

نظام التعويض عن الإصابة بالمرض المهني

- حالة موظفي القطاع الصحي -

من إعداد: أ/ رضاوي سليمان*

الصفة: أستاذ مساعد بالمركز الجامعي نور البشير بالبيض

ملخص:

أدى استحداث نظرية المخاطر في مجال الأمراض المهنية إلى تخليص الموظفين المصابين بها من عبء إثبات خطأ الإدارة، و بالتالي تسهيل حصولهم على التعويض عن إصابتهم، و عموما قد أصبح التعويض عن إصابات العمل مقرا بنص القانون و مقدر تقديرا جزافيا بسبب أن عملية التقدير تحدث قبل وقوع الإصابة.

و لكن بسبب طبيعة التعويض الجزافي الذي لا يرقى إلى التغطية الكاملة للأضرار الناتجة عن المرض المهني - وتداركا لهذا النقص - أجازت تشريعات الضمان الاجتماعي للمصاب اللجوء إلى القضاء للمطالبة بتعويض تكميلي على أساس القواعد العامة للمسؤولية الخطئية. إذا نشأت الإصابة عن خطأ في الوقاية داخل وسط العمل.

و من هنا يتضح جليا، أن نظام التعويض عن الأمراض المهنية هو نظام مزدوج عمدته أساسان متكاملان: نظرية المخاطر المهنية كأساس رئيسي، و نظرية الخطأ كأساس تكميلي، بالإضافة إلى أنظمة التعويض الخصوصية.

RESUME

La création de la théorie des risques dans la sphère des maladies professionnelles a permis aux fonctionnaires atteints de ces maladies de se débarrasser des contraintes de l'épreuve de faute d'administration et en suite faciliter l'action d'une indemnisation de préjudice occasionné par ces maladies.

il est a souligner que l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles est généralement prévue par un texte de loi qui spécifie l'appréciation des forfaits.

mais, en raison de la nature de l'indemnisation forfaitaire qui ne couvre pas l'intégralité des dommages et point précis aux victimes d'avoir recours aux tribunaux pour de indemnisation complémentaire si toutefois la maladie est

résultante d'une faute de la prévention dans le milieu de travail. et de là, il est clair que le système de l'indemnisation aux maladies professionnelles comme fondement principal, et la théorie de faute comme fondement complémentaire, et ainsi les systèmes d'indemnisation spécifiques.

مقدمة

تتتم هذه الدراسة بنظام التعويض المستحق للموظف المصاب بالمرض المهني أثناء تأدية وظيفته بالمستشفى العام سواء كان طبيباً أم ممرضاً، من حيث شروط الحصول على هذا التعويض، و من حيث نطاقه، و لقد كفلت قوانين الضمان الاجتماعي صنفين من التعويضين بهدف جبر الضرر الذي يلحق بالموظف من تحقق خطر الإصابة بالمرض المهني، و تختلف هذه التعويضات المكفولة للمصاب بتبيان الأساس الذي تستند إليه.

فالصنف الأول من هذه التعويضات يقوم على أساس فكرة المخاطر المهنية، و تتمثل في العلاج والرعاية الطبية و تعويض الأجر و تعويض الدفعة الواحدة أو المعاش، فهي لا تتحدد بقدر الضرر بل هي عبارة عن تعويض جزائي لا يستهدف التعويض أو الجبر الكامل للأضرار التي لحقت الموظف¹ (مطلب أول).

أما الصنف الثاني يقوم على أساس فكرة الخطأ إذا نشأت الإصابة عن خطأ الإدارة التابع لها المصاب، والمبدأ العام في التعويض طبقاً لقواعد المسؤولية الإدارية هو التعويض الكامل للضرر²، إلا أن المشرع اشترط في التعويض لقواعد المسؤولية بجانب التعويض الاجتماعي (الجزائي) أن يكون تعويضاً تكملياً (مطلب ثان).

و إزاء هذه الوضعية التعويضية غير المألوفة، هل يمكن القول بأن حصول المصاب على التعويض طبقاً لقانون إصابات العمل، و التعويض طبقاً لقواعد المسؤولية الخطئية يصطدم بمبدأ عدم جواز الجمع بين التعويضين؟ لذلك ثار التساؤل عن مدى إمكانية الجمع بين التعويض القانوني و التعويض التكميلي قصد الحصول على تعويض يجبر الضرر بشكل كامل³ (مطلب ثالث).

*- أستاذ مساعد بجامعة نور البشير البيض -كلية الحقوق-

المطلب الأول: التعويض الجزافي (أساسه فكرة المخاطر)

لقد كان لنظرية المخاطر المهنية الأثر الفعال لتعويض الموظفين ضحايا الأمراض المهنية، و يعود الفضل في إقرار هذه الحماية لمجلس الدولة الفرنسي الذي مهد الطريق للمشروع لأداء المطلوب منه في مجال هذه الحماية، و قد تدخل هذا الأخير فعلاً بدوره مصدرا عدة قوانين تتعلق بتعويض المصابين، و هذا الصنف من التعويض ذو طبيعة جزافية يختلف اختلافا جوهريا عن التعويض المقرر طبقا للقواعد العامة للمسؤولية الإدارية، و نظرا لجزافية تقديره أجاز القانون للمضرور المطالبة بتعويض تكميلي يستند إلى القواعد العامة من أجل جبر الضرر جبرا متكافئا لا ناقصا عنه و لا زائدا عليه.

و مهما يكن من أمر فإن هذا التعويض يمثل الشق الرئيسي الذي تولى المشرع تبيان تقديره، و يؤسس بناء على فكرة المخاطر، و من مبادئه الأساسية أنه يعفي المصاب من عبء الإثبات للحصول عليه و لو تسببت الضحية في الإصابة بالمرض المهني.

و ترتيبا عليه يحسن بنا أن نبدأ ببيان شروط استحقاق التعويض الجزافي، و نطاقه من حيث الأضرار والأشخاص (فرع أول)، كما نخصص الفرع الثاني لتطبيق مبدأ التعويض الجزافي على موظفي المرفق الطبي العام.

الفرع الأول: أحكام و شروط التعويض الجزافي

سنستطرق إلى أحكام هذا التعويض من حيث شروط اقتضائه و من حيث نطاقه، و هذا ما نشرحه على النحو التالي:

أولا: شروط التعويض

لم يشر المشرع الجزائري إلى شروط استحقاق التعويض في قانون خاص محدد، و لكن باستقراء النصوص التشريعية الخاصة بحوادث العمل و الأمراض المهنية، أمكننا استنتاجها و تصنيفها إلى طائفتين، شروط موضوعية، وأخرى شكلية.

1- الشروط الموضوعية:

تنقسم هذه الشروط بدورها على الشروط المتعلقة بظروف وقوع المرض، و الشروط التي تتعلق بطبيعة المرض ذاته.

فأما الشروط المتعلقة بظروف حدوث المرض، فيمكن حصرها في شرطين اثنين، وهما:

- أن يكون للمرض صلة مباشرة بالوظيفة.

- أن تكون هناك علاقة سببية بين المرض و الوظيفة.

أما الشروط الخاصة بطبيعة المرض، فتشمل بدورها على:

- أن تؤدي طبيعة المهنة إلى إصابة الموظف أثناء مزاويلته لمهنته بمرض يخفض من قدراته الجسمانية.

- أن يكون المرض مدرجا بمجدول الأمراض المهنية المحددة بموجب التنظيم⁴.

الجدير بالإشارة أن القرينة القانونية بشأن الطابع المهني لا تخص جميع الأمراض، وإنما تلك المدرجة ضمن قائمة الأمراض المهنية و الأعمال التي تتسبب فيها⁵، غير أن إعمال الشروط الموضوعية يستوجب توفر شروط شكلية.

2- الشروط الشكلية:

وتنقسم بدورها إلى خمسة شروط فرعية هي :

أ- التصريح بالمرض

الأصل أن يبادر بالتصريح الإدارة المستخدمة لهيئة الضمان الاجتماعي، و إذا حدث و لم تقم بما يجب عليها القيام به، قام بهذا التصريح المصاب أو ذوو حقوقه أو المنظمات النقابية أو مفتشية العمل⁶، كما يجب أن يتم التصريح بكل مرض مهني يطلب تعويض عنه لدى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة أدناها خمسة عشر (15) يوما، و أقصاها ثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض⁷.

ونظرا لأهمية واجب الوقاية الذي يقع على عاتق المؤسسة بالتنسيق مع هيئة الضمان الاجتماعي والهيئات الإدارية المكلفة بالوقاية، فإنه يتعين أن يتم إرسال نسخة من التصريح لمفتش العمل المكلف بمراقبة المؤسسة الصحية العمومية، ويقوم المفتش بإجراء تحقيق استعجالي بغرض الكشف عن المخالفات التي أدت إلى الإصابة.

ب- النزاع في الصفة المهنية للمرض:

للصندوق أجل 15 يوما تبدأ من تاريخ علمه بالحادث الذي ترتب عنه المرض، يقوم الصندوق بإعلام المصاب و المستخدم بإجراء تحقيق في الطابع المهني للمرض.

بمجرد استلام التصريح بالمرض يشرع في تحقيق إداري يمكنه من خلاله مطالبة المستخدم و الضحية أو ذوي حقوق الضحية بالإدلاء بكل المعلومات التي يراها مفيدة و منتجة في التحقيق، و لكن يجب ملاحظة أنه لا يمكن أن يشرع في التحقيق الإداري إلا في حالات مشكوك فيها، أو إذا كان التصريح غير كامل⁸.

و إذا انتهى الأجل الممنوح للاعتراض و لم يصدر من هيئة الضمان الاجتماعي أي اعتراض، اعتبر الطابع المهني للمرض ثابتاً في مواجهتها⁹، و النتيجة الحتمية هي صحة التصريح بالمرض المهني و بالتالي استحقاق المضرور التعويض عنه.

و نشير في الأخير إلى أن هناك بعض التشريعات التي أجازت للمستخدم الاعتراض على الطابع المهني للمرض الذي يدعى بأصله المهني¹⁰.

ج- التحقيق القانوني:

يجوز للصندوق إجراء تحقيق في الحالات الآتية¹¹:

- إذا تعلق الأمر بمرض مهني نتج عنه عجز عن العمل مؤقتاً.
- إذا تعلق الأمر بمرض أدى إلى عجز دائم عن العمل.
- إذا أدى المرض المهني إلى وفاة الضحية.

و مهما يكن من أمر، فإن الهدف من التحقيق الذي يجريه الصندوق، هو جمع الوثائق و المعلومات الضرورية التي تسمح بتحديد قرار الصندوق فيما يتعلق بالتكفل بالمرض المهني.

د- الخبرة المهنية (معاينة الإصابة)¹²:

يمكن للصندوق بمجرد علمه بمرض مهني، أن يأمر بفحص الضحية ويتم ذلك من طرف طبيب العمل، و هي الرقابة الطبية التي يمكن ممارستها أثناء فترة العجز، و يلزم الضحية بالامتثال لإجراءات الخبرة الطبية و إلا سقطت عنه حقوقه.

و إذا ظهر خلاف بين الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي و الطبيب المعالج Médecin Traitant حول حالة المضرور الصحية، خاصة حول تاريخ الشفاء، أو الالتئام أو الطبيعة أو مصدر المرض، أو في حالة تقدير نسبة العجز الدائم، إزاء هذا الخلاف يجب الاحتكام إلى خبير طبي.

هـ- الخبرة الطبية¹³:

إذا ما أصدر الخبير رأيه بشأن كافة المسائل المبينة في البروتوكول المعد بشأن حالة الضحية، فإنه يصبح رأي الخبرة الطبية ملزماً للصندوق و الضحية على السواء، كما يمكن أن يطالب بخبرة طبية جديدة، إذا لم يجب عن المسائل المبينة في البروتوكول، أو إذا حرر هذا الأخير تحريراً غير سليم، و يجب أن تنجز الخبرة الطبية بطريقة قانونية ضمن الشروط المقررة في القانون.

هذه مجمل شروط التعويض بإيجاز، فماذا عن نطاق تطبيق التعويض الجزائي محل هذه الجزئية من البحث؟

ثانياً: نطاق التعويض الجزائي

و ينظر إليه من حيث الأضرار المشمولة بالتعويض، و من حيث الأطراف ذاتها، و هو ما نشرحه على التوالي:

1- نطاق التعويض من حيث الأضرار:

ننبه إلى أن قانون الضمان الاجتماعي كأصل عام لا يعوض إلا الأضرار الجسمانية و لا يتكفل بالأضرار المادية و المعنوية عكس التعويض بطريق القواعد العامة للمسؤولية، و هنا لابد من التفرقة في هذا المجال بين الضرر الذي يصيب الضحية ذاته، و الضرر اللاحق بذوي الحقوق حال الوفاة.

أ- الضرر اللاحق بالمصاب:

يشترط القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية شرط الجسمانية في الضرر اللاحق بالضحية، وهذا الشرط من المبادئ الأساسية التي قامت عليها تشريعات إصابات العمل، و لا تعتبر الإصابة مرضاً مهنيّاً ما لم يكن الضرر الناتج عنه ذا طبيعة جسمانية¹⁴.

و الضرر الجسمني في إطار القواعد العامة هو كل ضرر يصيب التكوين الداخلي أو العضوي للإنسان، أي كل ما يمس صحة المريض في جسده¹⁵.

و كل مساس بجسم الإنسان يؤخذ في الاعتبار أياً كانت طبيعته خارجياً أو داخلياً عضوياً أو نفسياً، و المساس بالسلامة الجسدية لا يعني الاحتكاك المادي بل التأثير على صحة الإنسان بمعناها الواسع الجسمانية و العصبية والنفسية¹⁶.

و يشترك في شرط جسمانية الضرر كل من الحادث و المرض، إلا أن ظهور أعراض المرض تأتي بعد فترة معينة لأن المرض يتكون ببطء و يتطور تدريجياً¹⁷.

و من الثابت أن التشريع الخاص بمنح المعاش الجزافي، طبقا للقانون الخاص بالمعاشات المقررة للعجز عن العمل، لم يعوض إلا الأضرار الجسدية التي تصيب المضرورين جراء الإصابة، أما الأضرار المادية فتبقى خارج نطاق التعويض وفقا لنظام التعويض الجزافي¹⁸. و ما يؤكد كذلك أن الضرر المعوض عنه في القانون الجزائري بسبب إصابة العمل، هو الضرر الجسماني بمفهومه الواسع الذي يؤثر على المركز الاقتصادي للمضرور، و الشاهد أن المشرع ربط التعويض الذي تسدده هيئة الضمان الاجتماعي للضحية بمصاريف العلاج و أجر الضحية¹⁹، و حدد في الوقت ذاته أنواع الضرر الجسماني الذي يؤدي إلى العجز عن ممارسة المضرور لمهنته العامة.

ب- أنواع الضرر:

ينقسم الضرر الجسدي الناتج عن الإصابة بالمرض إلى نوعين هما العجز المؤقت والعجز الدائم، ويعتبران ضابطان يتم على أساسهما تقدير التعويض المستحق للمصاب.

و قد حدد المشرع الجزائري صوري العجز، و هما كالتالي:

- العجز المؤقت: العجز هو فقد القدرة على العمل²⁰ أما العجز المؤقت هو العجز الذي يضعف إنتاج الموظف، و يجعله مضطرا إلى العمل بأجر منخفض²¹.

و تقدر نسبة العجز حسب كل حالة، و يتم تقدير العجز المؤقت بالمدة، و للطبيب الذي يختاره المصاب سلطة تقدير مدة العجز²².

- العجز الدائم: يعرفه الأستاذ: أنطون قسيس بأنه: (العجز الذي من شأنه أن يحول بصفة مستديمة بين الضحية و بين مزاوله أية مهنة أو عمل يكتسب منه، مثل فقد ساق أو ذراع و حالات الجنون المطبق)²³، أو حالة المرض المهني المعدي.

و يعرفه الأستاذ: مصطفى صخري بقوله: العجز الدائم هو نسبة النقص في القدرة المهنية أو الوظيفية الناشئ عن الحادث أو المرض بالقياس مع التي كانت عند المتضرر عند وقوع الحادث أو المرض²⁴.

و صفوة القول بأن العجز الدائم هو فقدان الكلي للقدرة على العمل، و يتم تقدير نسبة العجز الدائم على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم²⁵، و يخضع تقدير العجز كقاعدة عامة إلى ضوابط الاجتماعي عند تقدير عجز المصاب، و هذه الضوابط هي:

- سن الضحية.

- قدراته البدنية و الذهنية

- مؤهلاته المهنية.

- وضعيته الاجتماعية و العائلية، و قد منح القانون الوضعية الاجتماعية نسبة متزاوجة ما بين (1% إلى 10%) للموظفين الذين تساوي نسبة عجزهم أو تفوق (10%).

- طبيعة العاهة و الحالة العامة للضحية²⁶.

ج- الأضرار اللاحقة بذوي الحقوق:

لا تتحقق هذه الأضرار إلا في حالة وفاة الضحية جراء المرض المهني، و يعتبر الضرر اللاحق بذوي الحقوق ذا طبيعة مادية، و يلقي هذا الاتجاه تطبيقات واسعة في أحكام القضاء، و قد اعتبر القضاء المصري في بعض أحكامه: أن الضرر الناجم عن فقد الحياة هو أبلغ أنواع الضرر المادي، و الذي فقد به الضحية أثمن شيء مادي يملكه و هو حياته²⁷.

و يقصد بالضرر المادي في مفهوم هذا الاتجاه الضرر المالي، و هذا ما تؤكد النصوص التشريعية الخاصة بالتأمينات الاجتماعية، حيث اعتبر القانون الجزائري الضرر اللاحق بذوي الحقوق ضررا اقتصاديا بقدر المال، ذلك أن تقدير التعويض مرتبط بنسبة أجر الضحية، و كذا اشترط أن يكون صاحب الحق تحت كفالة الضحية²⁸.

2- نطاق التعويض من حيث الأشخاص:

يتمثل أطراف التعويض الجزائري في: صاحب الحق في التعويض من جانب، و الجهة الملزمة التعويض من جانب آخر.

أ- صاحب الحق في التعويض:

يختلف نظام التعويض الاجتماعي عن القواعد العامة في التعويض طبقا لقواعد المسؤولية، حيث يميز قانون الضمان الاجتماعي بين حالتين لتعيين أصحاب الحق في التعويض، و هذا بالاستناد إلى درجة الضرر بالشخص المصاب و اقتصاره عليه، أو امتداده إلى ذوي الحقوق الذين عينهم القانون.

- حالة العجز: سواء كان العجز دائما أو مؤقتا يكون ضحية المرض المهني نفسه مستحقا للتعويض، ويشترط أن يكون الضحية مؤمنا له اجتماعيا، و طالما أن الممرض أو الطبيب يستفيد من أحكام قانون الضمان الاجتماعي²⁹، و تسري عليه الأحكام الواردة في قانون حوادث العمل و

الأمراض المهنية³⁰، و من ثم ينشأ له حق التعويض قبل هيئة الضمان الاجتماعي في حال العجز أو الوفاة، و في الحالة الأخيرة يستحق التعويض عنه ذوو حقوقه.

- حالة الوفاة: يؤول التعويض في حالة وفاة الضحية الناتجة عن المرض المهني إلى ذوي الحقوق Les ayants droit، و خلافا للقواعد العامة في التركة، فإن ذوي الحقوق ليس بالضرورة من يشملهم الحق في الميراث³¹ و قد جاء تحديدهم وفقا للقانون³².

ب- الجهة الملزمة بدفع التعويض:

خلافا للقواعد العامة التي تقضي بأن المسؤول هو الملزم بالتعويض، إذا نشأ الضرر عن خطئه الشخصين أو عن الخطأ المرفقي للإدارة المستخدمة، فإن التعويض في إطار إصابات العمل يتم على أساس المخاطر المهنية، و يقع على عاتق الذمة المالية للمجتمع باعتبارها أخطار اجتماعية ممثلة في هيئة عمومية أنشئت لهذا الغرض، و تسمى هذه الهيئة بهيئة الضمان الاجتماعي³³.

و تعتبر هيئة الضمان الاجتماعي المختصة مسؤولة مسؤولية أصلية و مباشرة قبل الضحية³⁴ على أن يكون لصندوق الضمان الحق في مطالبة المسؤول بما دفعه من تعويضات³⁵.

و عليه، فإن الجهة الملزمة بدفع التعويض الاجتماعي للضحية أو ذوي حقوقه وهو الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، و ليس المستخدم (الإدارة المستخدمة) الذي يعتبر أجنبيا عن النزاع، و هذا ما أكدته المجلس الأعلى في قراره في 12 مارس 1984 و معتبرا في الوقت ذاته ذلك من النظام العام، يمكن إثارته في أية مرحلة كانت عليها الدعوى، و لو لأول مرة أمام المجلس³⁶.

ويشتمل التعويض الجزافي الذي تدفعه هيئة الضمان الاجتماعي للضحية التعويضات والأداءات العينية والتعويضات الأداءات النقدية، نوضحها كالتالي:

- التعويضات و الأداءات العينية تتمثل في الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المريض، ويهدف التعويض العيني هذا إلى إعادة تأهيل المصاب وظيفيا، و إعادة التكييف المهني³⁷.

- أما التعويضات و الأداءات النقدية En espèces تتمثل في الأداءات النقدية تعويض الأجر، الريع ومنحة الوفاة، و ريع الوفاة³⁸.

و في النهاية نخلص إلى أن التعويض القانوني الذي يتحصل عليه الضحية من هيئة الضمان الاجتماعي هو نتيجة تطبيق نظرية المخاطر، كما أن هذا التعويض محدد سلفا يتم تقديره وفق ضوابط قانونية و اقتصادية و اجتماعية -أي قبل وقوع الضرر- و سلطة تقييمه تعود للمشرع وحده³⁹، مما لا يمكن معه إخضاع هذا التقدير لسلطة القاضي الإداري⁴⁰.

و نظرا لخصوصيته الجزافية فهو لا يصل إلى حد التغطية الكاملة للأضرار التيخلفها المرض للضحية، و إن كان الحصول على هذا التعويض محققا في كل الأحوال، و لو عاد سبب الضرر الناجم عن المرض المهني لخطأ الضحية، كما أن التعويض الجزافي مضمون، و مفروض بنص القانون من حيث أساسه على ضحية المرض المهني، و من ثم ليس له حرية الاختيار بين تطبيق القواعد العامة للمسؤولية الإدارية لأجل الحصول على تعويض كامل و بين المعاش الجزافي المقرر له⁴¹.

و بعد كل الذي قلناه، لنا أن نتساءل: هل مبدأ التعويض الجزافي الذي أقره المشرع قابل للتطبيق على موظفي المرافق الطبية؟ و ما مسلك القاضي الإداري إزاء هذه المسألة؟ ذلكم ما نوضحه في النقاط التالية:

الفرع الثاني: تطبيق مبدأ التعويض الجزافي على موظفي المرفق الطبي

يجب الإشارة في البدء أن القانون المتعلق بحوادث العمل و الأمراض، المرجعي السالف الذكر، قابل للتطبيق على موظفي المستشفى لاسيما الأطباء و مساعديهم، إذ نصت المادة 02 تسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه، إذ لا فرق بين المصابين الذين يخضعون للأحكام المقررة في قانون العمل و بين المصابين الذين يخضعون للأحكام المقررة في قانون الوظيفة العمومية.

أولا: في التشريع

و باعتبار أن الأطباء و مساعديهم الموظفين بالمرفق الطبي ممن يخضعون لأحكام قانون الوظيفة العمومية، فإن أحكام كافة قوانين الضمان الاجتماعي قابلة للتطبيق على هذه الفئة من الموظفين.

إذن لا توجد موانع قانونية من امتداد تطبيق مبدأ التعويض الجزافي المقرر بالنصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بالضمان الاجتماعي، التي تقرر الحماية ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية لموظفي المؤسسات العمومية الإستشفائية و المؤسسات العمومية الجوارية للصحة، و المؤسسات الصحية الأخرى.

فمركز الطبيب الذي يعمل في المستشفيات العامة هو مركز قانوني ولائي ينتمي أساسا على القانون العام، وهو يمارس عمله مساهما في أداء خدمة عامة للمرفق الطبي، و مركزه القانوني هو بغير شك مركز الموظف العام⁴³.

فنصوص قانون الضمان الاجتماعي الجزائري و الفرنسي أعطت موظفي المستشفيات الذين يخضعون لنظام الضمان الاجتماعي الحق في التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية التي تحدث لهم أثناء العمل أو بمناسبةه، وذلك وفقا لتشريع حوادث العمل و الأمراض المهنية⁴⁴.

و من جهته ينص كذلك قانون الصحة الفرنسي الصادر في 09 يناير 1986، للموظفين بالمستشفيات المشبته، وكذلك الذين تحت التمرين نفس المزايا المقررة لموظفي الدولة و الجماعات المحلية في حالة حوادث العمل أو الإصابة بمرض مهني.

بيد أن ما لا يلاحظ أن مبدأ التعويض الجزائري و إن كان قابلاً للتطبيق على موظفي المستشفيات، إلا أنه لا يجوز للمصاب التمسك بأي قانون آخر للحصول على تعويض.

و هذه الأحكام مقررة في قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي الذي ينص على القاعدة العامة على أنه لا يجوز للمضرور أو ورثته ممارسة أية دعوى للتعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية طبقا للقواعد العامة للمسؤولية.

و لهذا المبدأ المقرر في القانون الفرنسي مقابل في قانون التأمين المصري رقم 79 لسنة 1975 الذي ينص على أنه: لا يجوز للمصاب أو المستحقين عنه التمسك ضد الهيئة المختصة بالتعويضات التي تستحق عن الإصابة طبقا لأي قانون آخر.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري، فلم يتضمن قانون الضمان الجزائري نصا مماثلا لما فعل نظيره الفرنسي والمصري⁴⁵.

و مفاد هذه النصوص مجتمعة أن الموظف العامل الذي يصاب بضرر نتيجة لحادث العمل أو أصيب بمرض مهني، يجب أن يكتفي بالتعويض الجزائري المقرر له بمقتضى التشريع، أي يطالب فقط بالتعويض الجزائري المحدد سلفا، ومنح التعويض بهذه الطريقة يتعارض مع منح الموظف أو ورثته التعويض طبقا للقواعد العامة للمسؤولية الإدارية⁴⁶.

ثانيا: مسلك القضاء الإداري

قد سلك القضاء الإداري نفس نهج المشرع، إذ قضى مجلس الدولة الفرنسي بالتعويض الجزائري للمصابين بأمراض مهنية التي ثبتت علاقتها بمهنة المصاب، و مدرجة بالجدول الأمراض المهنية التي حددها القانون و التنظيم.

و الواضح البين من أحكام القضاء الفرنسي أن تطبيق مبدأ التعويض الجزائري يسري و يمتد إلى موظفي المرافق الطبية العمومية.

فقد ذهب القضاء الإداري الفرنسي إلى الاكتفاء بالتعويض الجزائي يسري و يمتد إلى موظفي المرافق الطبية العمومية.

فقد ذهب القضاء الإداري الفرنسي إلى الاكتفاء بالتعويض الجزائي المقرر وفقا لقانون المعاشات، حيث اعتبرت المحكمة الإدارية Nantes⁴⁷، إلى أن المصاب كان يخضع لنظام معاشات الموظفين، و أن الحادث قد وقع أثناء العمل، و أن أرملته و ابنته ليست لهما حقوق أخرى ضد المستشفى إلا الحقوق المتولدة من تطبيق التشريع الخاص بالمعاشات.

و يتضح أن المحكمة الإدارية اكتفت بالتعويض الجزائي المقرر طبقا لقانون الضمان الاجتماعي، و لم تتح للمضروب طريقا آخر للتعويض.

هذا، و قد ذهب مجلس الدولة الفرنسي في قضية مشابهة للقضية السابقة إلى نفس الرأي، حيث اعتبر المجلس أنه مادام أن المضروب يخضع لنظام الضمان الاجتماعي، و أن التعويض عن هذه الإصابة يتم عن طريق التعويض الجزائي، حيث أن الحادث الذي تعرض له الضحية ينتمي إلى فئة حوادث العمل⁴⁸.

و يبدو أن مسلك القضاء الإداري يسير نحو اتجاه واحد هو الاكتفاء بالتعويض الجزائي حيث انتهت المحكمة الإدارية بباريس paris - في قضية السيدة "B" المصابة بالإيدز⁴⁹ : (إلى الاكتفاء فقط بالتعويض الجزائي المقرر لها طبقا لنظام المعاشات للعجز على أساس أن القانون الذي خصص نسبة المعاش يستبعد أي طريقة أخرى للتعويض).

و يتضح أن القضاء الإداري الفرنسي يطبق بصفة صارمة مبدأ التعويض الجزائي على المصابين بإصابات عمل، و لا يجوز هؤلاء المضروبين الخاضعين لنظام الضمان الاجتماعي التمسك بأي قانون آخر للتعويض عن الإصابة نتيجة حادث أو مرض.

بيد أن الحلول التي ينتهي إليها القضاء الإداري بدت في بعض الحالات على أنها غير ملائمة من حيث حجم التعويض للأطباء و الممرضين ضحايا الأمراض المعدية الخطيرة كالإيدز المهني، ناهيك عن أمراض معدية أخرى، إذ في هذه الحالات تعتبر الفائدة من تطبيق مبدأ التعويض الجزائي غير ملائمة و غير متناسبة مع نوعية الضرر الذي أصاب الموظف لدرجة أن نظام التعويض قد يؤدي إلى أوضاع مزعجة⁵⁰.

غير أن القاضي الإداري كذلك ليس من طبيعة سلطته أن يتدخل فيما حدده المشرع، ففي بعض المجالات - كمجال إصابات العمل - عندما يضع المشرع نظاما خاصا للتعويض، في هذه الحالة يلتزم القاضي بما حدده المشرع، و لا يمكن تعديله بالزيادة أو بالنقصان، بل يعمل اجتهاده في

حدود السقف الذي حدده المشرع و التنظيم سلفا ليصل في أقصى نهاية سقف سلم التعويض، و ليس للمضرور الحق في طلب استبعاد النظام الخاص بالتعويض، حتى ولو كان التعويض الذي يقره المشرع لا يتناسب و الضرر الذي لحق به⁵¹.

و نظرا لظهور الأمراض الفتاكة بالجسم التي تمثل ضررا جسديا للمصاب طبيا كان أو ممرضا و تمثل في الوقت ذاته ضررا معنويا بسبب أن هذه الأمراض الجديدة بعالم الطب تمثل أضرارا نوعية و استثنائية، التعويض الجزائي المقرر بقانون الضمان الاجتماعي سيبقى و لا شك عاجزا تماما عن تغطية هذه الأضرار جراء الإصابة بالأمراض الخطيرة مثل الإيدز المهني ومرض الفيروس الكبدي المهني Hépate c .

و تداركا لهذا النقص استحدثت أنظمة أخرى للتعويض بجانب التعويض الجزائي، و هي أنظمة تعويضية ذات طبيعة وقائية، و تقدير التعويض فيها جزائي أيضا، و الغرض من إنشاء هذه الأنظمة للتعويض هو التقليل من الالتزامات المنصبة على عاتق الشخص المسؤول⁵².

أو بعبارة أخرى، هي دعامة لتحسين الإدارة اتجاه موظفيها المصابين، أو هي ضرب من تأمين مسؤولية الإدارة جزئيا لتتقي دعاوى المصابين ضدها حال تحقق الإصابة نتيجة خطأ ارتكبه المرفق الطبي أو أحد تابعيه انعكست أثاره على الموظف المصاب.

ثالثا: نظام التعويض الخاص

قد أنشأ المشرع الجزائري نظاما خاصا للتعويض يسفيد منه الموظف بشكل دوري ولا يتوقف على حدوث المرض المهني، و هذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-52 المؤرخ في 04 فبراير 2003 يؤسس تعويضا على خطر العدوى لفائدة المستخدمين الممارسين في بعض هياكل الصحة⁵³، و ذلك في إطار الوظيفة العمومية.

قد نصت المادة الأولى منه على أنه: " يؤسس تعويض شهري على خطر العدوى لفائدة المستخدمين التابعين لهياكل الصحة العمومية الذين يمارسون بصفة دائمة أنشطة تعرض إلى خطر العدوى".

لكن الملاحظ على هذا التعويض أنه لا يستفيد منه إلا الممارسون بصفة دائمة، بمعنى المشتين الذين صدر بشأنهم قرار التثبيت في الوظيفة، و على ذلك لا يستفيد المتربصون من هذا النظام، و بالقياس عليه لا يستفيد المعاونون المتطوعون أو المجبرون من هذا التعويض من باب أولى.

و للتحديد أكثر، أورد هذا المرسوم التنفيذي رقم 03-52، المرسوم المرجعي المذكور أعلاه، جدولاً خاصاً يحدد فيه المستفيدين من التعويض وفق ضوابط محددة سلفاً، و هذا حسب الهياكل الصحية التي يتبعونها، و هذا على المنوال التالي:

1- المستفيدون من التعويض:

و هم مصنّفون حسب الأسلاك الوظيفية التالية و طبيعة المهام التخصصية التي يمارسها كل مستفيد، نوضحها ترتيباً على النحو التالي:

أ- الأمراض المعدية:

يستفيد من هذا التعويض الأعوان المعرضون لخطر العدوى نتيجة الاحتكاك الدائم، و هم: أعوان النظافة والتطهير، شبه الطبيين، القابلات Sages Femmes الأعوان الطبيون في التخدير والإنعاش، مستخدمو فرع المخابر، الممارسون الطبيون العامون و المتخصصون في الصحة العمومية، الأخصائيون الإستشفائيون الجامعيون، وبقدر التعويض الشهري لهذه الفئة ب 2000 دج.

ب- تصفية الدم، طب أمراض الرئة و السل، التخدير و الإنعاش.

ت- جراحة الأسنان Chirurgie Dentaire و يلحق بهذه الفئة مصلحة الميكروبيولوجيا والبيوكيمياء و البيولوجيا، مركز نقل الدم، طب النساء و التوليد، الطب الشرعي، الجراحة العامة و الجراحة المتخصصة، علم الأوبئة و الطب الوقائي، طب الأطفال، طب الولدان، الطب الداخلي الاستعجالات الطبية و الجراحية، يقدر تعويض هؤلاء المستخدمين بهذه المصالح ب 1500 دج شهرياً.

ث- الصحة العقلية: يستفيد مستخدمو المصحات العقلية من تعويض شهري قدره 1500 دج يلحق بهذه الفئة الأخصائيون في علم النفس و الصحة العمومية.

ج- غسل الملابس و الأفرشة: يقدر تعويض هؤلاء المستخدمين ب 1500 دج تدفع شهرياً.

2- ضوابط الاستفادة من التعويض:

يمنح التعويض عن خطر العدوى حسب تصنيف الهياكل الصحية و المستخدمين الذين يمارسون وظائفهم بهذه الهياكل بصفة دائمة، و يتم تقديره على أساس المعايير الآتية:

- أ- طبيعة عدوى الإصابات التي تمت معالجتها.
- ب- درجة انتشار الإصابات المعدية المعالجة.
- ت- درجة خطورة الإصابات المعدية التي يحتمل أن تصيب المستخدمين.
- ث- درجة تعرض المستخدمين لخطر العدوى.
- ج- الاتصالات المتكررة بالمواد البيولوجية الملوثة.
- ح- غياب الحماية الناجمة من بعض الأخطار المعدية⁵⁴.

و يحدد الوزير المكلف بالصحة تعداد المستخدمين حسب كل مؤسسة، في حين يضبط القائمة الإسمية للمستخدمين الذي يحق لهم الاستفادة من التعويض على خطر العدوى رئيس المؤسسة المعنية بصفة دورية، بعد أخذ الرأي المطابق من المجلس العلمي أو الطبي.

و كذلك أنشأ المشرع الفرنسي نظاما خاصا للتعويض عن مخاطر البحوث البيوطبية بالنسبة للمعاونين للمستشفى العمومي، و أسس تعويضا لفائدة ضحايا هذه الأبحاث بموجب قانون الصادر في 1988/12/20 والقانون الصادر في 1990/01/23، و قد أسند المشرع الفرنسي بموجب المادة (209) من قانون الصحة الفرنسي الاختصاص لمحاكم المرافعة الكبرى بالنسبة لهذا النزاع⁵⁵، و هذا يعد استثناء على اختصاص القضاء الإداري الذي ينظر مثل هذه الدعاوي.

غير أنه على الرغم من هذه التعويضات المضمونة بنص القانون، سواء ذلك التعويض الذي تدفعه هيئة الضمان الاجتماعي عند تحقق الإصابة، أو التعويض الخصوصي عن مخاطر العدوى الذي تسدده الإدارة الإستشفائية لموظفيها و المقرر في قانون الوظيفة العامة، فإن هذه التعويضات مجمعة لا تكفل كليا جبر الضرر الذي لحق بالموظف، خاصة التعويض عن الأضرار ذات الطابع الطارئ و غير العادي الناجمة عن الأمراض الخطيرة التي من المحتمل جدا أن يصاب بها فئة الأطباء و مساعديهم.

و عليه، إزاء هذا الوضع يجب التعويض عن جميع الأضرار سواء أكانت جسدية أو معنوية أو اضطرابات في أحوال المعيشة من جراء الإصابة بأمراض معدية خطيرة مثل قضية الإصابة بفيروس السيدا SIDA، و يتحقق ذلك بمنح هؤلاء المصابين التعويض الكامل طبقا للقواعد العامة للمسؤولية، و لا يجوز للموظف المصاب أن يترك المطالبة بالتعويض الجزائي إلى المطالبة بالتعويض الكامل على أساس قواعد المسؤولية إلا إذا ثبت وجود خطأ عمدي أو خطأ غير معذور في جانب الإدارة⁵⁶.

كل ذلك يدعونا إلى دراسة حق الموظف في التعويض طبقا للقواعد العامة للمسؤولية القائمة على أساس الخطأ، و كما رأينا سابقا أن قانون الضمان الاجتماعي أتاح للمضرور بإصابة المرض

المهني مطالبة الإدارة المستخدمة بتعويض تكميلي من أجل تكملة ما حصل عليه على سبيل التعويض الجزائي (الاجتماعي) ليجبر كل الضرر. و هذا ما سوف نتناوله تفصيلا في المطلب الموالي.

المطلب الثاني: التعويض التكميلي

يهدف التعويض التكميلي بجانب التعويض الجزائي المقرر بنص القانون إلى تغطية كافة الأضرار الناجمة عن الإصابة بالأمراض المهنية، و يجب أن تتحقق في المصاب شروط استحقاق التعويض، و كذا تحديد نطاقه (فرع أول)، و يطالب بالتعويض التكميلي بواسطة التسوية الودية أو بواسطة القضاء حتى يتم الحصول عليه (فرع ثان).

الفرع الأول: شروط استحقاق التعويض و نطاقه

حتى يتم الاعتراف بحق المصاب في تعويض تكميلي وفق القواعد العامة للمسؤولية الإدارية يجب توافر ثلاثة شروط و هي الخطأ، و الضرر، و علاقة السببية، و نظرا لتبعية هذا التعويض للتعويض الجزائي، فإن نطاقه يتحدد بنطاق التعويض الجزائي من حيث الأضرار أو من حيث الأشخاص.

أولا: شروط استحقاق التعويض

1- الخطأ:

إن الخطأ الذي يشترطه القانون لمطالبة الإدارة بتعويض تكميلي نتيجة الإصابة، إما يكون عمديا، و هو الخطأ الشخصي للموظف التابع للإدارة⁵⁷، و إما يكون ممثلا في خطأ الإدارة غير المغتفر و هو الخطأ المرفقي⁵⁸، الذي يتمثل في سوء تنظيم المرفق الطبي في مجال الوقاية إصابات العمل، و يربط معظم الشراح هذا الخطأ بالإخلال بالتزامات الأمن و الحماية و الوقاية الصحية في وسط العمل التي تجعلها القوانين و الأنظمة على عاتق المستخدم، و في هذه يقع عبء إثبات الخطأ على عاتق المصاب المتضرر من الإصابة بالمرض المهني و باعتبار أن الخطأ واقعة مادية، يتم إثباته بكافة وسائل الإثبات، و يثبت الخطأ بالقرائن و الإقرار و الاستجواب، و كذا باليمين الحاسمة، و بحجية الحكم الجنائي أمام المحاكم المدنية والمحاكم الإدارية⁵⁹.

و لما كنا بصدد الأمراض المهنية، فمن الممكن إثبات خطأ المستشفى العمومي بمحاضر الجهات الإدارية سيما مفتشية العمل، و تقارير المنظمات النقابية التابعة للمؤسسة، و كذا بمحاضر التحقيق الإداري و التقني الذي تقوم به هيئات الضمان الاجتماعي، باعتبارها الهيئة المكلفة قانونا بضمان الوقاية من المخاطر في وسط العمل.

2- الضرر :

هو الذي يصيب المضرور في حق من حقوقه التي يحميها القانون، سواء في جسمه أو في ماله، أو يصيبه في مصلحة مادية مشروعة⁶⁰، و يتمثل الضرر في الخسارة المادية أو المعنوية⁶¹ التي تلحق بالضحية نتيجة تعدد وقع عليه.

و يعد الضرر الناتج عن الإصابة بالمرض كذلك من قبيل الوقائع المادية، لذلك يمكن إثباتها بكافة وسائل الإثبات مثل البيئة و القرائن، و بصدد الأضرار المترتبة عن الأمراض المهنية، يمكن إثباتها كذلك - و هو المعمول به قانونا - بالشهادة الطبية التي يقدمها الطبيب الذي يختاره المضرور، و تلعب الخبرة الطبية دورا هاما في تحديد الأسباب الحقيقية للإصابة بالمرض، المدعي بأصله المهني⁶¹.

و كثيرا ما تلجأ هيئة الضمان الاجتماعي إلى الخبرة الطبية التي يقوم بها الطبيب المستشار التابع للهيئة في إثبات الضرر.

كما يمكن للقاضي الإداري أو القاضي الاجتماعي المعروض أمامه النزاع إجراء الخبرة القضائية⁶² للثبوت من أن الضرر المدعي به هو نتيجة تفاقم حالة المرض.

وعلى هذا الأساس يجب التأكيد على أهمية الخبرة الطبية المتخصصة في الإثبات، و للطبيب المختص سلطة الأمر بإجراء كافة الفحوصات، و أخذ العينات من جسم المصاب، و يقدر ما شاهده من أعراض مرضية على جسد الضحية، و بعد استنفاد كافة هذه الإجراءات يقوم بتحرير تقرير طبي، يشتمل هذا التقرير على ذكر أسباب الأعراض، و المدة الأزمنة للعلاج، و كذا تقدير نسبة العجز.

و لا فرق بين الشهادة الطبية الرسمية، التي يصدرها الطبيب المحدد قانونا كالطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي، و التي يحررها الطبيب الخبير الذي يحدده القاضي المعروض أمامه النزاع، أو بين الشهادة الطبية الصادرة عن أحد الأطباء الأخصائيين.

3-علاقة السببية:

يجب أن تتوافر بين الفعل الضار و الضرر علاقة سببية، أي أن يكون الضرر ترتب كنتيجة مباشرة للفعل الضار⁶³، و لا يمكن أن تقوم مسؤولية الشخص الذي يطلب منه التعويض إلا إذا كان الفعل المنسوب إليه هو السبب المباشر للضرر⁶⁴، و تعتبر علاقة السببية من بين الوقائع التي يمكن إثباتها بكافة وسائل الإثبات.

و لما كنا بصدد الأمراض المهنية، فقد أقام القانون قرينة قانونية قاطعة لا تقبل إثبات العكس على وجود علاقة سببية بين ظهور المرض و بين المهنة التي تسببت في حدوثه⁶⁵، و هذا إذا ما كان المرض مدرجا في الجدول التنظيمي للأمراض المهنية الخاص بموظفي السلك الطبي⁶⁶.

أما إذا كانت الإصابة غير مصنفة بالجدول المذكور، فللمصاب الحق في الرجوع على الإدارة بالتعويض الكامل لا بالتعويض التكميلي طبقا للمسؤولية الإدارية⁶⁷.

ثانيا: نطاق التعويض التكميلي

نتيجة لطابعه التكميلي، يمتاز التعويض بكونه محدد النطاق سلفا، تبعا لنطاق التعويض الجزافي من حيث الأضرار، أو من حيث الأشخاص.

1- نطاق التعويض حيث الأضرار:

يشترط للحصول على التعويض التكميلي، بالنسبة للضحية أن يكون الضرر جسديا، أما بالنسبة لذوي الحقوق، فيشترط الضرر الاقتصادي كما تم بيانه من قبل، و للضحية المطالبة بتعويض كامل مستقل عن التعويض التكميلي، إذا نتيجة عن الإصابة بالمرض أضرار مادية أو معنوية⁶⁸ طبقا لنظام المسؤولية الإدارية، إذ لا يستمد هذا الحق من مبادئ التعويض الاجتماعي، و إنما يثبت له بناء على حق التقاضي المقرر له قانونا ودستوريا⁶⁹.

2- نطاق التعويض من حيث الأشخاص:

و يتمثل في طرفا الالتزام بالتعويض ، ذلكم ما نتصدى إلى توضيحه على الترتيب التالي:

أ- الأشخاص الذين يشملهم التعويض:

قد حدد قانون الضمان الاجتماعي مستحقي التعويض بدء من الضحية ذاته و انتهاء بذوي الحقوق، وعموما كل شخص له الحق في التعويض الجزافي المقرر قانونا، يكون له الحق في التعويض التكميلي في جميع الأحوال، إلا إذا وجد مانع قانوني.

ب- المسؤول عن التعويض التكميلي:

إن نظام التعويض الجزافي يجعل من هيئة الضمان الاجتماعي هي المسؤولة قبل الضحية و ذوي حقوقه عن تسديد التعويض المستحق، و على العكس من ذلك فإن المسؤول عن دفع التعويض التكميلي هي الإدارة الاستشفائية المتسببة بخطئها غير المغتفر أو العمدي في طروء الإصابة، و هو المقرر في نظام التعويض التكميلي.

لذلك يمكن للموظف المصاب مطالبة المرفق الطبي بتعويضات إضافية طبقا للقواعد العامة للمسؤولية الإدارية⁷⁰.

كما يمكن للمصاب بمرض مهني مطالبة الغير المخطئ و المتسبب في الإصابة بالتعويض وفق القواعد العامة المبينة في القانون المدني⁷¹.

و في كلتا الحالتين يجب مراعاة الطابع التكميلي للمسؤولية الإدارية أو المسؤولية المدنية باعتبارها نظاما تكميليا في مجال إصابات العمل⁷².

و قد سار القضاء الإداري الفرنسي نحو هذا الاتجاه، حيث حصر حق المضرور في تكملة ما حصل عليه على سبيل المعاش ليجبر كل الضرر، فلا تلتزم الإدارة المسؤولة مدنيا بدفع التعويض كاملا، و هو مسلك يشابه مسلك المحاكم العادية⁷³.

الفرع الثاني: طرق الحصول على التعويض التكميلي

يستفيد الموظف المصاب من مزايا الخيار بين الحصول على التعويض عن طريق التسوية الودية، أو الحصول عليه عن طريق القضاء.

أولاً: التسوية الودية بين المصاب و الإدارة

يمكن الاتفاق على مبلغ التعويض بين المطالب و المطالب به دون اللجوء للقضاء و تطبيقا للقاعدة فقد كرسست المادة 76 من القانون رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، القانون المرجعي السالف الذكر، مبدأ التسوية الودية بين المصاب و المستخدم في اقتصاد التعويض، إلا أن الاتفاق على قيمة التعويض التكميلي بين المضرور و الإدارة المستخدمة مشروط بمشاركة هيئة الضمان الاجتماعي في هذه التسوية بوصفها الضامن القانوني للمخاطر المهنية، سيما حوادث العمل و الأمراض المهنية.

وهكذا يستطيع الموظف الصحي اللجوء إلى الإدارة الاستشفائية للحصول على تعويض تكملة للتعويض الجزافي، و هذا من شأنه أن يكفل للمصاب سرعة حصوله على ما يستحقه و دون إرهاقه بالمصاريف القضائية، و في حالة عدم استدعاء هيئة الضمان الاجتماعي، و تمت التسوية بين المصاب والغدارة، فإنه لا يحتاج بهذه التسوية على الهيئة، ما لم تعط موافقتها الصريحة على هذه التسوية.

ثانياً: المطالبة بالتعويض أمام القضاء

يعد حصول المصاب على التعويض المقرر في القانون، أمكن للضحية أو ذوي حقوقه المطالبة بتكملة التعويض على أساس الخطأ العمدي أو الخطأ غير المغتفر للمرفق الصحي المتسبب في الإصابة، من أجل الجبر الكلي للضرر، و عليه يجب أن تنطبق على دعوى التعويض التكميلي كغيرها من دعاوى القضاء الكامل الشروط القانونية المعروفة في مجال المسؤولية الإدارية⁷⁴، كما أن للقاضي الإداري سلطة تقدير التعويض وفق أسس خاصة⁷⁵.

1- شروط المطالبة بالتعويض:

للحصول على التعويض القضائي النوعي من أهم شروط قبول الدعوى الإدارية، لأنه من النظام العام و هنا لا تثور مشكلة تحديد الاختصاص القضائي لمناسبة النظر في منازعات إصابات العمل التي تقع للموظف نتيجة خطأ المرفق الطبي، ذلك أن المصاب تربطه بالمستشفى علاقة قانونية و تنظيمية طبقا لما هو مقرر في قانون الوظيفة العامة. هذا من جهة، و من جهة أخرى، فإن المستشفى العمومي يعتبر من المرافق العمومية ذات الطابع الإداري⁷⁶، و نتيجة لذلك، فإن الاختصاص بنظر دعوى التعويض يؤول للقاضي الإداري تطبيقا للمعيار العضوي⁷⁷.

و مادام الأمر يتعلق بالمسؤولية المدنية للمستشفى تجاه موظفيه المصابين، فإن اختصاص القاضي الإداري يجد أساسه في كون المصاب يؤدي خدمات المرفق الصحي باعتباره موظفا عاما، و بالإضافة إلى ذلك أن الحق في الوقاية من الأمراض و الحوادث مكفول قانونا تلتزم الإدارة الاستشفائية بتوفيره لموظفيها، و هذا كنتيجة طبيعية لآثار العلاقة القانونية و التنظيمية التي تربطهما.

و هكذا، بإمكان الموظف المؤمن له اجتماعيا الحصول على تعويض تكملة للتعويض الاجتماعي على أساس الخطأ المرفقي للمستشفى المتسبب في الإصابة، و ذلك عن طريق الالتجاء للمحكمة الإدارية المختصة إقليميا بنظر الدعاوى الرامية إلى التعويض، على أن القرار القضائي الصادر عن المحكمة الإدارية في هذا الخصوص قابل للاستئناف أمام مجلس الدولة⁷⁸.

و ما يجب الإشارة إليه هو أنه لا توجد قرارات قضائية تجسد هذه الحالة في القضاء الإداري الجزائري حسب علمنا و اجتهادنا⁷⁹، و لهذه الحالة مبررات عديدة منها عدم تفعيل النصوص القانونية الخاصة بالضمان الاجتماعي، كما أن ضحية الإصابة تكتفي بالتعويض الجزائي المضمون قانونا، و جل القضايا المعروضة على القضاء تكاد تنحصر في المنازعة بخصوص الطابع المهني للمرض الذي يعود الاختصاص فيها بنظر هذه المنازعات إلى الغرفة الاجتماعية⁸⁰.

و مع ذلك ليس هناك مانع قانوني أن تحكم الغرفة الاجتماعية بالتعويض التكميلي، إذ تقدم الموظف المضروب بإصابة عمل بطلبه أمامها، و هي بصدد النظر في المنازعة في الطابع المهني

للإصابة، و ثبت لديها استحقاق الضحية للتعويض الجزافي باعتبار أن دعوى التعويض التكميلي تابعة لدعوى التعويضات المقدمة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي.

كما يمكن للمحكمة الجزائية الفصل في التعويض التكميلي في الحالة التي يشكل فيها الخطأ المرفقي أو الخطأ الشخصي للموظف التابع له جناية أو جنحة بنص قانون العقوبات، باعتبار أن دعوى التعويض دعوى تبعية للدعوى الجزائية.

و هنا تحديدا نسجل حالة استثنائية وقعت في فرنسا غيرت من نظام الاختصاص القضائي الإداري بنظر دعوى تعويض المؤسسة بناء على خطأ الإدارة الإستشفائية، ألا و هو الإصابة لفيروس الإيدز المهني Le Sida Professionnel.

فقد ذهب الأستاذ Monchambert إلى أن ظهور و انتقال مرض الإيدز عن طريق الدم الملوث بالفيروس ينشئ ظروف جديدة تستتبع مساءلة السلطات العامة، و أن من شأن هذه الحوادث أن تغير النظام العادي لقواعد الاختصاص و الموضوع⁸¹.

و بالفعل، فقد تمت - في فرنسا- الاستجابة لهذا المطلب بفعل الظروف الاستثنائية الجديدة و حددت المشرع قواعد الاختصاص بشأن الحماية المقررة للمتطوعين للأبحاث الطبية على أجسامهم، و جعل الاختصاص بنظر دعاوى المسؤولية الناشئة عن الظروف الجديدة للقضاء العادي، حتى و لو كان عمل التجريب أو البحث على الإنسان قد تم في المستشفى العام، و المشرع أراد بذلك تجنب الخلاف المتعلق بقواعد الاختصاص⁸².

ب- شروط دعوى التعويض التكميلي:

تتوزع بين شروط تخص رافع الدعوى، و أخرى بالنظام الإداري، و ثالث بالقرار السابق، ورابع يتعلق بميعاد رفع الدعوى، و هو ما نوضحه على التوالي:

1- شروط تخص رافع الدعوى:

تطبق على الدعوى التعويض التكميلي كغيرها من الدعاوى الإدارية الشروط العامة المنصوص عليها في تقنين الإجراءات المدنية و الإدارية، حيث يشترط في رافع الدعوى أن يكون حائزا للصفة والمصلحة وأهلية ممارسة حقه في التقاضي.

و تبعا لذلك فقد نصت المادة 13 من ق.إ.م.إ على أنه: " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم يكن له الصفة و له مصلحة يقرها القانون.

يشير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو المدعي عليه....".

كما تنص المادة 65 من ق.إ.م.إ على أنه: " يثير تلقائيا انعدام الأهلية...."

فيما يتعلق بشرط الصفة لمباشرة دعوى التعويض التكميلي، و هذا الشرط يعتبر من النظام العام، ولهذا لا بد أن يكون للمدعي صفة الموظف، أي صفة الشخص الذي تربطه بالمستشفى علاقة قانونية وتنظيمية هذا من جانب، و من جانب آخر يكون للمدعي صفة المضرور من المرض المهني نتيجة خطأ الإدارة الإستشفائية.

أما فيما يتعلق بشرط الأهلية، فالشخص الطبيعي يكون أهلا لمباشرة حقوقه إذا بلغ سن 19 سنة وكان متمتعاً بقواه العقلية⁸³.

و ما تجدر الإشارة أن أهلية التقاضي تفقد عند رفع الدعوى أمام المحكمة الإدارية، و لو كان الشخص الطبيعي (المدعي أو المدعى عليه) متمتعاً بكامل حقوقه المدنية، إذ اشترط تقنين الإجراءات المدنية و الإدارية أن يتم تمثيل الخصوم أمام المحكمة الإدارية بمحام⁸⁴، و في حالة عدم توافر هذا الشرط يؤدي إلى عدم قبول العريضة.

أما فيما يخص شرط المصلحة، فما دام الأمر يتعلق بدعوى القضاء الكامل التي تتميز بطابعها الذاتي⁸⁵، فإن تقدير المصلحة يكون فيها أدق، لأن الهدف من هذا النوع من الدعاوى الإدارية يتمثل في تعويض الضرر، الذي لا يخص إلا المتضرر، و يشترط من المدعي في دعوى القضاء الكامل أن يبرر المساس بحقوقه الذاتية⁸⁶.

و لا بد أن تكون هذه المصلحة قانونية و مباشرة و قائمة و مادية⁸⁷.

2- شرط التظلم الإداري:

إذا واجهت الإدارة المتضرر برفض منحه تعويضاً تكميلياً عن إصابته، في هذه الحالة يمكن للمضرور اللجوء إلى الإدارة متظلماً من القرار الرفض للتعويض، إلا أن المشرع⁸⁸ منح المضرور من القرار الإداري الخيار بين رفع التظلم الإداري و من عدم رفعه أصلاً، و يتضح من ذلك أن التظلم الإداري كشرط ألغي، أما كأحد مكونات المنازعة الإدارية فلم يلغ، بل هو اختياري كقاعدة، و لعل الحكمة من ذلك هي تخفيف العبء على المتقاضين، و كذا تبسيط إجراءات الطعن الإدارية الذي يشكل التظلم الإداري أهم مظاهر تعقيدها على الوضع السائد قبل صدور القانون رقم 90-23 بتاريخ 18-06-1990، حيث كان التظلم الإداري شرطاً جوهرياً لقبول الدعوى⁸⁹.

3- شرط الميعاد في رفع الدعوى:

يعتبر شرط الميعاد من الشروط الشكلية لقبول الدعوى الإدارية أمام المحكمة الإدارية المختصة⁹⁰، و يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي

بنسخة من القرار الإداري الفردي⁹¹، فإذا اختار الموظف المتضرر تقديم تظلم إلى الإدارة الإستشفائية مصدرة القرار الرفع للتعويض التكميلي أثناء التسوية الودية، نكون بصدد حالتين: إذا لم تبد الإدارة أي رد خلال شهرين، يعد سكوت الإدارة عن الرد بمثابة قرار ضمني بالرفض، و يبدأ انطلاق أجل شهرين من تاريخ تبليغ التظلم للإدارة، في هذه الحالة يستفيد المتضرر المتظلم من أجل شهرين - تنمة لأربعة شهور - لتقديم دعوى التعويض. أما في حالة رد الإدارة الصريح خلال أجل شهرين الممنوح لها، يبدأ سريان أجل شهرين من تاريخ تبليغ المتضرر بقرار الرفض - تنمة لأربعة شهور - لرفعه دعوى التعويض أمام المحكمة الإدارية المختصة إقليمياً⁹².

و مادام أن دعوى التعويض مرتبطة كأصل عام بالحق المدعى به أمام القضاء الإداري من حيث التقادم فلا يسقط حق المتضرر في رفع دعواه إلا بمرور خمسة عشر سنة من يوم حصول الضرر حسب ما تنص عليه القواعد العامة⁹³، لأن دعوى التعويض أو المسؤولية الإدارية تتقدم بمدد تقادم الحقوق التي تدور معها هذه الدعوى و تستهدف حمايتها⁹⁴، و بالتالي فإن أجل رفعها تبقى مفتوحة⁹⁵، و لكنها مقيدة بمدة تقادم الحق.

و إذا ثبت الحق في التعويض التكميلي بمقتضى قرار قضائي فلا يتقدم إلا بمرور 30 سنة و يخضع هذا التقادم للوقف و الانقطاع طبقاً لما قرره أحكام القانون المدني.

و يقرر القضاء الإداري في القانون المقارن، و لا سيما القضاء الفرنسي و القضاء المصري أن قواعد وأحكام تقادم الحقوق و الدعاوى المقررة في القانون العادي، أي القانون المدني و القانون التجاري و القوانين الاجتماعية يمكن تطبيقها على فكرة تقادم الحقوق و دعوى التعويض الإدارية⁹⁶.

2- تقدير التعويض التكميلي:

يخضع تقدير التعويض التكميلي وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية مع أخذ في الاعتبار الطابع التكميلي للمسؤولية في نظام الأمراض المهنية.

أ- تقدير التعويض على أساس قواعد المسؤولية:

إذا لم يوجد نص خاص في تقدير التعويض وجب الرجوع في ذلك للمبادئ العامة، و لأن نظام التعويض للأمراض المهنية لم يتضمن معايير تقدير التعويض التكميلي، فيتم تقدير التعويض وفق القواعد التالية:

● تاريخ تقييم الضرر و مده:

بمجرد وقوع الضرر ينشأ للمضرور حق يمكن أن يقال غنه يحتسب في ذمته المالية لذلك يجب الاعتداد بقيمة الضرر وقت وقوعه، و ليس وقت صدور الحكم لأن الحكم الذي يصدر لصالح المضرور هو حكم كاشف أو معلن لأنه يقرر حقاً موجوداً سلفاً و لا ينشئ حقاً جديداً⁹⁷.

● أسس تقدير التعويض:

يشمل التعويض ما أصاب المضرور من خسارة و ما فاتته من كسب، على أن يراعي القاضي الظروف الملابسة، و هذه الظروف تتعلق بالظروف الشخصية التي تحيط بالمصاب لا بالظروف التي تحيط بالمسؤول عن الإصابة⁹⁸.

و التعويض يقدر حسب جسامه الضرر لا بقدر جسامه الخطأ، فينبغي أن تكون العبرة هي بفداحة الخطأ أو تفاهته⁹⁹، و غن كان قضاة يأخذون بعين من الواقعية درجة الخطأ.

و يتم تقدير التعويض من قبل القاضي وقت الحكم به، فإن لم يتيسر له ذلك وقت الحكم أن يقدر مدى التعويض بصفة نهائية، فله أن يحتفظ للمضرور بالحق في أن يطالب خلال مدة معينة بالنظر من جديد في التقدير¹⁰⁰، و يخضع تقدير التعويض للقاعدة العامة و المعتمدة في تقدير التعويض و هي إعادة التوازن المختل بسبب الضرر، بحيث لا تبقى خسارة بدون تعويض و لا يكون كسب يزيد عن قيمة الضرر¹⁰¹، و مفاد هذه القاعدة:

- أن يكون التعويض معادلاً للضرر الحاصل بلا نقصان.

- ألا يزيد على حجم الضرر، إذ كل زيادة تعتبر إثراء بلا سبب.

و يجب ملاحظة أن القانون أجاز للهيئة العامة للضمان الاجتماعي الرجوع على الإدارة المستخدمة لاسترجاع المبالغ التي دفعها للمصاب، دون المساس بحق الضحية في المطالبة بالتعويض التكميلي ضد الإدارة.

ب- تقدير التعويض بمراعاة طابعه الخاص:

تمر عملية تقدير التعويض بمرحلتين، مرحلة تقدير التعويض وفق القواعد العامة التي تقضي بالتعويض الكامل للأضرار المترتبة عن الإصابة، و في المرحلة الثانية، يراعي القاضي عند إجراء هذه العملية الطابع التكميلي لهذا التعويض، ثم يقوم باستنزال قيمة التعويض الجزافي من جملة التعويض المحكوم به على الإدارة المتسببة في الإصابة، من خلال هذه العملية الحسابية يجد في النهاية قيمة التعويض التكميلي، و تمثل هذه العملية بالمعادلة الآتية:

التعويض الكامل (Indemnité Intégrale) - التعويض الجزائي (Indemnité Forfaitaire) = التعويض التكميلي (Indemnité Complémentaire)، بحيث يجب على القاضي عند تقدير التعويض احترام قاعدة عدم الجمع بين تعويضين و قاعدة الإثراء بلا سبب¹⁰²، ويدفع التعويض التكميلي للضحية في شكل رأس مال أو على شكل ريع، و يلزم الإدارة بتشكيل رأس المال أو الريع المستحق للمضروع لدى هيئة الضمان الاجتماعي في بحر شهرين لاتخاذ القرار القضائي، أو حصول الاتفاق بين الطرفين¹⁰³.

و للقاضي حرية الاختيار بين التعويض برأسمال Capital أو بدخل Kente، و لكن هذا لا يمنع أن هناك عدة عوامل يستهدي بها عند القيام بالاختيار بين الصورتين و هذه العوامل تشمل: - طبيعة الضرر - مركز أصحاب الحق - الاعتبارات الاقتصادية¹⁰⁴.

هذا، و نشير في الأخير إلى أن تقدير التعويض من المسائل الواقعية التي يستقل بها قاضي الموضوع، إلا أن عناصر الضرر التي يجب أن تدخل في حساب التعويض هي من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة المحكمة العليا¹⁰⁵.

المطلب الثالث: مدى جواز الجمع بين التعويض الجزائي و التعويض وفقا لقواعد المسؤولية

إن الاختيار بين نظام التعويض الجزائي و نظام التعويض الكامل طبقا لقواعد المسؤولية ليس من حق الموظف المصاب بسبب إصابة العمل، بل يجب أن يرضى بالمزايا التي يقررها له التشريع الخاص بمعاشات العمل.

بيد أن قوانين الضمان الاجتماعي سمحت للمضروع بالإصابة بالمطالبة بالتعويض التكميلي على أساس خطأ الإدارة أو خطأ تابعيها، أي بمعنى أكثر وضوحا أجازت هذه القوانين إمكانية الجمع بين التعويضات (فرع أول).

أما مسلك القضاء فقد تضاربت أحكامه إزاء مسألة الجمع بين التعويضات (فرع ثان).

الفرع الأول: الأساس القانوني لمسألة الجمع بين التعويضين

إذا كانت القاعدة العامة تقرر عدم جواز الجمع بين تعويضين، فهل يجوز للمصاب بإصابة العمل أن يجمع بين التعويض الجزائي المضمون قانونا، و التعويض التكميلي؟

و الواقع هو أن المضرور يجب أن يعرض عن كل الضرر الذي أصابه، و لكن ليس له أن يحصل على أكثر مما يستحق من تعويض، و لا أن يجمع بين تعويضين¹⁰⁶، و لا ريب أن استيفاء المضرور لكلا التعويضين يؤدي إلى نتيجة غريبة مفادها، إثراء المضرور من جراء الضرر الذي أصابه بدون سبب مشروع¹⁰⁷.

غير أن غالبية الفقه ترى بأنه ليس ثمة ما يمنع من الجمع بين الحق في التعويض عن الإصابة المهنية من هيئة الضمان الاجتماعي، و التعويض طبقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية، فمصدر الحق الأول هو الاشتراكات التي سددت إلى الهيئة و مصدر الحق الثاني هو الفعل الضار¹⁰⁸، و إذا اختلف مصدر كل حق كان من الممكن الجمع حيث يكون لكل حق سببه القانوني، و ينتفي الإثراء بلا سبب، فالمبالغ تتعدد بتعدد مصادر الإلتزام¹⁰⁹.

و إن كان بعض الفقه يرى عكس ذلك، و مفاد هذا الرأي أن المشرع منع في تأمين الأضرار عموماً والتأمين من المسؤولية من الجمع بين مبلغ التأمين و التعويض ترتيباً على ذلك يؤدي إلى نتيجة تأبأها العدالة والمنطق¹¹⁰.

بيد أن التشريعات الخاصة بحوادث العمل و الأمراض المهنية عموماً تقرر مبدأ الجمع بين التعويضين، إلا أن الملاحظ أن التعويض المطالب به أمام القضاء و الذي تؤسسه الضحية على أساس خطأ الإدارة المسؤولة ليس تعويضاً للجبر الكلي للضرر، إنما تكملة للتعويض الاجتماعي الممنوح من الهيئة، و هذا ما يؤكد أن قاعدة الجمع بين التعويضات عن الأضرار في إطار إصابات العمل لا تستعمل على إطلاقها، و لعل هي الحكمة الظاهرة التي يتغياها المشرع بسماعه للمضرور بتكملة التعويض الجابر للضرر متكافئاً معه لا زائداً عليه، لذلك أجازت قوانين الضمان الاجتماعي¹¹¹ للمضرور بإصابة عمل رفع الدعوى للمطالبة بالتعويض طبقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية، أي جواز الجمع بين نظام التعويض الجزائي الذي يحصل عليه الموظف المصاب تلقائياً بنص القانون، و نظام التعويض التكميلي طبقاً للقواعد العامة للمسؤولية الإدارية¹¹².

و الواقع، كما يرى بعض الفقه فإن الموظف يحصل من الإدارة على تعويض يكمل التعويض الجزائي الذي تلتزم به جهة التأمينات حتى يصل إلى التعويض الكامل للضرر، فلا جمع بين التعويضات و إنما تكملة للتعويض للوصول إلى الجبر الكامل للضرر¹¹³.

و مما سبق يتضح أن موقف المشرع واضح إزاء مسألة الجمع بين التعويضات، إذ نجد أغلب التشريعات الخاصة بتعويض إصابات العمل تتيح للمضرور بإصابة العمل مطالبة المستخدم المخطئ والمتسبب في الإصابة بتعويضات تكميلية، مراعاة منها لجانب الموظف المصاب و تسهيل لأمر حصوله على تعويض كامل لما أصابه من ضرر.

و الجدير بالإشارة أن المشرع الفرنسي أعطى الخيار للمضروب بين مطالبة المسؤول عن الإصابة للحصول على التعويض الكامل دون أن يثبت له حق مطالبة صندوق الضمان بالتعويضات الجزافية، و بين المطالبة بهذه التعويضات الأخيرة، بحيث ينحصر حقه قبل المسؤول عن الإصابة في المطالبة بتعويض تكميلي، على أن يكون لصندوق الضمان الحق في مطالبة المسؤول بما دفعه من تعويضات¹¹⁴.

و قد استجاب القضاء الإداري لنداء المشرع بمنح المضروب الحق في الجمع بين التعويضين جبرا للضرر، مؤسسا التعويض التكميلي بناء على أساس خطأ الإدارة أو تابعيها، و لكن إلى أي مدى كان مسلك القضاء منسجما و موافقا لما قرره المشرع إزاء مسألة الجمع بين التعويضات؟

الفرع الثاني: مسلك القضاء تجاه مسألة الجمع

لقد استقر الفقه و القضاء في فرنسا على القول بالجمع بين التعويضين¹¹⁵، حيث يحق للموظف المصاب اللجوء للقضاء للمطالبة بالتعويض طبقا للقواعد العامة على أساس خطأ الإدارة، و لا يرى مانعا من الجمع بسبب اختلاف مصدر كل من التعويضين.

و لكن بعد أن تدخل المشرع أصبح مبدأ الجمع يجد سنده في النصوص القانونية الخاصة بحوادث العمل والأمراض المهنية التي تقرر للمصاب تعويضا تلقائيا تلتزم بدفعه هيئة الضمان الاجتماعي، أما الحصول على التعويض التكميلي يتم المطالبة به أمام القضاء.

و قد ذهب القضاء الإداري بالتسليم بمبدأ الجمع، و ذلك عن طريق الاعتراف بحق المضروب في حالة خطأ الإدارة اللجوء للقضاء للحصول على تعويض تكميلي عن الضرر الذي أصابه طبقا للقواعد العامة للمسؤولية، على الرغم من استفادة المصاب من نظام التعويض الجزائي¹¹⁶.

و قد لاقى كذلك هذا الاتجاه ترحابا واسعا أيضا في أحكام القضاء العادي بمناسبة النظر في منازعات التعويض عن إصابات العمل، و مدى أحقية المصاب للجمع بين التعويضات وفقا لقانون الضمان الاجتماعي والمبادئ العامة للمسؤولية.

أولا: اعتراف القضاء العادي بمسألة الجمع بين التعويضات

قد قضت محكمة النقض في مصر في هذا الصدد بأنه (لما كان العامل يقتضي حقه في التعويض عن إصابة العمل من الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في مقابل الاشتراكات التي شارك هو و رب العمل في دفعها، بينما يتقاضى حقه في التعويض قبل المسؤول عن الفعل الضار بسبب الخطأ الذي ارتكبه المسؤول، فليس ثمة ما يمنع من الجمع بين الحقين)¹¹⁷.

فمحكمة النقض قد اعتبرت لكل دعوى أساسا مستقلا، فلكل حق مصدر مختلف عن الآخر مما يرر تعدد الدعاوى و الجمع بين الحقين جمعا كاملا¹¹⁸.

و يستند قضاء النقض على اختلاف مصدر كل حق، و حيث يختلف مصدر كل حق عن المصدر الآخر، فإنه يجوز الجمع بين الحقين، و تعدد المصادر أو استقلالها يرر تعدد التعويضات، و لا يمكن أن ينسب إلى الموظف أو العامل المضور الإثراء بلا سبب، فتعدد المصادر يعني تعدد أسباب الإثراء¹¹⁹.

و كذلك على هذا النحو أقرت محكمة النقض الفرنسية بحق المضور في جواز الجمع بين التعويضات¹²⁰.

ثانيا: مسلك القضاء الإداري

إذا كان موقف القضاء الإداري شبيها بموقف القضاء العادي الذي لا زال يقضي بجواز الجمع في أحكامه العديدة و الحديثة جدا، إلا أن القضاء الإداري الفرنسي سرعان ما نقض موقفه السابق، و أصبح يرفض رفضا مطلقا المطالبة بتعويض آخر إضافة إلى التعويض الجزائي، و لو كان مصدر التعويض المطالب به مستقلا و مختلفا عن المصدر الذي يستمد منه التعويض الاجتماعي.

لذلك أيد مجلس الدولة الفرنسي ما تذهب إليه المحاكم الإدارية التي تستبعد إمكانية الجمع بين التعويضات، و لو ارتكبت الإدارة خطأ، و لا عبرة في ذلك حتى بدرجة جسامة هذا الخطأ¹²¹.

و الحقيقة كما يرى الأستاذ حمدي علي عمر - بحق - أن موقف مجلس الدولة منتقد لعدة اعتبارات منها إذا كان قانون التأمين الاجتماعي قد وفر الحماية الاجتماعية للموظف و أسرته عن طريق تقرير معاش دوري لهم، إلا أنه في الوقت ذاته أتاح للمضور بإصابة العمل الحق في التعويض الكامل عن الأضرار المباشرة التي لحقت بالمضور شخصا أو بذوي حقوقه¹²².

ضف إلى ذلك أن قوانين الضمان الاجتماعي عموما تنص صراحة على مبدأ الجمع شريطة أن يثبت المضور علاقة السببية بين خطأ الإدارة و الأضرار المترتبة عن الإصابة لاستحقاقه التعويض على أساس الخطأ، دون إسقاط حقه في التعويض الجزائي المقرر بنص القانون.

و مهما يكن من أمر، فإن اتجاه مجلس الدولة الفرنسي هذا، قد بعث إلى استغراب كثير من رجال القانون والفقه، لأنه سيؤدي في ظل التطورات الخطيرة إلى نتائج غير محمودة بالنسبة لضحايا الحوادث والأمراض، بسبب أن نظام التعويض الجزائي سيعجز بمفرده عن القيام بالوظيفة التعويضية لكافة الأضرار الناتجة عن إصابات العمل، لهذا يذهب بعض الشراح - معلقا على هذا الاتجاه - إلى القول: لا نستطيع أن نساير اتجاه القضاء الإداري، ونأمل أن يعدل من اتجاهه هذا الذي ينم عن جمود

في هذا المجال، حيث أن هذا الاتجاه يؤدي إلى عدم جبر الضرر جبرا متكافئا، فالمعاش أو التعويض الجزائي يقيم عقبة أمام المبادئ الثابتة لقانون المسؤولية الإدارية، و التي تقضي بالتعويض الكامل للضرر الذي أصاب الموظف المضطرب المعاون للإدارة¹²³.

الهوامش

1- محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 1996، ص 294

2- سعاد الشرقاوي، المسؤولية الإدارية، دار المعارف، مصر، الطبعة الثانية، 1972، ص 233

3- أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية، دار النهضة، القاهرة، الطبعة الأولى، 1983، ص 1037.

4- الجريدة الرسمية رقم 21 لسنة 1996

5- بن صاري ياسين: منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الطبعة الأولى، 2004، ص 53

6- المادة 13 من القانون 83-13 المؤرخ في 02 جوان 1983، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج.ر، العدد 28 لسنة 1983، المعدل و المتمم بالأمر 96-19 المؤرخ في 06 جوان 1996، ج.ر، العدد 42 لسنة 1996

7- المادة 71 من القانون المرجعي ذاته

8- المواد 16-17-18 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، القانون المرجعي السابق الذكر

9- المادة 17 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، القانون المرجعي السابق الذكر .

كما هو مقرر في التشريع الفرنسي، حول الموضوع أنظر :

Alain Harlay, les accidents du travail et les maladies professionnelles, 1998, P.175

10- المادة 19 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، القانون المرجعي المشار إليه.

- 11- تباشر هذه الخبرة مباشرة بعد إخطار صندوق الضمان الاجتماعي بوقوع الإصابة، و هي إجراء أولي من المرحلة التقنية التي تتيح هيئة الضمان الاجتماعي التثبت من صحة الطابع المهني للمرض قبل الخوض في إجراء الخبرة الطبية خارج إطار إرادة الصندوق و الضحية إن تنازعا في صفة الإصابة، مأخوذ عن : طحطاح علاج : حوادث العمل بين نظرية المخاطر الاجتماعية و قواعد المسؤولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق ، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2006
- 12- المواد 18، 19 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم للقانون رقم 83-15، ج.ر، العدد 11 لسنة 2008.
- 13- Yvonne Lambert-Faivre.Droit du dommage....Op.cit, P 352
- 14- Y.Saint-jours,Nicolas Alvares,Isabelle vaccaire,Op.cit,P75
- 15- محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 221
- 16- حسين عبد اللطيف حمدان: الضمان الاجتماعي.....، المرجع السابق، ص 485
- 17- Monchambert,S : responsabilité administrative et administration...op.cit,P 545
- 18- أنظر المواد 27 إلى 40 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض....، المعدل و المتمم، المرجعي السابق الذكر، أنظر كذلك المواد 04 إلى 10 من الأمر رقم 19-96 المؤرخ في 06 يوليو 1996، المعدل و المتمم للقانون رقم 83-13، المرجعي المذكور أعلاه.
- 19- صبحي محمد المتبولي: قانون التأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، دون سنة و دار نشر، ص 39
- 20- مصطفى الجمال، محمدي عبد الرحمن: التأمينات الاجتماعية، سبق ذكره، ص 14
- 21- أنظر المواد 22، 23 من القانون 83-13، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجعي السابق الذكر.
- 22- أنطوان قسيس: محاضرات في التشريعات الاجتماعية، الكتاب الثاني، مطبعة الشرق، حلب سنة 1965، ص 87

- 23- مصطفى صخري: أحكام حوادث العمل و الأمراض المهنية في القطاعين العام و الخاص، سبق ذكره، ص 75
- 24- أنظر المادة 42 من القانون 83-13 المعدلة و المتممة بموجب المادة 07 من الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 02 يوليو 1996، ج.ر العدد 42 لسنة 1996، ص 18
- 25- تؤخذ هذه الضوابط في تقدير العجز الناشئ عن حادث عمل أو مرض مهني، و تمثل القاسم المشترك في تقدير العجز في التشريعات المقارنة في مجال التأمين الاجتماعي، هو ما نصت عليه المادة 33 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 في 21 فبراير 1994، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، عدد 15 لسنة 1994
- 26- أحمد شرف الدين: انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي، مرجع سابق، ص 5
- 27- أنظر المادة 34 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، ج.ر عدد 28 لسنة 1983، و كذا نص المادة 53 من القانون رقم 83-13 من القانون المرجعي المشار إليه.
- 28- أنظر المادة 03 من القانون رقم 83-13، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، المرجعي السالف الذكر
- 29- أنظر المادة 02 من القانون ذاته، و كذا المادة 03-06 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر عدد 28 لسنة 1983
- 30- محمد حسن منصور: قانون التأمين الاجتماعي، سبق ذكره، ص 174. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل و التأمينات الاجتماعية، السابق ذكره، ص 48
- 31- أنظر المادة 67 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المذكور أعلاه، المعدلة و المتممة بالمادة 30 من الأمر 96-17 المؤرخ في 06 يوليو 1996، ج.ر عدد 42 لسنة 1996
- 32- أنظر المادة 81 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، السابق ذكره، و كذا المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للضمان الاجتماعي، ج.ر عدد 02 لسنة 1992
- 33- سمير عبد السميع الأوزن: التعويض عن إصابة العمل.....، مرجع سبق ذكره، ص 256

34- C.CAS,22 NOV 1990, q, 1991,P 263,note SAINT-jours.y

مأخوذ عن: حمدي علي عمر: المسؤولية دون خطأ للمرفق....، سبق ذكره، ص 154

35- قرار المجلس الأعلى في 12 مارس 1984 ملف رقم 33761، المجلة القضائية، العدد 02 لسنة 1989، الديوان الوطني للأشغال التربوية، ص 15

36- أنظر المادة 29 إلى 33 من القانون رقم 83-13، و المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، المرجعي ، المرجعي السالف الذكر.

37- أنظر المواد من 35 إلى من نفس القانون.

38- إذا كان المشرع قد وضع القاعدة العامة لمسألة تقدير التعويض، إلا أنه ترك لسلطة التنظيم وضع التفاصيل الدقيقة المتعلقة بالتقنيات الحسابية، و بمعايير تقييم التعويض الاجتماعي، و كذا كيفية الاستفادة منه، و المدة اللازمة لاستحقاقه، و تحديد الأشخاص المستحقين لهذا التعويض، بحكم أن السلطة القائمة على تنفيذ القانون أقدر على تنظيم المسائل الجزائية و التفاصيل. لأكثر تفاصيل يراجع مؤلف:

- عزاوي عبد الرحمن: ضوابط توزيع الاختصاص بين السلطتين التشريعية و التنفيذية (دراسة مقارنة في تحديد مجال كل من القانون و اللائحة)، دار الغرب للنشر و التوزيع، وهران، الطبعة الأولى، سنة 2009، ص 248

39- على خلاف التعويض عن الإصابة بفيروس الإيدز بسبب نقل الدم الملوث، فقد أقر المشرع الفرنسي مبدأ التعويض الكامل بالقانون الصادر في 21 ديسمبر 1991، لصالح الضحايا المصابين بالسيدا SIDA، حيث نصت المادة 3/47 من القانون المذكور على مبدأ " التعويض الكامل للأضرار". يبدو أن المشرع أقر حماية أفضل للمنتفع المصاب بخدمات المستشفى من الموظفين المصابين بحدوث أو بمرض مهني، و لو كان المرض هو الإيدز المهني، حيث استبعد المشرع التعويض الجزائي. لأكثر تفاصيل حول الموضوع أنظر:

- Philipe. Le tourneau,Loic cadiet : droit de la responsabilité, éd 1997 ; P 824

40- حمدي علي عمر: المسؤولية دون خطأ للمرافق الطبية....، مرجع سبق ذكره، ص 387

41- حمدي علي عمر: المسؤولية دون خطأ للمرافق الطبية العامة، مرجع سبق ذكره، ص 137

- 42- أنظر المادة 411 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي، المادة 03 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، القانون المرجعي السابق الذكر.
- 43- بعض التشريعات المقارنة نصت على منع التمسك بأي قانون آخر من أجل تحثين الهيئات الملزمة بالتعويض الاجتماعي في فرنسا أو على هيئة التأمين الاجتماعي في مصر.
- 44- Benoit,F,P : forfait de pension et droit commun de la responsabilité administrative ,J.C.P 1956,P 1289
- 45- T.A de Nantes 10 jan 1983,R.H.F.1983.P 831
- 46- C.E. 11 Juin 1983,D, 1984,P 339
- 47- في قضية الممرضة السيدة B المصابة بمرض الإيدز، كذا في قضية المعلمة السيدة Saulze المصابة بالحصبة، أنظر الصفحة 11 و ما بعدها من هذه المقالة.
- 48- حمدي علي عمر: المسؤولية دون خطأ للمرافق الطبية....، مرجع سبق ذكره، ص 147
- 49- Benoit.F.P : forfait de pension et droit commun de la responsabilité....op.cit.P 1072
- 50- IBID,1072.
- 51- حسين ات ملويا: نظام التعويض في المسؤولية الإدارية، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2007، ص 123
- 52- أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي 03-52 يؤسس تعويضا على خطر العدوى لفائدة المستخدمين الممارسين في بعض هيكل الصحة، المرسوم المرجعي المشار إليه.
- 53- حسين بن شيخ ات ملويا: المسؤولية بدون خطأ، مرجع سبق ذكره، ص 36
- 54- حمدي علي عمر: المسؤولية دون خطأ للمرافق الطبية....، المرجع السابق، ص 148
- 55- و تقع المسؤولية على عاتقه شخصا فيدفع من ماله الخاص، و يكون الاختصاص للقضاء العادي، أما في حالة الخطأ المرفقي ينسب التقصير إلى المرفق العام، و تتحمل الإدارة المسؤولية وحدها فتدفع التعويض، و يكون الاختصاص للقضاء الإداري. لأكثر تفاصيل أنظر: عبد الله طلبة: الرقابة القضائية على أعمال الإدارة....، المشار إليه، ص 388
- 56- نفس المرجع، ص 341

- 57- علي علي سليمان: النظرية العامة للالتزام....، مرجع سابق، ص 162
- 58- التعويض التكميلي يشترط جسمانية الضرر، بسبب تبعيته للتعويض الجزائي
- 59- علي فيلاي: العمل المستحق للتعويض، موفم للنشر، الجزائر، 2004، ص 244
- 60- سمير عبد السميع الأودن: التعويض عن إصابات العمل....، مرجع سابق، ص 186، و
نود أن نشير إلى أنه في حالة المنازعة في الصفة المهنية للمرض، يمكن الالتجاء إلى الخبرة الطبية
المضادة contre expertise خارج هيئة الضمان الاجتماعي.
- 61- أنظر المادة 125 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون
الإجراءات المدنية و الإدارية. ج.ر العدد 21 لسنة 2008
- 62- حسين بن شيخ اث ملويا: نظام التعويض في المسؤولية الإدارية، الكتاب الثالث، دار
الخلدونية الجزائر، الطبعة الأولى، سنة 2007، ص 71
- 63- علي علي سليمان: النظرية العامة للالتزام....، مرجع سابق، ص 194
- 64- حسين بن شيخ اث ملويا: نظام التعويض في المسؤولية الإدارية، الكتاب الثالث، دار
الخلدونية الجزائر، الطبعة الأولى، سنة 2007، ص 71
- 65- سمير عبد السميع الأودن: التعويض عن إصابات العمل....، سبق ذكره، ص 183
و أنظر كذلك Francis Kessler : droit de la protection sociale op.cit.P 262
- 66- أنظر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 ماي 1996 الذي يحدد قائمة الأمراض التي
يحتمل أن يكون مصدرها مهني، و ملحقه 1 و 2 الجريدة الرسمية، عدد 16 لسنة 1997
- 67- Y.Saint.Jours : normaliser l'indemnisation des victimes
de maladies d'origine professionnelles, Op.cit,P 208
- 68- تتمثل هذه الأضرار في المعاناة النفسية من جراء موت المصاب، و يمثل ذلك ضررا محققا و
ليس مجرد ضرر احتمالي، و هذه الأضرار خاصة بذوي الحقوق، ناتجة عن الخطأ المسؤول الذي
تسبب في موت مورثهم، فانعكست عليهم هذه الأضرار نتيجة لذلك، للمزيد من التفاصيل راجع:
أحمد شوقي عبد الرحمن: تقدير التعويض بناء على قيمة الضرر بعد إبرام عقد الصلح أو صدور
الحكم النهائي بالتعويض، مجلة مركز بحوث الشرطة، العدد 19، لسنة 2001، ص 36 و ما
يليه.

- 69- أحمد شوقي عبد الرحمن: تقدير التعويض بناء على قيمة الضرر، نفس المرجع، ص 31
- 70- أنظر المادة 72 من القانون رقم 08-08، المؤرخ في 23 فبراير 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، القانون المرجعي السالف الذكر.
- 71- أنظر المادة 70، 71 من القانون ذاته.
- 72- Benoit. F.P :Forfait de pension et droit commun de la responsabilité....,Op.Cit, P 1289
- 73- C.E.8 Juin 1944,le Roy des barres,D1944.M.P 47
- 74- رشيد خلوفي: قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2006، ص 15
- 75- لأن المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، يعود الاختصاص للمحاكم الإدارية بنظر هذه الدعاوى، أنظر المادة 804-4 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 15 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج.ر العدد 21 لسنة 2008
- 76- أنظر المادة 02 من القانون رقم 07-147 المؤرخ في 19 ماي 2007، يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية و المؤسسات العمومية للصحة الجوارية و تنظيمها و سيرها، الجريدة الرسمية، العدد 33 لسنة 2007
- 77- كما يمكن الأخذ بالمعيار المادي كمعيار تكميلي لتحديد أعمال يعود النظر إليها للقاضي الإداري، و لكن في الغالب توجد نصوص تشريعية خاصة للأخذ بالمعيار المادي، للمزيد من التفاصيل أنظر: رشيد مخلوفي، قانون المنازعات الإدارية، مرجع سابق، ص 52
- 78- أنظر المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، و هو ما نصت عليه كذلك المادة 01 من القانون رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998 و المتضمن قانون المحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 37 لسنة 1998
- 79- و هو ما ذهب إليه أيضا الأستاذ لحسين بن شيخ اث ملويا، أنظر مؤلفه: المسؤولية بدون خطأ، مرجع سبق ذكره، ص 50 و ما بعدها

- 80- ذيب عبد السلام: المنازعات في الضمان الاجتماعي، المجلة القضائية، العدد الثاني، سنة 1996، الديوان الوطني للأشغال التربوية، ص 23 و ما بعدها
- 81- Monchanbert.S :responsabilité administrative et contamination....op.cit,P 545
- 82- حمدي علي عمر: المسؤولية دون خطأ للمرافق الطبية....، المرجع السابق، ص 148
- 83- أنظر المادة 42، 40، 43، 44 من القانون المدني المعدل و المتمم بالقانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 ماي 2007، جر العدد 31 لسنة 2007
- 84- أنظر المادة 826 من ق.إ.م.إ. كان تمثيل الأشخاص الطبيعية أمام المحكمة الإدارية يتم إما بواسطة محام أو من طرف المدعى نفسه، أما الآن فقد اشترط القانون رقم 08-09 بتاريخ 25 فبراير 2008 على أن تمثيل الخصوم يتم بواسطة محام، و لعل المحكمة في ذلك هي تجيب المتقاضين الإجراءات الإدارية التي تتميز بالتعقيد، و التي تتطلب المعرفة القانونية المتخصصة و هو ما لا يتوافر في المدعي في أغلب الأحوال.
- 85- بخلاف دعوى الإلغاء التي تخاصم القرار الإداري نفسه، و لا تتعلق بالحقوق الذاتية للمدعي.
- 86- رشيد خلوفي: قانون المنازعات الإدارية، مرجع سبق ذكره، ص 267
- 87- عوابدي عمار: نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، 2007، ص 313
- 88- تنص المادة 830 من تقنين الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه: " يجوز للشخص المعني بالقرار، تقديم تظلم إلى الإدارة مصدرة القرار...."
- 89- عزاوي عبد الرحمن، معاشو عمار: تعدد مصادر القاعدة الإجرائية في المنازعة الإدارية في النظام الجزائري، دار الأمل 1998، ص 15
- 90- رشيد خلوفي: قانون المنازعات الإدارية، مرجع سبق ذكره، ص 182
- 91- أنظر المادة 829 ق.إ.م.إ. و يعرف مجلس الدولة القرار الإداري على أنه يقصد به إفصاح الإدارة عن إرادتها المتفردة بقصد إحداث أثر قانوني أو بأعمال مادية أو إجراءات تنفيذية، و نستخلص هذه العناصر بالنظر إلى طبيعة القرار الذاتية، قرار الغرفة الرابعة لمجلس الدولة رقم الملف 005038 بتاريخ 2002/07/15

- 92- أنظر المادة 830 ق.إ.م.إ.
- 93- أنظر المادة 133 من القانون المدني المعدل و المتمم
- 94- عوابدي عمار: نظرية المسؤولية الإدارية، مرجع سبق ذكره، ص 308
- 95- مسعود شيهوب: المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الهيئات و الإجراءات أمامها، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات اجامعية، 1999، ص 295
- 96- عوابدي عمار: نظرية المسؤولية الإدارية مرجع سابق، ص 308
- 97- سعاد الشرقاوي: المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص 246
- 98- أنظر المادة 182 من القانون المدني المعدل و المتمم بالقانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 ماي 2007، ج.ر العدد 31 لسنة 2007
- 99- علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1984، ص 218
- 100- نفس المرجع، ص 218
- 101- أحمد شوقي عبد الرحمن، مدى التعويض عن تغير الضرر في جسم المضرور و ماله، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة 2000، ص 18 و ما بعدها
- 102- منير قزمان: التعويض المدني في ضوء الفقه و القضاء، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، الطبعة 2005، ص 79
- 103- أنظر المادة 53 من القانون رقم 83-15، الملغى بالقانون رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجعي السالف الذكر، و الجدير بالذكر أن القانون الأخير لم يتطرق إلى مسألة شكل التعويض التكميلي و لا إلى إجراءات تقديمه للمضرور.
- 104- سعاد الشرقاوي: المسؤولية الإدارية، مرجع سبق ذكره، ص 254
- 105- منير قزمان: التعويض المدني في ضوء الفقه و القضاء، مرجع سبق ذكره، ص 92
- 106- علي علي سليمان: دراسات في المسؤولية المدنية....، مرجع سبق ذكره، ص 254
- 107- عبد الرزاق السنهوري: نظرية الالتزام بوجه عام....، دار التراث العربي، 198، ص 2039

- 108- حسام الدين الأهواني: أصول قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 285 و 286
- 109- محمد حسن قاسم: قانون التأمين الاجتماعي، م رجع سبق ذكره، ص 292
- 110- عبد العزيز مرسي حمود: مدى حق المؤمن البري في الرجوع على الغير المسؤول عن الحادث المؤمن منه (دراسة مقارنة) بدون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص 04
- 111- أنظر القوانين على التوالي: المواد 69 إلى 75 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجعي السالف الذكر
- Art L. 452 du code de sécurité sociale français op.cit, P 181
- المادة 2/68 من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم 1975/79، القانون السابق الإشارة إليه.
- 112- حمدي علي عمر: المسؤولية دون خطأ للمرافق الطبية....، مرجع سبق ذكره، ص 149
- 113- حسام الدين الأهواني: أصول قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 282
- 114- Morand,J : les accidents du travail dans les services publics, op.cit,P 31
- 115- علي علي سليمان: دراسات في المسؤولية المدنية...، مرجع سبق ذكره، ص 255
- 116- Benoit,F.P : forfait de pension et droit commun de la responsabilité administrative,op.cit,P 1289
- 117- سعيد أحمد شعله: قضاء النقض في التأمينات الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 35
- 118- محمد حسن قاسم: قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 293
- 119- حسام الدين الأهواني: أصول قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 288
- 120- نفس المرجع، ص 289
- 121- أنظر مثال ذلك قرارات مجلس الدولة الفرنسي التالية:
- C E 27 avr 1984 précité
- C E 07 fév 1986 précité
- C E 11 juin 1983,D1984,P 339

- C E 16 nov 1988, R F D A 1990 , P64

122- حمدي علي عمر: المسؤولية دون خطأ للمرافق الطبية...، مرجع سبق ذكره، ص 141

123- حمدي علي عمر: المسؤولية دون خطأ للمرافق الطبية...، مرجع سبق ذكره، ص 157.