



جامعة 8 ماي 1945 - قالمة



كلية الحقوق والعلوم السياسية.

قسم العلوم القانونية والإدارية تخصص قانون أعمال (النظام القانوني للاستثمار)

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون

حوادث العمل في التشريع الجزائري

تحت إشراف

الدكتور نجاح عصام

إعداد الطلبة:

- دليلا أحمد هرقة

- مروة كواشي

تشكيل لجنة المناقشة

الرقم	الأستاذ	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
1	د/ عصام نجاح	قالمة	أستاذ محاضر	مشرفاً
2	د/ خليل بوصنوبرة	قالمة	أستاذ محاضر	رئيساً
3	د/ نبيلة عيساوي	قالمة	أستاذ محاضر	عضواً مناقشاً

السنة الجامعية : 2013 - 2014

مقدمة

سعى الإنسان منذ العصور القديمة لكفالة بقائه وعيشه، وذلك بضمان الموارد اللازمة والكفيلة التي تسمح له بتحقيق هذا الهدف الذي كان يقتصر على الحياة اليومية فقط، دون أن يتعداه إلى التفكير في المستقبل، وقد صارع الإنسان الطبيعة في البداية لاقتناء الرزق، لكن قناعته بعدم كفايتها في توفير متطلباته والتفكير الدائم في التغيير والبحث عن الأفضل، ساهم في ظهور فكرة العمل أين أصبح بإمكان كل شخص ممارسته للعمل سواء بمجهوده العقلي، أو بمجهوده العضلي مقابل الأجر. كما حث ديننا الحنيف عن العمل، ومن أدلة ذلك قوله تعالى "هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور" (الآية 15 من سورة الملك) وقول الرسول ﷺ "من بات كالا من عمل يده بات مغفورا له".

إن التطور التكنولوجي الذي يشهده العامل اليوم وما يصحبه من تطور الصناعات أفرز الكثير من الأخطار التي ينبغي على الإنسان معرفتها وأخذ الحذر والحيطه من الوقوع في مسبباتها وليس هناك من يتمنى أن يصاب بحادث يفقده لما من الله عليه من صحة وعافية وسلامة أعضائه، فقد يصاب بسبب قلة الاهتمام أو لحظات قليلة هي كافية لجعله يتألم لفترات طويلة قد تدوم لسنوات. إن سلامة مسؤولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقته مع من حوله كالأشخاص، الآلات والأدوات والمواد غيرها، فالسلامة مجموعة من الإجراءات التي تؤدي إلى توفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال، و محاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل منها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل، وهدفها إنتاج من دون حوادث واصابات.

وقد أصبحت للسلامة المهنية أنظمة وقوانين يجب على العاملين معرفتها لذا يجب على الإدارة تطبيقها، إذ قد تثار خلافات بين المؤمن لهم وهيئات الضمان الاجتماعي حول تصنيف الحادث إلى حادث عمل أم لا.

ومن أهم المبادئ التي يقوم عليها تشريع الضمان الاجتماعي هو الاعتراف للمتعاملين مع هيئة الضمان الاجتماعي بحق الطعن وذلك في جميع القرارات التي تصدرها هذه الأخيرة (هيئة الضمان الاجتماعي)، سواء كانت قرارات ذات طابع إداري (منازعة عامة) أو ذات طابع طبي (منازعة طبية) أو منازعة تقنية ذات طابع طبي، وهذا سعياً من المشرع لإضفاء أكثر سرعة ومرونة في تسوية المنازعة العامة أو الطبية أو التقنية، التي تنشأ بين المؤمن له وذوي حقوقه وهيئات الضمان الاجتماعي، وذلك من خلال تنظيمها بإجراءات وأجهزة خاصة يجعلها الأصل الأساس لتسوية هذه المنازعات قبل اللجوء إلى القضاء، وهذا كمرحلة استثنائية في حالة إخفاق التسوية الودية.

وتتجلى أهمية البحث في كونه محاولة لتحليل ظاهرة حوادث العمل وتسوية النزاعات القائمة عنها، ومن ثمة جاء نظام متكامل للسلامة المهنية يهدف إلى:

- حماية العاملين عن طريق منع الحوادث والإصابات.
- تقليل التعويضات الناجمة عن إصابات العمل.
- وأسباب اختيارنا لهذا الموضوع تنقسم إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

الأسباب الذاتية: إن سبب دراسة حوادث العمل هي أن إصابة العمل كوصف لحادث عمل أو مرض مهني ليس من السهل ضبطه وإن كان بالإمكان ضبط الإجراءات المتعلقة به وكذلك الحقوق المترتبة عنه ومن أهمها التعويض والتي تعتمد بصورة أكيدة على كون إصابة عمل أم لا ؟

- قلة الدراسات التي تطرقت للأحكام المتعلقة بحوادث العمل.

- اهتمامنا الكبير بفئة العمال سواء على كان على الصعيد الشخصي أو المهني. الأسباب الموضوعية فتمثل الأهمية البالغة التي يكتسبها هذا النوع من المنازعات التي تحتل مكانا هاما بين مختلف أنواع القضايا المعروضة أمام المحاكم ولقلة الدراسات والبحوث من جهة أخرى. ربما لما تتضمنه من تعقيدات وصعوبات وعدم وضوح بسبب تغلب الطابع الفني والتقني عليها، لأن المشرع جعل من نظام التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي هي الأصل عن طريق لجان الطعن قبل التفكير للجوء إلى الجهات القضائية المختصة.

ومن كل ما سبق ذكره نطرح الإشكالية التالية:

هل نجح المشرع الجزائري في وضع نظام قانوني فعال في مصلحة العامل المعرض لحوادث العمل؟

ويتفرع عن هذه الاشكالية التساؤلات التالية:

- ماهية حادث العمل ؟

- ما هي الإجراءات الواجب إتباعها عند المنازعة في حادث العمل وفق التشريع الجزائري ؟

لقد تم الإجابة على التساؤلات المطروحة وفق المنهج التحليلي المهم جدا في أي بحث علمي باعتباره الأداة المستخدمة للوصول إلى نتائج سلمية بهدف وضع حلول للمشاكل المطروحة وقسمنا هذا الموضوع إلى فصلين، وكل فصل إلى مبحثين، حيث تناولنا في الفصل الأول:

ماهية حوادث العمل. وقسمناه إلى مفهوم حوادث العمل في المبحث الأول ووقوع حوادث العمل في المبحث الثاني. أما الفصل الثاني تناولنا فيه تسوية منازعات حوادث العمل، وقسمناه إلى مبحثين تطرقنا في المبحث الأول إلى الإجراءات الإدارية و في المبحث الثاني إلى الإجراءات القضائية.

قسمنا العمل إلى فصلين الأول متعلق بماهية حوادث العمل لأنه لا بد من معرفة المقصود بحوادث العمل قبل التطرق إلى إجراءات تسوية منازعات حوادث العمل.

أما الفصل الثاني تناولنا فيه تسوية منازعات حوادث العمل لمعرفة النظام القانوني في التشريع الجزائري.

الفصل الأول: ماهية حوادث العمل

يعتبر العمل في كثير من الأحيان مصدرا لمخاطر كثيرة ومتعددة قد تصيب العامل في صحته وسلامته، وفي بعض الأحيان تؤدي بحياته، فالعامل قد يتعرض لإصابة أثناء العمل تؤدي إلى إصابات عاهات كبتير أحد أصابعه أو بتر ساقه، أو إصابة أذنه تفقده حاسة السمع أو قد يؤدي الحادث إلى إصابات وفاة العامل.

فحوادث العمل أصبحت متوقعة وكثيرة الحدوث، وذلك نتيجة لانتشار المصانع وازدياد الآلات الميكانيكية، وازدياد عدد وسائل النقل بشكل ملحوظ، وبالتالي لم يعد من المقبول نهائيا التغاضي عن حماية العامل في ظل هذه الحوادث ومن خلال هذا ارتأينا إلى:

تقسيم الفصل الأول إلى مبحثين، الأول بعنوان مفهوم حوادث العمل والثاني حالات

وقوع حوادث العمل.

المبحث الأول: مفهوم حوادث العمل

نتيجة للتطور الحاصل في الأبحاث الطبية، وامتداد الأمل في حياة أطول يتطلب مجهود صحي متنامي، غير أن هذا الحق أصبح موضوع للتنازع بين التعاونيات التأمين الصحي والنقابات العمالية¹، وعليه كفل المشرع حماية اجتماعية للعامل الذي تلحق به إصابة عمل، لما تلحقه من أضرار به وبحيائه، بغض النظر عن أسباب أو الجوانب التي تظهر فيها، فالتأثير المرادف لها يكون دائما سلبيا، سواء تعلق بالعامل من حيث أداء مهامه مستقبلا، أو تعلق بذوي حقوقه في حال وفاته، ولكن قبل أن تنسب الإصابة إلى العمل يجب أن تتطابق مع التعريف المقدم لحدث العمل هذا من جهة ومن جهة أخرى أن تحوي الإصابة الشروط التي اشترطها المشرع وهذا ما سيتم دراسته ضمن هذا المبحث.⁽²⁾

المطلب الأول: تعريف حادث العمل

تعددت تعاريف حادث العمل واختلفت ويرجع هذا الاختلاف إلى تنوع وجهات نظر كل كاتب وفقه لهذا المصطلح وذلك بحسب الجانب الذي ينظر إليه الكتاب، فمنهم من أعطى لهذا المفهوم تعريفا لغويا، ومنهم من عرفه حسب تشريع دولته.

الفرع الأول: التعريف اللغوي

حادث العمل يعرف على أنه أمر فجائي وأيضا هو أمر عارض يترتب عليه تغيير الأوضاع الموجودة قبل حدوثه وبالتالي فإنه يمس بقيمة يحرص الإنسان على الحفاظ عليها⁽³⁾ ويعرف أيضا: (وقوع شيء بعد أن لم يكن).⁽⁴⁾

1- P 122-123 ROBERT CHARIN ,droit de la protection , l'HARMATTANT PARIS 2007.

2- قالة فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية، تيزي وزو، الجزائر، سنة 2012، ص 10.

3- مصطفى احمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى منشورات الحلبي الحقوقية لبنان 2010، ص 325.

4 - رامي نهيدي صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن 2010 ص 31.

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي

حوادث العمل تشمل كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء ممارسته أو أدائه لعمله أو نتيجة لذلك، سواء كان ذلك في مكان العمل أو خارجه متى كان ذلك تطبيقاً لأمر صادر عن صاحب العمل⁽¹⁾. وبشكل عام هناك عدة تعريفات لحوادث العمل نذكر منها:

يعرف لوران ميللا Laurent millet حادث العمل على أنه: " الحادث الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل، ويتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يكون يتلقى فيه راتبه."⁽²⁾

كذلك يعرف حادث العمل على أنه: "الحوادث التي تصيب العامل أثناء أداء مهامه أو بمناسبة مسببة له أضرار جسمية، وذلك سواء وقع الحادث داخل الهيئة المستخدمة أو خارجها، أي أن التأمين على حوادث العمل يغطي تلك التي تقع خلال المشوار الذي يقطعه العامل للذهاب إلى عمله، أثناء أداء مهمة خارجية أو أثناء متابعة دورات التكوين المهني التي تنظمها الهيئة المستخدمة"⁽³⁾.

كما عرف حادث العمل من خلال عدة تشريعات أهمها:

-التشريع الفرنسي: عرف إصابة العمل في نص المادة 514 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956 والمعدل والمتمم بالمرسوم الصادر سنة 1958 على أنه: "تعتبر إصابة عمل مهما كان سبب حدوثها، الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل

1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة الفردية جزء 2 ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ص 160.

2- نقلا عن سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 46

3 -L.Derder,vos questions sur le droit, 'Le Travail',Berti Edition, Alger, 2006, P 62.

لكل أجير، وكل من يعمل داخل المؤسسة مهما كانت صفته أو أي مكان يوجد فيه واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات⁽¹⁾.

كذلك التعريف المأخوذ من المرسوم الرئاسي الفرنسي المؤرخ في 1958/09/27 والذي يعتبر حادث ما على أنه حادث عمل كل حادث يقع في مكان العمل أو بمناسبة القيام به طبقا لهذا المرسوم فقد عرف حادث العمل على انه: "إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرا في إطار علاقة العمل أو خارج هذه العلاقة وطبقا لتعليمات رب العمل كممارسة انتداب نقابي أو رسكلة أو المنافسة التي تفصل العامل عن مكان العمل"⁽²⁾.

-**التشريع الجزائري:** بموجب القانون 13/38 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بموجب الامر 19/96 المؤرخ في 1996/07/6 تم تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية يسري على العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وتشمل التغطية للحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل داخل مكان العمل أو خارجه⁽³⁾، وقد حددت المادة 6 من القانون 13/83 حادث عمل على أنه: "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ أو خارجي وطرا في إطار علاقة العمل"⁽⁴⁾. ويعتبر كذلك كحادث حسب المادة 07 من نفس القانون الحدث الذي يطراً أو الواقع أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو داخله طبقا لتعليمات المستخدم.
- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

1- سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري الجزء الاول بدون طبعة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2013 ص، 14.

2- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلد ونية للنشر والتوزيع، الجزائر 2005، ص 130.

3- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر 2008 ص 111.

4- المادة 6 من القانون 13/83 المؤرخ 21 رمضان 1403 هـ، الموافق لـ 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 28 بتاريخ 5 جويلية 1983. ص 20

ويعتبر كذلك كحادث على حسب المادة 08 من نفس القانون، حتى ولم يكن المعني بالأمر مؤمناً له اجتماعياً: الحادث الواقع أثناء:

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.
- القيام بعمل متفان للصالح العام أو لانقاص شخص معرض للهلاك.

من خلال هذين التعريفين نجد أن المشرعين الجزائري والفرنسي أكتفا بوضع معايير عامة في تعريف حادث العمل، الأمر الذي ترتب عنه ظهور صعوبات كثيرة من الناحية العملية في التكييف القانوني لإصابة العمل الواجب إثباتها والتعويض عنها.

كما أنه بالنظر إلى التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري فإننا نجده عرف حادث العمل على أنه كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ولم يتطرق إلى الإصابة الذهنية أو العقلية التي يمكن أن تحدث للعامل أثناء مزاولته عمله، وخاصة العامل الذي يمارس عمل فكري ومن جهة أخرى المشرع لم يوضح طبيعة السبب المفاجئ والخارجي الذين يطرأ أثناء علاقة العمل، وقام بتحديد مقصدها ضمن نصوص قانونية واضحة يفتح باب واسع للتأويل وهذا من شأنه أن يثير نزاعات يصعب حلها.⁽¹⁾

المطلب الثاني: أسباب حوادث العمل

يتم تقسيم الأسباب التي تنتج عنها حوادث العمل إلى قسمين رئيسيين هما العوامل البيئية والتنظيمية وأخرى العوامل الإنسانية أو الشخصية للحادث إضافة إلى أن هناك بعض آخر يضيف ظروف الديموغرافية.

الفرع الأول: الأسباب البيئية والتنظيمية

تتكون هذه العوامل من أسباب متعددة يرجع معظمها إلى الخطأ في تصميم الآلات والمعدات وإلى بيئة العمل ومحيطه، كما يرجع البعض الآخر إلى طبيعة العمل نفسه ودرجة التعب الذي يسببه للفرد الذي يقوم به، ومن بين هذه العوامل التي سوف يتم دراستها والتطرق إليها: درجة الحرارة، الإضاءة، الضوضاء والسرعة في القيام بالعمل... الخ.

أولاً: درجة الحرارة

1- سماتي الطيب، المرجع السابق، ص15.

ثبت من البحوث العلمية أنّ درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه، فقد وجد أنّ إصابات العمل تكون عند حدّها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة، وكلّما قلّت الحرارة أو زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدّل حوادث العمل، كما ثبت أنّه إذا زادت الحرارة أو قلّت بدرجّة كبيرة فإنّ الأمر لا يقف عند حدّ زيادة عدد الحوادث⁽¹⁾، وإنّما تزيد خطورة الحوادث وشدّتها أي أنّه في درجات الحرارة العالية جدّاً أو المنخفضة جدّاً تكون الحوادث أشدّ خطورة ويتسبب عنها انقطاع العامل عن العمل لفترة أطول.

إنّ ارتفاع درجة الحرارة على المستوى المطلوب داخل المصنع من شأنه تعريض العامل للحوادث، فالأجواء الحارة قد تسبب تعباً وإرهاقاً للعامل حيث يقلّ تركيزه وبالتالي يصبح عرضة للحوادث والإصابات.

إنّ درجة الحرارة تجعل العامل في الوضعيات التالية:

- نزع وسائل الوقاية لحرارة الأماكن.
- وجود صعوبة في التنفس.
- يميل إلى الارتخاء والشرود عن سير الآلات والمعدّات.

وبشكل عام فدرجة الحرارة المثلى تختلف باختلاف طبيعة العمل الإنتاجي ومكانه وكذا الفصل المناخي السائد.

ثانياً: الإضاءة

تعتبر الإضاءة عامل للرؤية الجيّدة وضعفها يسبب إجهاداً للعيون، ويقلل من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات والمعدّات، وبالتالي يكون عرضة لحوادث⁽²⁾ فيزيد معدّل الحوادث

1- رمضان عمومن وآخرون، حوادث العمل " أسبابها وأساليب خفضها"، مجلة العلوم الإنسانية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، ص 554.

2- دوباخ قويدر، دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسنطينة، 2008-2009، ص 53.

والإصابات عندما يعمل الأفراد في مكان ليست به إضاءة كافية، وقد دلت نتائج الاستقصاءات التي أجريت على عدد من الوظائف أنّ الإضاءة غير الكافية قد تسبب زيادة في معدّل حوادث العمل بنسبة 25 % عن الإضاءة العادية، كما تبين أنّ بعض أنواع الحوادث تزيد عن غيرها من حوادث سقوط الأفراد على الآلات والأشياء الأخرى تكون أكثر من غيرها نتيجة لضعف الإضاءة ووجد أيضاً أنّ معدّل الإصابات والحوادث ترتفع بالقرب من الغروب وقبل استخدام الإضاءة الصناعية⁽¹⁾.

ثالثاً: الضوضاء

مما لا شك فيه أنّ الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيراً مباشراً في القدرة على العمل والإنتاج وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدّي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن بعدم تركيزه وإلى الإجهاد العصبي.

كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر وبالتالي الوقوع في شبح الحوادث والإصابات.

رابعاً: التهوية

ويقصد بها تغيير وتجديد الهواء أثناء العمل وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة وخفض درجة الحرارة ومن ثمّ عدم الوقوع في الحوادث، فسوء التهوية يصاحبه الخمول والتعب والذي قد يؤدّي إلى الاستجابات الناقصة وإصدار السلوك غير الآمن ومن ثمّة الوقوع في الحوادث⁽²⁾.

خامساً: السرعة في القيام بالعمل

تؤدّي السرعة في إنجاز العمل في كثير من الأحوال إلى زيادة معدّل الحوادث ويرجع ذلك لسببين:

1- رمضان عمومن وآخرون، المرجع السابق، ص 555.

2- دوباخ قويدر، المرجع السابق ص 54.

أولهما أنه عندما يعمل الفرد بسرعة تزيد فرض واحتمالات تعرّضه للحوادث وثانيهما أنه عندما يعمل بسرعة لا يستطيع تخصيص العناية والحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل ببطء حيث متابعة العمل في هذه الحالة تستغرق معظم اهتمامه.

وتختلف أهمية السبب الأول الأقل باختلاف طبيعة العمل فإذا كان مصدر الخطر في العمل ناتجا عن العملية الإنتاجية نفسها وليس له صلة بالظروف المحيطة بالعمل فإنّ السرعة تزيد من فرص التعرّض للخطر إذ أنّ كل وحدة منتجة تحمل معها فرصة تعرّض العامل للحوادث والإصابة.

أمّا بالنسبة للأنواع الأخرى من الأعمال والتي يكون مصدر الخطر ناتجا عن محيط العمل في كون هناك علاقة بين سرعة الإنجاز ومعدّل إصابات العمل.

وبالنسبة للسبب الثاني فإنّ السرعة المتزايدة لا تقصي الفرصة لتوقع وتجنب الحوادث التي تؤدّي إلى إصابته لذلك نجد أنّ الأفراد الذين يقومون سياراتهم بسرعة كبيرة يتسببون في الحوادث أكثر من الذين يقودون ببطء⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الأسباب الشخصية والديموغرافية

سننتظر في هذا الفرع الى العوامل الشخصية أولا ثم الديموغرافية ثانيا.

أولا: الأسباب الشخصية

تلعب العوامل الشخصية والحالات الانفعالية للفرد دورا هاما في عدد الحوادث التي يتسبب فيها ومن بين هذه العوامل ما سيتمّ دراسته ضمن هذا الفرع.

1: أسباب شخصية محضة

من الثابت أنه كلما كان العامل يتمتع بحالة صحية جيّدة كلما زادت قدرته على تحمل ظروف العمل وتجنّب الإعياء والتعب السريع، خاصة في المهن التي تتطلب قدرة جسدية معيّنة كالآلات الثقيلة والروافع أو العمل بالمناجم وما شابه ذلك.

2: عيوب في الحواس

تتمثل في ضعف البصر والسمع

1- رمضان عمومن وآخرون، المرجع السابق، ص 554.

• **ضعف البصر:** إنَّ أيَّ ضعف في تمييز أجزاء العمل أو الأطراف المتحركة في الآلات قد يسبب إصابة العامل لذا من الضروري أن يتمتّع العامل بقوة البصر مناسبة تمكنه من أداء عمله دون خطورة.

• **ضعف السمع:** تمتع العامل بقوة السمع مناسبة تجنّب الوقوع في الخطأ وتلافي في حدوث الحوادث المختلفة علماً بأنّ الكثير من الآلات غالباً ما يصدر عنها أصوات غير طبيعية بسبب عطلها تكفي للفت انتباه من يعمل عليها في حالة تمتّعه بحاسة سمع طبيعية وتدارك الخطر قبل وقوعه وكذلك يتمكّن العامل من سماع الإرشادات والتعليمات الواردة إليه من المسؤولين بكلّ وضوح.

3: الحالة النفسية

إنّ التآزم النفسي يزيد في معدّل وقوع إصابات وحوادث العمل حيث يفقد الإنسان السيطرة على جهازه العصبي ويشتت ذهنه وعدم التركيز على ما يقوم به العامل من عمل. لذا من الضروري مراعاة حالة العامل النفسية والتي تؤثر بها عوامل عدّة من متاعب اجتماعية أو عائلية أو تسلّط المسؤول المباشر وما شابه ذلك. على العكس من ذلك فارتفاع الروح المعنوية لدى العاملين يزيد من نشاطهم ويحسن من إنتاجهم ويقلل من فرص تعرّضهم للمخاطر والإصابة⁽¹⁾.

4 أسباب مهنية

يمكن تقسيمها إلى الخبرة والمهارة في العمل وطبيعة الوظائف التي يقوم بها العامل.

* الخبرة والمهارة:

تعتبر الخبرة والمهارة من الشروط الأساسية لإتقان أي عمل و القيام به على أكمل صورة إلا أنّ المهارة قد تكون سبباً مباشراً في وقوع حوادث وإصابات العمل وذلك حين تصل بصاحبها إلى درجة الغرور واللامبالاة في أداء العمل من منطلق أنّه يعرف كلّ شيء.

1- أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والأمن المهنية "لمستخدمين منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة" مذكرة لنيل شهادة الماجستير، غزة، فلسطين 2006، ص 44.

كذلك التوازن بين سرعة الإدراك وسرعة الحركة من الأمور الهامة في تلاقي وقوع الحادث وإصابات العمل، فالأشخاص الذين تكون حركتهم أسرع من إدراكهم يوقعون أنفسهم في حوادث خطيرة.

ب* طبيعة الوظيفة نفسها

هناك وظائف معينة تكون أكثر خطورة من غيرها وينتج عنها حوادث أكثر من غيرها فمثل العامل يكون تعرّضه للحوادث أكثر من المشرف، كما قد يكون العمل في قسم أكثر أمنا من العمل في قسم آخر فمثلا العمل في قسم حفظ السجلات يكون له معدل حوادث أقل من قسم الشحن⁽¹⁾.

ثانيا: الأسباب الديموغرافية

الأسباب الديموغرافية أو المتغيرات الديموغرافية تكون مرتبطة بالعوامل المتغيرة الخاصة بالعامل من بينها الجنس سواء كان العامل ذكرا أو أنثى، السن وما الى ذلك من الأسباب الديموغرافية التي تكون الدافع إلى ارتكاب الحوادث في العمل.

1: الجنس

إنّ نسبة الحوادث بين الإناث أكثر ممّا هي عليه بين الرجال ويمكن تفسير ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين بصدد الاتزان النفسي الفسيولوجي. فمن المعروف أنّ النساء أقل اتزاناً من الناحية النفسية والفسيولوجية وهذا ما أكّدت عليه "آن أنستازي" كنتيجة لتطبيقها اختبار "برنرويترز" وتضيف قائلة: " إنّ الذكور أقل تعرّضا من الإناث للتقلبات التي تعترى توازن البيئة العضوية والداخلية أي أنهم أكثر ثباتا أو لهم بعض الصفات الهامة التي تميّزهم ومنها الثبات النسبي لدرجة الحرارة، واتزان عملي الهدم والبناء وثبات النسبة بين المواد الحامضة والمواد في الدم، وكذلك مستوى السكر في الدم، وربما كانت كثرة الخجل والإغماء عند النساء

1- أميمة صقر المغني، المرجع السابق، ص 45.

إضافة إلى كثرة المسؤوليات المنزلية والمهنية الملقاة على عاتق المرأة العاملة التي تزيد من الإرهاق النفسي والجسمي ومن ثمة سهولة التورط في الحوادث والإصابات.

2: السن

إنّ العلاقة بين زيادة السن وقلة التورط في الحوادث، فالسن والخبرة عاملان متلازمان تقريبا بالنسبة للتورط في الحوادث.

إنّ الحوادث تقع عادة بين سن 17 و 28 سنة وتضمحل بعد ذلك لتصل لمعدل أقل في أواخر سن 50 و 60 سنة، وبينما توجد أنماط عديدة في وظائف مختلفة في أنّ عامل السن هذا له اليد و يعتبر عاملا عاما ومشاركاً في الإصابة بحوادث العمل.

3: طبيعة العمل

تؤكد إحصاءات حوادث العمل معدّل هذه الحوادث يزداد في الأعمال اليدوية وإنه ثمة إحصاءات أخرى تشير إلى أنّ للتقنيات الحديثة دور في زيادة معدّل الحوادث، حيث كلما زادت سرعة الآلات زاد تعقيد العمل وتفاقت مسؤولياته ومن ثمّ يزيد معدّل التورط في الحوادث. إضافة إلى ما سبق فإنّ معدّل الحوادث يزداد أيضا بين عمال المناجم وصناعة الأخشاب وأعمال الإنشاءات⁽¹⁾.

المطلب الثالث: شروط حوادث العمل

قد ينتج عن حادث العمل إصابات مختلفة تختلط بما هو موجود أصلا في جسد العامل من استعدادات مرضية أو عاهات سابقة الأمر، الذي يقتضي تحديد شروط الحادث في جسد العامل وتمييزها عن غيرها من الإصابات الموجودة في جسده، فلا بد من وقوع الحادث بفعل قوة خارجية على جسد العامل وبشكل مفاجئ، وان تكون هناك علاقة بين العمل والإصابة⁽²⁾.

الفرع الأول: شرط فجائية وخارجية الحادث

سيتم تقسيم هذا الفرع إلى شرطين وهما فجائية الحادث وخارجيته .

1- دوباخ قويدر، المرجع السابق، ص 55

2- رامي نهيد صلاح، المرجع السابق، ص، 44.

أولاً: شرط فجائية الحادث

ونعني بهذا الشرط أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئاً أو مباغتاً، أي أن يكون بداية ونهاية لذلك الفعل في فترة وجيزة، أما إذا استغرقت الواقعة زمناً معيناً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة، ذلك أنه لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت.

أما إذا ظهرت آثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث فإنه إزاء هذا التأخير يجب على المصاب أن يثبت قواعد العلاقة السببية بين الحادث والضرر وأن الحادث الذي يسبب الضرر كان فجائياً ولو أثارها وأضرارها المترتبة عليه قد ظهرت فيما بعد⁽¹⁾ ويترتب عن انعدام خاصية الفجائية أن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطيء، ومن المتعذر إسنادها إلى أصل وتاريخ معين فلا تشملها الحماية وهذا ما أكدته المادة 10 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي جاء فيها أنه: "لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحادث بمقتضى هذا القانون إذا أثبت قطعاً أن هذا الحادث لم يتسبب لا في الاعتراف بهذا المرض ولا في اكتشافه في تفاقمه"⁽²⁾.

تكمن أهمية هذا العنصر في أنه يمثل المعيار الذي يسمح بالتمييز بين حادث العمل والمرض المهني، فالمرض المهني من حيث ظهوره بالبطيء والتدرج على عكس الفعل المسبب لحادث العمل الذي يجب أن يكون مباغتاً والواقع أن التفرقة بين حادث العمل والمرض المهني بصفة عامة له أهمية كبيرة لأنه إذا تبين أن الإصابة عبارة عن مرض لم ينشأ عن حادث العمل ولم يرد بجدول الأمراض المهنية ولم يتمثل في أحد الأمراض الناتجة عن الإجهاد والإرهاق فإن العامل لن يستفيد عندئذ من الحماية التأمينية المقررة لإصابات العمل.

وقد تجمع الإصابة بين صفة حادث العمل والمرض بالمفهوم الطبي والمثال التقليدي على ذلك هو إصابة العامل بالتوفيس على إثر تعرضه للدغة من حشرة معينة أثناء العمل أو سببه فمثل هذه الإصابة تعد حادث عمل لا توصف بالمباغته كما أنها تعد مرضاً في ذات

1- سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 16 ص 17.

2- المرجع اعلاه، ص 17.

الوقت وفقا للمفهوم الطبي ويجدر التنويه إلى أنّ حادث العمل يمكن أن يقع نتيجة فعل إيجابي كالاصطدام أو الارتطام بأجزاء آلة التي تطايرت نتيجة تحطمها، كما يمكن أن يقع نتيجة فعل سلبي ومن ذلك توقف وصول الهواء النقي أو الاكسجين لعمال المناجم تحت الأرض أو الغواصين تحت الماء⁽¹⁾.

لكن أهم نقد يوجه لاشتراط صفة المفاجأة أنه في بعض الحالات فإنّ الإصابات تتخلف في الظهور، ومثال ذلك الجروح الداخلية والاضطرابات العصبية، إصابة عضلات القلب التي تحدث فجأة ولكن لا يعلم بها إلا بعد مرور فترة طويلة، فهنا يفقد فيه إثبات الصفة الفجائية، ممّا يجعل هذه الإصابات لا تدخل في مجال إصابات العمل بالتالي يحرم العامل المصاب من الادعاءات المقررة في القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل لكن رغم ذلك ورغم صعوبة إثبات هذا الشرط على الضحية فإنّ القانون الجزائري اشترطه لاعتبار الحادث حادث عمل⁽²⁾.

ثانيا: شرط خارجية الحادث

يشترط القانون 13/83 في المادة 6 منه: "إن يكون الفعل المنتج للضرر خارجيا وهذا ما نصت عليه المادة السابقة الذكر بقولها: (يعتبر كحادث عمل كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي....".

بمعنى أن يكون سبب الحادث أجنبيا عن التكوين العضوي للعامل المصاب أي معزول عن جسم العامل وعليه إذا كان الحادث ناشئ عن خلل عضوي من أعضاء الإنسان فلا يعتبر الحادث حادث عمل، وبذلك فإنّ هذا السبب يتجلى في أي فعل أو أي عمل مادي أو معنوي خارجي وغير عالق بالتكوين البيولوجي للعامل المصاب ففي التشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة. لكن

1- مصطفى احمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص330.

2- سماتي الطيب، المرجع السابق ص17

سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي واعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر حادث عمل ولا تمتد إليه الحماية القانونية التي نص عليها القانون رقم 13/83 وبالخصوص المادة 6 منه⁽¹⁾.

أما محكمة النقض المصرية قد أكدت على أن يكون لإرادة الإنسان أو لظروفه الداخلية الخاصة في وقوع الحادث، حيث قررت في بعض قراراتها أن مرض الانفصال الشبكي الذي يصيب العامل لا يعد إصابة عمل لأنه وقع نتيجة حالة مرضية حدثت تلقائياً بسبب قصر النظر الخلقي الشديد. وكذلك قررت ذات المحكمة أن انتحار المؤمن عليه لا يعتبر إصابة عمل لأن لا لإرادته دخل في حدوثه كما أنه عادة يكون نتيجة لإصابة العامل بمرض عقلي أو نفسي وعنصر الصفة الخارجية للحادث هو الذي أدى لرفض محكمة النقض المصرية اعتبار أمراض القلب كجلطة الشرايين أو الانفصال الشبكي أو المرض النفسي من حوادث العمل فبالرغم من وقوعها فجأة إلا أنها ترجع لسبب خارجي.

وقد تعرض موقف محكمة النقض المصرية للنقد في هذا الصدد لأنه يخالف الحقائق العلمية والاعتبارات الإنسانية، أما من حيث كونه يخالف الثابت علمياً فإن العلم الطبي يؤكد أنه في معظم الأحيان تحدث الإصابة بسبب العمل، مثل العامل الذي يظل جالساً أمام الآلة لفترات طويلة وفي وضع محدد بحيث تعمل هذه الآلة بسرعة معينة فيصاب بأحد أمراض القلب.

ولا شك أن رفض التعويض عن هذه الأمراض باعتبارها حوادث عمل يخالف الاعتبارات الإنسانية لأنّ العالم هنا لن يحصل على أي تعويض⁽²⁾.

كذلك انتقد هذا الشرط في التشريع الجزائري لعدة اعتبارات أهمها تداخل عدّة أسباب لإحداث الضرر، منها ما هو خارجي عن جسم العامل ومنها ما هو مرتبط بالتكوين العضوي لجسمه، مما يجعل الأمر صعباً في تحديد صفة الحادث، كذلك هذا الشرط قد يؤدي إلى بقاء العامل دون تعويض بحجة انعدام هذا الشرط سيما وأنّ الأمراض المهنية محددة على سبيل الحصر وبالتالي فقد لا يتوفر في الحادث شرط الخارجية كما لا يندرج ضمن الأمراض المهنية

1- المرجع أعلاه، ص، 18.

2- نقلاً عن مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 328.

لكن "الأستاذ احمد محمد محرز" يرى في كتابه بعنوان الخطر في تأمين إصابات العمل: "انه إذا ما عمقنا النظر وجدنا معظم الإصابات يرجع حدوثها إلى أسباب داخلية غير ملموسة"⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الإصابة البدنية

لابد أن ينجم عن الحادث إصابة في جسد العامل سواء كانت إصابة داخلية أم خارجية أو كانت على شكل جروح أم اختلال عصبي أم فقد احد الأعضاء، المهم أن تكون أضرار جسدية وليست أضرار معنوية.

ومن ثم لا يشترط أن يكون المساس بجسم الإنسان فيه احتكار مادي، أمّا ما يصيب الإنسان في سمعته وشرفه، أو ما يصيب الإنسان في ماله مثل: تلف المال أو تمزق الثياب أو أدواته الطبية " نظرات الطبية"، فهذه أضرار مادية تختلف عن الأضرار الجسمانية التي ينطبق عليها وصف حادث العمل. وتخرج هذه الاصابات التي تلحق بالعامل من دائرة الاصابات الموجبة التعويض بموجب قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ففي هذه الحالة لا يستطيع العامل مطالبة رب العمل أو مؤسسة الضمان الاجتماعي بالتعويض عن الأضرار لأنها لا تدخل ضمن مفهوم إصابات العمل التي يعرض عنها وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية في القانون المدني⁽²⁾، ويعتبر الضرر عنصر أساسي في حادث العمل، ويعرّف الضرر قانوناً على انه: "الأذى أو التعدي الذي يصيب حقاً أو مصلحة مشروعة لشخص، وهذا الأذى أو التعدي قد ينشأ عن الإخلال بالتزام يفرضه القانون، فنقوم المسؤولية التقصيرية بأركانها، أو ينشأ عن الإخلال بالتزام، أو التأخر بالتنفيذ بصورة معينة أو تنفيذه بصورة جزئية".

أمّا الضرر في إطار حادث العمل فلا يكتسب صفة إصابة العمل، إلا إذا كان الشخص المتضرر مرتبطاً مع صاحب العمل بعقد عمل شفهي، أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إرادته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة

1- نقلاً عن سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 18.

2- رامي نهيد صلاح، المرجع السابق، ص 48.

محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين، وينشأ الضرر بموجب علاقة تعاقدية بين العامل والضرر بصورة عامة ينقسم إلى ضرر مادي واخر ادبي⁽¹⁾.

فالضرر الأدبي: "هو الضرر الذي يصيب الإنسان في جسمه وماله، وهو الأكثر الغالب ويجب أن يكون محقق الوقوع، ويؤدي إلى إخلال بحق أو مصلحة مالية للمتضرر".

وفي اصابات العمل هناك إخلال بحق المضرور، وهو العامل المصاب إذ أن لكل شخص الحق في سلامة حياته وسلامة جسمه، فالتعدّي على الحياة، وإتلاف عضو أو إحداث جرح أو اصابة الجسم أو العقل، بايّ اذى اخر من شأنه أن يخل من قدرة الشخص للكسب او يكبده نفقة في العلاج، وكذلك قد يكون الضرر اخلال بمصلحة مالية، والذي اجمعت التشريعات على استبعاده من حادث العمل على العكس الضرر الأدبي.

إذا فلا يعتدّ بإصابة العمل إلا إذا سببت الواقعة ضررا يلحق بجسم العامل عند تحققها يجب أن يترتب عليها المساس بقدرته على ممارسة نشاطه المهني اثناء تأديته لعمله أو بسببه أو اثناء الذهاب والعودة الى العمل، فسقوط عامل البناء من فوق البناية اثناء تأدية عمله دون أن يلحقه أي ضرر بجسمه، لا يضيفي على هذه الواقعة وصف اصابة عمل، لتخلف شرط اصابة ضرر، اما إذا ظهرت عليه جروح أو رضوض أو كسر أو أي اعراض اخرى، على أثر سقوطه. فان هذا الفعل الضار ينطبق عليه وصف اصابة العمل لتعرّضه لأضرار بدنية⁽²⁾.

الفرع الثالث: قيام علاقة بين العمل والحادث

تقوم العلاقة السببية بين العامل والاصابة، اما بطريقة مباشرة أي تكون الإصابة ناتجة مباشرة عن العمل أو بطريقة غير مباشرة، ما دام أن العلاقة بين العمل وبين الحادث قائمة سواء من حيث طبيعة العمل أو ظروفه أو مكانه، وغير ذلك حيث تعتبر العلاقة كافية بين الحادث والعمل، ومن ثم يمكن القول بانه لولا العمل لما وقع الحادث، فاذا تعيّن وجود علاقة

1 - منار حلمي عبد الله عدوي ، أحكام تعريف اصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، فلسطين 2008، ص، 141.

2- مهندس صالح الزغبي، النظام القانوني لتأمين إصابات العمل في قانون الضمان الإجتماعي الأردني ، دراستل القانون المصري والفرنسي ، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع،الأردن،سنة 2013، ص141.

كافية بين وقوع الحادث وبين ظروف العمل فانه لا يشترط أن يكون العامل بصدد تنفيذ التزام رب العمل، حتى يكيف بأنه حادث عمل ومثاله أن تكون الاصابة ناتجة عن رصاصة طائشة من عامل يعبث بمسدسه كان بحوزته⁽¹⁾.

اضافة إلى ذلك فانه لا يشترط في الحادث الذي يقع أثناء العمل توافر رابطة السببية بينه وبين العمل، إذا افترض المشرع قيام هذه الرابطة في جميع الحالات التي يقع فيها الحادث اثناء تأدية العمل، فلا يلزم اثبات وجودها أو نفيها، فاذا انتفت هذه العلاقة فلا يعتبر اصابة عمل وتأكيد لذلك وعلى سبيل المثال قضت محكمة العدل العليا الاردنية بعدم اعتبار الحادث الذي تعرّض له العامل، والذي كان يعمل في مجال التدفئة وأثناء تفقده لإحدى الغرف تعرض لإصابة عمل، لأنه من خلال الاطلاع على الصور الإشعاعية والتقارير الطبيّة، تبين بأنه تم إجراء عملية جراحية لانزلاق غضروفي قسبي بين الفقرات الرابعة والخامسة من الفترة السابقة من حادث المدعى به، ولعدم وجود علاقة سببية بين الحادث والمدعى به والحالة الصحية التي يعاني منها المستدعي باعتبارها حالة مرضية سابقة بما يدعي به من الألم.

أمّا في فرنسا لم تتناول القوانين السابقة لقانون رقم 1798 الذي اتخذ مسؤولية صاحب العمل عن الإصابة أساساً له وبقي الحال على ما هو عليه من صدور قانون 20 تشرين الأول لعام 1946 وانتقال الالتزام بالتعويض عن إصابة العمل إلى المؤسسة التأمينية بحيث ترى إضافة معيار السببية.

ونستخلص مما سبق بأنّ بعض التشريعات كالتشريع الفرنسي اكتفى بتوافر 3 عناصر لاعتبار الحادث اصابة عمل، وهي الفعل المباغت أو المفاجئ الماس بجسم الانسان المؤمن عليه العامل وعلاقة السببية بين العمل والحادث⁽²⁾، أما التشريع الجزائري اشترط لإعتبار الحادث إصابة عمل توافر 4 عناصر وذلك وفقاً لنص المادة 6 من ق 13/83⁽³⁾.

1-قالة فيروز، المرجع السابق، ص، 16.

2- مهند صالح الزغبي، المرجع السابق ص 164 ص 165.

3- المادة 6 من القانون 13/83 السالف الذكر.

المبحث الثاني: وقوع حادث العمل

كفل المشرع الجزائري، على غرار جميع التشريعات الأخرى، حماية اجتماعية للعامل الذي يتعرض لحادث توفرت فيه جميع العناصر التي اشترطها المشرع، لكي تلحق مساسا بالسلامة الجسدية للعامل أو بحياته التي تؤثر سلبا على الأداء الوظيفي لجسمه وقعت له بفعل مفاجئ وخارجي عن جسمه، ولكي تنسب إلى العمل وتكيف بحادث عمل يجب أن يكون هناك ارتباط في ظهورها بمزاولة النشاط المهني للعامل، كما خول له الاستفادة من بعض القرائن لتسهيل الإثبات عليه.

المطلب الأول: حالات وقوع حادث العمل

قد يقع حادث العمل أما اثناء العمل أو بسببه هذا بالنسبة للاتجاه الذي يضيق في مفهوم حادث العمل، وبالتالي يضيق في الحماية أما المفهوم الواسع لحادث العمل فيه زج أيضا الحوادث الواقعة في طريق العمل (ذهابا وإيابا) بشرط أن لا يحدث توفيق أو انحراف كي يوصف بحادث عمل.

الفرع الأول: أثناء وبسبب العمل

سنطرق في هذا الفرع إلى حالتين وهما وقوع الإصابة أثناء وبسبب العمل.

أولا: وقوع الإصابة أثناء العمل

يعني هذا الشرط أن يقع الحادث في مكان وزمن العمل لا بد من توضيح المقصود بالارتباط الزمني بالعمل من جهة والارتباط المكاني من جهة ثانية.

1: الارتباط الزمني بالعمل.

إنّ الارتباط الزمني يعني أن يقع الحادث في وقت العمل أي وجود ترابط زمني بين العمل والحادث⁽¹⁾، ويقصد بزمن العمل الزمان أو المكان الذي يتواجد فيه العامل تحت سلطة صاحب

1- سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 23.

العمل فإذا كان العامل يؤدي عمله في مكان⁽¹⁾ محدد فإن زمان العمل بالنسبة له يبدأ منذ دخوله لمكان العمل ويظل قائماً طالما بقي في هذا المكان ويشمل زمان العمل الاوقات التالية:

أ/ الاوقات السابقة أو اللاحقة على العمل الفعلي

المعروف أن العامل يصل عادة قبل الوقت المحدد لأداء العمل خاصة إذا كان عمله يقتضي تبديل الملابس أو تنظيف الآلة أو مراجعتها للاطمئنان على صلاحيتها وهو أيضا ما يقتضي بقاء العامل بعد انتهاء ساعات العمل لنفس الغرض، فإذا كانت ساعات العمل تبدأ مثلا من الثامنة صباحا حتى الثانية ظهرا، فإن العامل قد يتواجد بالمنشأة منذ الساعة السابعة والنصف صباحا حتى الثانية والنصف ظهرا فإذا وقع للعامل أي حادث خلال هذه الفترة فإنه يعدّ حادث عمل، طالما أنه وقع في مكان العمل أو احد ملحقاته ما لم يكن حضور العامل من اجل غرض شخصي لا علاقة له بالعمل⁽²⁾.

ب- الإصابة أثناء فترة الراحة

قد تتطلب بعض أنواع الأعمال حصول العامل على فترات راحة خلال الاوقات المحددة للعمل، فإذا تعرّض المؤمن عليه للحادث خلال هذه الفترة فهل يعتبر الحادث حادث عمل (حادث في زمن العمل). فلقد أقر المشرع الجزائري للعمال الذين يعملون وفقا لنظام الدوام المتواصل وقت الراحة، لا ينبغي أن يتجاوز ساعة فهي فترة للغذاء والراحة تتخلل فترات العمل، حيث يكون فيها العامل أيضا عرضة للإصابة، أما خضوعه للحماية من عدمه كان محل خلاف. فذهب رأي الراجح بينهما إلى التفرقة بين حالة ما إذا كان العامل يقضي فترة راحته التي وقعت فيها الإصابة في مكان العمل، ففي هذه الحالة تعد الإصابة حادث عمل، أما إذا قضى فترة راحته خارج مكان العمل فلا يعد حادث عمل⁽³⁾.

1- مصطفى احمد ابو عمرو، المرجع السابق، ص 340.

2- المرجع أعلاه، ص 840.

3- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 166006 بتاريخ 1998/07/14، العدد 1، 2000،

لم يتم الجدل فقط حول الإصابات التي تحدث خلال فترة الراحة، وإنما أثير الجدل أيضا عن الإصابات التي يتعرض لها العامل أثناء الإضراب، أما فيما يخص تمتع العامل بالحماية من عدمه فقد أدى إلى ظهور رأيين مختلفين.

الرأي الأول: يرى عدم اعتبار الحوادث التي تقع أثناء الإضراب من قبيل إصابات العمل، فالعامل عند الإضراب حتى ولو تواجد في مكان العمل، فإن ذلك ليس بقصد العمل بالإضافة الى ذلك انعدام علاقة الخضوع والتبعية لرب العمل، وبالتالي فالعامل خرج عن رقابته وسلطته.

الرأي الثاني: يرى أن الحادث الذي يلحق العامل المضرب هو حادث عمل لأن ممارسة الإضراب تعتبر حقا من حقوقه، كما أن نشاط الإضراب ما هو إلا نشاط مهني يهدف إلى تحسين شروط العمل وظروفه على أن يكون الإضراب في حدود الصورة المشروعة له⁽¹⁾.

2: الارتباط المكاني بالعمل

اجمع الفقهاء على اعتبار الحادث الذي يقع خارج مكان العمل إصابة⁽²⁾ عمل طالما المؤمن عليه كان في خدمة صاحب العمل خلال ممارسته لمهام العمل بالخارج بناء على طلب رب العمل، طوال الوقت الذي يمارس فيه هذه المهمة والتي لا تنتهي الا بالانتقال منها والعودة إلى المنزل، فالفترة التي يستغرقها أداء هذه المهمة يعتبر المؤمن عليه في زمان تأديته للعمل فهو يستفيد من أحكام تامين إصابات العمل وهو يباشر مقتضيات هذه المهمة بما في ذلك التنقل الضروري لممارسة المهمة والإقامة في المكان المخصص⁽³⁾.

ونعني بالارتباط المكاني بالعمل أي ضرورة وقوع الحادث في مكان العمل⁽⁴⁾ والأخير هو المكان الذي يباشر فيه العامل أو الموظف مهام عمله أو وظيفته وهو المكان الذي حدد بموجب عقد العمل ولا يقتصر مكان العمل على منطقة جغرافية معينة بل انها تشمل كل مكان

1- قاله فيروز، مرجع سابق، ص 23، 24.

2- مهندس صالح الزغبي، المرجع السابق، ص 213.

3- المرجع أعلاه، ص 214.

4- سماتي الطيب، المرجع السابق ص 24.

يخرج عن المفهوم الضيق لمقر رب العمل أو ما اصطلح على تسميته بمكان العمل من الناحية الداخلية إلى مكان العمل من الناحية الخارجية.

ويعتبر الحادث أنه قد وقع في مكان العمل داخليا إذا وقع داخل المبنى الذي يقع فيه محل العمل الذي يزاول فيه العمال عملهم، وتعتبر من توابع محل العمال ملحقات المبنى كحجرة تغيير الملابس ودورات المياه والممرات داخل مكان العمل والحدايق.

أما وقوع الحادث في مكان العمل من الناحية الخارجية فيكون خارج محل العمل طالما كان ذلك خلال ممارسته لمهام العمل بالخارج بناء على طلب واذن صاحب العمل فيعتبر العمل خاضعا لإشراف توجيهات صاحب العمل سواء داخل المنشأة أو خارجها.

وهذا ما يدفعنا لطرح التساؤل التالي، متى يكون العامل خارج مكان العمل؟⁽¹⁾

لكي يعتبر عاملا في مكان خارج منشأة العمل يجب علينا أن نميز بين فريضتين:

أ الفرضية الأولى: مغادرة العامل مكان العمل بشكل نهائي.

أي يغادر العمل مكان العمل نهائيا بعد انتهاء زمن العمل بحيث لن يعود إلى مكان العمل إلا في اليوم التالي، وفي هذا الفرض تنتهي سلطة صاحب العمل بمجرد اجتياز العامل البوابة الخارجية، وعلى ذلك فإن الحادث الذي يقع له عند عودته إلى منزله لا يعتبر من حوادث العمل وإن أمكن تعويض العامل هنا على اعتبار أن هذا الحادث من قبيل حادث الطريق⁽²⁾.

ب الفرضية الثانية: مغادرة العامل مكان العمل بشكل مؤقت

وهي المغادرة بصفة مؤقتة وليس نهائية خلال زمن العمل الذي ينفذه كل يوم وفي نيته العودة بعد انقضاء الأمر الذي غادر من أجله لإتمام العمل الموكول إليه من صاحب وبموجب هذا الفرض لا بد لنا التمييز بين ثلاث حالات:

1- رامي نهيد صلاح، المرجع السابق، ص 40.

2- مصطفى احمد ابو عمرو، المرجع السابق ص 338.

الحالة الاولى: أن يغادر العامل مكان العمل بناء على أوامر صاحب العمل، فالعامل بهذه الحالة يكون مكلفاً بعمل رسمي، بحيث يعتبر أي حادث يتعرض اليه خلال ادائه لهذا العمل في أي مكان أو زمان اصابة عمل بالمعني المباشر، ويشمل هذا الوصف جميع الحوادث التي تقع له بدأ من خروجه من مكان العمل، أو من منزله حسب مقتضى الظروف حتي وصوله إلى مكان اداء العمل، طوال فترة اداءه لها وحتى العودة لمكان العمل أو المنزل حسب الأحوال.

الحالة الثانية: أن يغادر العامل مكان العمل لقضاء حاجات شخصية حيث اقتضت الظروف خلال العمل وهنا يجب علينا التفريق بين امرين⁽¹⁾.

- **الخروج دون موافقة صاحب العمل:** أي مغادرة مكان العمل دون اذن صاحب العمل أو تصريح من جهة العمل كان يخرج من مكان العمل خلسة لقضاء امر خاص به.

هنا يذهب الفقه إلى عدم اعتبار الحادث الذي تعرض له العامل في هذا الامر اصابة عمل لانعدام أي سلطة لجهة أو صاحب العمل عليه.

كما لا تعتبر حادث عمل الانشطة التي يقوم بها العامل لأغراض شخصية دون علم صاحب العمل في حالات الخروج دون اذنه، وكذلك الحادث الذي يتعرض له العامل بعد أن غادر مقر عمله دون الحصول على اذن من صاحب العمل والتساؤل المطروح، ماذا لو طلب العامل الاذن من صاحب العمل لأمر هام وعاجل يتعلق بمصلحته ورفض صاحب العمل؟ ولم يكن امام العامل الا الفرار من العمل لقضاء حاجته وتعرض لحادث، فهل يعتبر اصابة عمل؟

في تقديرنا فان خروج العامل في مثل هذه الحالة من مكان العمل لايزال في وقت العمل كونه لم يخرج نهائياً من سلطة صاحب العمل ويعدّ الحادث الذي تعرض له صاحب العمل وفقاً للمفهوم الواسع لهذا الاصطلاح يشترط أن تحدث وفقاً لأحكام الطريق المحمي قانوناً، وموقف المشرع الجزائري من ذلك أن العامل يفقد حقه في الحماية، إذا غادر مكان العمل قبل نهاية الدوام الرسمي ودون إذن من صاحب العمل لان الحادث الذي يتعرض له لا يكيف على أنه حادث

1- مهندس صالح الزغبي، المرجع السابق ص 195.

طريق، ولا يندرج في إطار حوادث العمل التي تشملها الحماية القانونية، لان طريق العودة المضمون يبدأ بنهاية الدوام الرسمي وانتهاء وقت العمل⁽¹⁾.

- **خروج بموافقة صاحب العمل:** في هذه الحالة يغادر العامل مكان العمل لقضاء أمر يتعلق بمصلحته الشخصية، ويكون ذلك بتصريح من جهة العمل، والحادثة الذي يلحق العامل في هذه الحالة مثار للخلاف، على أن الاتجاه الراجح في القضاء الفرنسي يرى أن الحدث الذي يقع للعامل في هذه الحالة لا يعدّ حادث عمل⁽²⁾.

ثانياً: وقوع الإصابة بسبب العمل

الإصابة بسبب العمل هي تلك الإصابة التي تقع بسبب العمل حيث لا تقع الإصابة في زمن العمل ومكانه، فقد تقع في غير مكان رب العمل وفي غير الوقت المحدد لأداء العمل وتعتبر بمثابة إصابات العمل، ويمكن أن تقسم مثل هذه الحوادث إلى مجموعتين أساسيتين:

- المجموعة الاولى هي : الإصابة على الطريق من العمل واليه وهي فئة مستقلة بحدّ ذاتها تتطلب تحديد زمن الطريق من العمل واليه حتى تعتبر إصابة عمل، حيث أقرّ المشرع الجزائري أن الإصابة على الطريق من العمل واليه وهو ما نصت عليه المادة 12 من القانون 13/83 "يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب الى عمله أو الإياب منه..." وهي فئة مستقلة بحد ذاتها تتطلب تحديد زمن الطريق من العمل واليه حتى تعتبر إصابة عمل⁽³⁾.

- والمجموعة الثانية هي تلك التي تقع في مكان العمل ولكن ليس خلال اوقات أو قد تقع في وقت العمل ولكن خارج محل رب العمل⁽⁴⁾.

تمتد الحماية التأمينية للعامل لتشمل الاصابات التي تلحق به بسبب العمل وان لم تقع في زمن أداء العمل أو مكانه طالما قامت علاقة سببية بين هذا الحادث وبين العمل وقد اكدّ

1- قالّة فيروز، مرجع السابق، ص 30.

2- مصطفى احمد ابو عمرو، مرجع السابق، ص 339.

3 - المادة 12 من القانون رقم 13/83 سالف الذكر.

4- رامي نهيد صلاح، المرجع السابق، ص 55.

القضاء في كل من مصر وفرنسا على أن السببية بين العمل والإصابة ليست قاصرة على السببية المباشرة بل تمتد لتشمل كل حادث تسبب في إصابة العامل بحيث نستطيع أن نؤكد أنه لولا العمل لما وقع الحادث ولما وقعت الإصابة.

ومن تطبيقات الإصابة بسبب العمل أن يصاب العامل في مشادة مع زميله خارج زمن ومكان العمل لصراعهما على العمل على آلة معينة، ويرجع اعتبار الإصابة هنا انها حادث عمل إلا أنه إذا اعتبرت المشاجرة أو تصرف العامل الذي ادى اليها خطأ عمدي فان ذلك قد يؤثر على المستحقات المالية للعامل دون أن نميز من الوصف القانوني في هذا الحادث باعتباره حادث عمل⁽¹⁾.

الفرع الثاني: وقوع الحادث في الطريق الرابط بين مكان العمل و إقامته

يشترط لاعتبار الإصابة ناشئة عن حادث من حوادث الطريق شرطان هما:

- الاول: أن تقع الإصابة في طريق العمل الطبيعي أي في الطريق بين منزل العامل ومكان عمله.
- الثاني: الا يكون العامل قد توقف أو انحرف عن الطريق الطبيعي لسبب يتعلق بمصلحته الشخصية أو لسبب مستقل عن العمل.

اولا: وقوع الإصابة في طريق العمل الطبيعي

إن الطريق الطبيعي هو خط السير المعتاد الذي يسلكه العامل يوميا في ذهابه إلى عمله وفي عودته وهو ما نصت عليه المادة 12 من قانون 13/83 حيث أكد القضاء الجزائري ما جاء به المشرع في نص المادة 12، أن مصطلح ما شابهه يعني المكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام أو لأغراض عائلية².

1- مصطفى احمد ابو عمرو، المرجع السابق ص 343.

2 - المادة 12 من القانون 13/83، السالف الذكر.

يستلزم المشرع لاعتبار حادث الطريق إصابة عمل ضرورة أن يسلك العامل في ذهابه إلى العمل أو عودته منه الطريق الطبيعي⁽¹⁾، فإذا وقعت الإصابة على طريق آخر فإنها لا تعتبر ناجمة عن حادث طريق وعلى ذلك فالإصابة التي تقع للعامل اثناء ذهابه من منزله إلى السينما أو إلى المسرح أو إلى زيارة صديق له لا تعتبر ناشئة عن حادث من حوادث الطريق، كذلك إذا أصيب العامل اثناء ذهابه من مكان العمل إلى مكان آخر غير منزله كالمستشفى أو المقهى أو منزل احد الاقرباء فإننا لا نكون كذلك بصدد حادث من حوادث الطريق، فطريق العمل إذ يتحدد بنقطتين مكان العمل ومنزل العامل⁽²⁾.

1/ مكان العمل:

يعتبر مكان العمل النقطة الرئيسية الذي ينتهي اليه طريق العمل ويقصد به المكان الذي يحدده صاحب العمل، لكي ينفذ فيه العامل ما اوكل اليه بناء على تعليمات صاحب العمل وقد يكون هذا المكان ثابتا كما لو كان مصنعا للملابس وقد يكون متميزا حسب طبيعة النشاط المهني الذي يمارسه العامل مثل عمال شركات الصيانة ومندوبي المبيعات وغالبا ما يتوجه العمال في هذه الشركات إلى المكان التي تقضيه مصلحة صاحب العمل⁽³⁾، مصلحة صاحب العمل وهو على الاغلب مكان تواجد عملائه وزبائنه أو إلى الاماكن التي يوجد فيها الاعمال المباشرة كالفنيين الذين يعملون في شركات الكهرباء والاتصالات لإجراء اعمال الصيانة.

ويرى بعض من الفقهاء الفرنسيين بان مكان تنفيذ المهمة التي كلف بها العامل له حكم مكان العمل الاصلي ومن ثم فالحادث الذي يقع اثناء الانتقال إلى مكان تنفيذ المهمة يعتبر حادث طريق⁽⁴⁾.

1- مصطفى احمد ابو عمرو، المرجع السابق، ص 359.

2- عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد الثاني، المنشورات الحلبي الحقوقية بيروت، لبنان 1998، ص 259.

3- مهند صالح الزغبي، المرجع السابق، ص 284.

4- المرجع أعلاه، ص 284 - 286.

2/ منزل العامل:

يعتبر منزلا للعامل المكان الذي يسكن فيه أي يأوي إليه لينام ويرتاح من عناء يومه ولو لم يكن موطنًا له فإذا كان العمل قاصرا ولم يكن مقيما مع الولي أو الوصي عليه فإن موطنه يكون حيث يقيم وليه أو وصيه أما مسكنه فحيث يقيم هو.

ولا يشترط لاعتبار المكان منزلا للعامل، ويكون للعامل حقا عليه وذلك بموجب قانون الإقامة فيه. كأن يكون ملكا له أو مستأجرا وعلى ذلك فالمكان الذي يقيم فيه العامل مع ذويه أو مع أقارب أو مع أصدقاء يعتبر مسكنا له ولو لم تكن إقامته في هذا المكان مستندة إلى أي حق بل لمجرد تسامح أو مجاملة أصحاب المكان، وكذلك يمكن أن يكون للعامل أكثر من منزلا كان يكون متزوجا من أكثر من زوجة أو أن يكون له منزل بالمدينة التي يعمل فيها ومنزل بالريف أو الجبل وفي هذه الحالة يعتبر كل مسكن منزلا بالمعنى المقصود⁽¹⁾.

3/ بداية ونهاية الطريق

لكي نكون بصدد حادث من حوادث الطريق، يجب أن يقع الحادث أثناء اجتياز العامل الطريق المؤدي من منزله إلى مكان العمل أو التي من مكان العمل المؤدي إلى المنزل.

ويبدأ الطريق عادة من باب منزل العامل وينتهي عند مدخل مكان العمل فإذا كان منزل العامل شقة في بناية فإن الطريق يبدأ بمجرد اجتياز العامل لباب الشقة فالحادث الذي يقع داخل الشقة لا يعتبر من حوادث الطريق ولكن إذا اجتاز العامل باب الشقة اعتبر على الطريق ولو كان لا يزال داخل البناية فالحادث الذي يقع أثناء نزوله من الدرج أو وجوده بالمصلحة تعتبر من حوادث الطريق.

أما إذا كان منزل العامل مستقلا بذاته، فإن الطريق يبدأ من لحظة اجتيازه الباب الخارجي لهذا المنزل بحيث إذا كانت تحيط به حديقة فإن الطريق لا يبدأ إلا بعد اجتياز باب الحديقة، وعلى ذلك إذا أصيب العامل أثناء تواجده بحديقة المنزل فإن إصابته لا تعتبر ناشئة عن حادث الطريق.

1- عامر سلمان عبد الملك، المرجع السابق، ص 660.

كذلك فإن الطريق ينتهي باجتيازه العامل لمدخل مكان العمل ويعتبر مكانا للعمل مكان يخضع للإشراف وسيطرة صاحب العمل وعلى ذلك فإن العامل الذي يصاب في فناء المصنع الذي يعمل فيه أو في احد ملحقاته كالمخزن مثلا يعتبر قد أصيب بمناسبة العمل ولا تعتبر إصابة ناشئة عن حادث طريق⁽¹⁾.

4/ أن يكون الطريق طبيعيا

لقد حاول البعض من فقهاء الاجتهاد الوصول إلى تعريف محدد لهذا الطريق فعرفه البعض بأنه الطريق الطبيعي أو المعقول الذي يسلكه الرجل العادي أي الطريق القصير والسهل.

وعرفه البعض بأنه الطريق المعتاد أو المألوف للإنسان العادي وهو الطريق الأسهل والأقصر⁽²⁾.

وعرفه البعض بأنه الطريق الذي يسلكه الرجل المعتاد ولو وجد في نفس الظروف التي وجد بها العامل المصاب، أي الطريق الأقرب والأكثر سرعة، حيث يتضح لنا بان الطريق الذي يحميه قانون التامين هو ذلك الطريق الذي يقطعه المؤمن عليه بين نقطتين أو أكثر من النقاط التي حددتها القوانين التي تأخذ بالمعيار المكاني أو الطريق الذي يقطعه العامل في الزمن المناسب بالنسبة للقوانين للدول التي اخذت بالمعيار الزماني.

حيث أن الصعوبة لا تثور في تحديد الطريق الطبيعي، اذ لم يكن هناك سوى طريق واحد إلى مكان العمل والعودة منه، لأنه يجب على العامل سلوك هذا الطريق في حال الذهاب والعودة منه مهما كان طوله أو مهما كانت المخاطر اللازمة لهذا الطريق ولكن المسألة المفروضة في حال تعدد الطرق التي يمكن أن تؤدي إلى العمل⁽³⁾، حيث أنه توجد بعض الضوابط يسترشد بها القاضي لتحديد الطريق الطبيعي والتي تتمثل في:

1- عامر سلمان عبد المالك، المرجع السابق، ص 660 - 661.

2- مهند صالح الزغبي المرجع السابق، ص 300-301.

3- المرجع اعلاه، ص 301.

- 1- طريق طبيعية قابلة للتعدد: إذ تعددت الطرق الطبيعية التي يمكن أن يسلكها العامل لكونها جميعا امنة وقصيرة فانه يستطيع اختيار احد هذه الطرق وإذا اصاب اثناء ارتياد احد هذه الطرق فان الاصابة تغدو عندئذ حادث طريق أو اصابة عمل.
- 2- ان الطريق الطبيعية ليس ثابتة: بل يمكن أن يتغير متى تغيرت الظروف كان يتم تحويل المرور منه لطريق اخر لإصلاحه.
- 3- ان الطريق الطبيعية قد تكون اقصر الطرق: المؤدية لمكان العمل.
- 4- لا يلزم أن تكون الطريق الطبيعية طريقا عامة: فقد يكون الطريق عبارة عن ممر خاص للغير أو حتي لصاحب العمل طالما أنه كان مسموحا للكفاية للمرور منه.
- 5- يجب على القاض أن يأخذ في اعتباره: عند تحديد الطريق الطبيعي الظروف المحيطة بالطريق وبالعامل من حيث عدم مرور وسائل مواصلات به ليلا مثلا أو وجود اعداء للعامل يتربصون به في هذا الطريق أو منع المرور بهذا الطريق في اوقات معينة للدواعي الامنية⁽¹⁾.

ثانيا: عدم تحقق احد عوارض الطريق

ان المشرع اللبناني يستلزم أن يسلك العامل الطريق الطبيعي دون توقف أو تخلف أو انحراف وهو ما يدعونا لتحديد مفهوم كل من هذه العوارض.

1- **التوقف**: أي تعديل الوقت الطبيعي الذي يستغرقه قطع الطريق في الذهاب أو العودة من و إلى العمل والواضح أن معيار التوقف هو معيار زمني بمعنى أن العامل يطيل الوقت اللازم لقطع الطريق يشكل ملموس وغير مبرر وقد يتمثل التوقف عن الكف عن السير مع بقاء العامل على الطريق الطبيعي كما لو توقف العامل لمحادثة صديقه أو تناول مشروب في الطريق⁽²⁾.

2- **التخلف**: التخلف لغة وهو التأخر والتخلف يمكن أن يكون زمنيا أو مكانيا فيعرف اصطلاحا وفقا لطبيعته إذا كان زمنيا أو مكانيا.

1- مصطفى احمد ابو عمرو المرجع السابق ص 363.

2- المرجع اعلاه، ص، 364.

فالتخلف الزمني يكون بدخول العامل إلى احد الأماكن الواقعة على طريق العمل لفترة من الزمن ثم يخرج منها ويتابع مساره بحيث يخلّ بالزمن المحدد لقطع الطريق على أن هذا التوقف يكون خلال الطريق وليس قبل البدا بها ولذلك لا تعتبر الإصابة التي تقع أثناء التخلف الزمني إصابة عمل.

أمّا التخلف المكاني فقد عرفه الفقه بأنه: عدم مواصلة السير مع زملائه بالطريق العادي المؤدي إلى عمله أو مقر سكنه.

لذا فان توافر عنصر الزماني والمكاني للطريق من العمل واليه وانتقاء العوارض يجعل الإصابة على الطريق إصابة عمل.

الآن هناك اصابات تقع للعامل وتخرج عن المحدّات الزمانية والمكانية للعمل وكذلك طرق العمل وذلك في حالات عديدة⁽¹⁾.

3- الانحراف: وهو سلوك العامل لطريق يختلف عن الطريق الطبيعي للعمل ولو كان هذا الطريق يؤدي كذلك إلى مكان العمل وكان يعرفه البعض الاخر بأنه تعديل أو تغيير العامل المسار الذي يتبعه بطريقة معتادة في ذهابه وعودته بين مكان عمله ومحل الإقامة ويعرفه البعض الاخر أنه هو تعديل مكاني للطريق الطبيعي أي عدم اتخاذ الطريق الطبيعي ما بين مكان العمل ونقطة الوصول أو نقطة الانطلاق⁽²⁾، حيث أنه يتميز الانحراف عن التوقف والتخلف بأنه يجمع بين العنصر المكاني والعنصر الزمني معا⁽³⁾.

4- وجوب الاعتداد بالباعث على التوقف أو الانحراف:

لا يفقد العامل حقه في التمسك بأحكام ضمان حوادث العمل بمجرد أنه توقف أو انحرف عن الطريق الطبيعية بل أن يكون الباعث على هذا التوقف أو الانحراف تحقيق مصلحة شخصية له لا علاقة لها بالعمل. وعلى ذلك فإذا كان التوقف للعامل أو انحرافه متصلا بعمله فانه لا يمنع من اعتبار الحادث الحاصل له حادث من حوادث الطريق، كما لو توقف العامل أو انحرف

1- رامي نهيد صالح المرجع السابق، ص 69.

2- مهند صالح الزغبي، المرجع السابق، ص 327.

3- مصطفى احمد ابو عمرو، المرجع السابق، ص 365.

لتوصيل خطاب أو بضاعة سلمها له صاحب العمل لتوصيلها اثناء عودته إلى المنزل وكما كان التوقف أو الانحراف بقصد اصلاح شيء من الاشياء التي يستخدمها العامل في اداء عمله أو الحصول على مواد تستخدم في ذلك⁽¹⁾.

المطلب الثاني: اجراءات اثبات حادث العمل

لكي يستفيد المؤمن المصاب بحادث عمل من الحقوق المنصوص عليها في القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، يجب أن تقوم مفتشية العمل وهيئة الضمان الاجتماعي بمعاينة الحادث اضافة إلى معاينة الاصابات التي تنتج عن الحادث وذلك لتقدير التعويض المستحق للمتضرر من هذا الحادث.

الفرع الأول: معاينة الحادث

ويتم ذلك من خلال الزامية التصريح بالحادث والنظر في ملف المقدم إلى هيئة الضمان الاجتماعي وهذا ما سنحاول التطرق اليه.

اولا: التصريح بالحادث

يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل:

- المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا حالات ظاهرة ولا تحسب ايام العطل.
- صاحب العمل اعتبارا من تاريخ نبا الحادث إلى عمله، لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة ولا تحسب ايام العطل.
- هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص⁽²⁾.

وتضيف المادة 14 من القانون 13/83 أنه إذا لم يبادر صاحب العمل بما عليه يمكن أن يبادر بالتصريح لهيئة الضمان الاجتماعي المصاب أو ذوي الحقوق أو المنظمة النقابية

1- عامر سلمان عبد الملك المرجع السابق ص 665 - 666.

2- المادة 13 من قانون 13/83، سالف الذكر.

أو مفتشية العمل وذلك في اجل مدته 4 سنوات اعتبارا من يوم وقوع الحادث⁽¹⁾، وتجدر الاشارة أن هيئة الضمان الاجتماعي في غالب الاحيان ترفض التكفل بحادث العمل، الذي وقع للعامل بين أنه لم يكن له صفة المؤمن الاجتماعي عند تاريخ الحادث وتوجدها في ذلك قرارات اللجنة الولائية للطعن المسبق، إلا أن اللجنة الوطنية في كثير من قراراتها تلغي قرارات اللجنة الولائية للطعن المسبق.

أما ما استقر عليه القضاء في هذا المجال في العديد من المناسبات على الاقرار بالطابع المهني للحادث، لأنّ العبرة ليست بضرورة وجود علاقة بين الحادث والاصابة وانما يكفي أن يكون الحادث قد وقع في مكان العمل⁽²⁾.

ثانيا: النظر في الملف

عندما تتوفر لدى هيئة الصمان الاجتماعي عناصر الملف ولا سيما التصريح بالحادث يجب عليها البت في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوم، وفي حالة ما إذا اعترضت هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث يجب عليها أن تشهر المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها في ظرف 20 يوم اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى عملها كيف ما تم بها ذلك، وإذا لم يصدر عن مصالح الضمان الاجتماعي الاعتراض المنصوص عليه الفقرة الاولى من هذه المادة يعتبر الطابع المهني للحادث ثابتا من جانبها⁽³⁾.

الفرع الثاني: معاينة الاصابات

يحرر الطبيب الذي اختاره المصاب شهادتين وفقا لما نصت عليه المادة 22 من القانون

13/83 كما يلي:

- شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث.

1- المادة 14 من قانون 13/83، سالف الذكر.

2- سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الجزء الاول، الطبعة الاولى، دار الكتب العلمية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2008 ص53.

3- المرجع أعلاه، ص 54 - 55.

- شهادة شفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزا دائما.

ويمكن في جميع الاحوال لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب رأي المراقبة الطبية عندما يتسبب الحادث في الوفاة أو العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب في احدهما وهذا ما نصت عليه المادة 26 من قانون 13/83.

الفرع الثالث: الادعاءات

ينشأ الحق في الادعاءات أي كانت طبيعتها دون شرط صحة العمل وتنقسم إلى ادعاءات عن العجز المؤقت وادعاءات عن العجز الدائم وحالة الوفاة.

اولاً: ادعاءات عن العجز الدائم

للمصاب الذي يحصل له عجزا دائما عن العمل الحق في ربع⁽¹⁾ مبلغه حسب أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الاثني عشر شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث، ونصت المادة 2 من قانون 13/83 السالف الذكر على أنه يحسب الربع أي ثابت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس أجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن ألفين وثلاثة مائة حرت قيمة معدل الساعات للأجر الوطني الأدنى المضمون.

وتجدر الملاحظة أن المصاب لا يمكن له الاستفادة من مبلغ الربع الا إذا تم تحديد نسبة العجز عن العمل، وهذه الأخيرة تحدد من طرف الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي وفقا لجدول محدد وذلك بعد تلقيه شهادة تحدد نسبة العجز من طرف المؤمن له المصاب و المحررة من طرف طبيبه المعالج⁽²⁾.

ثانياً: ادعاءات عن العجز المؤقت

1- المادة 37 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل بموجب المادة 5 من الأمر رقم 19/96 المؤرخ في 1996/07/6.
2- المادة 04 من القانون 13/83، سالف الذكر.

لقد نصت المادة 36 من القانون 13/83 المعدلة بموجب المادة 04 من الأمر رقم 19/96 على أن هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بالدفع للمصاب تعويضات يومية اعتباراً من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق اما الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة، وإذا حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث في حالتي الانتكاس أو الاشتداد عليهما في المادتين 58 و62 من هذا القانون تدفع التعويضة اليومية من جراء تبرير فقدان الاجر ابتداء من اليوم الاول للتوقف عن العمل وفي المر اكنت المادة 37 من القانون 13/83 المعدلة بموجب المادة 05 من الامر رقم 19/96 على التعويضة اليومية تستحق عن كل يوم عمل أو غيره ولا يمكن أن تقل عن واحد على ثلاثين (30/1) من مبلغ الاجر الشهري الذي تقطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة، ولا يمكن أن تكون نسبة التعويضة اليومية اقل من (30/1) من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون وتدفع هذه التعويضة حسب نفس الشروط التي تدفع وفقها التعويضة الممنوحة في حالة المرض.

ثالثاً: الاداءات عن وفاة العامل

1/تقديم منحة الوفاة لذوي الحقوق

إذا نتيجة الوفاة عن الحادث تدفع منحة الوفاة الى ذوي الحقوق العامة⁽¹⁾، ويقدر مبلغ منحة الوفاة باثني عشرة مرة مبلغ آخر شهري في المنصب ولا يجوز في أي حالة من الاحوال أن يقل هذا المبلغ عن اثني عشرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون⁽²⁾.

2/ تقديم ربع لذوي الحقوق

تنص المادة 53 من القانون 13/83 المقدمة بموجب المادة 08 من الامر رقم 19/96 على أنه إذا اسفرت الوفاة عن الحادث يدفع ربع لكل واحد من ذوي حقوق الضحية كما حددت المادة 34 من القانون 123/83 المؤرخ في 07/02/1983 والمتعلق بالتقاعد وذلك ابتداء

1- المادة 30 من الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06/07/1996، المؤرخ في 21 صفر عام 1417 ، الموافق ل7 يوليو 1996، الجريدة الرسمية العدد 47، ص 9.

2- المادة 48 من القانون 11/83. المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ، الموافق لـ 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية العدد 28.

من اليوم الموالى لتاريخ الوفاة⁽¹⁾، ولا يمكن الجمع بين الربع المدفوع لذوى الحقوق ومعاش التقاعد المنقول ويدفع الامتياز الأكثر نفعاً.

1- المادة 34 من القانون 12/83، المؤرخ فى 21 رمضان 1403 هـ، الموافق لـ 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 28.

خلاصة الفصل الأول

تعتبر مشكلة حوادث العمل والإصابات الناجمة عنها من بين المشكلات التي تجدر بنا الالتفات إليها بشكل كبير، والتطرق إلى جميع الجوانب المتعلقة بها، وبذل المزيد من الجهود مع إشراك العمال في اتخاذ التدابير اللازمة والإجراءات الضرورية للتقليل قدر الإمكان من الحوادث، لأنه دون شك أن التحكم في مسببات الحوادث وإصابتها يقلل منها.

وعلى ذلك فقد كفل المشرع الجزائري حماية اجتماعية للعامل الذي يتعرض للحوادث وذلك من خلال مجموعة من القوانين التي تناولت هذا المشكل ونخص بالذكر القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فبالرجوع إلى نصوصه تجده قد حدد لنا أنها قد حددت لنا الشروط والحالات الواجب توافرها من أجل إعتبره حادث عمل.

الفصل الثاني: تسوية منازعات حوادث العمل

إن اختلاف الخدمات التي يوفرها الضمان الاجتماعي ينشأ اختلاف منازعاته، فقد تكون المنازعات ذات طابع تقني، إذا كانت تدور حول موضوع تقني لا يمكن حله إلا باللجوء إلى أشخاص أو هيئات متخصصة، كما قد تكون المنازعات طبية، إذا كان موضوعها الخبرة التي تجرى على الحامل أو الموظف بخصوص العجز عن الحمل.

وأخيراً قد تكون المنازعة ذات طابع عام إذا كان موضوعها سيشمل أي مجال آخر مما لا يدخل ضمن النوعين الأولين وقد أوجدت التشريعات مجموعة من الوسائل والآليات لمحاولة حل هذه النزاعات، وكان أصل هذه الوسائل هي التسوية الودية (التسوية الإدارية)، وفي حالة فشل هذه التسوية يتم بعدها اللجوء إلى التسوية القضائية.

ولذلك فإن معالجتنا لموضوع منازعات الضمان الاجتماعي وطرق تسويتها يتطلب منا توضيح أنواع منازعات الضمان الاجتماعي، وذلك من خلال التطرق إلى التسوية الإدارية في المبحث الأول والتسوية القضائية في المبحث الثاني.

المبحث الأول: الإجراءات الإدارية

تسهيلا للإجراءات في مجال منازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة جعل المشرع الجزائري من نظام التسوية الإدارية الأصل في السعي الى حلها وتقاديا للجوء إلى الجهات القضائية المختصة هو الاستثناء، لهذا الغرض تم إنشاء أجهزة إدارية (داخلية) للفصل في الاعتراضات المقدمة ضد القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي سواء كانت هذه المنازعات تتعلق بالمجال العام أو الطبي أو المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي لذا سنتطرق إلى المنازعة العامة في المطلب الأول والمنازعة الطبية في المطلب الثاني والمنازعة التقنية ذات الطابع الطبي في المطلب الثالث.

المطلب الأول: المنازعة العامة

إنّ العلاقة التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم من جهة أخرى ، ترتب حقوقا والتزامات تنتج عنها آثار قانونية، قد تؤدي إلى خلافات ذات طبيعة عامة، لكن هذه الأخيرة أي المنازعة العامة لها مفهوم خاص، فهي تمتاز بالطابع التقني والاجرائي.

لم يعرف المشرع الجزائري المنازعة العامة صراحة في القانون 15/83 بل افترض بعض النزاعات وأدخلها في خانة المنازعات الطبية الأخرى، أضفى عليها طابع المنازعات التقنية ثم قرر أن كل ما يخرج عن دائرة هاتين الطائفتين يدخل في إطار المنازعات العامة⁽¹⁾.

أما بصور القانون الجديد رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الذي ألغى القانون 15/83 فالمشرع عرف صراحة المنازعة العامة في نص المادة 03: "يقصد بالمنازعة العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى، بمناسبة تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي"⁽²⁾.

1- بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 12.

2- المادة 03 من القانون 08/08 المرجع السابق الذكر.

وتخص الخلافات المتعلقة بتطبيق أو تفسير أو الاعتراض على القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي فيما كان يترتب حق للمؤمن له أم لا.

وكذا حماية المؤمن لهم من القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي والتي قد لا تراعي حقوقه لذلك وضع المشرع لجان مختصة يلجأ لها المضرور قبل التوجه إلى القضاء.

سنتطرق إلى هذه اللجان في اللجنة المحلية الولائية للطعن المسبق في الفرع الأول واللجنة الوطنية للطعن المسبق في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الطعن المسبق أمام اللجنة المحلية (الولائية)

لقد أقام المشرع الجزائري نظاماً أولياً لتسوية المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، وذلك من خلال عرض جميع المنازعات العامة على اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق التي تؤسس على مستوى كل هيئة للضمان الاجتماعي، وذلك قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة، وفي هذا الإطار نصت المادة 06 من القانون 08/08⁽¹⁾ المتعلق بالمنازعات على أنه تنشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي، لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق (تتشكل من...)، لكن هذه المادة اكتفت فقط بالإشارة إلى تأسيس لجنة طعن أولى على مستوى كل هيئة للضمان الاجتماعي دون أن توضح دور هذه اللجنة وكذا طبيعة القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي.

أولاً: تشكيلة اللجنة المحلية للطعن المسبق

نصت المادة 06 من القانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 على أنه " تنشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق تتشكل من:

1-سماتي الطيب، المرجع السابق، ص82، ص83.

- ممثل عن العمال الأجراء.

- ممثل عن المستخدمين.

- ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي.

يحدد عدد أعضاء اللجان وتنظيمها وتسييرها عن طريق التنظيم⁽¹⁾، تعقد هذه اللجنة جلساتها في دورة عادية كل 15 يوما بناء على استدعاء من رئيسها، أو تجتمع أيضا في دورة استثنائية عند الضرورة بطلب من الرئيس أو من ثلثي الأعضاء(3/2)، وتصدر قراراتها بالأغلبية في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس، وفي حالة عدم توفر النصاب القانوني المحدد بموجب الحضور 3/2 من أعضائها لانعقاد جلساتها لا يؤدي ذلك إلى بطلان إجراءات المداولة أو بطلان قراراتها إذا تم الطعن في قراراتها بسبب عدم توفر التشكيلة القانونية ذلك أن المادة 15 من القرار الوزاري المؤرخ في 11/03/1987 تجيز للجنة أن تجتمع بحضور ثلاثة أعضاء.

وتبث اللجنة الولائية للطعن المسبق في الاعتراضات التي أمامها خلال شهر من استلام العريضة وهذا وفقا لنص المادة 05/07 من القانون 08/08 التي جاء فيها " تلزم اللجنة باتخاذ قرارها في آجال تقدر بثلاثين يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة⁽²⁾."

يزاول أعضاء اللجنة مهامهم لمدة 3سنوات قابلة للتجديد بموجب قرار صادر عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، باقتراح من الوالي فيما يخص ممثلي العمال وممثلي المستخدمين التابعين لكل من الاتحاد الوطني للتجار الحرفيين والغرفة الوطنية للتجارة أما من حيث تجديد العضوية أو الإستخلاف يتم بموجب قرار ولائي بتفويض من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي في حدود اختصاص ولايته.

يتولى رئاسة اللجنة الولائية للطعن المسبق ممثل إدارة الولاية باقتراح من الوالي⁽¹⁾.

1- المادة 06 من القانون 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات في المجال الضمان الاجتماعي.

2- المادة 05/7 من القانون 08/08 السالف الذكر

ثانيا: اختصاصات اللجنة المحلية للطعن المسبق

تختص اللجنة المحلية للطعن المسبق في الفصل في الطعون الموجهة من طرف المؤمن لهم والمستخدمين ضد قرارات هيئات الضمان الاجتماعي، وهذه القرارات تتعلق بتقدير ومنح الأدعاءات العينية والأداءات النقدية الممنوحة للمؤمن له أو ذوي حقوقه بمناسبة المرض والوفاة والولادة، وكذا القرارات المتعلقة بالطابع المهني لمرض أو وفاة المؤمن له. والمنازعات المتعلقة بتطبيق القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/03 المتعلق بالنتقاعد والنصوص التشريعية الأخرى المتضمنة لنفس الموضوع والمتعلقة ببعض الأسلاك من قضاة، ويستثنى من هذه القاعدة الإطارات الرسمية التي تخضع إلى نظام خاص وكذا العسكريون⁽²⁾، وأخيرا المنازعات المتعلقة بتحصيل المبالغ المستحقة بالضمان الاجتماعي، مع العلم أن قرارات اللجنة المتخذة بشأن طلبات الإعفاء من الغرامات والزيادات عن التأخير تصدر في أول وأخر درجة³.

ثالثا: آجال الطعن أمام اللجنة المحلية للطعن المسبق.

تتلخص اجراءات الطعن أمام اللجنة المحلية للطعن المسبق حسب نص المادة 08 من القانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في عرض الطعن من قبل المعني بالأمر إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الاشعار بالاستلام إما بواسطة عريضة تودع لدى أمانة اللجنة، مقابل تسلم وصل الإيداع وذلك في خلال أجل 15 يوما بعد تبليغ القرار المعترض عليه ويجب أن يكون الطعن مكتوبا وأن يشير إلى أسباب الاعتراض على القرار فالمشرع أكد على أن الاعتراض أمام اللجنة المحلية للطعن المسبق يكون كتابي، وهو الأمر الذي تغافل عنه المشرع في القانون لقديم 15/83 المتعلق بالمنازعات، وبالتالي فالمشرع نص صراحة على أن الطعن يكون مكتوبا مما يوحي لنا أنه يجب أن يكون مؤسس على أسباب

1- المادة 3 من القرار الوزاري المؤرخ في 11 مارس 1987 المتضمن تعيين أعضاء لجان الطعن المسبق.

2- سماتي الطيب، المرجع السابق، ص، 95.

³ المادة 04/03 من القانون 10/99 الذي يعدل القانون 15/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

وأسانيد للاعتراض على القرار الصادر عن هيئة الضمان الاجتماعي عكس ما كان عليه الأمر في القانون القديم وهو تقديم مجرد رسالة عادية أو ايداع الطلب⁽¹⁾.

وتحسب آجال الطعن كاملة وعدم احترامها يترتب عليه عدم قبول اجراءات الطعن لفوات الآجال القانونية، مع الاشارة بأن المشرع الجزائري وإن يضع على عاتق كل من يلتزم مراجعة قرارات هيئات الضمان الاجتماعي ضرورة احترام آجال الطعن.

ومن ثم يستحسن أن يعهد تبليغ سائد قرارات الضمان الاجتماعي إلى المعنيين بالأمر عن طريق المحضر القضائي مع الحرص على أن تتضمن محاضر التبليغ البيانات القانونية الجوهرية.

الفرع الثاني: الطعن المسبق أمام اللجنة الوطنية

تنص المادة 9 مكرر من القانون رقم 15/83 المعدلة والمتممة للمادة 04 من القانون 10/99 على ما يلي: "تنشأ لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة وطنية للطعن المسبق..".

يظهر من خلال النص القانوني المذكور أعلاه أن كل هيئة من هيئات الضمان الاجتماعي تتضمن لجنة على المستوى الوطني تختص في مراجعة القرارات التي تصدرها لجان الطعن المسبق الولائية.

ومن هذا المنطلق سنتعرف على تشكيلة هذه اللجنة أولاً ثم صلاحياتها ثانياً وننتظر أخيراً إلى اجراءات وآجال الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق⁽²⁾.

أولاً: تشكيلة اللجنة الوطنية للطعن المسبق

لقد عرفت تشكيلة لجنة الطعن الوطنية تغيراً في عدد الأعضاء الممثلين لها وهذا بموجب المادة 02/04 من القانون 10/99 المؤرخ في 11/11/1999 والتي عدلت المادة 09 مكرر

1- سماتي الطيب، المرجع أعلاه 93، 94، ص 95.

2- بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 22.

من القانون 15/83 المتعلق بالمنازعات التي جاء فيها على أنه: "تتكون كل لجنة من ممثلين يعينون من بين أعضاء مجلس إدارة الهيئة المعنية وتتشكل من:

- ثلاثة (03) ممثلين عن العمال.

- ثلاثة (03) ممثلين عن أصحاب العمل.

- ممثل واحد (1) عن الإدارة.

يتولى أمانة كل لجنة أحد أعوان هيئة الضمان الاجتماعي تحدد كفاءات التعيين ضمن هذه اللجان وكذا قواعد سيرها عن طريق التنظيم⁽¹⁾.

وتجد الإشارة أن أعضاء اللجنة الوطنية يتم اختيارهم من مجلس الإدارة للهيئة المعنية لكل صندوق²، وذلك لمدة 3 سنوات وفي حالة تخلف هؤلاء الأعضاء عن أداء مهامهم يتولى مجلس الإدارة تغيير أحدهم.

ثانيا: صلاحيات اللجنة الوطنية للطعن المسبق

تختص اللجنة الوطنية للطعن المسبق في الاستئنافات الموجهة ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق وهذا ما نصت عليه المادة 11 من القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي والتي جاء فيها ما يلي: "تبث اللجنة الوطنية للطعن المسبق في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق".

وتجدر الإشارة أن المشرع أضاف اختصاص آخر للجنة الوطنية للطعن المسبق لم يكن موجودا في القانون القديم رقم 13/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ويتمثل

1- المادة 04 من القانون 10/99 المؤرخ في 1999/11/11 التي تعدل المادة 09 من القانون 15/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

3- المادة 7 من القرار الوزاري رقم 4 الصادر بتاريخ: 1983/03/11، المتعلق بكفاءات تعيين أعضاء لجان الطعن في مجال الضمان الاجتماعي وسير هذه اللجان.

في الفصل في الطعون المقدمة ضد اللجنة المحلية للطعن المسبق كدرجة استئناف فيما يخص الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير عندما يقل مبلغها عن مليون دينار جزائري(1000000).

بالإضافة إلى اختصاص آخر للجنة الوطنية على غرار الإختصاص السابق الذكر ويتمثل في أن اللجنة الوطنية للطعن المسبق تختص كأول وآخر درجة في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات، على التأخير المرفوعة من طرف المكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي مباشرة عندما يساوي مبلغها أو يفوق مليون دينار جزائري(1000000) وهذا ما نصت عليه المادة 01/12 من القانون 08/08 " ترفع الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير المنصوص عليها في مجال التزامات المكلفين مباشرة⁽¹⁾. وبالتالي فالمشرع من خلال استحداث هذا الاختصاص للجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق أراد أن يخفف العبء على اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق في الفصل في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير عندما يتجاوز مبلغها مليون دينار جزائري، وذلك لتقل المسؤولية التي كانت ملقاة على عاتق أعضاء هذه اللجنة ومن جهة أخرى يتم الفصل في الاعتراض في أقرب الآجال أمام اللجنة الوطنية⁽²⁾.

ثالثا: إجراءات وآجال الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق

إن إجراءات وآجال الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق هي نفسها الإجراءات والآجال المنصوص عليها بالنسبة للجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، إذا تخطر اللجنة الوطنية بالطعن إما بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، وإما بواسطة إيداع عريضة لدى أمانة اللجنة مقابل تسلّم وصل إيداع، وذلك خلال 15 يوما بعد تبليغ القرار المعترض عليه الصادر من اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق أو في غضون شهرين ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة السالفة الذكر إذا لم يتلقى المعني أي رد على العريضة وهذا وفقا لما نصت عليه المادة 13 من قانون 08/08 المتعلق بالمنازعات، وبالتالي فالمشرع مقارنة بالقانون

1- سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 107، ص 108.

2- سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 108.

القديم 15/83 المتعلق بالمنازعات نجده قد قلص في آجال إخطار اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، ففي القانون القديم كانت المدة محددة بشهرين، و أصبحت الآن مدة 15 يوماً فقط، للاعتراض أمام اللجنة الوطنية وذلك من تاريخ تبليغ قرار اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق إلى المعني بالأمر أو في غضون 60 يوماً ابتداءً من إخطار اللجنة المحلية إذا لم يتلقى الطاعن أي رد على عريضته وبالتالي فتقصير آجال إخطار اللجنة الوطنية من شأنه تسهيل وتبسيط للإجراءات سواء لهيئة الضمان الاجتماعي أو المؤمن له اجتماعياً أو المكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي وهذا هو الشيء الجديد الذي جاء به تشريع الضمان الاجتماعي الحديث المتعلق بالمنازعات⁽¹⁾.

المطلب الثاني: المنازعة الطبية

لما كان سعي المشرع هو اضافة أكثر سرعة ومرونة في تسوية المنازعات الطبية التي تنشأ بين المؤمن له وذوي حقوقه ومختلف هيئات الضمان الاجتماعي نظراً لطابعها الاجتماعي فإنه لم يتأخر عن تنظيمها بإجراءات وأجهزة خاصة جعلها الأصل والاساس في تسوية هذه المنازعات قبل اللجوء إلى القضاء كمرحلة استثنائية في حالة اخفاق الأولى وذلك كلما أبدى المؤمن له اعتراضه على قرارات هيئة الضمان الاجتماعي في حالة المرض، حادث العمل أو مرض مهني. وتخضع كل هذه الاعتراضات للخبرة الطبية كإجراء أولي للتسوية الداخلية للنزاع الطبي حيث يلزم طرفي النزاع التسريح بنتائجها.

في هذا الصدد سنقوم بتعريف المنازعة الطبية في القانون القديم 15/83 والجديد 08/08.

1- سماتي الطبيب، المرجع السابق، ص 105

فالمادة 4 من القانون رقم 15/83 بما يلي: «تختص المنازعات الطبية بكل الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذا لذوي حقوقهم»⁽¹⁾.

أما القانون الجديد 08/08 فقد عرف المنازعة الطبية على أنها: "الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، لاسيما المريض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج، وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى"⁽²⁾

الفرع الأول: الخبرة الطبية وإجراءاتها

كثيرا ما تثار بعض الخلافات بين المؤمن له وهيئات الضمان الاجتماعي نتيجة المعاينات الطبية أو لوصف أو لتكييف الأضرار الناجمة عن حوادث العمل أو الأمراض المهنية، الأمر الذي يستدعي اللجوء إلى الخبرة الطبية كنوع من التحكم الطبي التخصصي لتقديم الوصف أو التحديد الدقيق للأضرار أو العجز الناتج عن الحادث أو المرض محل النزاع⁽³⁾.

أولاً: طلب الخبرة

يجب على هيئة الضمان الاجتماعي إشعار المصاب بجميع القرارات الطبية المتخذة بشأن حالته الصحية في ظرف 8 أيام التالية لتاريخ صدور رأي طبيب المستشار للهيئة⁽⁴⁾، وذلك لتمكينه من الاعتراض عليها والمطالبة بإجراء خبرة طبية، ويقصد بإشعار المعني بالأمر تبليغه شخصيا بالقرار الطبي للقواعد المقررة قانونا لبداية سريان المهلة المحددة لتقديم طلب إجراء الخبرة، وقد استقر القضاء في هذا الصدد على أن عدم ثبوت تبليغ المعني بالأمر بصفة رسمية بقرار من هيئة الضمان الاجتماعي يبقى حقه قائما في المطالبة بإجراء الخبرة الطبية⁽⁵⁾. في حالة إعتراض المؤمن له على قرار هيئة الضمان الاجتماعي يمنح له أجل شهر لتقديم طلب إجراء

1- المادة 04 من القانون رقم 15/83 السالف الذكر.

2- المادة 17 من القانون رقم 08/08 السالف الذكر..

3- احميت سليمان، المرجع السابق، ص 191.

4- المادة 18 من قانون 15/83، السالف الذكر.

5- سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 83.

خبرة طبية من نفس هيئة الضمان الاجتماعي لكن تقديم هذا الطلب يخضع بدوره لإجراءات معينة بحيث يجب أن يتم كتابته⁽¹⁾ وأن يوجه إما عن طريق رسالة منصوص عليها مع طلب إشعار بالتبليغ، وإما بواسطة طلب يودع لدى مصلحة الضمان الاجتماعي مقابل تسلم لوصل إيداع⁽²⁾.

في القانون رقم 15/83 كانت مدة آجال الطعن شهر لكن في القانون 08/08 أصبحت هذه تقرير إجراء الخبرة الطبية هي 15 يوما، فالمشرع أراد تقديم الآجال وذلك ولتسهيل وتبسيط الإجراءات سواء لهيئة الضمان الاجتماعي أو المؤمن له اجتماعيا وبالتالي يمكننا القول إلى تقصير الآجل هي الميزة التي جاء بها تشريع الضمان الاجتماعي رقم 08/08 الممكن بالمنازعات⁽³⁾.

إن القانون ينص على وجوب تعيين الخبير باتفاق بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي من ضمن القائمة التي تم اعدادها من قبل وزارة الصحة وفي حالة عدم اتفاق على ذلك يتم تعيينه من طرف مدير الصحة بالولاية ضمن القائمة المذكورة⁽⁴⁾، فالمشرع الجزائري في المادة 12 من القانون 08/08 على أنه يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أنه تباشر إجراءات الخبرة الطبية في أجل 8 أيام ابتداء من تاريخ إيداع الطلب بها من طرف المؤمن له⁽⁵⁾. أما القانون 15/83 في المادة 20 ينص على مايلي. يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تباشر إجراءات الخبرة الطبية بمجرد ما يرد إليها الاعتراض ذو الطابع الطبي، ولها في ذلك أجل 7 أيام من تاريخ سلمها الطب له إلا أن المؤمن له الاختيار في الطبيب باتفاق الطرفين من قائمة الخبراء المعدة من طرف وزارة الصحة، لكن في حالة عدم الاتفاق يعين الطبيب الخبير من طرف مدير الصحة بالولاية من نفس القائمة المذكورة وذلك في ظرف 10

1- بن صاري ياسين، ص 57.

2- محادي مبروك، منازعات المتعقة بحوادث العمل، منازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، 1997 قانون المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر ص 116.

3- سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 87.

4- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 192.

5- المادة 22 من القانون رقم 08/08.

أيام من تاريخ تسلم مديرية الصحة بالولاية إشعار هيئة الضمان الاجتماعي وفي حالة تجاوز هذا الميعاد دون القيام بإجراءات الخبرة يصبح رأي الطبيب المعالج ملزماً ما عدا ما تعلق منها في حالة العجز⁽¹⁾.

فمن خلال المادة 24 من القانون 08/08 يتبين أنه إذا لم يحصل اتفاق بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي حول اختيار الطبيب الخبير وفقاً لما جاءت به المادة 21 من القانون 08/08، والتي تناولت القاعدة العامة في اختيار الطبيب الخبير والمرتكز أساساً على مبدأ الاتفاق فإن هيئة الضمان الاجتماعي تقوم بتعيين الطبيب الخبير تلقائياً وفورياً من قائمة الخبراء الطبيين بشرط على أن لا يكون الطبيب الخبير من بين الأطباء الخبراء الذين سبق إقتراحهم. كما يجب الإشارة أن الخبير المعين يجب أن يكون أيضاً الطبيب المعالج للمؤمن له طبقاً للمادة 97 من مدونة أخلاقيات الطب، ولا حتى الطبيب المستشار لهيئات الضمان الاجتماعي، وأخيراً يجب أن يكون تابعاً للمؤسسة التي يعمل بها المؤمن له المصاب، وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية والتي قررت تعيين طبيب خبير كان قد سبق له أن قام بمعالجة المؤمن له قبل تعيينه خبير⁽²⁾.

ثالثاً: سير إجراءات الخبرة

مدير الصحة للولاية، يشرع الخبير الذي يوافق على أداء مهمته في أعماله باستدعاء المؤمن له المريض أو الذي وقع ضحية حادث العمل أو المصاب بمرض مهني للقيام بالخبرة الطبيب وذلك في أجل 8 أيام تسري اعتباراً من تاريخ تبليغه بالمهمة المسندة إليه وتعيينه خبيراً، ويجب أن يتضمن في الاستدعاء تحديداً دقيقاً ليوم وساعة لإجراء الفحص الطبي، والذي يتم في عيادة الخبير أو في مسكن المريض أو الضحية إذا كان غير قادر على التنقل لإثبات مرضه، ذلك كله بعد أن تكون هيئة الضمان الاجتماعي قد وضعت تحت تصرف مجموعة من المراجع تتمثل في رأي الطبيب المعالج، أو الطبيب المستشار للهيئة، للغرض المحدد للمهمة⁽³⁾.

1- بين صاري ياسين ، المرجع السابق، ص 59.

2- سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 96.

3- بين صاري ياسين، المرجع السابق، ص 60.

وتتصب المهام الموكلة للخبير على معاينة حالة المصاب والقيام بالفحوصات اللازمة للتأكد من الاصابات التي يعاني منها، وتقدير العجز الذي لحق به، ويتم ذلك في إطار حدود المهمة المسندة إليه من طرف مصلحة المراقبة الطبية، ولا يتحقق ذلك إلا بالتزام الإجابة على عناصر موضوع المسألة المطروحة ضمن قرار تعيينه⁽¹⁾، وفي ما عدا ذلك يجب على الطبيب الخبير أن يذكر كل ما طلع عليه خلال أداء مهمته وإلا يكون قد ارتكب خطأ افشاء السر المهني طبقا لما نصت عليه المادة 99 من المرسوم التنفيذي رقم 246/92⁽²⁾.

وعند الانتهاء من عمليات الخبرة يجب على الخبير أن يقوم بإعداد تقريراً طبياً يدرج ضمن سائر النتائج الحاصل عليها حول حالة المصاب، ونسبة العجز اللاحق به، من اطلاع كل من المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي بهذه النتائج في أجل 3 أيام تسري من تاريخ إجراء الخبرة طبقاً للمادة 23 من القانون 15/83⁽³⁾. كما يوجب القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي اشعار المؤمن له اجتماعياً بنتائج الخبرة المتحصل عليها وهذا نصت عليه المادة 02/26 من القانون السالف الذكر والتي جاء فيها أنه: " ترسل نسخة من التقرير إلى المؤمن له اجتماعياً⁽⁴⁾."

رابعا : نتائج الخبرة

فيما يتعلق بنتائج وأهمية الخبرة فإن القانون يفرض على المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي الالتزام بنتائجها مع امكانية الاعتراض عليها فيما يخص نسب العجز المقدرة فيها والتي يمكن أن تكون محل طعن أمام لجنة العجز أو أمام الهيئة القضائية المختصة.

ألزم قانون 08/08 على هيئة الضمان الاجتماعي من تاريخ استلام مصالح المراقبة الطبية تبليغ نتائج الخبرة الطبية إلى المؤمن له في أجل يجب أن لا يتعدى 10 أيام.

1-سماتي الطبيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص100.

2- المادة 99 من المرسوم التنفيذي رقم 246/92 المؤرخ في 1994/07/6 المتضمن لمدونة أخلاقيات الطب.

3-بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص61.

4-المادة 02/26 من القانون رقم 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

أما بشأن تكاليف الأتعاب المستحقة للأطباء الخبراء المعنيين لإجراء الخبرة الطبية جعلها المشروع على نفقة هيئة الضمان الإجتماعي، إلا إذا أثبت الطبيب الخبير وبشكل واضح أن طالب المؤمن له اجتماعيا غير مؤسس، ففي هذه الحالة تكون تكاليف الأتعاب على حساب المؤمن له ويحدد مبلغ الأتعاب بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ويلزم الأطراف نهائيا بنتائج الخبرة مع إمكانية رفع دعوى الى المحكمة الاجتماعية فيما يخص⁽¹⁾:

- سلامة اجراءات الخبرة.

- مطابقة قرار هيئة الضمان الاجتماعي لنتائج الخبرة.

- الطابع الدقيق والكامل والغير مشوب باللبس لنتائج الخبرة.

- ضرورة تحديد الخبرة أو تنظيمها⁽²⁾.

الفرع الثاني: اللجنة الولائية للعجز

سبقت الإشارة إلى أن قرارات الخبرة الطبية تفرض نفسها على كل من المصاب وهيئة الضمان الاجتماعي، إلا فيما يتعلق بنسبة العجز التي تحددها هذه الخبرة والتي يمكن أن تكون محل اعتراض من قبل المعني بالأمر.

ولذا قد أنشأت لجان ولائية للعجز، تتولى النظر في الاعتراضات الصادرة عن قرارات هيئة الضمان الاجتماعي، والمتعلقة بحالة العجز الناتج عن مرض أو حادث عمل وبالتالي يقتضي الأمر التعرض إلى تشكيل لجنة العجز الولائية المؤهلة وكيفية سير اجرائها، وأجال الطعن أمامها والطعن في قراراتها والتطرق إلى التكفل بالمصاريف الناتجة عن اجراء الطعن أمامها.

1- كشيده باديس، المخاطر المضمونة واليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، قانون أعمال، باتنة، 2010/2009 ص90.

2- عبد الرحمان خليفي ، المرجع السابق ص122.

أولاً : تشكيل اللجنة الولائية للعجز

لقد نصت المادة 30 من القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات على أنه: "تنشأ لجنة عجز ولائية مؤهلة أغلب أعضائها أطباء، وتحدد تشكيلة اللجنة وتنظيمها وسرها عن طريق التنظيم"⁽¹⁾، تتناول تشكيلة لجنة العجز الوطنية المؤهلة طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 433/05 المؤرخ في 2005/11/08 الذي يحدد قواعد تعيين أعضاء اللجنة الولائية للعجز في مجال الضمان الاجتماعي وكيفية تسييرها⁽²⁾.

فطبقاً للمادة 2 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر فإن لجنة العجز الولائية تتشكل

من ما يلي:

- مستشار بمجلس قضائي رئيساً يعينه رئيس المجلس القضاء المختص إقليمياً.
- طبيب خبير يعينه مدير الصحة في الولاية من قائمة يحددها الوزير المكلف بالصحة بعد أخذ رأي مجلس أخلاقيات الطب.
- ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي يعين من بين الأعوان التابعين لقطاع الضمان الاجتماعي.
- ممثلان عن العمال الأجراء من بينهما عامل ينتمي للقطاع العمومي بناء على اقتراح المنظمة النقابية للعمال الأجراء الأكثر تشكيل على المستوى الوطني.
- ممثل عن العمال غير الأجراء بناء على اقتراح من المنظمة المهنية التي تنظم أكبر عدد من المنخرطين في نظام الغير أجراء على المستوى الوطني⁽³⁾.
- يتولى أمانة اللجنة عون له صفة الطبيب المستشار يعينه المدير العام كهيئة الضمان الاجتماعي المعنية⁽⁴⁾.

1- المادة 30 من القانون 08/08 السالف الذكر.

2- سماتي الطبيب، المرجع السابق، ص 113.

3- المادة 2 من المرسوم التنفيذي 433/05 المؤرخ في 2005/11/8 الذي يحدد قواعد تعيين أعضاء اللجنة الولائية في مجال الضمان الاجتماعي، وكيفية سيرها.

4- المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 433/5 المؤرخ في 2005/11/8 السالف الذكر.

وتجدر الإشارة أن تشكيلة اللجنة الولائية للعجز المؤهلة من النظام العام، وبالتالي لا تصح مداولاتها إلا بحضور اجتماعها أربعة من أعضائها على الأقل منهم الرئيس والطبيب الخبير وهذا وفقا لما نصت عليه المادة 33 من القانون 15/83 المعدلة للمادة 12 من القانون رقم 10/99⁽¹⁾، وفي حالة عدم تحقق النصاب أو غياب الرئيس والطبيب الخبير تعتبر قرارات اللجنة باطلة، لهذا الغرض استقر اجتهاد قضاة المحكمة العليا في كثير من قراراتها على ضرورة ذكر أسماء وصفات أعضاء لجنة العجز الذين حضروا المداولة .

وقد جاء في قرارها الصادر بتاريخ 2007/9/5 كما يلي حيث يتبين فعلا من القرار المطعون فيه أن تشكيلة أعضاء لجنة العجز تعتبر غير صحيحة بحيث لا يتبين منها من معرفة حضور الطبيب الخبير، الذي يعينه مدير الصحة للولاية من قائمة يعدها الوزير المكلف بالصحة بعد أخذ رأي مجلس أخلاقيات الطب ويستوجب ذكر صفة كل عضو. ذلك أن المادة 33 من القانون رقم 15/83 المعدل والمتمم بالقانون رقم 10/99 التي تنص على مداولات اللجنة لا تصح إلا إذا حضر اجتماعها أربعة أعضاء على الأقل منهم الرئيس والطبيب الخبير المذكورين في المادة 32 من القانون رقم 15/83 وعليه فإن هذا الوجه يعتبر مؤسس ويتعين في هذه الحالة نقض وابطال القرار المطعون فيه.⁽²⁾

ولاتصح مداولات اللجنة المختصة بحالة العجز، إلا إذا حضر اجتماعا ثلاثة من أعضائها على الأقل، منهم الرئيس والطبيب المختص، ويجب أنه يكون قرار اللجنة معللا⁽³⁾. وتتخذ اللجنة قراراتها بالأغلبية، وفي حالة تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا، وهذا ما أكدته المادة 3/12 من القانون 10/99⁽¹⁾.

1- المادة 33 من القانون رقم 15/83 المؤرخ في 1983/07/02 المعدلة والمتممة بالمادة 12 من القانون رقم 10/99 المؤرخ في: 1999/11/11 الذي يعدل ويتمم القانون 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

2- قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 2007/9/5، تحت رقم 2822، الغرفة الاجتماعية، القسم الثاني، بين (ب،س) ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة برج بوعريريج، غير منشور، نقلا عن سماتي الطيب، ص 115 .

3- صحراوي مبروك، منازعات متعلقة بحوادث العمل، المرجع السابق، ص 117.

وبعد الانتهاء من عقد اجتماعات اللجنة يرسل رئيس اللجنة محاضر اجتماعات اللجنة إلى مدير وكالة الضمان الاجتماعي المعنية في أجل 20 يوما ابتداء من تاريخ انعقاد اللجنة وهذا طبقا للمادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 433/05.

ثانيا: اختصاصها

إن صلاحيات اللجنة الوطنية للعجز حددها المشرع بموجب المادة 31 من القانون رقم 08/08 والتي جاء فيها على أنه: "تبث لجنة العجز الولائية المؤهلة في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي والمهتمة بما يلي:

- حالة العجز الدائم، الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث العمل أو المرض المهني يترتب عنه منح الربع.

- قبول العجز وكذا درجته ومراجعة حالة العجز في اطار التأمينات الاجتماعية⁽²⁾، مع الاشارة أنه في حالة توفر هذه الحالات أي حالات العجز الناتج عن حادث العمل أو مرض مهني في إطار التأمينات الاجتماعية فإن المؤمن له بعد ما يبلغ بالقرار الأصلي من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، فإنه يقدم مباشرة الاعتراض على هذا القرار أمام لجنة العجز دون اللجوء إلى اجراءات الخبرة الطبية، كما كان معمول به في القانون القديم رقم 15/83

وبالتالي فالمشرع أوكل للجنة العجز الفصل في الخلافات المتعلقة بالعجز مباشرة دون اللجوء إلى اجراءات الخبرة الطبية، وهذا ربما للوقت، ذلك أن المصاب بحالة العجز في حاجة ماسة إلى التكفل به عن طريق منحه التعويضات المقررة له الناتجة عن عجزه ومن جهة أخرى قيام لجنة مختصة ومؤهلة لدراسة ملفه خلال شهرين من استلامها للطعن، مع الاشارة إلى أغلب أعضائها أطباء، طبقا للمادة 30 من القانون 08 رقم 08/08⁽³⁾.

1- المادة 3/12 من القانون 10/99 السالف الذكر، المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 433/05 السالف الذكر.

2- المادة 31 من القانون رقم 08/08 السالف الذكر.

3-سماتي الطيب، المنازعات القنية والطبية، المرجع السابق، ص122، ص123.

ثالثا: آجال الطعن أمام اللجنة الولائية

إذا تم رفض قرارات هيئة الضمان الإجتماعي يمكن للمؤمن له أن يطعن في قرارات أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة في أجل 30 يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعترض عليها وهذا وفقا لنص المادة 1/33 من القانون رقم 08/08⁽¹⁾ فالمشرع في مادته 1/33 السالف الذكر قصر مواعيد اللجوء إلى لجنة العجز الولائية المؤهلة إلى 30 يوما بعدما كانت بشهرين في القانون القديم 15/83 وذلك في المادة 34 منه ويمدد إلى أربعة أشهر اعتبارا من تاريخ طلب إجراء الخبرة الطبية إذا لم تكن هيئة الضمان الاجتماعي قد اصدرت قراراتها في ظرف الشهر التالي لتاريخ إجراء هذه الخبرة، وهذا ما انتهت عليه المادة 34 من القانون رقم 15/83 السالف الذكر⁽²⁾.

وتجدر الإشارة الى أن المشرع في القانون الجديد رقم 08/08 قد أكد على ضرورة تبليغ قرارات هيئة الضمان الاجتماعي للمؤمن له، وهذا من خلال نص المادة 33 من القانون السالف الذكر، بحيث جاء بعبارة (ابتداء من تاريخ استلام كتبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعترف عليها).

فنستنتج من هذه العبارة أن هيئة الضمان الاجتماعي هي التي تقوم بتبليغ المؤمن له بقرارها الصادر في هذا النوع من المنازعات⁽³⁾، على عكس ما كان عليه الحال في ق ق، و الذي جاء بعبارة الإشعار فقط والتي تفيد الإعلام بصدور القرار في حين استلام التبليغ يعني تمكين المؤمن له بنسخة من قرار هيئة الضمان الاجتماعي⁽⁴⁾.

رابعا: قرارات اللجنة والطعن فيها

1- المادة 01/33 من القانون 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

2- المادة 34 من القانون رقم 15/83 المؤرخ في 2/7/1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

3- سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية، المرجع السابق، ص 121.

4- بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 70.

لقد حدد القانون للجنة الولائية للعجز مهلة شهرين للبت في الاعتراضات المعروضة عليها ابتداء من تاريخ استلامها للعريضة.

من خلال محتوى هذه المادة أن المشرع حدد مهلة 60 يوما للجنة لإصدار قرارها في النزاع المعروض عليها، أما في حالة عدم انتظار المؤمن له انقضاء مهلة 60 يوما المخصصة للجنة العجز الولائية للفصل في الطعن القرار أصلي لهيئة الضمان الاجتماعي ولجوءه إلى القضاء مباشرة بعد مخالفة المادة 30 و 26 من القانون 15/83 ويترتب عنه رفض دعواه لفساد الإجراءات.

غير أن عدم التزام لجنة العجز الولائية بمهلة 60 يوما المقررة قانونا للفصل في الاعتراضات المقدمة أمامها، يخول للمؤمن اللجوء إلى رفع دعواه ومن ثمة الاستجابة لطلباته إن كانت مؤسسة.

ولقد أوجب القانون 15/83 على أن يتكون قرار اللجنة مساوي وخالي من أي تناقض أو إغفال لتطبيق القانون الساري في هذا المجال، وذلك بتقديم الاسانيد والحجج المعتمدة في اتخاذ هذا القرار لتمكين القضاء عند النظر في النزاع المعروض عليها من الوقوف عند مدى إمام قرار اللجنة بظروف النزاع المعروض عليها.⁽¹⁾

ومن خلال المادة 34 من القانون 08/08 وسائل تبليغ قرارات اللجنة العجز الولائية، ويتمثل في التبليغ عن طريق رسالة عليها وصل الاستلام، أو بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي ، وذلك عن طريق محضر استلام وهذا خلال 20 يوما، لقد نص القانون القديم بموجب المادة 4/30 منه يكتفي بتبليغ قرار لجنة العجز، إلى الأطراف المعنية.

المطلب الثالث: المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

1- المادة 34، القانون رقم 08/08، المرجع السابق.

لقد تم تعريف المنازعة التقنية في ظل القانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 والمتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي فلقد تدارك المشرع القصور والغموض الذي كان في المادة 5 من القانون 15/83.

حيث نصت المادة 38 من القانون 08/08 على أنه: يقصد بالمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي، في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء والصيدلة وجراحي الأسنان والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج والإقامة في المستشفى أو في العيادة⁽¹⁾.

وقد نص القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على آلية واحدة فقط، متعلقة بعرض النزاع على اللجنة ذات الطابع الطبي أي اللجنة تبت ابتدائياً ونهائياً⁽²⁾ ومن ذلك المنطلق هل التسوية الداخلية وحدها في المنازعات التقنية كافية لتسوية الخلافات التقنية التي تنشأ بين طرفيها، سيتم الإجابة على هذا التساؤل من خلال التعرض إلى عرض النزاع على اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي في الفرع الأول ثم اجراءات سير اللجنة التقنية وصلاحياتها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: عرض النزاع على اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي

نصت المادة 39 من القانون 08/08 على أنه "تنشأ لجنة تقنية ذات طابع طبي لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي".

والمادة 40 من نفس القانون والتي جاء فيها: "دون الاخلال بأحكام المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، تكلف اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي، بألية ابتدائياً ونهائياً في التجاوزات التي ترتبت عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي⁽³⁾".

1- المادة 38 من القانون رقم 08/08، المرجع السابق.

2- سماتي الطبيب، المنازعات الطبية والتقنية، ص 187.

3- المادة 40 من القانون 08/08.

من خلال هذين المادتين يتبين لنا أن المشرع في القانون 08/08 أنشأ جهازاً على المستوى الوطني تابع للوزير المكلف بالضمان الاجتماعي للفصل في الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي، ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء وكل من له علاقة بهم.

وعليه فإننا سنتناول الجهة التي يرفع أمامها النزاع التقني ذو الطابع الطبي أولاً ثم مدى إجبارية اللجوء إلى هذه اللجنة ثانياً، وأخيراً تشكيل اللجنة التقنية ثالثاً.

أولاً: المنازعات التقنية ترفع أمام اللجنة التقنية المنعقدة لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي

من خلال المادة 39 من القانون 08/08 السالفة الذكر، يتبين لنا أن المشرع في القانون الجديد أوكل مهمة الفصل في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي لدى لجنة تابعة للوزير المكلف بالضمان الاجتماعي. أوكل المشرع في المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي أوكل مهمة الفصل فيها للجنة واحدة على المستوى الوطني وهذا راجع إلى ما يميز هذا النوع من المنازعات من الخصوصية، لكون أن موضوع الاعتراضات المرفوعة⁽¹⁾ أمام هذه اللجنة يتعلق بمبالغ مالية صرفتها هيئة الضمان الاجتماعي في آداءات غير مستحقة، ومن جهة أخرى فإن هذه الاعتراضات ترفع ضد أطباء مهنيين ومساعدتهم ضدهم، وأن يكون الأعضاء المكونين لهذه اللجنة لهم تأهيل عالي وخبرة مهنية مميزة لاكتشاف كل التجاوزات والخروقات التي تسببت في نفقات تسددها هيئة الضمان الاجتماعي⁽²⁾.

ثانياً: إجبارية اللجوء إلى اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي

لقد نصت المادة 1/42 من القانون 08/08 على: "تخطر اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي من طرف هيئة الضمان الاجتماعي خلال 6 أشهر الموالية لاكتشاف التجاوزات"⁽³⁾. كما نصت

1-سماتي الطيب، المنازعات الطبية، المرجع السابق، ص189.

2-سماتي الطيب، المنازعات الطبية، المرجع السابق، ص190.

3- المادة 1/42 من القانون 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

المادة 40 من القانون السابق ذكره على أنه تكلف اللجنة ذات الطابع الطبي بألية ابتدائية ونهائية في التجاوزات التي يترتب عنها نفقات اضافية لهيئة الضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

من خلال هاتين المادتين يتبين لنا أن الخلافات ذات الطابع الطبي التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط الطبي تخضع في مرحلة أولية ونهائية لإجراءات الطعن أمام اللجنة التقنية ذات الطابع التقني.

ولكن حسب المادة 2/42 من القانون 08/08 أن اللجنة التقنية لا تحظر عن طريق تقديم الطعن بل بواسطة تقارير تبين فيها طبيعة التجاوزات ومبالغ النفقات المترتبة عنها.

وتجدر الإشارة أن المادة 08 من المرسوم 235/04 على أنه يجب أن ترفع تحت طائلة عدم القبول للمنازعات من حيث طبيعتها بالمنازعات التقنية أمام اللجنة.

- من المؤمن لهم اجتماعيا في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ تبليغ قرار الرفض من هيئة الضمان الاجتماعي.

- من هيئة الضمان الاجتماعي في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ إيداع المؤمن له اجتماعيا الملف الطبي محل النزاع⁽²⁾.

ثالثا: تشكيلة اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي

لقد نصت المادة 39 من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات على أنه: "تنشأ لجنة تقنية ذات طابع طبي لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي تتشكل بالتساوي من:

1- أطباء تابعين للوزارة المكلفة بالصحة.

2- أطباء من هيئة الضمان الاجتماعي.

3- أطباء من مجلس الأخلاقيات الطبية.

1- المادة 40 من القانون 08/08 المرجع السابق.

2- المادة 08 من المرسوم التنفيذي 235/04 المؤرخ في 2004/08/09 الذي يحدد تشكيلة اللجنة التقنية ذات الطابع وصلاحيات وكيفية سيرها.

يحدد أعضاء هذه اللجنة وتنظيمها عن طريق التنظيم⁽¹⁾.

والملاحظ من أن هذه المادة جاءت متطابقة مع نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 235/04 والتي تضمنت تشكيلة أعضاء اللجنة التقنية التي جاء بها القانون 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

والجدير بالذكر أن القانون الجديد 08/08 المتعلق بالمنازعات لم يحدد ممارسة أعضاء اللجنة التقنية لمهامهم وهذا ما أكدته الفقرة الأخيرة من المادة 39 من القانون 08/08 والتي جاء فيها: "يحدد عدد أعضاء اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم".

مع العلم أن المرسوم التنفيذي 235/04 حدد في المادة 04 منه مدة 04 سنوات قابلة للتجديد لأعضاء اللجنة التقنية، يقرر الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناءً على اقتراح من السلطة التي يتبعونها.

الفرع الثاني: إجراءات سير اللجنة التقنية وصلاحياتها

سنتناول في هذا الفرع طريقة أخطار اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي أولاً، وأجال عرض النزاع التقني على اللجنة التقنية ثانياً ثم صلاحيات اللجنة التقنية ثالثاً.

أولاً: أخطار اللجنة التقنية من طرف هيئة الضمان الاجتماعي نصت المادة 2/42 من القانون على أنه: "تخطر اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بتقرير منفصل من طرف المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي، يبين فيه طبيعة التجاوزات ومبالغ النفقات المترتبة عنها مرفقا بالوثائق المثبتة لذلك"⁽²⁾.

من خلال هذه المادة يتبين أن المشرع اختار أسلوب التقارير وذلك لكون أن هذه التقارير تتضمن عرض منفصل عن التجاوزات وطبيعتها، وكذا الأشخاص المتسببين فيها، إضافة إلى مبالغ النفقات الإضافية المترتبة والتي سددتها هيئة الضمان الاجتماعي.

1- المادة 39 من القانون 08/08 المؤرخ 08/08/2008 المتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي.
2- المادة 2/42 من القانون 08/08 المؤرخ في 08/08/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

ومن جهة أخرى فإن المشرع ألزم أن تقدم هذه التقارير من طرف المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي، سواء تعلق الأمر بهيئتي الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS أو العمال غير الأجراء CASNOS وبالتالي فالمشرع منح هذا الاختصاص للمدير العام دون أن يمنحه لمدير الوكالة على مستوى كل ولاية.

ثانياً: آجال عرض النزاع التقني على اللجنة التقنية.

نصت المادة 01/42 من القانون 08/08 على أنه: "تخص اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي من طرف هيئة الضمان الاجتماعي خلال 6 أشهر الموالية لاكتشاف التجاوزات، على ألا ينقضي أجل سنتين من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل الخلاف⁽¹⁾، ومن خلال هذه المادة يتضح أن المشرع منح لهيئة الضمان الاجتماعي لعرض النزاع التقني على اللجنة التقنية ذات الطابع التقني مدة 6 أشهر لتقديم التقرير المفصل حول التجاوزات التي ارتكبت من قبل مقدمي العلاج والخدمات الطبية وهي مهلة معقولة تسمح بإجراء كل تحري وتحقيق حول طبيعة هذه التجاوزات التي تسببت في دفع مبالغ إضافية غير مستحقة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي.

ومن جهة أخرى اشترط المشرع ألا ينقضي أجل سنتين من تاريخ دفع مصاريف الاداءات محل الخلاف بين هيئة الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج⁽²⁾.

ثالثاً: صلاحيات اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي

1-المادة 01/42 من القانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

2-سماتي الطيب، المنازعات الطبية، المرجع السابق، ص195، ض196.

تنص المادة 01/40 من القانون 018/08 على أنه: "دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، تكلف اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بالبحث ابتدائياً ونهائياً في التجاوزات التي ترتبت عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي"⁽¹⁾.

من خلال هذه المادة يتبين لنا أن صلاحيات اللجنة التقنية ذات الطابع التقني تنحصر في فصل التجاوزات التي ترتبت عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي، والتي تم إخطارها من طرف هذه الأخيرة وهناك اجراءات يجب اتباعها لتبليغ القرارات التي تصدرها اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي نصت عليها المادة 43 من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي : "تبلغ قرارات اللجنة ذات الطابع الطبي وإلى هيئة الضمان الاجتماعي وإلى الوزير المكلف بالصحة إلى المجلس الوطني لأخلاقيات الطب"⁽²⁾.

المبحث الثاني: الإجراءات القضائية

1- المادة 01/40 من القانون 08/08 المؤرخ في 08/08/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

2- المادة 43 من القانون 08/08 المؤرخ في 08/08/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

حاول المشرع الجزائري من خلال مجموعة القانونية المنظمة لمنازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة والمنازعات الطبية بصفة خاصة أن يجعل التسوية الداخلية لهذه المنازعات الأصل وذلك لأنها أفضل وسيلة لتصفية الملفات العالقة في أقرب وأسرع الآجال لكن في حالة عدم نجاعة طرق التسوية الداخلية يبقى ولوج باب القضاء مفتوحا لتسوية النزاع ووضع حد نهائي له.

المطلب الأول: المنازعة العامة

الأصل في حل منازعات الضمان فيها القضاء الاجتماعي هو التسوية الداخلية وذلك لما تطلبه هذه المنازعات في سرعة البث فيها، لذلك سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، الفرع الأول نتناول فيه اختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية أما في المطلب الثاني سنتناول المطلب الثاني سنتناول اختصاص المحكمة الفاصلة في إطار القانون العام .

الفرع الأول: اختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية

تختص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية في كل الدعاوى المرتبطة بقرارات لجنة الطعن المسبق الولائية والوطنية المؤهلة، وذلك ما جاء في المادة 15 من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي: "تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقاً لأحكام قانون الاجراءات المدنية في أجل 30 يوماً، ابتداء من تاريخ استلام وتبليغ القرار المعترض عليه، أو في أجل 60 يوماً ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته"⁽¹⁾.

وحتى نتعرف على اختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية الاجتماعي في حالة يجب التطرق الى 3 نقاط أساسية هي: اجراءات وطرق الطعن فيها وتتعلق الثانية بتشكيل المحكمة وشروط رفع الدعوى أما الأخيرة فهي متعلقة بموضوع آجال رفع الدعوى.

1- المادة 15 قانون 08/08 السالف الذكر.

أولاً: اجراءات رفع الدعوى القضائية إلى المحكمة الاجتماعية وطرق الطعن فيها

إن المشرع لم يضع اجراءات خاصة في رفع هذه الدعوى وتبليغ الخصوم بها وإنما يجب الرجوع في ذلك إلى القواعد العامة في قانون الاجراءات المدنية (1).

إن الدعوى ترفع أمام المحكمة المختصة بعريضة تسوية وموقعة ومؤرخة تودع بأمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه بعدد من النسخ يساوي عدد الأطراف (2) بعد ذلك تقيد العريضة حالاً في سجل خاص تبعاً لترتيب ورودها ، مع بيان أسماء وألقاب الخصوم ورقم القضية وتاريخ أول جلسة. يسجل أمين الضبط رقم القضية وتاريخ أول جلسة على نسخ العريضة الاحتياطية وتسليمها للمدعي بغرض تبليغها للخصوم (3). يجب احترام أجل 20 يوماً على الأقل بين تاريخ تسليم التكليف بالحضور وتاريخ محدد لأول جلسة ويحظر الخصوم في التاريخ المحدد في التكليف بالحضور شخصياً أو بواسطة محاميهم أو وكلائهم.

وقبل عرض القضية للدراسة والمداولة يمكن للقاضي أن يقوم بمصالحة بين الأطراف مهما كان موضوع الدعوى، ففي حالة توقف الدعوى تشطب القضية من الجدول ويعتبر محضر المصالحة بمثابة حكم قضائي صادر عن المحكمة، واجب تنفيذه.

هذه الأحكام الصادرة عن المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، تقبل صرف الطعن العادية وغير العادية طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية والمتمثلة بآلية طرق الطعن العادية في المعارضة والاستئناف أما غير العادية تتمثل في اعتراض خارج الخصومة والتماس إعادة النظر في الطعن الأخير بالنقض.

ثانياً : تشكيلة المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية وشروط رفع الدعوى

1- تشكيلة المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية:

1- بين صاري ياسين، المرجع السابق ص32.

2- المادة 14 من القانون الاجراءات المدنية والإدارية الجديد.

3- المادة 16 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25.

تتعقد المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية برئاسة قاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، ويجوز للمحكمة أن تتعقد بحضور مساعد من العمال ومساعد من المستخدمين على الأقل، في حالة غيابهم يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين وإذا تقدر ذلك يتم تعويضهم بقاضي أو قاضيان تعينهما المحكمة، وللمساعدين صوت تداولي وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس.

2- شروط رفع الدعوى

يشترط في المدعي أن يرفع دعواه حسب قواعد الاختصاص التي ينظمها قانون الاجراءات المدنية، بحيث يجب أن تراعي قواعد الاختصاص النوعي و الاختصاص المحلي كما لا تقبل الدعاوى القضائية لهيئة الضمان الاجتماعي بصفة عامة والدعاوى الخاصة بالمنازعات العامة التي ترمي الى الاعتراض على قرارات لجان الطعن المسبق الولائية والوطنية إلا إذا توفرت في المدعي صفة الأهلية المحددة، وهذا طبقا للمادة 130 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية⁽¹⁾، لكن إلى جانب ضرورة احترام القواعد العامة . يحدد تشريع الضمان الاجتماعي شروط أخرى يجب احترامها وهي شروط خاصة ينفرد بها هذا النوع من الدعاوى وهو شرط وجوب وجود القرار الصادر من اللجان الولائية أو الوطنية المؤهلة للطعن كما أورده المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1999/11/9⁽²⁾.

ثالثا: موضوع وأجال رفع الدعوى القضائية أمام المحكمة الاجتماعية

1-موضوع الدعوى القضائية

1- باديس كشيدة، المرجع السابق، ص104، ص106.

2- المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ملف 1867 بتاريخ 1999/11/9 المجلة القضائية العدد 7 لسنة 2000 ص113، ص115.

يتعلق موضوع الدعاوى في نطاق المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي التي تنصب على تقدير الأدعاءات العينية أو النقدية المستحقة للمؤمن له أو ذوي الحقوق بسبب تعرضه إلى خطر من المخاطر الاجتماعية التي تفصلها التأمينات الاجتماعية بمناسبة المرض، الوفاة العجز، الولادة، وكذا المنازعة في قرار الإحالة إلى التقاعد، أو المنح الناتجة عن الإحالة على البطالة، المنح العائلية أو الأدعاءات الناتجة عن حادث العمل أو المرض المهني أو المنازعة في صفة المؤمن له الأجير أو غير الأجير، وذلك في إطار الاعتراضات التي قد تحدث بين المؤمن وهيئات الضمان الاجتماعي، أما بالنسبة لتلك المتعلقة بهيئات الضمان الاجتماعي وأصحاب العمل فإن موضوع الدعوى المتعلقة أساسا بالملاحقات القضائية، والغرامات والزيادات بغرض تحصيل المبالغ المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

2- آجال رفع الدعوى القضائية

يحدد الآجال القانونية لرفع الدعوى القضائية أمام المقر الاجتماعي بالمحكمة، وقد حددت بـ30 يوما بعد استلام تبليغ اللجنة الوطنية المعترض عليه، أو في غضون 60 يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة إذا لم تصدر اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قرارها.

كما أن القانون أضاف القيود على الدعاوى والملاحقات التي ترفعها هيئات الضمان الاجتماعي كوجود انذار صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة بتسوية وضعيتها في ظرف 30 يوما التالية لاستلام الانذار⁽²⁾. كما أن المادة 18 من القانون 08/08 تنص: "تتقدم الادعاءات المستحقة في مدة 4 سنوات إذا لم يطالب بها مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في 310 من القانون المدني تقادم المتأخرات المستحقة لمعاشات التقاعد والعجز وحوادث العمل، والأمراض المهنية في مدة 5 سنوات إذا لم يطالب بها"⁽³⁾، ومنه فإن حذف هذه الاجراءات ينتج عنه دفع بعدم قبول الدعوى لعدم احترام الآجال والاجراءات.

الفرع الثاني: اختصاص المحكمة الفاصلة في إطار القانون العام

¹-بن صاري ياسين، المرجع السابق ص30.

²-سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص124.

³-المادة 78 من القانون 08/08 السالف الذكر.

إن الفصل في المنازعات العامة للضمان الاجتماعي هو في الأصل ينعقد للمحاكم الفصل في المواد الاجتماعية، غير أن هناك استثناءات في بعض المنازعات لحكم طبيعتها ويؤول اختصاص الفصل فيها إلى القضاء المدني الإداري، الجزائي وهذا يتم شرحه.

أولاً: اختصاص القضاء المدني

إن القضاء المدني يختص في بعض الخلافات المتعلقة بالضمان الاجتماعي كذلك الدعاوى التي يرفعها المؤمن اجتماعياً أو ذوي الحقوق ضد مرتكب الخطأ سواء كان رب العمل أو الغير قصد الحصول على تعويض تكميلي طبقاً للمادة 363 من القانون 08/08 السالف الذكر. فالمؤمن له يمكن أن يطالب بتعويض تكميلي في حالة عدم كفاية التعويض الذي تم منحه من طرف هيئة الضمان الاجتماعي كامل⁽¹⁾، من خلال هذا النص أعطى المشرع للمؤمن له إمكانية المطالبة بتعويض تكميلي أمام القسم المدني متى تبين له أن الأضرار التي أصابته لم تعوض له بشكل كامل.

كذلك الشأن في حالة صدور فعل معتمد من صاحب العمل يكون قد أدى للحادث ، هنا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي مقاضاة المتسبب في الحادث لاسترداد ما أنفقته أو ما عليها أن تتفقه بعد إثبات الخطأ الذي ينطوي على خطورة استثنائية، أو ناتج عن فعل ، أو امتناع عن فعل متعمد⁽²⁾، كما يحق للمؤمن له اجتماعياً، أو ذوي حقوقه مطالبة الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية في حالات مذكورة في المادتين 70 و71 فتتص المادة 70 من القانون 08/08 على أنه: "يجب على هيئة الضمان الاجتماعي طبقاً لأحكام القانون العام الرجوع عن الغير متسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير"⁽³⁾.

كما نصت المادة 71 من نفس القانون على أنه: " يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي طبقاً لأحكام القانون العام الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المقصود أو العمدي أو خطأ

1- سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 126.

2- بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 34.

3- المادة 70 من القانون 08/08 السالف الذكر.

تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا تعويض مبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير"⁽¹⁾.

كما أنه يجوز لهيئات الضمان الاجتماعي أن تلجأ إلى المحاكم الفاصلة في المواد المدنية لرفع الدعاوى القضائية ضد المكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي والرامية إلى تحصيل المبالغ المستحقة لها وهذا ما نصت عليه المادة 66 من القانون 08/08 السالف الذكر، والتي جاء فيها: "لا تمنع اجراءات التحصيل المنصوص عليها في هذا القانون هيئات الضمان الاجتماعي بعد استفاد طرق التحصيل الجبري، اللجوء إلى رفع الدعاوى أمام الجهات القضائية المختصة والتدابير الاحتياطية وطرق التنفيذ الواردة في القانون العام"⁽²⁾.

ثانيا: اختصاص القضاء الجزائري

إن اختصاص القضاء الجزائري للفصل في المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي فيكون في المنازعات التي تنشأ عن أفعال يجرمها القانون ويعاقب عليها جزائيا والتي يمكن لكل متضرر من تلك الأفعال أن يتأسس كطرف مدني للمطالبة بالحقوق المدنية والتعويضات المستحقة طبقا لنص المادة 124 من القانون المدني⁽³⁾.

حيث تنص المادة 82 من القانون 08/08 على أنه: "دون الاخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى سنتين وبغرامة خمسين ألف دينار جزائري (500.000) إلى ألف دينار جزائري كل شخص عرض خدمات أو قبلها أو قدمها بفرق الحصول على أداءات غير مستحقة لفائدته أو فائدة الغير"⁽⁴⁾.

أما العقوبات الجزائية التي نص عليها المشرع المتعلقة بالجرائم التي يرتكبها الغير في مجال الضمان الاجتماعي فقد نص عليها المشرع في المادتين 84 و85 من القانون 08/08

1- المادة 71 من القانون 08/08 السالف الذكر.

2- المادة 66 من القانون 08/08 السلف الذكر.

3- نصت المادة 124 من القانون المدني: كل فعل أي كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضررا للغير ، يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض.

4- المادة 82 من القانون 08/08 السالف الذكر.

السالف الذكر، ففي المادة 84 حكمت العقوبة الجزائية في الحبس من 6 أشهر إلى 10 أشهر وبغرامة مالية تقدر بمئة ألف إلى مئتين وخمسين دينار جزائري وهذا بالنسبة لكل طبيب أو صيدلي أو جراح أسنان... إلخ. أما المادة 85 من نفس القانون السالف الذكر فتكون العقوبة بالحبس من 6 أشهر إلى سنتين وبغرامة من ألف دينار إلى ثلاثة آلاف دينار بالنسبة لكل من شخص حاول التأثير بأية وسيلة ممكنة متى كان شاهدا في حادث عمل قصد إخفاء أو تغيير الحقيقة⁽¹⁾.

ثالثا: اختصاص القضاء الإداري

يتضح اختصاص القضاء الإداري للفصل في المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي من خلال نص المادة 16 من القانون 08/08 المؤرخ 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات : "تختص الجهات القضائية في البث في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات الإدارية العمومية بصفقتها هيئات مستخدمة وبيتن هيئات الضمان الاجتماعي"⁽²⁾. إذ تكون تلك المنازعات من اختصاص المحاكم الإدارية تطبيقا للمعيار العضوي حيث أن إدارة الضمان الاجتماعي مؤسسة إدارية، ضمن ضمننت أمثلة هذه المنازعات للصفقات العمومية التي جرمها إدارة الضمان الاجتماعي⁽³⁾.

ونسنتج أن هذه المادة تمنح الاختصاص للقضاء الإداري كلما كان أحد أطراف المنازعات شخص من الأشخاص العامة، وذلك تماشيا مع المادة 7 من قانون الإجراءات المدنية ومن ترشيد الاختصاص إلى الغرف الإدارية للمجالس القضائية للفصل ابتدائيا بقرار قابل للاستئناف أمام مجلس الدولة في جميع القضاء أي كانت طبيعتها مثال:

كالنصريح بالنشاط أو بالموظفين، أو بالأجور والمرتبات للمؤمن لهم اجتماعيا، وإلى إخلال الالتزامات من طرف الولايات فيؤول الاختصاص للفصل فيها إلى الغرف الإدارية الجهوية لمجالس القضاء في الجزائر، وهران، بشار و ورقلة.

1- سماتي الطيب، المرجع السابق ص 131.

2- المادة 16 من القانون 08/08 السالف الذكر.

3- مسعود شيهوب، المرجع السابق.

أما إذا كان النزاع قائم بين هيئات الضمان الاجتماعي وبين البلدي أو مؤسسة من المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية فإن الاختصاص يؤول إلى الغرفة الإدارية المتواجدة على مستوى المجالس القضائية⁽¹⁾.

المطلب الثاني: المنازعة الطبية

سنتناول في هذا المطلب التسوية القضائية للمنازعات المتعلقة بإجراءات الخبرة الطبية في الفرع الأول، ثم التسوية القضائية للمنازعات المتعلقة بالعجز في الفرع الثاني.

الفرع الأول: التسوية القضائية للمنازعات المتعلقة بإجراءات الخبرة الطبية

لقد اعتبر المشرع من نتائج الخبرة الطبية التي وصل إليها ملزمة لأطراف النزاع بصفة نهائية طبقا للمادة 02/19 من القانون الجديد 08/08 إلا في حالة استثنائية وحيدة أجاز المشرع فيها اللجوء إلى القضاء وهي حالة إستحالة إجراء الخبرة الطبية وفقا للمادة 03/19 من نفس القانون⁽²⁾، لذلك فإننا سنتناول في هذا الفرع عرض النزاع المتعلق بإجراءات الخبرة الطبية على المحكمة الاجتماعية أولا ثم نتناول دور القاضي الاجتماعي في الفصل في المنازعات المتعلقة بالخبرة الطبية ثانيا.

أولا: عرض النزاع المتعلق بإجراءات الخبرة الطبية على المحكمة الاجتماعية

سنتناول في هذا العنصر اختصاص المحكمة الاجتماعية بالمنازعات المتعلقة بإجراءات الخبرة الطبية، ثم نتطرق إلى إمكانية الطعن بالاستئناف في الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي ثم نتطرق إلى الطعن بالنقض في القرار الصادر عن المجلس القضائي (الغرفة الاجتماعية).

1- اختصاص المحكمة الاجتماعية بالمنازعات المتعلقة بإجراءات الخبرة الطبية

1- سماتي الطيب، المرجع السابق، ص129،127.

2- سماتي الطيب، المرجع السابق ص145،146.

تنص المادة 03/19 من القانون 08/08 على أنه: "إلا أنه يمكن إخطار المحكمة المختصة في المجال الاجتماعي لإجراء خبرة قضائية في حالة استحالة إجراء خبرة طبية على المعنى"⁽¹⁾.

من خلال هذه المادة يتضح لنا أن المشرع الجزائري جعل من التسوية الداخلية هي الأمتل، وأن التسوية القضائية هي الاستثناء، بل حصر اللجوء إلى القضاء في مجال المنازعات المتعلقة بإجراءات الخبرة الطبية في حالة واحدة فقط، وهي استحالة إجراء الخبرة الطبية على المؤمن له اجتماعياً⁽²⁾، ومن جهة أخرى نجد أن المشرع في القانون 15/83 فصل اللجوء إلى القضاء في مجال المنازعات المتعلقة بإجراءات الخبرة الطبية في الحالتين:

-**الحالة الأولى:** استحالة القيام بالخبرة الطبية على المعنى بالأمر هنا يجوز اللجوء أمام القضاء لإصدار حكم تمهيدي بتعيين خبير لفحص المعنى بالأمر.

-**الحالة الثانية:** وهي الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي الذي يكون مخالفاً وغير مطابقاً لنتائج الخبرة الطبية، علماً بأن القانون يلزم هيئة الضمان الاجتماعي بوجوب مطابقة قراراتها مع نتائج الخبرة⁽³⁾.

ومن جهة ثالثة وبالرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد نجد أن المادة 6/500 تنص على: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً مانعاً في المواد التالية، 6-منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد"⁽⁴⁾.

من خلال هذه المادة يتضح أن كل قسم اجتماعي على مستوى محكمة مختص بالنزاعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي وهذا ما نفهم من عبارة: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً مانعاً لكن بالرجوع إلى المادة 37 من القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية الجديد والتي جاء فيها على أنه: يؤول الاختصاص الاقليمي للجهة القضائية التي يقع

1- المادة 03/19 من القانون 08/08 السالف الذكر.

2- سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 147.

3- بين صاري ياسين، المرجع السابق ص 78.

4- المادة 06/500 من القانون 09/08 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن لقانون الإجراءات المدنية والإدارية.

في دائرة اختصاصها موطن المدعى عليه⁽¹⁾، حيث أن الدعاوى القضائية المتعلقة بالمنازعة في إجراءات الخبرة الطبية ترفع أمام محكمة موطن المدعى عليه (صندوق الضمان الاجتماعي) وهي المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مقر تواجد الصندوق في كل ولاية من ولايات الوطن⁽²⁾.

2- الطعن بالاستئناف في الحكم الصادر من القسم الاجتماعي

أجاز القانون للمؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي استئناف الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي الفاصل في القضايا أمام المجالس القضائية، إذا تعلق الأمر بالفصل في شرعية إجراءات الخبرة الطبية أو عدم مطابقة قرار الضمان الاجتماعي لنتائج الخبرة المنجزة من طرف الطبيب الخبير⁽³⁾.

حيث أنه يحدد آجال الطعن بالاستئناف بشهر واحد من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم إلى الشخص ذاته، وهذا ما نصت عليه المادة 336 من قانون إجراءات المدنية والإدارية الجديد⁽⁴⁾، حيث أنه يمدد أجل الاستئناف إلى شهرين، إذا تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار، وهذا ما نصت عليه المادة 02/336 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد مع العلم بأن أجل الاستئناف في الأحكام الغيابية لا يسري إلا بعد انقضاء أجل المعارضة حسب المادة 03/338.

4- الطعن بالنقض في القرار الصادر عن المجلس القضائي (الغرفة الاجتماعية)

تكون القرارات الفاصلة في موضوع النزاع والصادرة في آخر درجة عن المحاكم والمجالس القضائية، قابلة للطعن بالنقض وذلك وفقا لما نصت عليه المادة 349 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد حيث جاء في المادة 353 من قانون الإجراءات المدنية

1- المادة 37 من القانون 09/08 أعلاه.

2- سماتي الطبيب، المرجع السابق ص 148.

3- سماتي الطبيب، المرجع السابق ص 155.

4- المادة 336 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

والإدارية الجديد، الطعن بالنقض لا يقبل إلا إذا قدم من أحد الخصوم أو من ذوي الحقوق ويرفع الطعن بالنقض في أجل شهرين يبدأ من تاريخ التبليغ الرسمي للحكم المطعون فيه، إذا تم شخصيا ، كما يمدد أجل الطعن بالنقض إلى 3 أشهر، إذا تم التبليغ الرسمي في موطنه الحقيقي أو المختار⁽¹⁾، ولا يسري الطعن بالنقض في الأحكام والقرارات الغيابية إلا بعد انقضاء الأجل المقرر للمعارضة وهذا طبقا لنص المادة 355 من قانون الاجراءات المدنية والادارية الجديد.

ثانيا : دور القاضي الاجتماعي في الفصل في المنازعات المتعلقة بإجراءات الخبرة الطبية

إن إلزامية نتائج الخبرة وجعلها نهائية في مواجهة الأطراف متوقف أساسا على شرط سلامة إجراءاتها سواء من حيث احترام هيئة الضمان الاجتماعي، الآجال القانونية المنصوص عليها قانونا، أو من حيث اجراءات تعيين الخبير، أو من حيث مضمون الخبرة الطبية المنجزة، أو من حيث مدى مطابقة قرار هيئة الضمان الاجتماعي بعد إنجاز الخبير أو رفض إجراء الخبرة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي⁽²⁾، ففي كل هذه الحالات يمكن للقاضي الاجتماعي أن يتدخل لتصحيح الوضع وحماية حقوق المؤمن له من خلال الملف المعروض عليه.

وخلاصة لما سبق فإن القاضي لدى اتصاله بالدعوى المتعلقة بإجراءات الخبرة الطبية

فإن حكمه ينحصر في ثلاث صور وهي:

1-الحكم بإلغاء قرار الضمان الاجتماعي وبالتبعية اعتمادا نتائج الخبرة المتوصل إليها

من قبل الخبير

ومثال ذلك ما جاء في الحكم الصادر بتاريخ 2003/10/25 جاء فيه أنه: "مما سبق

يتبين للمحكمة أن القرار الصادر عن المدعى عليه بتاريخ 2002/09/23 جاء مخالف لنتائج

الخبرة الطبية من قبل الخبير ، وأين أصبحت نتائجها ملزمة لطرفي الدعوى مما يتعين معه

1-سماتي الطبيب، المنازعات الطبية، المرجع السابق، ص156.

2-سماتي الطبيب، المنازعات الطبية، المرجع السابق، ص157.

إلغاء القرار الصادر عن المدعى عليه بتاريخ 2002/09/23 بالتبعية ، وإحالة المدعى على الصنف الثاني من العجز بنسبة 90% قابلة للمراجعة⁽¹⁾.

2- الحكم بتعيين خبير طبي

ومثال ذلك ما قضى به الحكم بتاريخ 2005/03/19: " حيث أن المدعى قدم طعنا أمام لجنة العجز بتاريخ 2003/08/11 بموجب رسالة موسى عليها مع الاشعار بالاستلام، إلا أنه رغم استنفاد أجل شهرين المقررة قانونا لم تصدر اللجنة أي قرار مخالف بذلك نص المادة 36 من القانون 15/83 مما يعطي للمدعي حق اللجوء إلى القضاء ويتعين معه الاستجابة لطلبه المتعلق بتعيين خبير لفحصه وتحديد مختلف أنواع عجزه⁽²⁾.

3- الحكم يرفض الدعوى شكلا لفساد الاجراءات أو عدم التأسيس

الحكم يرفض الدعوى شكلا مثلما جاء في الحكم الصادر بتاريخ 2006/11/25 والذي جاء فيه أنه: " حيث أن الطعن في القرار الطبي لهيئة الضمان الاجتماعي أمام لجنة العجز ودون انتظار قرارها وطرح النزاع أمام المحكمة يعد فساد في الاجراءات طبقا للمواد 17، 25، 26، 30 من القانون رقم 15/81⁽³⁾.

أما الحكم يرفض الدعوى لعدم التأسيس مثال ذلك الحكم الصادر بتاريخ 2004/05/29 والذي جاء على أنه: " حيث أنه من المقرر قانونا أنه بانقضاء المدة التي قدمت خلالها الأدعاء النقدية للتأمين على المرض تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق من باب التأمين على العجز دون انتظار الطلب من المعني بالأمر وهو ما تم فعلا في قضية الحال إلا أنه

1- الحكم الصادر بتاريخ 2003/10/25 ، رقم 2003/212 عن محكمة برج بو عريريج، القسم الاجتماعي، بين (م،و،ع) ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وكالة برج بو عريريج نقلا عن سماتي الطيب ص158.

2- الحكم الصادر بتاريخ 2006/11/25 تحت 06/215 عن محكمة برج بو عريريج، القسم الاجتماعي (ج،ع)، ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لعمال الاجراء.

3- الحكم الصادر بتاريخ 2005/03/19 تحت رقم 2005/29 عن محكمة برج بو عريريج، القسم الاجتماعي بين (ج،ب) ومديرا لصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ، وكالة برج بو عريريج نقلا عن سماتي الطيب ص158

لا يمكن أن يبقى المدعى في عطلة مرضية طويلة الأمد وإنما بانقضاء أجل 300 يوم يحال العجز تطبيقاً لنص المادة 35 من القانون 11/83 مما يجعل دعوى المدعى غير مؤسسة وتعيين بالتبعية رفضها⁽¹⁾.

1- الحكم الصادر بتاريخ 2004/05/29 تحت رقم 2004/21 عن المحكمة لبرج بوعريريج، القسم الاجتماعي بين (ب،ك) وم الصندوق، وكالة برج بوعريريج

الفرع الثاني: التسوية القضائية للمنازعات الطبية المتعلقة بحالة العجز

نصت المادة 35 من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات على أنه: " تكون قرارات العجز الولائية المؤهلة للطعن أمام الجهات القضائية المختصة"⁽¹⁾.

وعليه سنتطرق في هذا الفرع إلى عرض النزاعات الطبية المتعلقة بحالات العجز على الجهة القضائية المختصة أولاً ثم دور القاضي الاجتماعي في الفصل في المنازعات الطبية المتعلقة بحالات العجز ثانياً.

أولاً: عرض النزاعات الطبية المتعلقة بحالات العجز على الجهة القضائية المختصة

سنتناول في هذا البند عرض النزاع الطبي المتعلق بالعجز على الجهة القضائية المختصة في القانون القديم سواء في القانون 15/83 أو القانون 10/99 الذي يعدل هذا الأخير، ثم في القانون الجديد 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

1- عرض النزاع الطبي المتعلق بحالة العجز على الجهة القضائية المختصة في ظل القانون القديم في ظل القانون القديم 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

لقد نصت المادة 37 من القانون 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على أنه: " يجوز الاعتراض على قرارات اللجان المختصة بحالات العجز لدى المجلس الأعلى للقضاء طبقاً للقانون"⁽²⁾،

وعلى ضوء ما سبق ذكره يمكن القول بأن المقصود بعبارة الطعن الواردة ضمن المادة 37 هو الطعن بالنقض ضد قرارات لجنة العجز الولائية أمام القضاء العادي المتمثل في الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا.

في ظل القانون رقم 10/99 المؤرخ في 11/11/1999 المعدل والمتمم للقانون 15/83 المتعلق بالمنازعات.

1- المادة 35 من القانون 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

2- المادة 37 من القانون 15/83 المؤرخ في 15/07/1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

بعد تعديل المادة 37 من قانون 15/83 المعدلة بالمادة 14 من القانون 10/99 التي تنص على أنه: " يجوز الطعن في قرارات اللجان المختصة بحالات العجز أمام الجهات القضائية المختصة"⁽¹⁾.

المشروع في هذه المادة استبدل المجلس الأعلى بعبارة الجهات القضائية المختصة، وبالتالي عوض أن يزيل الغموض الذي يشوب المادة 37 في ظل القانون 15/83 زاد تعقيداً، دون توضيح ماذا يعني بعبارة الجهات القضائية المختصة، حيث أن التعديل الذي طرأ على المادة 37 من القانون 15/83 والذي تم بموجب القانون 10/99 جعل المقصود بالجهات القضائية المختصة بالفصل في القرارات التي تصدرها اللجان للعجز في المحاكم المنعقدة في مقر المجالس القضائية وهذا مهو مستكشف من الممارسة الميدانية لعدة محاكم على مستوى الوطن ومن أمثلة ذلك نذكر الحكم الصادر عن محكمة تلمسان وذلك كما يلي:

" الحكم الصادر بتاريخ 2007/02/28 عن محكمة تلمسان تحت رقم 4549 والذي جاء فيه على أنه: " حيث أنه طبقاً لأحكام المادة 14 من القانون 10/99 المعدل للقانون 15/83 فإنه يجوز الطعن في قرارات لجنة العجز أمام المحكمة لم تحدد لذلك أجلاً مما يتعين معه عدم قبول دفع المدعى عليه"⁽²⁾.

2- عرض النزاع الطبي المتعلق بحالة العجز على الجهة القضائية المتخصصة في القانون الجديد 08/08، نصت المادة 35 من القانون 08/08 السالف الذكر على أنه " تكون قرارات لجنة

1- المادة 14 من القانون 10/99 المؤرخ في 11/11/1999 التي عدلت المادة 37 من القانون 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

2- الحكم الصادر بتاريخ 2007/02/28 عن محكمة تلمسان رقم 4549 نقلاً عن سماتي الطيب ص 164.

العجز الولائية المؤهلة قابلة للطعن أمام الجهات القضائية المختصة في أجل 30 يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار⁽¹⁾.

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع في القانون الجديد 08/08 أبقى على عبارة أمام الجهات القضائية المختصة" وبالتالي لم يضيف أي جديد عدا مهمة الطعن في قرارات لجنة العجز الولائية والمقدرة ب30يوما ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.

ومن ثم فإن نية المشرع تأكدت صراحة أنه يجب على المؤمن له بعدما يتم تبليغه بقرار لجنة العجز الولائية أن يقوم بالطعن في قرار اللجنة. إذا ما رغب في ذلك أمام المحكمة العليا⁽²⁾.

ثانيا: دور القاضي الاجتماعي في الفصل المنازعات الطبية المتعلق بحالاتالعجز

إن قرارات لجنة العجز الولائية يطعن فيها أمام المحكمة العليا ومن ثم فدور هذه الأخيرة محصورا في مراقبة تشكيل لجنة العجز الولائية المؤهلة تشكيلة صحيحة، مع ضرورة ذكر صفات أعضائها وكذا مراقبة آجال الطعن أمام هذه اللجان والمقدرة ب30يوما، ومراعاة مدى التزام لجنة العجز بالاختصاصات المخولة لها في ميدان العجز.

وأخيرا الوقوف على تسبب قرارات اللجنة ومدى مطابقته للقانون ويعتبر مراقبة تسبب قرارات العجز من أهم ما تقوم به المحكمة العليا.

وبالتالي فالدور الإيجابي للقاضي الاجتماعي المتواجد على مستوى المحكمة العليا بتشكيل حماية قضائية لحقوق المؤمن لهم وذوي حقوقهم من هيمنة هيئات الضمان الاجتماعي.

وبالتالي فالقاضي بماله من سلطة في هذا المجال له مهمة تطبيق القانون تطبيقا سليما مع ضمان التوازن بين ما تقتضيه المصلحة العامة وما تقتضيه مصلحة المؤمن له⁽³⁾.

1-المادة 35 من القانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في المجال للضمان الاجتماعي.

2- سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 168.

3- سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 173.

المطلب الثالث: المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي

سنتناول في هذا المطلب اختصاص المحاكم الجزائرية بالفصل في المنازعة التقنية في الفرع الأول، واختصاص المحاكم المدنية بالفصل في المنازعات التقنية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: اختصاص المحاكم الجزائرية بالفصل في المنازعة التقنية

لقد وضع المشرع مجموعة من الالتزامات يعاقب عليها جزائيا تتعلق بشروط ممارسة الطب في كافة التخصصات ، حيث أن جزء من هذه المخالفات المجرمة يتعلق بالعمل الطبي، أما الثانية فإنها تتعلق بمهنة الطب.

سنحاول التطرق إلى تلك المخالفات المتعلقة بممارسة مهنة الطب لأنها الأكثر شيوعا ولارتباطها الوثيق بالنشاط الطبي في مجال الضمان الاجتماعي، وهي المسؤولية الجزائرية عن إفشاء سر المهنة أولا وتزوير الشهادات الطبية ثانياً⁽¹⁾.

أولاً: المسؤولية الجزائرية للطبيب أو الخبير عن إفشاء سر المهنة

الإفشاء هو كشف السر وإطلاع الغير عليه مع تحديد الشخص صاحب المصلحة في كتمانها، ويتحقق الإفشاء إذا أعلن السر بأيّة وسيلة من طرف من أؤتمن عليه، ولا يتطلب القانون ذكر اسم صاحب السر وإنما يكفي أن يعلن السر بأيّة طريقة كانت سواء تم الإفشاء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، شفويا أو كتابيا أو عن طريق إعطاء الغير شهادة بما يعاني الغير من مرض⁽²⁾.

ومع ذلك فإنّ هناك حالات وأسباب يباح بموجبها إفشاء السر المهني الطبي وهي أسباب إما أن تكون مقررة لمصلحة خاصة، كحق الطبيب في كشف السر الطبي للدفاع عن نفسه، أو أن تكون مقررة لتحقيق مصلحة عامة، كمنع وقوع الجريمة طبقا لما هو وارد بالمادة 02/301 من قانون العقوبات، وكذا المحافظة على المصلحة العامة كما جاء في المادة 54 من القانون

1- بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 106.

2- نفس المرجع، ص 106

05/83 المؤرخ في 16/02/1985 المتعلق بحماية الصحة وفيما يخص أركان جريمة إفشاء السر الطبي فإنها تتمثل حسب المادة 301 من قانون العقوبات والمادة 206 من قانون حماية الصحة وهي الركن الشرعي والركن المادي الذي يتطلب لقيامه توافر ثلاثة عناصر وهي السر الطبي، فعل الإفشاء، الأمين على السر (صفة الجاني)، إضافة إلى الركن المعنوي المتمثل في القصد الجنائي⁽¹⁾.

ونجد صور السر المهني في المنازعات المتعلقة بالنشاط الطبي في مجال الضمان الاجتماعي تنعكس في نوعين من العلاقات:

أولهما تلك التي تقوم بين الطبيب والمريض، فإنّ الثابت قانوناً أنّه لا يكون الطبيب الخبير هو الطبيب المعالج للشخص موضوع الفحص، ومن واجبات الطبيب أن يعلم المريض بطبيعة مهنته طبقاً للمادة 207 من قانون الصحة بالإضافة إلى التزام الطبيب الخبير بالمحافظة على سر المهنة.

وثانيهما العلاقة القائمة بين الطبيب وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة والقضاء من جهة أخرى، إنّ العلاقة التي تجمع الطبيب بهيئة الضمان الاجتماعي تعدّ علاقة هامة على اعتبار أنّ النتائج المتوصل إليها في إطار الخبرة الطبية هي التي تحدّد نسبة العجز اللاحق بالمؤمنين اجتماعياً.

أمّا بالنسبة لعلاقة الطبيب الخبير بالقضاء فنجد الطبيب الخبير في ظلّها وعلى غرار علاقته بهيئة الضمان الاجتماعي غير ملزم أمام القاضي إلاّ بالكشف عن المعلومات التي تدخل في نطاق مهمّته.

ثانياً: المسؤولية الجزائية للطبيب أو الخبير بإصداره شهادات طبية مزورة

يقوم الأطباء كما هو معلوم بتقديم الشهادات والتقارير الطبية، وهم يخضعون في ذلك لقواعد يحددها القانون والتنظيم.

1- بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 108

لذلك فإنّ المشرّع أحاط تسليم هذه الشهادات بأحكام صارمة ينجرّ عن خرقها أو مخالفتها من قبل الطبيب أو الغير قيام المسؤولية الجزائية لهذا الأخير.

كما تنصّ المادة 238 من قانون الصحة على ما يلي: "يمنع كلّ طبيب، جراح أسنان، قابلة من الإشهاد خطأً أو عمداً قصد تأييد أو إلحاق ضرر بشخص معنوي أو طبيعي".

وعليه يمكن القول بأنّ مسؤولية الطبيب عن إصدار شهادة طبيّة مزوّرة تقوم على توافر ثلاثة شروط وهي:

- التزييف العمدي للحقيقة.
- قيام الضرر أو أن يكون محقق الوقوع، والذي يمكن أن يكون مادياً أو معنوياً.
- اتجاه إرادة الجاني إلى ارتكاب الفعل المجرم.

الفرع الثاني: اختصاص المحاكم المدنية بالفصل في المنازعات التقنية

لا شكّ أنّ المسؤولية الطبيّة تسري على جميع أنواع الأطباء بكافة تخصصاتهم سواء كان الطبيب عام، أخصائي، طبيب أسنان أو غير ذلك من التخصصات، المهم أن يكون قد دعي لإبداء ملاحظاته التقنية والفنية في إطار منازعة قائمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤمن له اجتماعياً⁽¹⁾.

ومن ثمّ يمكن القول بأنّ هؤلاء الأطباء يسألون عن أخطائهم طبقاً للقواعد العامة في المسؤولية التقصيرية التي تقوم بتوافر ثلاثة أركان وهي: الخطأ، الضرر والعلاقة السببية بين الخطأ والضرر، حيث سنتطرق إلى الخطأ أولاً، الضرر ثانياً والعلاقة السببية ثالثاً.

أولاً: الخطأ

إنّ الالتزام الذي يقع على عاتق الأطباء بصفة عامة من حيث المبدأ هو التزام ببذل عناية للذي يتلخص مضمونه في بذل الجهود الصادقة واليقظة التي تتفق والظروف القائمة والأصول العلمية الثابتة بهدف الوصول إلى مطابقة مركز المؤمن له اجتماعياً المحتج بإصابته

1- نفس المرجع، ص 116.

مع مركزه الواقعي والفعلي لكن أيّ إخلال بمثل هذا الالتزام يشكل خطأ يثير مسؤولية الطبيب حيث يسأل عن كلّ تقصير في مسلكه الطبي كما يسأل عن خطئه العادي أيّا كانت درجة جسامته، فمعيار الخطأ هو معيار موضوعي قوامه سلوك الشخص العادي.

ومن ثمّ فإنّ الخطأ الطبي على وجه خاص هو عدم قيام الطبيب بالالتزامات الخاصة التي تفرضها عليه مهنته، فالأصل أيّ شخص يباشر مهنة تستلزم دراية خاصة يعتبر ملزماً بالإحاطة بالأصول العملية التي تمكنه من مباشرتها فيعدّ مخطئاً إذا كان غافلاً عنها⁽¹⁾.

وقد استقرّ الفقه والقضاء على مسؤولية الطبيب عن خطئه مهما كان نوعه سواء كان فنياً أو مادياً، جسيماً أو يسيراً المهمّ أن يكون واضحاً وثابتاً بصورة قطعية لا احتمالية. حيث تقوم مسؤولية هؤلاء الأطباء في حالة الإقرار كذباً بوجود أو بإخفاء وجود مرض أو عاهة وذلك لحمل هيئات الضمان الاجتماعي على دفع أداءات نقدية أو عينية، كذلك الشأن في حالة إعطاء بيانات كاذبة عن مصدر مرض أو عاهة بغرض محاباة المصاب ولتمكينه أو ذوي حقوق من الاستفادة بحقوق غير قانونية في إطار حادث العمل أو المرض المهني⁽²⁾.

ثانياً: الضرر

يعدّ الضرر كذلك من أركان المسؤولية وينقسم إلى قسمين: الضرر المادي والضرر الأدبي، فالأول يتمثل فيما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب، أمّا الضرر الأدبي فهو ذلك الأذى الذي يلحق بالإنسان في جسمه أو ماله أو شرفه أو عواطفه⁽³⁾.

وثبوت الضرر يعتبر شرطاً لازماً لقيام المسؤولية، ويعتبر تقرير وقوع الضرر من المسائل الموضوعية لكن شروط الضرر من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة المحكمة العليا، وتتمثل الشروط العامة للضرر الذي يفتح الحق في التعويض في أن يكون الضرر موجوداً وأن يكون أكيداً وأن يكون مباشراً.

1- رابح محمد، المسؤولية المدنية للأطباء في ضوء القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 149-150.

2- بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 118.

3- حروزي عز الدين، المسؤولية المدنية للطبيب، أخصائي الجراحة في القانون الجزائري والمقارن، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص 165.

- أن يكون الضرر أكيدا أي يجب على المدعي أن يبين أنه تضرر فعلاً من عمل الطبيب (1).
 - أن يكون الضرر محققاً أي أن يكون الضرر المدعي بالإثبات على وجه اليقين والتأكيد (2).
- أن يكون الضرر مباشراً، في الواقع أن التعويض يقاس بمقياس الضرر المباشر الذي أحدثه الفعل غير المشروع سواء كان الضرر مادياً أو معنوياً.

ثالثاً: العلاقة السببية

إن وقوع خطأ من الطبيب وحصول ضرر للمريض لا يعني قيام مسؤولية الطبيب ما لم يكن الضرر الذي أصاب المريض ناتجاً عن خطأ الطبيب كنتيجة طبيعية له ومرتبطة ارتباطاً مباشراً برابطة يطلق عليها اسم العلاقة السببية الركن الثالث في المسؤولية (3).

حيث تعتبر العلاقة السببية هي مجموعة العوامل الايجابية والسلبية التي تساهم في إحداث النتيجة والضرر (4).

إن قرينة إثبات توافر علاقة سببية بين الخطأ والضرر تقوم لصالح المضرور والمسؤول نفي هذه القرينة فإثبات أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه، وخطأ المصاب ينفي رابطة السببية إذا كان هو وحده السبب في إحداث الضرر، أما إذا كان قد ساهم مع خطأ الطبيب في وقوع الضرر فإن ذلك يؤدي إلى إنقاص التعويض المحكوم به على الطبيب بقدر نسبة خطأ المصاب.

تتنفي مسؤولية الطبيب بانتهاء رابطة السببية نتيجة خطأ الغير إذا كان كافياً لإحداث النتيجة (5).

خاتمة

-
- 1- بن صاري ياسين، المرجع أعلاه، ص 120
 - 2- إبراهيم أحمد محمد الرواشدة، المسؤولية المدنية لطبيب التخدير، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، دار ستان للنشر والبرمجيات، مصر، 2010، ص 195-196.
 - 3- إبراهيم علي حمادي، الخطأ المهني والخطأ العادي في إطار المسؤولية الطبية، دراسة قانونية مقارنة، طبعة 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2007، ص 74.
 - 4- راييس محمد، المرجع السابق، ص 149.
 - 5- بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 121

إن عرض مختلف الجوانب القانونية والإجرائية التي تحكم وتنظم آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ومختلف التعديلات التي طرأت عليها تسمح بالوقوف عند إرادة المشرع الصريحة في جعل نظام التسوية الداخلية (التسوية الإدارية) للمنازعات بصفة عامة هي الأصل قبل أي تفكير في اللجوء أمام القضاء، وذلك لتمكين المؤمن أو ذوي حقوقه من تحصيل حقوقه حيث أن هذه الإجراءات تحمل أحيانا في طياتها الكثير من التعقيدات و التضارب، وحتى نوع من الفراغ الذي لا يسمح بتكريس الهدف المرجو من وراء إرساء قواعد نظام التسوية الودية في مجال منازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة، حيث يبقى طريق اللجوء إلى القضاء هو الحل الأخير أي بعد فشل إجراءات التسوية الداخلية.

الخاتمة

تعتبر ظاهرة حوادث العمل من بين الموضوعات التي لقيت إهتماما واسعا النطاق من طرف الباحثين والمختصين في هذا المجال، خصوصا وأن هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم التدابير والإجراءات المتخذة للتقليل والحد منها، وذلك نظرا لتشابك وتعقد العوامل المسببة لها، إضافة كذلك الى عوامل يرجع سببها الى عدم امتثال العمال للتوصيات والتوجيهات التي يقدمها لهم أرباب العمل، وبالتالي فالعنصر البشري يلعب دورا أساسيا في تفاقم هذه الظاهرة من جهة، ومن جهة أخرى يجب على أصحاب العمل أن يضعوا مصلحة عمالهم فوق كل اعتبار وتوفير لهم بيئة آمنة ومريحة تساعدهم على أداء مهامهم على أحسن وجه وذلك لتفادي الوقوع في هذه المخاطر.

وتجدر الإشارة أن المشكل الرئيسي يكمن في اثبات الصفة المهنية للحدث ، من طرف العامل في حالة تعرضه لحدث عمل اثناء أداء عمله أو بمناسبةه ،وقام بعرض ملفه على مصلحة حوادث العمل والأمراض المهنية ولكن تم رد عليه بالرفض من قبل هاته المصلحة ففي هذه الحالة ينشب نزاع بينه وبين هيئات الضمان الاجتماعي.

وعليه فان الضمان الاجتماعي يشكل أحد صور الحماية الإجتماعية التي نصت عليها المعاهدات والدساتير الدولية، والتي تهدف بدورها الى إعطاء مكانة خاصة للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وذوي الحقوق سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وذلك عن طريق التكفل بجميع الأخطار المهنية التي تؤدي الى التقليل أو عدم القدرة على الكسب وأحيانا العجز بصفة نهائية، ونظرا للأهمية البالغة التي يكتسبها هذا النوع الجديد من المنازعات التي أصبحت تحتل مكانة بين مختلف القضايا المعروضة على المحاكم، وعليه جعل المشرع الجزائري نظام التسوية الداخلية للمنازعات الأصل لسهولة الإجراءات وبساطتها قبل المثول الى القضاء أو ما تعرف بالتسوية القضائية.

ومن خلال داستنا نستنتج مجموعة من الملاحظات أهمها:

- طول اجال رفع الدعوى أمام المحكمة وهذا لتفادي البطء في تصفية ملفات المؤمنين الاجتماعيين وأرباب العمل.
- عدم اقرار مسؤولية رب العمل في تحمل تبعات حادث العمل الذي يقع للعامل في حالة تصريح رب العمل بانتساب العامل الى هيئة الضمان الاجتماعي بعد وقوع الحادث.

- المنازعة التقنية في حوادث العمل لا تكفي لفض منازعاتها بمجرد التسوية الادارية فلا بد من التسوية القضائية حتى لا تضيع حقوق المؤمن لهم.
- من خلال هذه الملاحظات نجد أن المشرع نجح نسبيا فقط لفض المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، لذا يجب عليه الالتفات لتغطية جميع الجوانب للحفاظ على حقوقهم.
- وفي الأخير يمكن القول أن الوقاية من حوادث العمل تبقى السبيل الأمثل للحفاظ على صحة العامل من المخاطر التي يتعرض لها أثناء تأديته لعمله، ولتفادي الوقوع في مثل هذه الحوادث ارتأينا أن نختم هذا البحث بمجموعة من الإقتراحات والتوصيات التالية:
- بالنسبة لهيئة الضمان الاجتماعي :
- ضرورة توفير المؤسسة لسجلات خاصة بحوادث العمل والقيام كل سنة باحصائها والوقوف على أسبابها.
- رسكلة عمال الضمان الاجتماعي من خلال القيام بعملية تكوين العمال في مناصب تتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية.
- بالنسبة لهيئة المستخدمة (الشركة، المصنع).
- القيام بمراقبة دورية مفاجئة لأماكن العمل للتأكد من ارتداء العمال من توفير وسائل الوقاية من طرف الادارة.
- ضرورة تجديد الآلات وصيانتها كل سنة قصد تفادي الاصابات والحوادث .
- فرض عقوبات تأديبية صارمة على العمال الذين لا يمتثلون لاجراءات الأمن والوقاية.
- القيام بحملات تحسسية لتوعية العمال.
- ضرورة وضع مشرف داخل أماكن العمل لمراقبة العمال، واعطاء النصائح والارشادات.
- ضرورة العمل على خلق بيئة نظيفة وامنة تساعد العمال على أداء أفضل معى ضرورة معالجة مشاكلهم وانشغلا تم واقتراحاتهم التي يبديونها عن سير العمل.
- وعليه فإن بحثنا هذا يفتح المجال لبحث جديد ويكون قاعدة لبحث اخر فمثلا كانت الدراسات السابقة أساسا لبحثنا فبحثنا سيكون أساسا لبحث آخر.

قائمة المراجع

1-القوانين و المراسيم التنفيذية

- 1- القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 ، الموافق ل 2 يوليو 1983 ، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 28، بتاريخ 5 جويلية 1983 .
- 2- القانون 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403، الموافق ل 2 يوليو 1983 ، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 28 ، بتاريخ 5 جويلية 1983
- 3- القانون 15/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 ،الموافق ل 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 28 ، بتاريخ 5 جويلية 1983
- 4- القانون 10/99 المؤرخ في 3 شعبان عام 1420 ، الموافق لـ 11/11/1999، الذي يعدل قانون 83-15 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 12/07/1983 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 80 المؤرخ في 6 شعبان 1420 الموافق لـ 14/11/1999 .
- 5- القانون 08/08 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق لـ 23 فبراير سنة 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية العدد 11 المؤرخ في 24 صفر عام 1429 الموافق لـ 2 مارس 2008 .
- 6- قانون الاجراءات المدنية والادارية رقم 08 / 09 المؤرخ في 25/02/2008.
- 7- القانون المدني الجزائري.
- 8- المرسوم التنفيذي 1433/05 المؤرخ في 08/11/2005 الذي يحدد قواعد تعيين أعضاء اللجنة الولائية في مجال الضمان الاجتماعي و كفايات سيرها.
- 9- المرسوم التنفيذي 235/04 المؤرخ في 09/08/2004 الذي يحدد تشكيلة اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و صلاحيات و كفايات سيرها.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 246/92، المؤرخ في 06/07/1994 المتضمنة لمدونة أخلاقيات الطب.

1-الكتب باللغة العربية

- 1- إبراهيم احمد محمد الرواشدة ، المسؤولية المدنية للطبيب التخدير دراسة مقارنة ، دار الكتب القانونية، دار ستان للنشر والبرمجيات ، مصر ، 2010
- 2- إبراهيم علي حمادي، الخطأ المهني و الخطأ العادي في اطار المسؤولية الطبية ، دراسة قانونية مقارنة ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت ، لبنان ، 2007
- 3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة فردية، الجزء الثاني ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 4- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر 2010
- 5- بن صاري ياسين منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة الجزائر 2004.
- 6- حروزي عز الدين، المسؤولية المدنية للطبيب، أخصائي الجراحة في القانون الجزائري و المقارن، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر.
- 7- رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2010
- 8- رايس محمد، المسؤولية المدنية للأطباء في ضوء القانون الجزائري ، دار هومة ، للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2007
- 9- سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد ، دار الهدى ، الجزائر، 2010.
- 10- سماتي الطيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، الجزء الأول، بدون طبعة، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر 2013.
- 11- سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2008.

- 12- عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية، المجلد الثاني، المنشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان 1998
- 13- عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر 2008.
- 14- عجة الجبلاي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر 2005.
- 15- مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، (نظرية الاختصاص) الجزء الثاني، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2009
- 16- مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010.
- 17- مهند صالح الزغبى، النظام القانوني لتأمين إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي الأردني دراسات القانون المصري و الفرنسي، دار يافا العلمية للنشر و التوزيع، الأردن 2013

2- الكتب باللغة الفرنسية

Robert charin, Droit de la protection (1), l'harmattant. Paris, 2007،

L. Derder, vos question sur le droit, 2 ("le travaille",) Berti édition، Aalger، 2006

المذكرات

- 1- أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والأمن المهنية (لمستخدمين منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة) مذكرة لنيل شهادة الماجستير، غزة 2006.
- 2- دوباخ قويدر، دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات و حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسنطينة 2008، 2009.
- 2- قالة فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، تيزي وزو الجزائر، سنة 2012

3- كشيده باديس، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، قانون أعمال باتنة 2010/2009.

4- منار حلمي عبد الله عدوي، أحكام تعريف إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فلسطين 2008

• المقالات

1- محمادي مبروك، منازعات المتعلقة بحوادث العمل، منازعات العمل والأمراض المهنية الجزء الثاني، 1997، قانون المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر.

• المجلات

1- رمضان عمومن وآخرون، حوادث العمل "أسبابها وأساليب حفظها" مجلة العلوم الإنسانية عدد خاص، الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل. دون سنة.

• الأحكام و القرارات القضائية

- الحكم الصادر بتاريخ 2003/10/25، رقم 2003/212 عن محكمة برج بوعريريج، القسم الاجتماعي بين (م.و.ع) و مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وكالة برج بوعريريج.

- الحكم الصادر بتاريخ 2004/05/29 تحت رقم 2004/21 عن محكمة برج بوعريريج، القسم الاجتماعي بين (ب.ك) ومدير الصندوق، وكالة برج بوعريريج.

- الحكم الصادر بتاريخ 2005/03/19 تحت رقم 2005/29 عن محكمة برج بوعريريج، القسم الاجتماعي، بين (ج.ب) ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وكالة برج بوعريريج

- الحكم الصادر بتاريخ 2006/11/25 تحت رقم 06/215 عن محكمة برج بوعريريج، القسم الاجتماعي (ج.ع) ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

- الحكم الصادر بتاريخ 2007/02/28 عن محكمة تلمسان رقم 4549- نقلا عن سماني الطيب.

- - القرار الوزاري رقم 04 الصادر بتاريخ 1983/03/11 المتعلق بكيفيات تعيين أعضاء لجان الطعن في مجال الضمان الاجتماعي وسير هذه اللجان.

- القرار الوزاري المؤرخ في 11 مارس 1987 المتضمن تعيين أعضاء لجان الطعن المسبق.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 166006، بتاريخ: 14/07/1998 العدد 1، 2000.
- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ملف 1867 بتاريخ 09/11/1999 المجلة القضائية العدد 7 لسنة 2000.
- قرار المحكمة العليا، الصادر بتاريخ 05/09/2007 تحت رقم 2822 الغرفة الاجتماعية، القسم الثاني، بين (ب.س)، ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وكالة برج بوعريريج، غير منشور...

حوادث العمل في التشريع الجزائري

الفهرس

3-1	المقدمة
38-4	الفصل الاول: ماهية حوادث العمل
20-5	المبحث الأول : مفهوم حوادث العمل
8-5	المطلب الأول: تعريف حوادث العمل
5	الفرع الأول : التعريف اللغوي
8-6	الفرع الثاني : التعريف الاصطلاحي
14-8	المطلب الثاني : أسباب حوادث العمل
11-8	الفرع الاول : الأسباب البيئية والتنظيمية
9-8	أولا : درجة الحرارة
10-9	ثانيا : الاضاءة
10	ثالثا : الضوضاء
10	رابعا : التهوية
11-10	خامسا : السرعة في القيام بالعمل
14-11	الفرع الثاني : الأسباب الشخصية والديموغرافية
13-11	أولا : الأسباب الشخصية
14-13	ثانيا : الأسباب الديموغرافية
20-14	المطلب الثالث :شروط حوادث العمل
17-14	الفرع الاول :شروط فجائية وخارجية الحادث
16-14	أولا : شرط فجائية الحادث
17-16	ثانيا : شرط خارجية الحادث
19-17	الفرع الثاني : الاصابة البدنية

مواضع العمل في التشريع الجزائري

20-19	الفرع الثالث : قيام علاقة بين العمل والحادث
38-21	المبحث الثاني : وقوع حادث العمل
32-21	المطلب الاول : حالات وقوع حادث العمل
26-21	الفرع الاول : أثناء وبسبب العمل
26-21	أولا : وقوع الاصابة اثناء العمل
27-26	ثانيا : وقوع الاصابة بسبب العمل
33-27	الفرع الثاني : وقوع الحادث في طريق الرابط بين مكان العمل واقامته
38-33	المطلب الثاني : اجراءات اثبات حادث العمل
34-33	الفرع الاول : معاينة الحادث
34-33	أولا : التصريح بالحادث
34	ثانيا :النظر في الملف
35-34	الفرع الثاني : معاينة الاصابات
38-35	الفرع الثالث : الاداءات
35	أولا : اداءات عن العجز الدئم
36-35	ثانيا : الاداءات عن العجز المؤقت
37	ثالثا : الاداءات عن وفاة العامل

86-39	الفصل الثاني: تسوية منازعات حوادث العمل
64-40	المبحث الاول : الاجراءات الادارية

مواثيق العمل في التشريع الجزائري

47-40	المطلب الأول : المنازعة العامة
44-41	الفرع الأول : الطعن المسبق أمام اللجنة المحلية
43-42	أولا : تشكيلة اللجنة المحلية للطعن المسبق
43	ثانيا : اختصاصات اللجنة المحلية للطعن المسبق
44-43	ثالث : اجال الطعن أمام اللجنة المحلية للطعن المسبق
47-44	الفرع الثاني : الطعن المسبق أمام اللجنة الوطنية
45	أولا : تشكيلة اللجنة الوطنية للطعن المسبق
46	ثانيا : صلاحيات اللجنة الوطنية للطعن المسبق
47	ثالثا : اجراءات واجال الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق
57-47	المطلب الثاني : المنازعة الطبية
52-48	الفرع الاول : الخبرة الطبية واجراءاتها
49-48	أولا : طلب الخبرة
50-49	ثانيا : تعيين الخبير
52-51	ثالثا : سير اجراءات الخبرة
52	رابعا : نتائج الخبرة
58-53	الفرع الثاني : اللجنة الولائية للعجز
54-53	أولا: تشكيل اللجنة الولائية للعجز
56-55	ثانيا : اختصاصها
57-56	ثالثا : اجال الطعن أمام اللجنة الولائية
58-57	رابعا : قرارات اللجنة والطعن فيها
63-58	المطلب الثالث : المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي
61-59	الفرع الأول : عرض النزاع على اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي
60-59	أولا : المنازعات التقنية ترفع أمام اللجنة التقنية المنعقدة لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي

60	ثانيا : اجبارية اللجوء الى اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي
61	ثالثا : تشكيلة اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي
63-61	الفرع الثاني : اجراءات سير اللجنة التقنية وصلاحياتها
62	أولا : اخطار اللجنة التقنية من طرف هيئة الضمان الاجتماعي
63-62	ثانيا : اجال عرض النزاع التقني على اللجنة التقنية
63	ثالثا : صلاحيات اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي
85-64	المبحث الثاني : الاجراءات القضائية
71-64	المطلب الأول : المنازعة العامة
68-64	الفرع الأول : اختصاصات المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية
65	أولا : اجراءات رفع الدعوى القضائية الى المحكمة الاجتماعية طرق الطعن فيها
66	ثانيا: تشكيلة المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية وشروط رفع الدعوى
68-67	ثالثا : موضوع و اجال رفع الدعوى القضائية
71-68	الفرع الثاني اختصاص المحكمة الفاصلة في اطار القانون العام
69-68	أولا : اختصاص القضاء المدني
70-69	ثانيا : اختصاص القضاء الجزائي
70-69	ثالثا : اختصاص القضاء الاداري
79-71	المطلب الثاني : المنازعة الطبية
76-71	الفرع الأول : التسوية القضائية للمنازعات المتبعة باجراءات الخبرة الطبية
74-72	أولا : عرض النزاع المتعلق باجراءات الخبرة الطبية على المحكمة الاجتماعية
76-75	ثانيا : دور القاضي الاجتماعي في الفصل في المنازعات المتعلقة باجراءات الخبرة الطبية
79-77	الفرع الثاني : التسوية القضائية للمنازعات الطبية المتعلقة بحالة العجز
79-77	أولا : عرض النزاعات الطبية المتعلقة بحالات العجز على الجهة القضائية المختصة
79	ثانيا : دور القاضي الاجتماعي في الفصل في المنازعات الطبية المتعلقة بحالات العجز

مواضع العمل في التشريع الجزائري

85-80	المطلب الثالث: المنازعة التقنية ذات الطابع الطبي
82-80	الفرع الأول : اختصاص المحاكم الجزائية بالفصل في المنازعة التقنية
81-80	أولا : المسؤولية الجزائية للطبيب أو الخبير عن أفشاء سر المهنة
82	ثانيا : المسؤولية الجزائية للطبيب أو الخبير باصدار شهادات طبية مزورة
85-82	الفرع الثاني: اختصاص المحاكم المدنية بالفصل في المنازعات التقنية
83	أولا : الخطأ
84	ثانيا : الضرر
85-84	ثالثا : العلاقة السببية
88-87	الخاتمة
		قائمة المراجع