

الطابع الخاص للتعويض عن الإخلال بالالتزام بالسلامة في مجال حوادث العمل

Specificity of compensation for failure to comply with Safety Commitment in occupational accidents

د/ فتحي وردية

كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة تيزي وزو

ourdia_f@yahoo.fr

تاريخ الارسال: 2019/09/24 تاريخ القبول: 2019/11/04 تاريخ النشر: 2019/11/19

الملخص:

يجد التكريس القانوني لمبدأ ضمان السلامة جذوره في عقود خاصة أهمها عقد العمل، ولعل أهم مجال يمسه يتمثل في حوادث العمل وذلك من منطلق التزام الهيئات المستخدمة وأصحاب العمل بالوقاية الصحية والأمن في أماكن العمل.

تكريسا لفعالية القواعد المجسدة لهذا الالتزام ولقصور قواعد المسؤولية المدنية عن استيعاب الأضرار الناجمة عن حوادث العمل عرف نظام التعويض عن الإخلال بالسلامة وبصفة خاصة السلامة الجسدية تحولا فيه من خلال إقرار نظام خصوصي للتعويض يرتكز على أساس نظرية الضمان ليتحول من المسؤولية الفردية إلى المسؤولية الجماعية. الأمر الذي يفرض التساؤل عن امتداد هذا الطابع الخاص للتعويض عن حوادث العمل وفعاليتها في تحقيق التعويض العادل للطرف المتضرر أم ضرورة الاستئناس بقواعد المسؤولية المدنية لضمانه.

الكلمات المفتاحية:

الالتزام بالسلامة، حوادث العمل، التعويض الجزافي، التعويض التكميلي، الضمان الاجتماعي.

Abstract:

The concrete legal form of the principle of safety is rooted in private contracts, the most important of which is the employment contract. Perhaps the most important field is occupational accidents, based on the commitment of employing organizations and employers to preventive health and security in the workplace.

In order to consolidate the effectiveness of the rules which embody the said commitment, and because of failure of Civil Liability rules to capture the damage resulting from occupational accidents, the system of compensation for the compromising of safety and, in particular, physical safety, has been transformed by the adoption of a special compensation system based on the theory of security to shift from individual responsibility to collective responsibility, which raises the question of the extension of this special nature to compensate for occupational accidents and its effectiveness in achieving fair compensation for the injured party or the need to consult the rules of civil liability to ensure it

Keywords:

safety commitment, occupational accidents, compensation, supplementary compensation, social security.

مقدمة:

يجد التكريس القانوني لمبدأ ضمان السلامة جذوره في عقود خاصة أهمها عقد العمل، ولعل أهم مجال يمسّه يتمثل في حوادث العمل وذلك من منطلق التزام الهيئات المستخدمة وأصحاب العمل بالوقاية الصحية والأمن في أماكن العمل.

فلقد انبثقت الفكرة الأولى للالتزام بالسلامة في نهاية القرن التاسع عشر بمناسبة حوادث العمل إذ نادى الفقه بضرورة تعويض العمال عن الأضرار الجسدية التي تصيبهم دون تكليفهم بعبء إثبات خطأ رب العمل. وقد كان ذلك دافعا للمشرع الفرنسي لإصدار قوانين خاصة بإصابات العمل بهدف التخلص من صعوبة إثبات الخطأ.

تكريسا لفعالية القواعد المجسدة لهذا الالتزام ولقصور قواعد المسؤولية المدنية عن استيعاب الأضرار الناجمة عن حوادث العمل عرف نظام التعويض عن الإخلال بالسلامة وبصفة خاصة السلامة الجسدية تحولا فيه من خلال إقرار نظام خصوصي للتعويض يركز على أساس نظرية الضمان التي تعد في الحقيقة تكريس لفلسفة التأمين الاجتماعي أو ما يعرف بالحيطه الاجتماعية أو فكرة جمعية الأخطار أو الأخطار الاجتماعية.

يدفع هذا الطابع الخصوصي لهذا التعويض للتساؤل عن مدى فعاليته في تجسيد مقتضيات الالتزام بضمان السلامة في الوسط المهني وضمان التعويض العادل للعامل المضرور. أكثر من ذلك هل هذا النظام المتميز للتعويض من شأنه أن يغني عن الاعتماد على قواعد المسؤولية المدنية أم أن هذا النظام يعترضه قصور من شأنه أن يفرض ضرورة الاستئناس بقواعد المسؤولية المدنية بما يسمح بضمان التعويض العادل للعامل المعني.

تقتضي الإجابة عن هذا التساؤل الوقوف عند معالم الطابع الخصوصي للتعويض عن حوادث العمل بالتطرق لتلقائية هذا التعويض المبني على أساس نظرية المسؤولية الاجتماعية (المبحث الأول) ثم تأسيس التعويض التكميلي كآلية استثنائية لتغطية أوجه القصور في أحكام التعويض الخاص المقرر ضمن

التشريعات الخاصة بحوادث العمل وكذا كجزاء يمتد للمستخدم لإخلاله بقواعد السلامة المهنية من منطلق حق العامل في السلامة الجسدية أي لإخلاله بالتزامه بضمان السلامة للعامل، فالمستخدم بموجب عقد العمل لا يلتزم فقط بدفع الأجر مقابل العمل وإنما يلتزم بضمان السلامة (المبحث الثاني).

المبحث الأول : إقرار التعويض الجزافي عن حوادث العمل: تحول من المسؤولية الفردية للمسؤولية الجماعية

يعتبر مجال حوادث العمل المجال الخصب لإقرار الأسس الخاصة للتعويض عن الإخلال بالالتزام بالسلامة بل هو أول مجال يترك فيه الخطأ كأساس للمسؤولية، ليعمل فيه كأصل عام بقواعد التضامن الاجتماعي التي تؤسس تعويضا ذو طابع خاص يتجلى في التعويض الجزافي.

يتميز التعويض عن حوادث العمل بجزافيته، ويقصد بالجزافية في التشريع الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية أن التعويض لا يكون كاملا وإنما تقديريا فقط يشمل الضرر الجسماني، فهو مقرر كضمانة خاصة لحق العامل في السلامة الجسدية أما سلامة ذمته المالية والمعنوية فهي من اختصاص القواعد العامة كما لا يهدف لجبر الضرر بل المساعدة على استعادة القدرة على العمل⁽¹⁾. فالتعويض الجزافي في التشريع الخاص بحوادث العمل هو التعويض الذي يقضي به قانون الضمان الاجتماعي للمتضرر أو ورثته ويتمثل في مجموعة من المنافع النقدية والعينية، تستحق كل واحدة منها بحسب نسبة العجز وانعكاساتها على القدرة على العمل والكسب تخفيضا أو فقدا.⁽²⁾

تعد جزافية التعويض عن حوادث العمل من أهم نتائج تطبيق قاعدة الحصانة التي تحجب عن المتضرر أو ذويه حق مطالبة صاحب العمل باعتباره مخلا بالتزامه بضمان السلامة بتعويض آخر غير المحدد قانونا، فهو تعويض محدد سلفا من المشرع سواء من حيث الأضرار المعوض عنها أو الأسس التي يجب إتباعها، كما أنه تعويض خاص يمكن رب العمل من التمتع بالحصانة من الرجوع عليه وفقا للقواعد العامة.

يسمح إقرار مثل هذا التعويض بتحقيق الهدف المتوخى من الضمان الاجتماعي الذي لا يقتصر دوره في ضمان حق الضحية في السلامة والأمن بل يؤمن المستخدم من الآثار المادية لتحقق مسؤوليتهم، الأمر الذي يستوجب استبعاد أحكام المسؤولية المدنية والقضاء بتلقائية التعويض عن حوادث العمل الذي

¹ - بورجو وسيلة، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2012-2013، ص 44 .

² - محمد المناصير، "مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل -دراسة مقارنة-"، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، العدد 1، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2016، ص 273.

تتكفل به هيئات الضمان الاجتماعي، الأمر الذي يستوجب الوقوف عند إدراج التعويض الجزافي في منظومة الضمان الاجتماعي (المطلب الأول) ثم مختلف صور هذا التعويض (المطلب الثاني).

المطلب الأول: إدراج التعويض الجزافي في منظومة الضمان الاجتماعي

كرس المشرع الجزائري لأول مرة نظاما تعويظيا خاصا عن حوادث العمل في منظومة الضمان الاجتماعي ضمانا لحق العامل في السلامة الجسدية التي تعتبر التزاما أساسيا واقع على عاتق المستخدم بالدرجة الأولى بموجب القانون رقم 66-183⁽¹⁾ واعتبر هذا النظام التعويضي خاص ومستقل عن مقتضيات القواعد العامة للمسؤولية ومن النظام العام ف جاء في المادة 109 منه على أنه " لا يجوز للمصاب أو ذوي حقوقه رفع دعوى القانون العام قصد الحصول على التعويضات عن الحوادث والأمراض المنصوص عليها في هذا الأمر مع مراعاة أحكام المواد من 113 إلى 127 ". وتؤكد تبني المشرع الجزائري لنظرية الأخطار الاجتماعية كأساس للتعويض عن حوادث العمل في سنة 1983 بموجب القانون رقم 83-13⁽²⁾ حيث وضع نظام خاص لتعويض ضحايا حوادث العمل تجلى في تعويض متميز بتلقائيته وجزافيته وبعده عن قواعد وأسس المسؤولية المدنية في القواعد العامة. وذلك لغرض تحقيق هدف أساسي يتمثل في إعطاء الأولوية لسلامة وأمن العامل وتفاذي ما يعيقه على استحقاق التعويض بتطبيق القواعد العامة من ضرورة وجود مسؤول وإمكانية إيساره أو صعوبة إثبات الخطأ، لذا فأساس التعويض عن حوادث العمل يتمثل في الحق في السلامة الجسدية، وحادث العمل يرتبط بالإصابة البدنية أي الضرر الجسدي.

على هذا الأساس فوفقا لأحكام القانون رقم 83-13 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فإن الضحية في حوادث العمل وضمانا للحق في السلامة الجسدية تستفيد من تعويض تلقائي قائم وثابت بمجرد ثبوت الإصابة ولا عبرة بوجود مسؤول عن الحادث أو عدمه وهو تعويض جزافي لا يغطي سوى الأضرار الجسمانية ووفق أسس موضوعية محددة ولا يمكن الخروج عنها ولا يملك القاضي في تحديده أية سلطة تقديرية، عكس ما هو مقرر في نظام المسؤولية المدنية والتي تعوض على جميع الأضرار المادية والمعنوية متى توافرت الشروط المقررة للتعويض. كذلك وخلافا لقواعد المسؤولية أين يقع عبء التعويض على الذمة الفردية للمسؤول أو المخل بالالتزام بالسلامة، فإن عبء التعويض الرئيسي لحوادث العمل يقع على عاتق الذمة الجماعية للمجتمع ممثلة في هيئة الضمان الاجتماعي⁽³⁾. فالتعويض الملقى على عاتق

1 - قانون رقم 66-183 مؤرخ في 21 جوان 1966، يتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ج عدد 55 لسنة 1966 (ملغى).

2 - قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ج عدد 26 لسنة 1983 معدل ومتمم.

3 - راجع المادة 81 من القانون رقم 83-13 والمادة 78 من القانون 83-11 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر ج عدد 28 لسنة 1983 المعدل والمتمم، وقد جاء في قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 2001/09/12، ملف رقم 244881 "الدعوى لا تقام أساسا ضد المؤسسة صاحبة العمل وإنما ضد الهيئة التي تتحمل التعويض في إطار القانون 83-13". نشرة القضاة، العدد 58، لسنة 2001، ص 180.

هيئة الضمان الاجتماعي لا يقوم على أساس فكرة الخطأ كما أنه لا يتحدد بقدر الضرر بل عبارة عن تعويض جزافي لا يستهدف جبر الأضرار التي لحقت العامل بقدر ما يستهدف حماية الحق في السلامة الجسدية، كذلك فهو تعويض ثابت قانونا ولا يسقط بقيام مسؤولية المستخدم أو الغير عن الحادث. فهذا النظام الخاص للتعويض عن حوادث العمل يقوم أساسا على الحق في السلامة الجسدية فلا يهتم بمعاينة المسؤول، وهو المبدأ أو الأصل في هذا المجال.

وفيما يخص تعويض ضحايا حوادث العمل لابد من الإشارة إلى أن التعويض الرئيسي الذي يمنحه صندوق الضمان الاجتماعي للضحية أو ذوي الحقوق وهو ما يعبر عنه بالتعويض الجزافي يشمل الأداءات النقدية وكذا العينية وأما الأولى فتتمثل في تلك التعويضات اليومية أما الثانية فتتمثل في مصاريف العلاج وإعادة التأهيل الوظيفي، كما يستفيد من التعويض التكميلي لأن المشرع لم يتخل عن قواعد المسؤولية المدنية كلية في مجال تعويض إصابات العمل، بل أسند لها دورا ثانويا يتمثل في التعويض التكميلي لسد ومعالجة سلبيات الطابع الجزافي للتعويض الرئيسي الذي يقضي به قانون الضمان الاجتماعي والذي لا يصل في الغالب إلى حد جبر الضرر الفعلي اللاحق بالمضروب أو عائلته.

فالتعويض عن الإخلال بالالتزام بالسلامة في حوادث العمل تعويض خاص يبتعد عن القواعد العامة للمسؤولية المدنية يستهدف بالدرجة الأولى ضمان الحق في السلامة الجسدية للعامل لا جبر الضرر المحض، يستحق بطريقة آلية وبقوة القانون.

المطلب الثاني: تميز صور التعويض الجزافي:

تتمثل صور الضرر الجسماني التي حددها القانون رقم 83-13 بالنسبة للمتضرر ذاته في العجز المؤقت والعجز الدائم، أما بالنسبة للضرر اللاحق بذوي الحقوق فإنه يظهر في حالة وفاة الضحية، لذلك يتخذ التعويض الجزافي صور متعددة وينشأ الحق في الأداءات أيا كانت طبيعتها دون شرط مدة العمل⁽¹⁾، وعلى النحو التالي:

أولاً- التعويض عن العجز المؤقت: يعرف الفقه العجز المؤقت على أنه "عدم قدرة العامل على العمل بعد وقوع الإصابة وخلال فترة العلاج لحين انتهائه بالشفاء أو العجز الدائم أو الوفاة". وهناك من يعرف العجز المؤقت أو الجزئي على أنه "الضعف الذي يصيب العامل بشكل تتقهر معه قدرة العامل على العمل دون أن يصل إلى إعدام هذه القدرة"⁽²⁾.

تختلف درجة العجز المؤقت من حالة إلى أخرى ويتم تقدير مدة العجز من طرف الطبيب الذي يختاره المصاب وفقا لما جاءت به المادتين 22 و23 من القانون رقم 83-13، سالف الذكر.

1 - أنظر المادة 27 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

2 - نقلا عن: قجاني مراد، نظام التعويض عن انتهاك الحق في السلامة الجسدية، أطروحة لنيل دكتوراه علوم في الحقوق، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2014-2015، ص 218.

يتم التعويض عن العجز المؤقت من خلال الأداءات المنصوص عليها في المواد من 29 إلى 30 من القانون نفسه، وهي من طبيعة ومبلغ مماثلين لطبيعة الأداءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية⁽¹⁾، فيكون للضحية الحق في:

- **التعويض العيني:** يتمثل في الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب، سواء حصل انقطاع عن العمل أم لا وبدون تحديد للمدة.

- كما أن للمصاب الحق في إمداده بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها، وفي إصلاحها وتجديدها له تطبيقا للمادة 30 من القانون رقم 83-13، إضافة إلى حقه في الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وتكييفه وظيفيا *la reeducation*، ويمكن أن يتضمن أيضا العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو خاصة معتمدة وهذا ما نصت عليه المادة 31 من القانون نفسه، فتدفع مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا تمت خارج المؤسسة وكذا مصاريف الإقامة فيها إن تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة إلى جانب مصاريف التنقل لغرض استعادة القدرات البدنية على العمل، فهذا يستفيد من جملة مصاريف إعادة التأهيل الحركي. وتقدم الأداءات السابقة طبقا للمادة 33 من القانون 83-13 على أساس نسبة 100% من التعريفات النظامية المعمول بها في مجال التأمينات الاجتماعية وذلك وفقا للمادتين 59 و60 من القانون رقم 83-11 سالف الذكر.

- **التعويضات اليومية:** وهي مبالغ مالية تدفع للمصاب كتعويض عن الضرر المادي الناتج عن ضياع الأجر، تدفع من اليوم الذي يلي تاريخ الحادث إلى تاريخ الجبر التام أو الوفاة وذلك طوال فترة إصابته بالعجز عن العمل مع إمكانية الإبقاء عليها بترخيص من الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي إذا كانت كفيلة بالمساعدة على الشفاء و تقدر التعويضات اليومية طبقا للمادة 37 من القانون رقم 83-13 حيث تستحق عن كل يوم عمل أو غيره ولا يمكن أن تقل عن واحد على ثلاثين من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة، على أنه لا يمكن أن تكون نسبة التعويضات اليومية أقل من واحد على ثلاثين من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.

ثانيا - التعويض عن العجز الدائم: يقصد بالعجز الدائم "ذلك الذي يؤدي بشكل مؤبد إلى عدم تمكن العامل من القيام بعمله السابق أو غيره من الأعمال بشكل كلي فيكون العجز كلياً"⁽²⁾. ويعرف أيضا "هو ذلك العجز الذي من شأنه أن يحول كلية وبصفة دائمة بين العامل المصاب بحادث عمل وبين ممارسته لأية مهنة أو عمل يكتسب منه"⁽³⁾. ومن أمثلته فقدان الساق أو الذراع.

1 - راجع المادة 28 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

2 - مأخوذ عن فجالي مراد، مرجع سابق، ص 219.

3 - سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى، الجزائر، 2013، ص 83.

ووفقا لأحكام المادتين 38 و 39 من القانون رقم 83-13 يخول للضحية المصابة بعجز دائم حقا في الريع، يحسب على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه المصاب لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال 12 شهرا التي سبقت توقفه عن العمل نتيجة للحادث. و تحدد نسبة العجز من طرف الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم تطبيقا للمادة 42 من القانون نفسه. ولا يمنح أي ريع إذا كانت نسبة العجز المحددة وفقا للشروط الواردة في المادة 42 أعلاه أقل من 10%، غير أنه يجوز للمصاب المطالبة برأسمال تمثيلي⁽¹⁾.

وطبقا لأحكام المرسوم 84-28⁽²⁾ فإن الرأسمال الذي يتمثل فيه الريع يساوي المبلغ السنوي للريع كما هو محدد في المادة 15 من نفس المرسوم مضروبا في معامل سن المصاب، وفي حالة حصول حادث جديد أو تفاقم الجرح يفضيان إلى نسبة عجز إجمالي تساوي أو تفوق 10% يكون للمصاب الحق في الحصول على ريع بعد خصم الرأسمال، ولا يجوز أن يتجاوز مبلغ الرأسمال المنصوص عليه في هذه المادة حدا أعلى تحدد قيمته عن طريق التنظيم⁽³⁾.

يساوي مبلغ الريع طبقا لنص المادة 45 من القانون 83-13 حاصل ضرب الأجر المرجعي في نسبة العجز. ويضاعف مبلغ الريع بنسبة 40% إذا كان العجز الدائم يضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية ولا يمكن أن تكون هذه المضاعفة أقل من مبلغ محدد عن طريق التنظيم وهو مقدر ب 12.000 دج⁽⁴⁾، وهذا ما جاء في نص المادة 46 من نفس القانون.

ثالثا - التعويض عن حالة الوفاة:

تعتبر هذه الحالة من أخطر الحالات المترتبة عن حادث العمل ذلك أنها تقتضي وفاة العامل التي يجب أن تكون نتيجة مباشرة للحادث. ففي حالة وفاة ضحية حادث عمل ينشأ حق في التعويض لذوي الحقوق المحددين في المادة 67 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية⁽⁵⁾، كزوج المؤمن له، الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي...إلخ. ويستحق ذوي الحقوق هؤلاء منحة الوفاة من جهة، وكذا ريع الوفاة من جهة أخرى.

1 - راجع المادتين 42 و 44 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

2 - راجع المادة 16 من المرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كفاءات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ج عدد 07 لسنة 1984.

3 - راجع نص المادة 44، الفقرة 3، من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

4 - راجع نص المادة الأولى من المرسوم رقم 84-29، مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد المبلغ الإجمالي الأدنى للزيادة على الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي، ج ر ج عدد 7 لسنة 1984، المعدل والمتمم.

5 - معدلة ومتممة بالمادة 30 من الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06/07/1996، ج ر ج عدد 42 لسنة 1996.

1- منحة الوفاة:

تؤكد المادة 52 من القانون رقم 83-13 بأنه إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل، تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقا للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 49 و 50 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. و بالرجوع إلى تلك المواد فإن رأسمال الوفاة يدفع مرة واحدة فور وفاة المؤمن له اجتماعيا ويقدر ب 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له اجتماعيا والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات. ولا يمكن أن يقل هذا المبلغ في أي حال من الأحوال عن 12 مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون، ويدفع هذا المبلغ إلى ذوي حقوق المتوفى دفعة واحدة فور الوفاة وفي حال تعددهم يقسم بينهم بأقساط متساوية⁽¹⁾.

2- ريع الوفاة: وفقا لنص المادة 53 من القانون 83-13 متى أسفرت الوفاة عن الحادث يدفع ريع الوفاة لكل واحد من ذوي حقوق الضحية كما حددتهم في المادة 34 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد وذلك ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة، على أنه لا يجوز الجمع بين الريع المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد المنقول ويدفع الامتياز الأكثر نفعا. و يحسب الريع حسب المادة 54 من نفس القانون على أساس الأجر المحدد في المواد 39 إلى 41 قانون التقاعد، وبموجب المادة 55 التي تليها يطبق على ريع ذوي الحقوق أحكام المواد من 30 إلى 40 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90 بالمائة من مبلغ معاش الهالك، وإذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجرى تخفيض مناسب على المعاشات. و يحدد تاريخ بداية التمتع بمعاشات ذوي الحقوق غداة الوفاة وتدفع مستحققاته عند تاريخ الوفاة إلى ذوي الحقوق المذكورين في المادة 31 من القانون 83-12 وعند عدم وجودهم تدفع إلى ورثة المتوفى⁽²⁾.

تؤكد جملة هذه الأحكام على الطابع المتميز للتعويض الجزافي عن حوادث العمل، لا يستند إلى خطأ شخص سبب الإصابة فهو مقرر قانونا وتلقائي لا يستند فيه المشرع لفكرة الخطأ المقر في المسؤولية المدنية ولا يبحث فيه القاضي، فالمضرور أو ذوي حقوقه يستحقوه بصورة آلية وبقوة القانون بمجرد ثبوت الطابع المهني للحادث. فأساه متميز وهو حماية الحق في السلامة الجسدية. على أن هذا الطابع الخصوصي لهذا التعويض لم يمنع من إمكانية الاستئناس بقواعد المسؤولية المدنية لغرض الوصول إلى ضمان التعويض العادل للمضرور أو ذويه، فالتعويض الجزافي لا يحقق هذه الغاية الأمر الذي دفع المشرع الجزائري إلى الاعتراف بدور التعويض التكميلي في الوصول إلى التعويض الكامل والعادل، ودعم الحق في السلامة المهنية.

¹ - راجع المادتين 49 و 50 من القانون 83-11، مرجع سابق.

² - راجع المادتين 34 و 42 من القانون 83-12، المؤرخ في 02 جويلية 2018، يتعلق بالتقاعد، ج رج ج عدد 28 لسنة 1983، المعدل والمتمم.

المبحث الثاني - التعويض التكميلي: نظام استثنائي

سدا للنقص الناجم عن تبني نظام التعويض الجزافي عن حوادث العمل تم اعتماد المسؤولية المدنية كنظام تكميلي لنظرية الأخطار الاجتماعية، فأسند المشرع في نظام التعويض للخطأ دورا جديدا يتمثل في تكملة التعويض للضحية أو ذوي الحقوق الذي يمثل الفرق بين مبلغ التعويضات التي تدفعها لها هيئات الضمان الاجتماعي والضرر الذي أصابها، وهو ما يسمح بسد النقص المترتب عن الطابع الجزافي للتعويض الأساسي عن حوادث العمل وذلك بالاعتماد على القواعد العامة لنظام المسؤولية، التي تلعب دورا هاما في التعويض التكميلي عن هذه الحوادث.

يتبع التعويض التكميلي التعويض الرئيسي أي الجزافي سواء من حيث الأشخاص وكذا من حيث الأضرار، على أن الجهة الملزمة بالتعويض تختلف اختلافا جذريا عن تلك الملزمة بالتعويض الجزافي ذلك أن هذا الأخير يقع على عاتق الذمة الجماعية ممثلة في هيئات الضمان الاجتماعي في حين أن التعويض التكميلي يقع على الذمة الفردية للمسؤول، سواء كان رب عمل أو من الغير.

يسمح كذلك هذا التعويض بالجمع بين تعويضين خروجا عن القواعد العامة كما يعطي لهيئة الضمان الاجتماعي الحق في استرجاع الأداءات والتعويضات المدفوعة طبقا لأحكام القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

يؤكد نص المادة 72 من القانون رقم 08-08 على إمكانية تطبيق القواعد العامة للمسؤولية المدنية في التعويض عن حوادث العمل ومن منطلق التزام المستخدم بضمان الأمن والسلامة في الوسط المهني حيث جاء فيه " يمكن للمؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه مطالبة الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية في الحالات المذكورة في المادتين 70 و 71 أعلاه ". كذلك أقرت المادة 69 من نفس القانون على أنه "يقصد بالطعن ضد الغير والمستخدمين في مجال الضمان الاجتماعي... رجوع المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ قصد الحصول على تعويض تكميلي".

يستخلص من أحكام القانون رقم 08-08 إمكانية الاستئناس بقواعد المسؤولية المدنية للمطالبة بالتعويض عن الضرر الناجم عن الإخلال بالالتزام بالسلامة في مجال حوادث العمل قصد الوصول إلى التعويض العادل وذلك في حالتين هما حالة خطأ المستخدم أو تابعيه (المطلب الأول) وفي حالة خطأ من الغير (المطلب الثاني).

- المطلب الأول: خطأ المستخدم أو تابعيه

¹ - قانون رقم 08-08 مؤرخ في 23 فيفري 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر ج عدد 11 لسنة 2008.

يعد مبدأ حصانة صاحب العمل من أهم المبادئ التي يقوم عليها نظام التعويض عن حوادث العمل ويفيد هذا المبدأ الاستبعاد المبدئي لكل مطالبة بالتعويض اتجاه المستخدم أو تابعيه. وهو بهذا يشكل أهم الامتيازات التي يقررها هذا النظام التعويضي الخاص للمستخدم ضد دعوى التعويض التي يمكن أن يرفعها عليه المتضرر من حادث عمل أو ذوي الحقوق استنادا إلى القواعد العامة للمسؤولية المدنية، فالتعويض عن حوادث العمل تتحمله هيئات الضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

غير أن هذه الحصانة جزئية إذ تم الحد منها بموجب المادتين 69 و71 من القانون رقم 08-08، فتقوم مسؤولية المستخدم عن الإخلال بالالتزام بالسلامة والتعويض سواء رجع عليه المتضرر أو ذوي الحقوق كما أكدته المحكمة العليا⁽²⁾، أو برجوع هيئة الضمان الاجتماعي عليه خاصة إذا صدر منه خطأ غير معذور أو خطأ عمدي أو خطأ تابعه تسبب في إلحاق الضرر بالمؤمن له اجتماعيا. فعندما يكون سبب إصابة العمل خطأ مرتكب من طرف صاحب العمل فإن هذه الحصانة تعطل في الحالات وبتوفر شروطها وفي الحدود التي لم يعوض فيها في إطار قانون الضمان الاجتماعي.

والخطأ الموجب للمسؤولية المدنية عن حوادث العمل هو الخطأ العمدي والخطأ غير المعذور، فوفقا لأحكام المادة 71 من القانون 08-08 فإنه "يمكن هيئة الضمان الاجتماعي طبقا لأحكام القانون العام الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق المؤمن له اجتماعيا لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير".

على هذا لا بد من تحديد مفهوم صور الخطأ الموجب للمسؤولية المدنية عن حوادث العمل وذلك على النحو التالي:

أولا: الخطأ العمدي

بالرجوع إلى القواعد العامة لا نجد تعريفا قانونيا للخطأ العمدي ولا أيضا في القوانين الخاصة كقانون الضمان الاجتماعي أما عن التعاريف الفقهية فهي متعددة ومنها من تعتبره ذلك "التعدي الذي يقوم به المرء بقصد الإضرار بالغير، حيث يخل الشخص بالواجب القانوني، ليس بمحض إرادته الحرة فقط بل رغبة منه في إلحاق الضرر بالغير، فهو يريد الآثار المترتبة على فعله"⁽³⁾.

1 - راجع قرار المحكمة العليا، ملف رقم 33761، بتاريخ 12/03/1984 "متى كان من المقرر قانونا أن التعويضات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية يتحمل تكاليفها صندوق الضمان الاجتماعي، فإن القضاء بها على المستخدم الذي يعتبر أجنبيا عن النزاع يعد خرقا للقانون" المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 2، لسنة 1989، ص 153.

2 - راجع قرار المحكمة العليا، المؤرخ في 23/01/1989 ملف رقم 50879 حيث جاء "من المقرر قانونا أنه لا يمكن رفع أية دعوى عادية من طرف الضحية وذوي حقوقها للتعويض التكميلي عن حادث الشغل إلا في حالة ثبوت خطأ صاحب العمل أو أحد تابعيه" المجلة القضائية للمحكمة العليا، 19، العدد 2، لسنة 1991، ص ص 119-120.

3 - مأخوذ عن فجالى مراد، مرجع سابق، ص 225.

عموما انقسم الفقه بشأنه إلى نظريتين نظرية العلم ونظرية الإرادة على أن المستقر عليه فقها وقضاء أن نظرية الإرادة هي المطبقة في مجال حوادث العمل والمسؤولية المدنية، فالخطأ العمدي في هذا المجال هو التعدي الذي يقوم به المرء بقصد الإضرار بالغير ويتكون من عنصرين، العنصر الأول يتجلى في فعل عمدي أي أن رب العمل يتعمد ارتكاب الفعل، والعنصر الثاني يتمثل في نية الإضرار أي أن تتجه نية رب العمل إلى إحداث الضرر بالعامل المصاب، فهو لا ينتج عن مجرد الإهمال أيا كانت درجته⁽¹⁾. و باعتبار أن حسن النية مفترض فإن العامل المضروب عليه أن يثبت سوء نية صاحب العمل.

ثانيا - الخطأ غير المعذور

وهو الوصف الثاني لخطأ صاحب العمل وفقا لأحكام المادة 71 من القانون رقم 08-08، والذي أخذ به المشرع الفرنسي ويغير عنه أيضا بالخطأ غير المغتفر والذي يقع وفق سلم درجة الجسامة بعد الخطأ الجسيم وقبل الخطأ العمدي.

لم يعرف المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 08-08 الخطأ غير المعذور للمستخدم أو صاحب العمل، خلاف للقانون رقم 83-15 المؤرخ في 1983/07/02 الملغى حيث تضمنت المادة 45 منه بعض الشروط الخاصة لتحديد الخطأ غير المعذور لصاحب العمل وهي:

- خطأ ذو خطورة استثنائية.
- خطأ ينجم عن فعل أو عن تغاض متعمد.
- خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه.
- عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر.

استغنى المشرع الجزائري عن جملة هذه الشروط بموجب القانون رقم 08-08 مكتفيا بذكره فقط وجعله سببا للرجوع على صاحب العمل⁽²⁾، على أن ذلك يسمح بتبني التعريف الواسع.

ويعود أصل تحديد الخطأ غير المعذور لمحكمة النقض الفرنسية التي اشترطت توافر جميع هذه الشروط لاعتبار الخطأ غير معذور، ف جاء في قرارها المؤرخ في 15 جويلية 1941 أنه 'خطأ ذو خطورة استثنائية ناجم عن فعل إرادي أو امتناع عن فعل مع إدراك مرتكبه الخطر الناجم عن هذا الفعل أو وجود أي سبب يبرر القيام بهذا الفعل"، وهي ذاتها المذكورة في المادة 45 أعلاه والمستقاة من هذا القرار مع فرق وحيد حيث اكتفت هذه المادة بتوفر إحدى هذه الشروط لاعتبار الخطأ غير معذور تحقيقا لضمان الأضرار اللاحقة بالضحايا وذوي حقوقهم⁽³⁾. وبخلاف ذلك لم يتطرق المشرع الجزائري في القانون رقم 08-08

1 - محمد المناصير، مرجع سابق، ص 275.

2 - قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص 148.

3 - انظر سماتي الطيب، مرجع سابق، ص ص 126-127.

إلى تحديد شروط الخطأ غير المعذور وترك الباب مفتوحاً أمام القضاء لتحديدها. ومن الأمثلة على الخطأ غير المعذور أو غير المغتفر لصاحب العمل ما يلي:

- قيام صاحب العمل بإرهاق العامل بتشغيله لساعات عمل أكثر من الحجم الساعي المقرر قانوناً.

- عدم إتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع حدوث الإصابة.

- إباحة صاحب العمل مخالفة القوانين واللوائح التي تمنع إشعال النار في الأماكن التي تودع فيها المواد الملهبة، مع عدم تجهيز تلك الأماكن بآلات الإطفاء، وعدم نشره للتعليمات الواجب مراعاتها في حالة حدوث الحريق⁽¹⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن كل قوانين الضمان الاجتماعي تمنع صاحب العمل من التأمين عن هذا النوع من الخطأ لأنه ملزم بضمان أمن وسلامة العمال. فتقوم مسؤوليته عن فعله الشخصي على أساس الخطأ الواجب الإثبات مما يقلل من إمكانية حصول العامل على التعويض التكميلي لصعوبة الإثبات.

أما فيما يتعلق بمسؤولية رب العمل عن خطأ تابعه التي نصت عليها المادة 71 من القانون رقم 08-08، فيلتزم رب العمل بالتعويض عن الأضرار التي يلحقها تابعيه بالضحايا، ولكن حتى تقوم هذه المسؤولية فإنه لابد من توافر بعض الشروط المقررة في القواعد العامة هي:

- وجود علاقة تبعية بين التابع والمتبوع، فهذه المسؤولية تفترض تابعا ومتبوعا .
- قيام التابع بالعمل لحساب المتبوع وليس لحسابه الشخصي أو لشخص آخر .
- ارتكاب التابع الفعل الضار أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها أو بمناسبة⁽²⁾.

وامتداد مسؤولية المستخدم حتى لأعمال تابعيه يهدف إلى حث صاحب العمل على الالتزام بقواعد السلامة والأمن والرقابة التي يجب أن يلتزم بها. وتجدر الإشارة إلى أن المشرع بالرجوع إلى المادة 71 من القانون رقم 08-08 لم تحدد طبيعة الخطأ المرتكب من التابع، لذا فإن أي خطأ يرتكبه يصلح لقيام مسؤولية صاحب العمل بشرط توافر العلاقة السببية بين الخطأ والضرر.

- المطلب الثاني: خطأ الغير

لا يقتصر حصول العامل على تعويض تكميلي وفقا لقواعد المسؤولية على خطأ المستخدم أو رب العمل بل يشمل أيضا خطأ الغير، وهذا ما تضمنته المادة 69 الفقرة 3 من القانون 08-08، التي تنص على أنه 'يقصد بالطعن ضد الغير والمستخدمين في مجال الضمان الاجتماعي المذكور في المادة الأولى أعلاه، في مفهوم هذا القانون:

1 - قالية فيروز، مرجع سابق، ص 149.

2 - سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 128.

...- رجوع المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ، قصد الحصول على التعويض التكميلي". يتحمل بهذا الغير التعويض التكميلي في حالة رجوع المؤمن له اجتماعيا عليه، متى ارتكب هذا الغير خطأ كان السبب في حدوث الضرر للضحية، وهذا مهما كانت درجته أو صورته.

يقصد بالغير كل شخص أجنبي عن جهة العمل متى شارك جزئيا أو كليا بخطئه في تحقيق الخطر، أي هو كل شخص خلاف صاحب العمل أو تابعيه، بمعنى كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين العمل والعامل الضحية وقام بأفعال غير مسؤولة ناتجة عن إهمال أو طيش أو سوء تقدير من شأنها أن تلحق ضررا بأحد العمال أو كل العمال، سواء كانوا داخل أماكن العمل أو أثناءه أو بمناسبةه.⁽¹⁾ ويرى البعض أن الغير " هو كل شخص أجنبي عن جهة العمل متى شارك جزئيا أو كليا بخطئه كما يذهب البعض الآخر إلى أن " المقصود بالغير هو كل شخص أجنبي من جهة العمل شارك بخطئه في إحداث الخطر، أي أنه شخص آخر خلاف صاحب العمل أو تابعيه يكون من الغير".⁽²⁾

و يقصد بخطأ الغير " تلك التصرفات أو الأفعال الضارة الناتجة عن إهمال أو طيش أو سوء تقدير التي يقوم بها أشخاص غير صاحب العمل أو ممثليه، والتي من شأنها أن تلحق أضرار بأحد أو جماعة من العمال، سواء داخل أماكن العمل أو أثناءه أو بمناسبة أداء العمل".⁽³⁾

ويمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على الغير الذي تسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له من أجل المطالبة بالمبالغ التي دفعتها أو التي ستدفعها للمؤمن له، وهذا ما أشار إليه نص المادة 70 من القانون 08-08، وعليه فإن مسؤولية الغير وفقا للشرعية العامة هي مسؤولية شخصية أساسها الخطأ الواجب الإثبات وفق نص المادة 124 من القانون المدني⁽⁴⁾، ويقع إثبات خطأ الغير على الضحية في حوادث العمل.

تجدر الإشارة في الأخير إلى أن المشرع في القانون رقم 08-08 إن كان قد اشترط بالنسبة للمستخدم درجة معينة من الخطأ كأن يكون الخطأ غير معذور أو خطأ عمدي، فإن ذلك لم يشترطه في جانب الغير، إذ يتحمل الغير التعويض التكميلي مهما كانت درجة أو صورة خطئه إذا كانت مسؤوليته في الحادث كاملة، فخطأ الغير هو كل تصرف أو فعل غير مسؤول عن إهمال أو طيش أو سوء تقدير يقوم به شخص غير

1 - المرجع نفسه، ص 127.

2 - فجالى مراد، مرجع سابق، ص 226.

3 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط4، د د ن، الجزائر، 2005، ص 203.

4 - راجع قرار المحكمة العليا، ملف رقم 50192، بتاريخ 14/11/1988، المجلة القضائية، العدد 01 لسنة 1993، ص

صاحب العمل سواء كانوا داخل أماكن العمل أو بمناسبة العمل⁽¹⁾ . أما إذا كانت مسؤوليته في الحادث مشتركة فيجب التمييز بين حالتين:

1 - المسؤولية المشتركة بين الغير والمستخدم وهنا تطبق أحكام المادة 74 من القانون رقم 08-08 فيتحمل الغير تعويضا حسب مساهمته في الضرر الذي لحق بالمؤمن له، ويمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن ترجع على أحدهما أو كلاهما متضامنين لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها للعامل المصاب أو ذوي حقوقه وذلك كل حسب نسبة مساهمته في إحداث الضرر .

2 - المسؤولية المشتركة بين المؤمن له اجتماعيا المصاب والغير أو المستخدم، وهو ما نصت عليه المادة 75 من نفس القانون، فإذا اشترك العامل المصاب جزئيا في إحداث الضرر اللاحق به مع الغير أو المستخدم فإن هيئة الضمان الاجتماعي لا يمكنها الرجوع على الغير إلا في حدود مسؤوليتهما ويتحمل الغير تعويضا بقدر نسبة مساهمته في إحداث الضرر⁽²⁾.

يتميز هذا التعويض التكميلي بطابع خاص ذلك أن القاضي عند تقديره يلتزم بتحديد تعويض كامل وفقا لقواعد المسؤولية المدنية دون مراعاة للتعويض الذي تم الحصول عليه من طرف هيئات الضمان الاجتماعي على أنه يقوم بعدها بخصم التعويض الجزائي وذلك مراعاة للطابع التكميلي لهذا التعويض الذي يكفل جبر الضرر اللاحق بالضحية دون إثرائه، فالتعويض التكميلي هو الفرق بين التعويض الجزائي المحدد في قانون التأمينات الاجتماعية والتعويض الكامل المقدر من القاضي وفقا لقواعد المسؤولية المدنية وذلك ضمانا لعدم تجاوز التعويض للضرر ولا وجود للجمع بين تعويضين عن ضرر واحد تطبيقا للقواعد العامة.

ويقتضي الحصول على التعويض التكميلي استنادا لأحكام المسؤولية المدنية إثبات قيام أركانها الثلاث أي الخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما، ويكون ذلك بكافة طرق الإثبات. كذلك لا يسقط حق المضرور أو ذوي حقوقه في الحصول على التعويض التكميلي حتى ولو رجعت هيئة الضمان الاجتماعي على المسؤول عن الحادث لاسترداد ما دفعته له أو لذوي حقوقه من مصاريف وأداءات وتعويضات، ذلك أن المادة 1/69 وكذا المادة 70 من القانون 08-08 سالف الذكر تمكنها من ذلك حيث جاء في هذه الأخيرة " يجب على هيئة الضمان الاجتماعي، طبقا لأحكام القانون العام الرجوع على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا، بالمبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا

1 - بجاج أميرة، التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 2015-2016، ص 80.

2 - المرجع نفسه، ص 80، وأيضا قرار المحكمة العليا، ملف رقم 71728، بتاريخ 24/09/1990 "من المقرر قانونا أنه إذا كانت مسؤولية الغير صاحب الحادثة شاملة أو مشتركة مع مسؤولية المصاب، يسمح لصندوق الضمان الاجتماعي بالمطالبة برد التعويضات التي تولت دفعا إلى حدود التعويض المتكفل به للغير، ومن ثم فإن القضاء بما يخالف هذه المبدأ يعد مخالفا للقانون" المجلة القضائية، العدد 2، لسنة 1992، ص 28.

الأخير" كما يمكنها الرجوع على المستخدم طبقا للمادة 71 من نفس القانون. على أنه في حالة ما إذا كانت مسؤولية الأضرار التي لحقت بالمؤمن له اجتماعيا مشتركة بين الغير والمستخدم يمكنها الرجوع على أحدهما أو كلاهما متضامنين. وفي كلتا الحالتين يمكن للمتضرر أو ذوي حقوقه التدخل في الدعوى المرفوعة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي للمطالبة بالتعويض التكميلي على عكس الحالة التي يبادر فيها برفع دعوى مستقلة للمطالبة به حيث يلتزم بإدخالها في الخصومة، وهو ما يسري أيضا على ذوي حقوقه⁽¹⁾. تظهر بهذا خصوصية هذا التعويض الذي يجد أساسه في الالتزام بضمان السلامة الجسدية للعامل، بل ويدعم حق هذا الأخير فيه.

الخاتمة:

تكريسا للحق في السلامة الجسدية المجسدة في مجال حوادث العمل أخذ المشرع الجزائري على غرار العديد من المشرعين بنظام خاص للتعويض عن هذه الحوادث بعيدا عن قواعد المسؤولية المدنية، فجدد ذلك من خلال إقرار تلقائية التعويض عن حوادث العمل بما يسمح للضحية بالحصول على التعويض دون الحاجة لإثبات الخطأ أي بإزالة العراقيل والعوائق التي تتضمنها القواعد العامة. فأقر بالمسؤولية الاجتماعية عن حوادث العمل من منطلق أن حادث العمل خطر اجتماعي يجب أن يتحمل عبئه المجتمع كله وذلك بإنشاء هيئة عامة تتولى تعويض المضرورين مقابل اشتراكات تدفع بصفة مسبقة تطبيقا لمبدأ الضمان الاجتماعي في الحصول على التعويض الجزافي.

فلعل ما يبرر تلقائية هذا التعويض هو ارتباط القانون رقم 83-13 بحق العامل في السلامة الجسدية، وهذا النظام الخاص بالتعويض عن حوادث العمل يسمح بالخروج بالتعويض من دائرة المسؤولية المدنية التي تحصره في العلاقة بين الفاعل والضحية والتي توصف على أنه علاقة دائنية مصدرها الإخلال بالالتزام قانوني أو تعاقدية يستوجب توافر أركانها الثلاثة، فالهدف من هذا النظام التعويضي الخاص بحوادث العمل والثابت قانونا هو الضمان لا الردع.

يجسد هذا النظام التعويضي الخاص نقلة نوعية وذلك بالمرور من المسؤولية المدنية الفردية إلى فكرة الضمان الاجتماعي على أساس الحق الثابت للعامل في السلامة الجسدية. على أن المشرع لم يتخل كلية على فكرة الخطأ فاحتفظ بها لتؤدي دورا تكميليا في تعويض المضرور وفقا لقواعد المسؤولية المدنية. على أن ثمة ملاحظات تسجل بخصوص هذا النظام التعويضي الخاص:

- تصور نظام التعويض الجزافي في تحقيق التعويض الكامل والعاقل للعامل المصاب لتحديده السالف ولعدم قدرة القاضي على تعديله، فهو لا يغطي كامل الضرر، لذا ورغم تكريس نظام التعويض التلقائي مجال حوادث العمل، تبقى المسؤولية المدنية هي الأساس الذي يمكن اللجوء إليه لتكملة التعويض

¹ - راجع المادة 72 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

عن الضرر حتى يصل إلى كامل الضرر الواقع فعلا كما أن الخطأ يبقى متطلبا لرجوع هيئة الضمان الاجتماعي على المسؤول عن الحادث.

- قصور التعويض التلقائي الجزافي على الأضرار الجسدية على أن بعض التشريعات قررت وعلى سبيل الاستثناء تعويضا على الأضرار المادية.

- نظام التعويض التكميلي لا يوفر الحماية اللازمة للعامل المصاب لاشتراط الخطأ العمدي أو غير المعذور للمستخدم الأمر الذي يصعب إثباته، لذا يستحسن عدم اشتراط المشرع لدرجة معينة في خطأ صاحب العمل للرجوع عليه باعتباره الملتزم بضمان السلامة.

لهذا يقترح عدم اشتراط درجة معينة من الجسامة في خطأ المستخدم للرجوع عليه وفقا لقواعد المسؤولية المدنية ومطالبته بالتعويض التكميلي، وعليه الاكتفاء بالخطأ العادي أو البسيط لذلك.

- ضرورة تفعيل قواعد الوقاية من حوادث العمل وجعلها مسؤولية الجميع بما فيه العامل فهي الضمان الحقيقي للحق في السلامة الجسدية لا سيما مع مقتضيات التطور التكنولوجي، خاصة وأن ذلك سيحقق الحماية حتى لهيئات الضمان الاجتماعي من خلال المحافظة على توازنها المالي.

المصادر والمراجع:

- أولا: المصادر:

- النصوص التشريعية:

¹ - قانون رقم 66-183 مؤرخ في 21 جوان 1966، يتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، ج رج ج عدد 55 لسنة 1966 (ملغى).

² - قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج رج ج عدد 26 لسنة 1983 معدل ومتمم.

³ - القانون 83-11 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج رج ج عدد 28 لسنة 1983 المعدل والمتمم.

⁴ - الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06/07/1996، يعدل القانون رقم 83-11، ج رج ج عدد 42 لسنة 1996.

⁵ - القانون 83-12، المؤرخ في 02 جويلية 2018، يتعلق بالتقاعد، ج رج ج عدد 28 لسنة 1983، المعدل والمتمم.

⁶ - قانون رقم 08-08 مؤرخ في 23 فيفري 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج رج ج عدد 11 لسنة 2008.

- النصوص التنظيمية:

¹ - المرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج رج ج عدد 07 لسنة 1984.

² - المرسوم رقم 84-29، مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد المبلغ الإجمالي الأدنى للزيادة على الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الإجتماعي، ج ر ج ج عدد 7 لسنة 1984، المعدل والمتمم.

- ثانيا: المراجع:

- الكتب:

1 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط4، د د ن، الجزائر، 2005.

2- سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى، الجزائر، 2013.

- الرسائل الجامعية:

¹ - قجاني مراد، نظام التعويض عن انتهاك الحق في السلامة الجسدية، أطروحة لنيل دكتوراه علوم في الحقوق، فرع القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، 2014-2015.

² - بورجو وسيلة، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2012-2013.

³ - قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

⁴ - بعاج أميرة، التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، 2015-2016.

ثالثا - المقالات:

¹ - محمد المناصير، "مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل -دراسة مقارنة-"، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، العدد 1، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2016.

رابعا: الاجتهاد القضائي:

¹ - قرار المحكمة العليا، ملف رقم 50192، بتاريخ 14/11/1988، المجلة القضائية، العدد 01 لسنة 1993..

² - قرار المحكمة العليا، ملف رقم 71728، بتاريخ 24/09/1990 "من المقرر قانونا أنه إذا كانت مسؤولية الغير صاحب الحادثة شاملة أو مشتركة مع مسؤولية المصاب، يسمح لصندوق الضمان الاجتماعي بالمطالبة برد التعويضات التي تولت دفعا إلى حدود التعويض المتكفل به للغير، ومن ثم فإن القضاء بما يخالف هذه المبدأ يعد مخالفا للقانون" المجلة القضائية، العدد 2، لسنة 1992.

³ - قرار المحكمة العليا، ملف رقم 33761، بتاريخ 12/03/1984 "متى كان من المقرر قانونا أن التعويضات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية يتحمل تكاليفها صندوق الضمان الاجتماعي، فإن القضاء بها على المستخدم الذي يعتبر أجنبيا عن النزاع يعد خرقا للقانون" المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 2، لسنة 1989، ص 153.

⁴ - قرار المحكمة العليا، المؤرخ في 23/01/1989 ملف رقم 50879 حيث جاء "من المقرر قانونا أنه لا يمكن رفع أية دعوى عادية من طرف الضحية وذوي حقوقها للتعويض التكميلي عن حادث الشغل إلا في حالة ثبوت خطأ صاحب العمل أو أحد تابعيه" المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 2، لسنة 1991.

⁵- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 2001/09/12، ملف رقم 244881 "الدعوى لا تقام أساسا ضد المؤسسة صاحبة العمل وإنما ضد الهيئة التي تتحمل التعويض في إطار القانون 83-13. " نشرة القضاة، العدد 58، لسنة 2001.