

## خصوصيات التعويض عن حوادث العمل وأحكامه في التشريع الجزائري

د. جريفي محمد - جامعة أحمد دراية أدرار -

### الملخص:

يتناول موضوع الدراسة خصوصيات وأحكام التعويض عن إصابات العمل التي تصيب العامل في جسده دون ماله، مما يترتب على ذلك توقف العامل على أداء عمله المعتاد كمصدر لقوته وتوقف الأجر الذي يتقاضاه العامل، وبالتالي فإن أغلب التشريعات نصت على أحكام تنظم آليات التعويض على حوادث العمل على أساس ضمان المخاطر، كما أعفت العامل من إثبات الخطأ للحصول على التعويض، ضف إلى ذلك أقرت تلقائية التعويض وهو ما يقتضي البحث في ماهية حادث العمل الموجب للتعويض وعناصره، ومدى تأثير الخطأ على أحقية العامل في التعويض وآليات تقديره.

**الكلمات المفتاحية:** التعويض، حوادث العمل، إصابات العمل، العجز المؤقت، العجز الدائم.

### Abstract

The subject of the study deals with the peculiarities and provisions of compensation for work injuries that afflict the worker in his body without his money, which results in the worker ceasing to perform his usual work as a source of his strength and the cessation of the wage that the worker receives, and therefore most of the legislation has stipulated provisions regulating compensation mechanisms for work accidents on the basis of Guarantee of risks, as it exempted the worker from proving the error in order to obtain compensation, in addition to that it approved automatic compensation, which requires research into the nature of the work accident that causes compensation and its components, and the extent of the impact of the error on the worker's eligibility for compensation and the mechanisms of his assessment.

**Key words:** compensation - work accidents - work injuries - temporary disability - permanent disability

### مقدمة:

تعد حوادث العمل من الحوادث التي تهدد سلامة العامل، بسبب المخاطر التي يتعرض لها أثناء تأدية عمله وقد تطورت هذه المخاطر مع التطور التكنولوجي للوسائل المستعملة في العمل، مما أدى ذلك إلى ظهور العديد من الأخطار المهنية.

ونظراً للأضرار الكبيرة التي تلحق بالعامل وضرورة التغطية الاجتماعية على أساس ضمان المخاطر، أقرت أغلب التشريعات على غرار التشريع الجزائري على آليات قانونية تهدف إلى الحماية من حوادث العمل والأمراض المهنية لاسيما القانون 13/83 الصادر في 02/07/1983 المعدل والمتمم<sup>(1)</sup>.

وتبدوا أهمية الموضوع في مدى بروز الأخطار المهنية بشدة بسبب التطور العلمي، مما جعل مسألة حماية العامل أمراً حتمياً يتطلب نظام قانوني يهدف إلى توفير حماية فعالة للعامل وحفظ أحييته في الحصول على أداءات تعوضه هو أو ذويه جراء توقفه عن العمل بسبب حادث العمل، على اعتبار أنه العنصر الأساسي الذي يقوم بسببه التعويض، وعلى ذلك سنبحث مضمون حادث العمل الموجب للتعويض، مدى استحقاقه ونطاقه وفق الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يمكن لحادث العمل أن يستوجب التعويض، وهل لخطأ العامل دور في مدى استحقاق التعويض من عدمه؟

ووفقاً لما تقدم سنعمد للإجابة على هذه الإشكالية المنهج التحليلي، على أساس أنه المنهج الملائم مع الاستعانة بالمنهج المقارن وفق خطة كالاتي:

المطلب الأول: تحديد مضمون حادث العمل الموجب للتعويض

المطلب الثاني: نطاق التعويض حسب درجة حادث العمل

المطلب الأول: تحديد مضمون حادث العمل الموجب للتعويض

لقد اهتمت أغلب التشريعات في سن قوانين تهدف إلى حماية العامل من المخاطر التي قد يتعرض لها أثناء تأدية عمله والتي تهدد جسمه، وبالتالي تؤدي إلى توقفه عن العمل، مما يترتب على ذلك توقف الأجر الذي يتقاضاه العامل لأجل معيشتة، ضف إلى ذلك الرعاية الطبية التي يحتاجها لجبر الضرر الذي أصابه.

ووفقاً لما تقدم نتطرق في هذا المبحث إلى تسليط الضوء على الأحكام العامة لحوادث العمل من خلال التطرق في أولاً إلى ماهية حوادث العمل، ثم إلى مدى استحقاق التعويض عنها ثانياً.

**أولاً: ماهية حوادث العمل**

تعددت الحوادث التي تصيب العامل، منها من يخرج عن نطاق العامل ومنها ما هو بخطئه، وبالتالي فإن الحوادث تظل متعددة بالرغم من أن التسمية واحدة وهي الضرر الذي يصيب العامل، وعليه سنتطرق إلى تحديد تعريف حادث العمل، ثم إلى العناصر المكونة له على التوالي.

## 01. مفهوم حادث العمل.

عرف المشرع الجزائري<sup>(2)</sup> حادث العمل بأنه " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل".

كما عرفه التشريع الفرنسي في نص المادة 514 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10.09.1956 المعدل بالمرسوم الصادر سنة 1958 على أنه "تعتبر كإصابة عمل أيا كان سبب حدوثها، الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجير وكل من يعمل بأي صفة أو أي مكان فيه، لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات"<sup>(3)</sup>.

ويتضح من خلال هذين التعريفين أن كلا المشرعين سواء الجزائري أو الفرنسي اکتفوا بوضع معايير عامة في تعريف حادث العمل، مما يترتب عنه صعوبات جمة في إعطاء التكييف القانوني لإصابة العمل الواجب إثباتها والتعويض عنها<sup>(4)</sup>.

وتأسيساً على ما سبق فإن المشرع الجزائري في معرض تعريفه لحادث العمل لم يتطرق إلى الإصابة الذهنية أو العقلية، حيث أن هذا النوع من الإصابات قد تصيب العامل أثناء مزاوله عمله، خاصة في الأعمال التي محلها الفكر والقرينة الذهنية مما نقترح على المشرع توضيح ذلك.

## 02. العناصر المكونة لحادث العمل.

أجمعت التشريعات بأنه لكي نكون أمام حادث عمل موجب للتعويض، يجب أن تتوفر شروط ضرورية، منها أن يكون الحادث يمس بجسم الإنسان، ضف إلى ذلك توفر عنصر الفجائية، وأخيراً تعلق الحادث بالعمل .

### أ. مساس الحادث بجسم الإنسان

ويقصد بذلك أن يؤدي الحادث إلى المساس بجسم العامل المؤمن عليه أو حياته، ومن ثم فإن الفعل الذي يمس فقط بأموال العامل والأشياء المملوكة له، مثل سيارته الشخصية أو ملابسه أو نظارته لا يعد حادثاً<sup>(5)</sup>.

وقد كرس المشرع الجزائري ذلك من خلال المادة 06 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، بحيث اشترط لاعتبار الحادث عمل أن يترتب عنه الإصابة البدنية.

ولا يشترط المساس بجسم العامل، الاحتكاك المادي بينه وبين الحادث، بل يجب تفسيره بمعنى أوسع حتى يشمل صحته بوجه عام، إلا أن الأضرار النفسية والعصبية فيها مساساً بجسم العامل، ويجب أن تكيف أنها إصابات عمل، ولو لم تكن مصحوبة بإصابات أو جروح.<sup>(6)</sup>

والحكمة من اقتصار التعويض على الضرر الجسماني الذي يصيب العامل مستمد من خصوصية النظام القانوني المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، والذي يتجاوز فكرة الخطأ كأساس للتعويض، ذلك لكون أن الارتباط المهني بالعمل يكون بالنسبة للضرر الجسماني، طالما أن العامل يستعمل جسده في أداء العمل الموكل إليه، وليس شرفه أو سمعته أو كرامته على أساس المعيار المادي للواقعة<sup>(7)</sup>، وهذا ما هو مستشف من نص المادة 09 من القانون 13/83 التي تنص "يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأ في مكان العمل أو في مدته، وإما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث، وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس".

ويدور التساؤل في حالة ما أدت إصابة العامل إلى إحداث تلف في عضو اصطناعي للعامل، فهل تستوجب التعويض؟

ذهب الرأي الراجح في الفقه إلى أن المساس بالأجهزة التعويضية يعتبر مساساً بجسم الإنسان نفسه، نظراً لأن الجهاز التعويضي يعتبر جزء من جسم الإنسان، لأنه يستعين به لأداء عمله<sup>(8)</sup>. وقد كرس المشرع الجزائري ذلك في المادة 30 من القانون 13/83 التي نصت على أن "للمصاب الحق في الإمداد بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته وفي إصلاحها وتجديدها له".

**ب. فجائية الحادث.**

اشترط المشرع لتكليف الحادث على أنه حادث عمل أن يكون سبب هذا الحادث فجائياً، أي غير متوقع الحدوث ولو كان ذلك لأمكن تفاديه باتخاذ الإجراءات الحذر والاحتياط<sup>(9)</sup>.

والفجائية في وقوع الحادث أو المباغتة، تعني انعدام القدرة الإرادية على تجنب وقوعه، أو توخي حدوثه وهذا العنصر يتصل بالظرف الزمني لتحقق الواقعة ذاتها وليس بالظرف الزمني لتجنب آثارها السلبية، ومنه فلا يعتبر الفعل حادث عمل في الأحوال التي لا يمكن تحديد لحظة بدايتها أو نهايتها، ذلك لأن الفعل يعتبر حادث عمل متى وقع فجأة حتى ولو ظهرت آثاره الضارة بالجسم بعد فترة من الوقت<sup>(10)</sup>.

وبالرغم من أن الحوادث التي تقع للعامل أثناء عمله ينتج عادة عنها الكسور والجروح والرضوض أو الوفاة، إلا أنه لا يتطلب أن يكون ظهور الضرر معاصراً للحدث لكن يمكن أن يتراخى ظهوره لوقت آخر ذلك كون الحادث مفاجئاً لا يعني ضرورة كون الضرر الناتج عنه فورياً<sup>(11)</sup>.

وأخيراً فإن عنصر المفاجأة يتعلق بالفعل الضار المسبب للحوادث بغض النظر لسرعته أو بطءه في ظهور آثاره، وهذا ما أكدت عليه محكمة النقض المصرية حينما اشترطت توافر شرط المفاجأة في الحادث كي يتم اعتباره إصابة عمل ففضت بأن الإصابة بالجلطة في الشريان التاجي لا تعتبر حادث عمل<sup>(12)</sup>.

### ج. العلاقة بين العمل والحوادث

كرس المشرع هذا الشرط في المادة 06 من القانون 13/83 الذي نص على "يعتبر كحوادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة عمل". فمن خلال هذا النص، فورود عبارة طراً في إطار علاقة عمل فنجد أنها عبارة واسعة في مدلولها وتحمل في طياتها مجموعة من الشروط لتحديد المقصود بعلاقة العمل بالحوادث، وهي أن يحصل أثناء العمل (زمان ومكان العمل) أي يقع بسبب العمل<sup>(13)</sup>.

### هـ . الإصابة أثناء العمل

يعتبر الحادث قد وقع أثناء العمل متى حدث في مكان العمل وزمانه، ويقصد بمكان العمل المكان الذي يباشر فيه العامل عمله، ويأخذ مكان العمل كل مكان يوجد فيه العامل المؤمن عليه بناء على صاحب العمل، أو كان وجوده في هذا المكان تقتضيه مصلحة العمل، وبصفة عامة يمتد مفهوم مكان العمل ليشمل جميع الأماكن التي يكون فيها العامل تحت رقابة صاحب العمل وإشرافه، أما زمان العمل فيبدأ ببداية ساعات العمل، وينتهي بنهاية أوقات العمل، وهناك بعض الأعمال تقتضي بقاء العامل في مكان العمل، والرأي الراجح أن أي إصابة تصيب هذا العامل خلال وجوده بمكان العمل تعتبر اصابه أثناء العمل حتى ولو حدثت أثناء نوم العامل، لأنه يؤدي عمله باستمرار ويكون دائماً على استعداد لليقظة وفقاً لطبيعة عمله<sup>(14)</sup>.

وقد كرس المشرع الجزائري ذلك في المادة 09 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل، والتي نصت على أنه "يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطران في مكان العمل أو في مدته، وإما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث، وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يتبين العكس".

### 02. وقوع الإصابة بمناسبة العمل

لا تعد إصابة عمل، الإصابة التي تحدث للعامل أثناء العمل فقط، بل تعد أيضاً إصابة عمل الإصابة التي تقع للعامل خارج مكان العمل وزمانه، متى توافرت علاقة السببية بين الحادث والعمل سواء مباشرة أو غير مباشرة<sup>(15)</sup>.

بالإضافة إلى أنه إذا لم يحدث حادث العمل أثناء العمل لا يسقط عنه الطابع المهني للحادث، بل يكفي أن يقع الحادث بمناسبة العمل، وقد اقتصر القضاء الفرنسي على اعتبار الحادث حاصلًا والعامل تحت إشراف رب العمل<sup>(16)</sup>.

وقضت المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 14/07/1998 قضية الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ضد (أ.م) الذي قدم طعن يعيب فيه على القرار المطعون فيه، بأن الحادث وقع خارج مقر العمل وفي مكان لا علاقة له مع عمله المؤمن اجتماعياً من أجله، بالرغم من حصول المطعون ضده على رخصة خروج، في حين أن رخصة الخروج كانت لسبب شخصي، وبالتالي ثبت في قضية الحال أن قضاة الموضوع لما اعتبروا الحادث هو حادث عمل لأنه وقع في فترة الترخيص بالخروج من مكان العمل، على أساس أن الترخيص بالخروج من العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها في المادة 64 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990<sup>(17)</sup>، لأن العامل يبقى تحت الإدارة القانونية لصاحب العمل ويتقاضى أجره مقابلها، ومتى كان ذلك فإن القرار أصاب فيما قضى وعليه فإن ما يثيره الطاعن غير مؤسس<sup>(18)</sup>.

وتأسيساً على ذلك فإن حصول العامل على التعويض يظل قائماً حتى إذا وقع الحادث خارج مكان العمل، طالما علاقة العمل قائمة بين العامل ورب العمل والعامل تحت سلطة رب العمل وإشرافه.

### المطلب الثاني: نطاق التعويض حسب درجة حادث العمل

نعالج ضمن هذا المطلب نطاق التعويض عن العجز حسب درجة الحادث من خلال التطرق الى التعويض عن العجز المؤقت ثم مدى استحقاق العامل التعويض وفق مايلي.

#### أولاً: التعويض عن العجز المؤقت

يعرف العجز المؤقت بأنه العجز الذي يضعف إنتاج العامل وينقص من قدرته على الإنتاج والكسب بنسبة معينة تعتبر هي قيمة العجز، بحيث لا يحول دون أداء العامل لأي عمل<sup>(19)</sup>.

ولقد كرس المشرع الجزائري حق العامل المصاب لحصوله على أداءات عن العجز المؤقت المقدمة اثر وقوع حادث عمل من طبيعة ومبلغ مماثلين لطبيعة الأداءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية، وذلك مع مراعاة الشروط المنصوص عليها في قانون 13/83<sup>(20)</sup>.

وللمتضرر من هذا العجز المؤقت الحق في نوعين من التعويضات، تعويضات عينية تشمل في العلاج والعناية الطبية، وتعويضات نقدية متمثلة في مجموعة من الحقوق المالية.

## 01. التعويضات العينية

نصت المادة 29 من القانون 13/83 على "تستحق الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء احصل انقطاع عن العمل أم لا وبدون تحديد للمدة".

ويتضح من خلال هذه المادة، أن للعامل المصاب بحادث عمل الحق في الحصول على تعويض الذي قرره القانون 13/83 عن ما أصابه من ضرر جسماني، حتى ولو لم يؤدي هذا العجز التوقف عن العمل، وبدون تحديد للمدة<sup>(21)</sup>.

وللمصاب بحادث عمل الحق في الاستفادة من العلاج ومصاريف إعادة التأهيل الوظيفي إلى غاية شفاء المصاب، وهو ما كرسه المشرع الجزائري في المادة 31 من القانون 13/83 والتي نصت على "للمصاب الحق في الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة

للمستفيد من أحكام هذه المادة الحق في ما يلي:

- مصاريف إعادة التأهيل في حال ما إذا لم تتم داخل مؤسسة.

- مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل مؤسسته.

- مصاريف التنقل.

- التعويضات اليومية إذا لم يحصل الجبر أو في قسط التعويضة اليومية يفوق المبلغ المناسب للربيع إن

حصل الجبر وكان المصاب حائزا على ريع عن العجز الدائم".

ويجب أن تستهدف العناية الطبية جميع الوسائل الممكنة لحفظ صحة المصاب وشفائه، وإذا لم يكن

ذلك ممكناً فيجب أن تستهدف تحسين حالته الصحية وقدرته على العمل وعلى مواجهة حاجاته الشخصية<sup>(22)</sup>.

وتقدم الأذءاء آآ المنصوص عليها في القانون 13/83 على أساس نسبة 100% من التعويضات النظامية المعمول بها في مجال التأمينات الاجتماعية<sup>(23)</sup>.

## 02. التعويضات النقدية

تعد الإصابة التي يتعرض لها العامل حائلاً بين العامل ومزاولته لعمله لمدة من الوقت، ويكون بذلك في فترة انقطاع عن العمل وبالتالي لا يستحق أجراً وفقاً لمبدأ لا أجر بدون عمل، والسبب في ذلك عجزه المؤقت الذي نشأ عن إصابته، لذلك فقد نص القانون على التزام هيئة الضمان الاجتماعي بصرف تعويض يسمى بتعويض الأجر للمصاب عن المدة التي يحتاجها علاجه وذلك حتى شفاؤه التام أو إلى أن يثبت عجزه المستديم<sup>(24)</sup>.

ولا تستحق التعويضات اليومية ما لم يثبت المصاب عند تاريخ وقوع الحادث أو في تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني ممارسة نشاط مهني يخول له الحق في الأجر<sup>(25)</sup>.

والتعويض اليومي، هو مبلغ نقدي يدفع للعامل المضروب عن الأيام التي حالت دون مزاولته للعمل، دون أي فرق بين أيام العمل وأيام العطل الأسبوعية أو الأعياد<sup>(26)</sup>.

وتدفع للمصاب تعويضة يومية اعتباراً من اليوم الموالي للتوقف عن العمل اثر الحادث وذلك خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء التام أو جبر الجروح واما الوفاة<sup>(27)</sup>.

تساوي التعويضات اليومية الاجر اليومي للمنصب المتقاضى على ألا يتجاوز القسمة الواحدة من ثلاثين من الأجر الشهري للمنصب المتقاضى، لا يمكن أن يقل معدل التعويضة اليومية عن ثماني مرات قيمة المبلغ الصافي لمعدل ساعات الأجر الوطني الادنى المضمون<sup>(28)</sup>.

### ثانياً: التعويض عن العجز الدائم أو الوفاة.

يستفيد العامل من تعويض عند تعرضه للعجز عن العمل، لكن هذا العجز يختلف باختلاف نوع العجز، هل هو عجز كلي يفقد من خلاله العامل ممارسته للعمل بصفة كلية دائمة، أو هو عجز جزئي دائم يكون أداء العامل على أثره ناقصاً على المعتاد ويؤثر على مردوديته في العمل.

وقد وضعت أغلب التشريعات معيارين لتحديد نسبة العجز، أحدهما جامد والآخر مرن، فالجامد يكون من خلال وضع جدول يتضمن الحالات التي قد تعترض العامل، بحيث يتضمن حالات للفقد العضوي، يتم اللجوء لهذا الجدول لمطابقة إصابة العامل وتحديد نسبة العجز بطريقة آلية، لكن يعاب عليها أنها قد تكون هناك إصابة لا يحتويها الجدول المحدد آنفاً، لذلك وضعت بعض التشريعات معيار آخر يكمل



المعيار السابق ويتم اللجوء إليه في هذه الحالة من خلال شهادة طبية يقدمها الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي تحدد العجز والنسبة المحددة لذلك<sup>(29)</sup>.

### 01. التعويض عن العجز الدائم.

تقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص، وهو عادة يكون الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي وفقاً للجدول المحدد عن طريق التنظيم، ويحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقاً للقواعد الخاصة المبينة في قوانين التأمينات الاجتماعية<sup>(30)</sup>.

أما العجز الدائم فهو ذلك العجز الذي من شأنه أن يحول كلياً وبصفة دائمة العامل المصاب بحادث العمل وفي ممارسته لأية مهنة أو عمل يكسب منه، فالعجز الدائم ينتفى عند التمام الجروح<sup>(31)</sup>.

وقد نصت المادة 38 من القانون 13/83 على "للمصاب الذي يعتره عجز دائم عن العمل الحق في ريع يحسب مبلغه وفقاً للشروط الواردة في أحكام القانون 13/83.

والريع هو التعويض عن العجز الجزئي الدائم، وقد حدد قانون 13/83 قيمة هذا الريع وطرق حسابه.

حيث نصت المادة 39 من القانون 13/83 بأنه "يحسب الريع على أساس اجر المنصب الذي يتقاضاه المصاب لدى واحد أو عدة أصحاب عمل خلال الإثني عشر شهراً التي سبقت انقطاعه عن العمل عقب تعرضه للحادث".

وإذا لم يعمل المصاب خلال 12 شهراً التي سبقت انقطاعه عن العمل فيتم تحديد الأجرة التي على أساسها يتم حساب الريع<sup>(32)</sup>، عن طريق المرسوم 28/84 الذي يحدد كليات تطبيق الأحكام الخاصة بالتعويض المذكورة في القانون 13/83.

وفي ذات الإطار نصت المادة 13 من المرسوم السالف الذكر على أنه "عملاً بالمادة 40 من القانون رقم 13/83 يحسب الريع على أساس ما يأتي: إذا كان المصاب وقت انقطاعه عن العمل الناجم عن الحادث أو المرض المهني قد عمل مدة تقل عن اثني عشر شهر

-أجر منصب عمل المصاب إذا عمل مدة شهر واحد على الأقل

-أجر منصب عمل مطابق الفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل مدة تقل عن شهر واحد

ويساوي مبلغ الريع الأجرة المشار إليها في المواد 39 إلى 42 أعلاه مضروبة في نسبة العجز<sup>(33)</sup>.

وتحدد نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقاً لجدول يحدد عن طريق التنظيم<sup>(34)</sup>.

## 02. التعويض في حالة الوفاة

إذا تم وفاة عامل اثر حادث عمل استحق ورثته تعويضات من هيئة التأمينات الاجتماعية، وقد نصت المادة 53 من القانون 13/83 المعدلة بالأمر 19/96 المؤرخ في 1996/07/6 "إذا أسفر حادث عن الوفاة يدفع ربع لكل من ذوي حقوق المصاب كما جاء تحديدهم في المادة 34 من القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/2<sup>(35)</sup> والمتعلق بالتقاعد اعتباراً من تاريخ الوفاة".

وقد نصت المادة 34 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد على ذوي الحقوق المتوفى وهم الزوج والأولاد المكفولين والأصول المكفولين وتم تحديد حقوقهم في المعاش كالتالي:

\_ 75 % من معاش الهالك وذلك عندما لا يوجد له لا ولد ولا أحد من الاصول.

\_ 50 % من المعاش المباشر للزوج عندما لا يوجد له ذوي حق (ولد أو أحد الاصول) وعندما يوجد الى جانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق ( أولاد أو أصول أو الكل معا) يقسم بالتساوي ذوي الحقوق الاخرون 40 % الباقية.

\_ في حالة وجود ذوي حقوق ولا يوجد الزوج، يتقاسمون معاشاً لا يتجاوز نسبة 90% كحد أقصى من مبلغ معاش الهالك ويكون لكل ذي حق ما يلي:

45 % اذا كان ذو الحق مع أبنائه.

30% من المعاش إذا كان ذوي الحقوق مع أصوله.

وفي جميع الحالات لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش الهالك.

## ثالثاً: مدى استحقاق التعويض عن إصابات العمل.

كانت مسؤولية صاحب العمل عن الضرر الذي يصيب عماله تتحقق وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية، فكان يتعين على العامل الذي يريد أن يحصل على تعويض من صاحب العمل أن يثبت خطأ من جانب الأخير أدى إلى الضرر الذي أصابه، مما أدى بذلك إلى عدم حصول العمال في غالبية الأحوال على التعويض المطلوب نظراً لعجزهم عن إثبات الخطأ، ومن ثم ظهر قصور القواعد العامة في المسؤولية التقصيرية

عن توفير حماية فعالة للعامل المصاب، مما أدى ذلك إلى التفكير في وسائل أخرى لعلاج هذا القصور وتسهيل حصول العامل على التعويض،<sup>(36)</sup>

ونبين في هذه الجزئية أثر خطأ المصاب على استحقاقه للتعويض ثم إلى مسؤولية الغير عن التعويض على النحو التالي:

### 01. أثر خطأ المصاب على استحقاق التعويض

إن أهم ما يتميز به التعويض في حوادث العمل هو استبعاد خطأ الشخص المسبب في الإصابة عن قيام الحق فيه، بالرغم من أن الخطأ يمثل أحد أركان المسؤولية، إلا أنه لا يأخذ بعين الاعتبار لا من طرف المشرع ولا من طرف الجهة القضائية التي تنظر في النزاع، لأن سلوك الشخص لا يستند لأي دور أو أهمية فلا يعتبر من الأسس المعتمدة لقيام الحق في التعويض أو في تقديره، ويعد التشريع الجزائري من التشريعات التي استبعدت خطأ الضحية في الحصول على التعويض مقارنة مع المشرع الفرنسي والمصري، وبالتالي لا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي رفض تعويض المصاب بسبب خطأ المستخدم أو خطأ غيره.<sup>(37)</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23<sup>(38)</sup> المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي قد حدد في المادة 71 الحالات التي يتسبب فيها رب العمل بخطئه في الحادث الذي وقع للعامل والذي وفقه ترجع عليه هيئة الضمان الاجتماعي للمطالبة بالتعويضات المقدمة، حيث تنص المادة 71 على " يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي طبقاً لأحكام القانون العام، الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير".

و تأسيساً على ذلك أن هيئة الضمان الاجتماعي هي التي ترجع على المستخدم لتعويضها عن المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها للعامل، مما يعني أن العامل لا يتدخل في هذا الشأن، لأنه عليه الحصول على التعويضات المنصوص عليها في القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، أما المستخدم لا يعفي من المسؤولية في حالة ثبوت الخطأ العمدي أو المعذور حسب ما ورد في النص، والحكمة من ذلك هو دفع أصحاب العمل إلى التقيد بقواعد الرقابة التي يجب أن يقوم بها صاحب العمل لاتقاء حوادث العمل<sup>(39)</sup>.

## 02. مسؤولية الغير عن التعويض

إن سبب الحادث ليس بالضرورة أن يعود إلى صاحب العمل أو إلى الآلات المملوكة لرب العمل، فقد يكون بسبب الغير أو شيء آخر ليس له علاقة بأدوات العمل، والغير هو كل شخص أجنبي عن جهة العمل شارك جزئياً أو كلياً بخطئه في تحقق الخطر، أي هو كل شخص خلاف صاحب العمل أو تابعيه، أو هو الشخص الأجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين رب العمل والضحية وقام بأفعال غير مسؤولة ناتجة عن إهمال أو طيش أو سوء تقدير يلحق ضرراً بالعامل<sup>(40)</sup>.

وقد كرس المشرع الجزائري مسؤولية الغير في المادة 70 من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي التي تنص " يجب على هيئة الضمان الاجتماعي طبقاً لأحكام القانون العام، الرجوع على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير "

ووفقاً لما تقدم فقد أعطى القانون لهيئة الضمان الاجتماعي الحق في الرجوع على الغير المتسبب في الضرر للمصاب بالرجوع بالتعويض على أساس الخطأ، وبالتالي تكون المسؤولية مقامة على الغير على أساس الخطأ الشخصي، أما العامل فله الحق الكامل للتعويض على أساس المخاطر وبالتالي فهو معفى من إثبات الخطأ لحصوله على التعويض.

### خاتمة

كخاتمة لهذا الدراسة توصلنا للنتائج التالية والمتمثلة في:

نرى أن المشرع اكتفى بتحديد المقصود من حادث العمل والعناصر المكونة له أن يقع الحادث أثناء تأدية العمل بغض النظر إلى أن تكون الإصابة بسبب العمل، وهو ما أكده المشرع في اعتباره أن العامل قد يتعرض لحوادث وهو في فترة الراحة أو أثناء خروجه من العمل برخصة خروج، وهي تعتبر بحد ذاتها ضماناً من الضمانات القانونية التي قررتها التشريعات لحماية العامل وتمكنه من التعويض.

- أعفى المشرع العامل من إثبات الخطأ من طرفه للحصول على التعويض، بحيث قرر المشرع الحق في التعويض، ولا يجوز للقاضي البحث في مدى خطأ العامل بل أقر له التعويض بمجرد الإصابة، أي أنه لا يعتبر الخطأ كأساس لكفالة الحق في التعويض، وللعامل الحق في التعويض متى تحققت الإصابة.

- وبما أن حادث العمل يعتبر اساس في احقية العامل في التعويض، فالمشرع قد وسع في اعتبار الحادث الذي يقع للعامل عند الخروج من العمل بترخيص باعتباره حادث عمل، بالإضافة للحادث الذي يقع في الطريق.

- إقرار القانون حق العامل في التعويض بغض النظر عن المدة التي استغرقها العامل عند المستخدم ووضع آليات التعويض عن ذلك بحيث أنشأ حقه في الحصول على التعويض متى أثبتت الصفة المهنية للحادث .

## الهوامش:

- (1) القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج. ر رقم 28 المؤرخة في 1983/07/05 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 1996/07/06
- (2) المادة 06 من القانون 13/83
- (3) محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للترقية بين حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الفكر العربي، ط1، مصر، 1967 ص 12
- (4) سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار مليلة، الجزائر، 2013، ص 20
- (5) السيد عيد نايل، (الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية)، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 1993، ص 412
- (6) زرارة صالح الواسعة، الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث العمل، مقال منشور في مجلة العلوم الإنسانية، العدد 30، جامعة باتنة، 2008، ص 168
- (7) سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 20
- (8) فرشان فتيحة، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2012/2013، ص 23
- (9) المادة 06 من القانون 13/83
- (10) سمير الاودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 72
- (11) رامي نهيدي صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 50
- (12) قرار محكمة النقض المصرية رقم 48/1149 ق جلسة 1979/04/22، مقتبس عن رامي نهيدي صلاح، مرجع سابق ص 50
- (13) سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 21
- (14) السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص 415
- (15) السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص 417
- (16) سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 25
- (17) القانون رقم 90 / 11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر رقم 17 المؤرخة في 1990/04/25
- (18) المجلة القضائية، العدد الأول، لسنة 2000، ص 101
- (19) سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 71
- (20) المادة 28 من القانون 13/83 المعدل والمتمم

- (21) وزارة صالحي الواسعة، ص 173
- (22) السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص 434
- (23) المادة 33 من القانون 13/83
- (24) سمير الاودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، ص 270
- (25) المادة 05 من المرسوم رقم 28/84 المؤرخ في 11 فيفري 1984 يحدد كيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية
- (26) مصطفى صخري، حكم حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص، دار الثقافة، عمان، 1998، ص 71 مشار اليه عند غالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية 2011/2012
- (27) المادة 1/36 من القانون 13/83
- (28) المادة 37 من القانون 13/83
- (29) غالية فيروز، مرجع سابق ص 110
- (30) سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 82
- (31) السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص 437
- (32) المادة 40 من القانون 13/83
- (33) المادة 45 من القانون 13/83
- (34) المادة 1/42 من القانون 13/83
- (35) القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد ج. ر رقم 28 المؤرخة في 1983 /07/05 المعدل والمتمم
- (36) سمير عبد السميع الاودن، الحق في التعويض بين تأمين حوادث السيارات والتأمين الاجتماعي والمسؤولية المدنية، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، 1999، ص 52
- (37) سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 126
- (38) القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر رقم 11 المؤرخة في 2008/03/02
- (39) سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 128
- (40) بسيم خليل سكرانة، فعل المضرور وأثره في المسؤولية التقصيرية، دار وائل للنشر، الأردن، 2014، ص 40