حادث العمل كتأمين اجتماعي إجباري بين إطاره النظري و واقعه

العملي

تاريخ إرسال المقال : 2019-05-28 ---- تاريخ قبول المقال : 2019-09-29

Email : madjidavocat@hotmail.fr

د/ بن قو أمال - جامعة عبد الحميد بن باديس .مستغانم- الجزائر -

الملخص:

يستفيد العامل الذي تعرض لحادث عمل من أداءات عينية و نقدية ،ولكن هذا لا يتأتى له إلا بعد إتباع إجراءات حددها المشرع في قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ،تتمثل في معاينة الحادث عن طريق التصريح به ،كما تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بالبت في الطابع المهني للحادث،ولكن مع ذلك تبقى النصوص القانونية الخاصة بحوادث العمل تحتاج إلى التحيين.

الكلمات المفتاحية : العامل ،حادث العمل ، الخطر ، التأمين،الهيئة المستخدمة ،الأداءات المستحقة .

Abstract :

The worker who suffered a work accident benefit of performances in kind and cash, but this does not come to him only after following the procedures set by legislator in law 83/13 containing work accidents and occupational diseases, is to preview the accident by declaration that it, as the social security organization will be contest the Professional character of the accident, But the legal provisions for accidents need to be revived

Keywords: Worker- Work accident- danger- Insurance- Body used- Accrued performance.

مقدمة :

يعتبر الضمان الإجتماعي نظام قانوني إجتماعي ذو طابع إقتصادي ، يهتم بتوفير حد أدنى لمعيشة طوائف من المواطنين تتعرض حياتهم للضياع مالم تبادر الدولة إلى مساعدتهم بإعتبار هذه المساعدة حقا لا منحة، هذا النظام الذي يشترك في تمويله كل من العامل و صاحب العمل و الدولة بنسب متباينة ضمانا لحماية إجتماعية شاملة لكل أعضاء الجماعة دون النظر إلى إنتماءاتهم الطبقية أو المهنية.

إن نظام التأمين ضد إصابات العمل يعتبر من بين أقدم التأمينات الإجتماعية و التي سبق لاتفاقية العمل رقم 102 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي الثالث و الخمسون لسنة 1952 أن ادرجتها ضمن قائمة المخاطر الثلاث التي يجب على كل دولة موقعة تأمينها بصورة إجبارية ، خاصة مع تزايد حوادث العمل نتيجة تعامل المهني مع بيئة العمل التي جعلت حياته مخوفة بالمخاطر ،هذا الخطر الذي قد يصعب على العامل الاستفادة من اداءاته من الناحية العملية ،فهل معايير تحديد مفهوم حادث العمل و النصوص القانونية التي اولاهها المشرع في هذا المجال هي كافية لرسم الحماية القانونية لهذا العامل؟ و تمكنه من حقه في الأداءات أيا كانت طبيعتها ؟ هذا ما سنحاول الاجابة عليه من خلال التعرض لمبحثين:

المبحث الأول: مفهوم حادث العمل و معايير تكييفه

المطلب الأول: مفهوم حادث العمل

إن أحكام المواد الأولى من ¹قانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بالأمر 19/96 المؤرخ في 6 يوليو

¹راجع المواد 6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 12 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق

بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية العدد 28 لسنة 1983 المعدل والمتمم بالأمر 19/96 المؤرخ في 6 يوليو 1996، الجريدة الرسمية العدد 42 لسنة 1996.

1996، عرفت لنا كلها حوادث العمل، حيث يقصد بحادث العمل¹، الحادث الذي انجر عنه ضرر جسدي، بسبب مفاجئ و طرا في إطار علاقة العمل و هذا حسب مفهوم المادة السابعة، وكذا يعتبر الحادث حادث عمل إذا :

- وقع أثناء القيام بمهمة خارج المؤسسة سواء كانت هذه المهمة ذات طابع استثنائي أو دائم و تأتي تطبيقا لتعليمات صاحب العمل .

- وقع أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها

- وقع أثناء مزاولته لدراسته بانتظام خارج أوقات العمل

- وقع خلال المسافة التي تقطعوها ذهابا وإيابا إلى العمل بالمسار الرابط بين مكان إقامتكم ومكان العمل أو ما شابهه (كالمكان الذي تترددون عليه عادة لتناول الطعام، أثناء مهمة عمل).

- وقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة، و كذا عند القيام بعمل خدمة للصالح العام أو لانقاذ شخص معرض للهلاك و لو لم يكن مؤمن اجتماعيا (المادة 8)، وتعتبر الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأين إما في مكان العمل² أو في وقت مدته، وإما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، ويعتبر حادث عمل كذلك الحادث الذي يطرأ أثناء

المعهد الوطني للعمل، قانون الضمان الاجتماعي "نصوص تشريعية و تنظيمية" الطبعة الثانية، الرهان الرياضي الجزائري، 2006، ص 419.¹

وزارة صالحي الواسعة، الحماية القانونية للعامل المصاب في حاث العمل، مجلة العموم الإنسانية، الجزائر، العدد الثالث، 2008، ص 165-179.²

المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الإياب منه وأياً كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة أن يكون الطريق (المسار) الذي يسلكه العامل هو الطريق المباشر دون توقف (إنقطاع) أو إنحراف إلا إذا كان ذلك بحكم الإستعجال أو الضرورة أو الظرف العارض أو لأسباب قاهرة و منها:

المسار المضمون بين مكان العمل و مكان السكن (الإقامة).

- المسار المضمون بين مكان العمل و مكان مشابه له (لتناول الطعام وإما لأغراض عائلية) المادة (12).

المطلب الثاني: معايير تكيف حادث العمل

إن هذه المعايير يمكن أن نستنتجها من فحوى المادة السادسة من قانون رقم 13/86 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بجوادث العمل والأمراض المهنية، وهي تتركز على ثلاث معايير أساسية: الإصابة البدنية، الفجائية، علاقة العمل .

أ- معيار الإصابة البدنية :

ومعناه أن الإصابة البدنية يجب أن تنجر عن الحادث حتى نعتبر أن هذا الحادث يعتبر حادث عمل، و يقصد بالإصابة البدنية، كل أدى يلحق بجسم العامل¹ و أن يمس بالأداء الوظيفي لأحد أعضائه أو يفقده حياته، أي يخرج عن إطار حادث العمل، كل الأضرار المادية التي تلحق بالعامل و لا تمس جسمه، لكونه يخضع لقواعد التعويض عن المسؤولية

¹ رمضان جمال الدين، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الأصيل للنشر و التوزيع، 2001، ص 27

المدنية ، كما انه يشترط لثبوت هذه الإصابة البدنية أن تكون هناك علاقة سببية بين الحادث و الضرر الذي لحق العامل "أي الإصابة البدنية" ، كمثالا تطاير شظايا¹ آلة كان يستخدمها العامل أثناء تأدية العمل إلى عينه و فقده لبصره "للحام " .

ب/- معيار الفجائية :

و معناه انه يجب أن يتحقق في الحادث عنصر الفجائية حتى يعتبر حادث عمل ، وعنصر الفجائية يعني أن يبدأ الحادث و ينتهي في فترة وجيزة و يكون غير متوقع حدوثه كالسقوط و³ الصدمة و الانفجار ، وعنصر الفجائية عنصر مهم جدا ، في تحديد الحادث على انه حادث عمل ، وهذا ما يميز حادث العمل عن المرض المهني الذي يستغرق مدة طويلة من الزمن حتى تظهر أعراضه ، فالتسمم الذي يصيب العامل نتيجة انفجار أنبوب غازي بشكل مفاجئ ، و التسمم الذي يصيب رئته نتيجة ظروف العمل التي ينشط فيها ، و السؤال الذي يطرح في هذه الحالة ، هل يمكن أن تعتبر الإصابة الناتجة عن الاجتهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل ؟ كمثالا ارتفاع ضغط الدم أو هبوط نسبة السكر تؤدي إلى الوفاة ، هل تعتبر حادث عمل أو وفاة طبيعية ؟ ، هنا نجد أن المشرع

¹ شريفة تكوك، حوادث العمل في تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري ، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية الصادرة عن جامعة باتنة ، العدد العاشر ، 2017، ص 204.

الجزائري لم يتعرض إلى هذه النقطة و لكن بالرجوع إلى التشريع و القضاء¹ المصري ،فقد

حسم هذه النقطة ،و اعتبر الحادث ،حادث عمل إذا:

-إرتبط الإجهاد بالإصابة

-كفاية فترة الإجهاد² بالإصابة

-حدة المظاهر المرضية المصاحبة للإجهاد

-أن ينتج عن الإجهاد³ احد الأمراض المحددة

ج/-معيار علاقة العمل :

لتكليف الحادث على انه حادث عمل ،يجب أن يتم في إطار علاقات العمل ،أي عند تنفيذ علاقات العمل

وعندما يكون العامل تحت سلطة و إشراف رب العمل سواء وقع الحادث داخل مكان العمل أو خارجه، طالما كان لمصلحة صاحب العمل .

إن المشرع الجزائري لم يشترط وقوع الحادث بسبب العمل ،إذ قضى⁴ بوقوع الحادث أثناء قيام علاقة عمل دون أن يشترط وجود علاقة سببية بين تأدية العامل لعمله و

¹ سليمان بدري الناصري ،الوجيز في قانون العمل و الضمان الاجتماعي ،دراسة مقارنة ،المكتب الجامعي الحديث ،الإسكندرية ،2010،ص57.

² أحمد محمد الرفاعي ، التأمينات الاجتماعية ،دار النهضة العربية م القاهرة ،1999،ص158

³ أحمد حسن البرعي ،الوسيط في التشريعات الاجتماعية ،،دار النهضة العربية م القاهرة،2000،ص125

⁴ سماتي الطيب ،حوادث العمل و الأمراض المهنية ،دار الطباعة للنشر و التوزيع ،عين المليلة الجزائر ،2010،ص69.

وقوع الحادث الذي نشأت عنه الإصابة الجسدية للعامل، وهذا ما دعمته المحكمة العليا¹ في قرارها عام 1998، عندما أقرت بثبوت الطابع المهني للحادث الذي وقع للعامل في فترة الترخيص بالخروج من مكان العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقات العمل وفقا للمادة 64 من ق 11/90 لان² العامل يبقى تحت الإرادة القانونية لصاحب العمل و يتقاضى أجره مقابلها .

المبحث الثاني: الإجراءات الواجب إتباعها للإستفادة من حادث عمل و الأداءات المستحقة

على اعتبار أن المشرع الجزائري وسع من مجال الاستفادة من حوادث العمل، وهذا قصد بسط الحماية الاجتماعية على أكبر قدر من الأشخاص و هذا ما تؤكد النصوص القانونية الواردة في فحوى قانون 13/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، فحتى يستفيد العامل من الأداءات المستحقة و التعويضات الخاصة بحوادث العمل، لا بد من اتخاذ إجراءات منصوص عليها قانونا، فما هي هذه الإجراءات؟ ما هي الأداءات المستحقة في هذا المجال؟، هذا ما سنتعرف عليه من خلال ما يلي :

¹ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية ملف رقم 1660006 المؤرخ في 18 جويلية 1998، المجلة القضائية

1998 العدد1

² قانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل، الجريدة الرسمية العدد17

المطلب الأول: الإجراءات الواجب إتباعها للإستفادة من حادث عمل

قبل أن نتطرق إلى الإجراءات المتبعة للاستفادة من حادث العمل، يجب أن نتكلم عن الأشخاص المستفيدين:

يستفيد¹ وفق أحكام قانون حوادث العمل والأمراض المهنية، كل عامل مؤمن له إجتماعياً بمقتضى المادتين 3 و 6 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، فحسب المادة 4 و 5 من قانون رقم 13/83 يستفيد من أحكام هذا القانون الأشخاص التالي ذكرهم:

- كل العمال سواء كانوا أجراء أو محلفين بالإجراء، أيّاً كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه.
- الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيّاً كانت² جنسيتهم ويعملون لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم و شكل و طبيعة و صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه.
- التلاميذ الذين يزاولون تعليماً تقنياً، أو في مركز التكوين المهني.
- الأشخاص الذين يزاولون التدريب الخاص بإعادة التأهيل العملي و التكيف المهني.

¹ أنظر المواد من 06 إلى 05 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. الجريدة الرسمية العدد 28
² فرشات فتيحة، نظام التامين عن حوادث العمل و الأمراض المهنية و الوقاية منها في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، جامعة الجزائر 2013، ص1، ص169.

- الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير من جراء القيام بعمل مأمون أو أثناءه.

-المسجونون الذين يؤدون عملاً أثناء تنفيذ عقوبة جزائية.

- الطلبة.

-الأشخاص الذين تعرضوا لحادث:

● أثناء القيام بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم خارج المؤسسة طبقاً لتعليمات صاحب العمل.

● أثناء ممارسة أو بمناسبة انتداب سياسي إنتخابي أو في إطار منظمة جماهيرية.

● مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

- الأشخاص غير المؤمنين إجتماعياً¹ و كان الحادث قد طرأ أثناء القيام بالأعمال و

النشاطات المطلوبة التي تنظمها الأحزاب أو المنظمات الجماهيرية و الإتحادات المهنية،أو

أثناء القيام بعمل من أعمال البر لأجل الصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك (المواد

من 03الى12 من نفس القانون)،وإذا كنا قد عرضنا بالتحليل و التفصيل قائمة

الأشخاص المستفيدون من حادث العمل ،بقي لنا التطرق للإجراءات التي يجب إتباعها من

أجل الإستفادة من حادث عمل،فما هي؟هذا ما سنورده فيما يلي:

¹ زياتي نورة،التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون المؤسسات، جامعة الجزائر، 1، 2014/2015، ص36.

أ/- معاينة الحادث و التصريح بالحادث :

يجب أن يتم التصريح بحادث العمل في أقرب أجل من قبل:

-المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل¹ في 24 ساعة ماعدا في حالات قاهرة ولا تحسب أيام العطل.

-صاحب العمل إعتباراً من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى عمله لهيئة الضمان الإجتماعي في ظرف 48 ساعة ولا تحسب أيام العطل.

-هيئة الضمان الإجتماعي على الفور لمفتش العمل² المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص، وإذا لم يبادر صاحب العمل بما عليه، يمكن أن يبادر بالتصريح لهيئة الضمان المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل وذلك في أجل مدته أربع سنوات إعتباراً من يوم وقوع الحادث و لا يسقط وجوب المبادرة عن صاحب العمل حتى لو لم ينجر عن الحادث عجز عن العمل أو بدا أنه لا سبب للعمل فيه، وفي الحالة الأخيرة يجوز لصاحب العمل أن يشفع تصريحه بتحفظات.

¹ المواد 13 - 14 - 15 من نفس القانون 13/83، ج ر العدد 28

² بن صابر عبد السلام الزاهي عمر، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع

الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير عقود و مسؤولية في القانون جامعة الجزائر بن عكنون، 2003/2004، ص 39.

ب/- تكوين الملف: في حالة توفر لدى هيئة الضمان الإجتماعي عناصر الملف و خاصة منها التصريح بالحادث، يفرض عليها البث في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوماً و في حالة إعتراضها على الطابع المهني للحادث يجب عليها أن ترسل إشعار للمصاب أو ذوي حقوقه بقرار في ظرف 20 يوماً كذلك إعتباراً من تاريخ ورود التصريح بنبأ الحادث إلى علمها كيفما تم لها ذلك، وإذا لم يصدر عن الهيئة أي إعتراض في هذه الحالة يعتبر الطابع المهني للحادث ثابتاً من جانبها¹ ويسري 20 يوماً من تاريخ الإعتداد للمرة الأولى بهذه الإصابة .

هنا يحق لهيئة الضمان الإجتماعي أن تجري تحقيقاً إدارياً داخل الهيئة المستخدمة التي يعمل بها المصاب من أجل تحديد الطابع المهني للحادث، كما يجب على الهيئة المستخدمة أن تقدم المساعدة اللازمة للمكلفين بهذا التحقيق الإداري، وفي حالة وقوع الحادث في المسار ترسل وجوباً نسخة من المحضر الذي تعده الجهة الإدارية أو القضائية في ظرف 10 أيام إلى هيئة الضمان الإجتماعي لمكان الحادث، وتسلم وجوباً نسخة من هذا المحضر إلى المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية.

وعندما يقحم الحادث المسؤولية الجنائية لمن كان سبباً فيه، تحصل هيئة الضمان الإجتماعي من النيابة العامة

¹أنظر: المادة 17 من نفس القانون المتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر العدد 28.

أو من القاضي المختص تسليم المستندات الخاصة بالإجراءات¹ الجارية.

ج- معاينة الإصابات: يجب أن يحرر الطبيب الذي إختاره المصاب شهادتين:

الأولى: فهي شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث، وهي شهادة وضعية للحادث ويشار فيها إلى المعاينات التي تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجراحي أو المرضي للإصابة ويوصف فيها حالة المصاب والمدة المحتملة للعجز المؤقت.

الثانية: شهادة التعافي (الشفاء)، إذا لم يخلف الحادث عجزاً دائماً أو شهادة² الجبر إذا خلف الحادث عجزاً دائماً، ويجب أن يظهر فيها تاريخ الجبر ووصف حالة المصاب بعد هذا الجبر، ونسبة العجز على سبيل التوضيح فالشهادة الثانية هي شهادة مقررّة إما للشفاء التام وإما للعواقب النهائية للحادث (تعقد الحالة)، وتوضح كلتا الشهادتين في نسختين حيث تبعث نسخة على الفور إلى هيئة الضمان الإجتماعي، وتسلم الأخرى للمصاب أو لذوي حقوقه، والمعمول به يسلم الطبيب كلتا الشهادتين إلى المصاب أو لذوي حقوقه ويقوم بدوره بتسليم الشهادة الأصلية إلى هيئة الضمان الإجتماعي.

فرشات فتيحة، المرجع السابق، ص170. ¹

² طحطاح علال، حوادث العمل بين نظرية الأخطار المهنية وقواعد المسؤولية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة الجزائر، بن عكنون، 2005/2006، ص140.

المطلب الثاني:الأداءات الممنوحة

بمجرد أن يحدث حادث عمل ينشأ حق الأداءات وأياً كانت طبيعتها (الخدمات العينية و الأداءات النقدية¹) وبدون شرط مدة العمل.

1. الأداءات عن العجز المؤقت.
2. الأداءات عن العجز الدائم.
3. الأداءات في حالة إنتكاس المصاب.
4. الأداءات في حالة الوفاة.

* الأداءات عن العجز المؤقت:

الأداءات المتعلقة بالعجز المؤقت فهي من طبيعة الأداءات المقدمة من باب التأمينات الإجتماعية إثر وقوع إصابات الشغل، فهي تضم العلاجات والأجهزة وإعادة التأهيل الوظيفي وإعادة التكييف المهني والتعويضات اليومية، ويمكن تقسيم هذه الأداءات عن العجز المؤقت إلى قسمين:

أ- الأداءات العينية (الخدمات العينية): هنا يحق للمصاب طبقاً للقاعدة العامة ما يلي:

- مصاريف العلاج التي تستلزم¹ شفاء المصاب، سواء حصل انقطاع عن العمل أم لا، وبدون تحديد للمدة وهي: مصاريف العلاج ، مصاريف الجراحة و مصاريف العلاج

¹ أنظر المرسوم رقم 84 - 28 مؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد كفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون 13/83 المتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية العدد 7 لعام 1984.

بالمستشفى ، مصاريف الأدوية ، مصاريف الفحوص البيولوجية و الكهروغرافية و الأشعة و المخوافية و النظرية،² علاج الإنسان و إستخلافها الإصطناعي و النظارات الطبية ، و المعالجة بالمياه المعدنية والمتخصصة ، و الأجهزة و الأعضاء الإصطناعية ، و الجبارة الفكية و الوجهية و إعادة التدريب الوظيفي و إعادة التأهيل المهني ، النقل بسيارة الإسعاف أو غيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك ، و مصاريف تنقل الضحية وذوي حقوقه أو مرافقة في حالة إستدعاء من طرف المراقبة الطبية لهيئة الضمان الإجتماعي أو طبيب الخبرة أو عندما يجب تقديم العلاج في مؤسسة ضحية غير تلك التي توجد في مقر دائرته.

- الإستفادة من علاج خاص حتى يعاد تأهيله وظيفياً و حركياً ، ويتضمن هذا الحق إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو خاصة من أجل هذا الغرض.
- مصاريف الآلات و الأعضاء الإصطناعية التي يحتاجها بحكم عاهته ، وكذلك مصاريف تجديدها وإصلاحها وصيانتها.

¹ أنظر المواد 29 - 32 من القانون 13/83، ج ر العدد 28 لعام 1983 وكذا الفصل الأول من الباب الأول من المرسوم المذكور رقم 84 - 28، ج ر العدد 7 لعام 84

² بشرى جبايلية، تامين إصابات العمل في القطاع العام و الخاص، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية "تأمينات"، جامعة أم البواقي، 2013/2014، ص 53.

ويستفيد المصاب من أحكام المادة 31 من قانون 13/83¹، وكذلك مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا لم تتم داخل مؤسسة، وكذا مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة تأهيله داخل مؤسسة.

وإذا أصبح المصاب غير قادر على ممارسة عمله أولاً تتأتى له ذلك إلا بعد إعادة تكييفه، فله الحق في تكييفه مهنيًا داخل مؤسسته أو لدى صاحب العمل لتمكينه من تعلم و التمرن على مهنة من إختياره، وتقديم كل هذه الأدعاءات عن العجز المؤقت بنسبة 100% من التعويضات النظامية المعمول بها في مجال التأمينات الإجتماعية.

ب- التعويضة اليومية:

لا تستحق التعويضات اليومية إلا إذا أثبت المصاب عند وقوع الحادث أو في تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني ممارسته لنشاط مهني يخول له الحق في الأجر، و يكون أجر يوم العمل الذي طرأ فيه الحادث على نفقة صاحب العمل كلية و ذلك أياً كانت طريقة دفع الأجر، و يستحق الضحية التعويض اليومي حتى التاريخ الذي حدد أجلاً للشفاء أو للجبر أو الوفاة، و هذا ما نصت عليه المادة 36 من قانون 13/83 بقولها²: " تدفع تعويضة يومية للضحية إبتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث، خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة، و إذا حدث التوقف عن

¹ راجع المادة 31 من قانون 13/83 المذكور سابقاً، ج والعدد 28 لعام 1983.

2- المادة 36 معدلة بالمادة (4) من الأمر 19/96 المؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق ل6 يوليو سنة 1996 المعدل لقانون حوادث العمل والأمراض المهنية. الجريدة الرسمية العدد 42 لعام 1996

العمل بعد تاريخ الحادث في حالتي الإنتكاس أو الإشتداد المنصوص عليهما في المادتين 58 و 62 من هذا القانون ،تدفع التعويضة اليومية مع مراعاة ترير فقدان الأجر إبتداء من اليوم الأول للتوقف من العمل".

كما تستحق التعويضة اليومية عن كل يوم عمل أو غيره و لا تقل عن 30/1 من مجموع المبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه إشتراكات هيئة الضمان الإجتماعي و الضرائب¹ و هذا ما جاء في المادة 37 من قانون 13/83 ،ويمكن كذلك إبقاء التعويضة اليومية جارية كلياً أو جزئياً إذا رخص الطبيب المعالج بذلك، وإذا إترف الطبيب المستشار لهيئة الضمان الإجتماعي بأنه كفيل بالمساعدة على الشفاء، وعلى جبر الجرح ،و لا يمكن أن تكون نسبة التعويضة اليومية أقل من 30/01 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون (SMIG) وتدفع هذه التعويضة حسب نفس الشروط التي تدفع وفقها التعويضة اليومية الممنوحة في حالة المرض ويكون الأجر المعتمد في حساب التعويض اليومي هو الأجر المطابق للأجر اليومي المقبوض وفي حالة الإنتكاس أو تفاقم حالة المصاب وقد شرع في الإستفادة الربيع، فإن إجراء التعويضة اليومية يحل محل إجراء الربيع إذا كانت هذه التعويضات أكثر نفعاً له.

* الأجر المرجعي: يستفيد المصاب بعجز دائم إثر حادث عمل من الحق في ربيع ،حيث يحسب هذا الربيع على أساس الأجر المتوسطي والذي يكون خاضعاً لإشتراكات الضمان

¹ زناني نورة، المرجع السابق، ص60.

الإجتماعي الذي يتقاضاه المصاب لدا مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال 12 شهراً التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث.

* نسبة العجز: تحدد نسبة العجز الدائم على يد المستشار الطبي¹ لهيئة الضمان الإجتماعي حسب قائمة الجدول المعدة لهذا الغرض، كما يمكن أن تضاف إلى هذه النسبة الواردة في الجدول نسبة إجتماعية تتراوح ما بين 1 و 10 % للمصابين الذين تكون نسبة العجز لديهم تساوي أو تزيد عن 10 % ومراعاة لـ:

- سن المصاب و حالته العائلية و الإجتماعية.

- قدراته وتأهيله المهني.

وفي حالة حدوث حادث عمل آخر أو تتفاقم حالة المصاب الجريح² في هذه الحالاتين تؤديان إلى نسبة عجز إجمالي تساوي أو تزيد عن 10 %، ويكون للمصاب الحق في ربيع بعد خصم الرأسمال.

مبلغ الربيع: يحسب الربيع على أساس الأجر المتوسطي الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال 13 شهراً والتي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث، وهذا ما نصت عليه المادة 39³ من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ويضاعف مبلغ الربيع الإيراد بنسبة 40 % إذا كان

¹ شريفة تكوك، المرجع السابق، ص85

² زرارة صالحى الواسعة، المرجع السابق، ص69.

³ المعهد الوطني للعمل، المرجع السابق، ص421.

العجز الدائم يضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير من أجل قضاء شؤون حياته بصفة عادية، وحدد المبلغ السنوي الأدنى المضاعف للغير بـ 12000 دج. وفي حالة إعتراض هيئة الضمان الإجتماعي عن غير تلك المتعلقة بالطابع المهني للحادث، فيمكنها أن تدفع التسيقات على الربيع بحيث تسوى إعتباراً من اليوم التالي لتاريخ شفاء المصاب (جبر الجرح) أو تاريخ وفاته ثم تخصم هذه التسيقات أقل من مبلغ الربيع المقترح¹ من قبل الهيئة للضمان الإجتماعي.

تقسيم الربيع: يحدد المبلغ كل معاش من معاشات ذوي الحقوق كالتالي:

- عندما لا يوجد لا ولد و لا أحد من الأصول يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75 % من مبلغ معاش المالك.
- عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو حق (ولد أو أحد الأصول) يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج بنسبة 50 % من المعاش المباشر و المعاش المنقول لذوي الحق بنسبة 30 %.
- عندما يوجد إلى جانب الزوج إثنان أو أكثر من ذوي الحقوق (أولاد - أصول - أو الكل معاً)، يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50 % من مبلغ المعاش المباشر، ويقسم بالتساوي ذوو الحقوق الآخرون نسبة 40 % من مبلغ المعاش المباشر.

¹ بن صابر عبد السلام، المرجع السابق، ص 69.

- عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوو الحقوق¹ الآخرون معاشاً يساوي 90 % من مبلغ

معاش الهالك، وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذي حق ما يلي:

54% من المعاش إذا كان ذو الحق من أبنائه.

30% من المعاش إذا كان ذو الحق من أصوله.

- لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90 % من مبلغ معاش الهالك

خلال 12 شهراً التي سبقت وقوع الحادث إذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجرى

تخفيض مناسب على المعاشات.

وبالنسبة للعمال الأجانب المؤمنين لدى هيئة الضمان الإجتماعي والذين أصيبوا بحوادث

عمل ورحلوا عن القطر الجزائري، يتقاضون منحة بمثابة تعويض إجمالي قدرها 03 مرات،

المبلغ السنوي لربيعهم وهذا مانصت عليه المادة 51 من قانون المبلغ 13/83 المتعلق

بحوادث العمل والأمراض المهنية، ولا يمكن تطبيق أحكام هذه المادة الأخيرة على الرعايا

الأجانب الذين يشملهم إتفاق على التعامل بالمثل² مبرم مع الجزائر أو معاهدة دولية

صادقت عليها الجزائر، ويسدد الربيع شهرياً إلى مستحقه عند أجل إستحقاقه بينما يبقى

لهم الحق في المنح التي سبق لهم وأن تقاضوها مسبقاً وتتبعهم في أي بلد يقيمون فيه.

في حالة إذا كان الضحية لم يعمل مدة 12 شهراً يحسب الربيع على أساس:

¹ فرشات فتيحة، المرجع السابق، ص90.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، الطبعة الخامسة، 2005، ص45.

- أجر منصب الضحية إذا عمل مدة شهر على الأقل.
 - أجر منصب عمل مطابق للفترة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل مدة تقل عن شهر واحد.
- ويساوي الرأسمال الذي يتمثل فيه¹ الريع، المبلغ السنوي للريع كما هو محدد في الجدول مضروباً في المعامل لسن المصاب (أنظر القرار الوزاري المشترك المؤرخ 96/5/5 المحدد لقائمة الأمراض المهنية).
- يساوي الحد الأعلى للرأسمال الذي يتمثل فيه الريع 2300 مرة مبلغ ساعة واحدة من الأجر الوطني المضمون.

• الأداءات في حالة إنتكاس المصاب : يتمثل الإنتكاس² في تفاقم جرح المصاب وظهور جروح جديدة ناتجة عن حادث العمل أو المرض المهني، ففي هذه الحالة إذا أصبح الضحية في حالة ماسة إلى العلاج الطبي، سواء نتج عن ذلك عجز مؤقت آخر أم لا، فعلى هيئة الضمان الإجتماعي أن تبت في أمر التكفل بتبعات الإنتكاس ويجب تطبيق أحكام المادة 17 من قانون 13/83 (حالة إعتراض هيئة الضمان على الطابع المهني للحادث)، وفي حالة الحوادث المتتابعة تتحمل هيئة الضمان الإجتماعي المختصة بالحادث

¹ بشرى جيايلية، المرجع السابق، ص92.

² راجع المادة 62 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج ر العدد 28 لعام 84.

الأخير الربوع المتعلقة بكل حوادث العمل السابقة في حالة وقوع حوادث العمل متعاقبة للشخص نفسه.

إجراء المراجعة: إن إجراء مراجعة الربيع تقتصر إلا في حالة حدوث تغيير فعلي في حالة المصاب (تعقد الحالة) وذلك بعد تاريخ دخول القرار الذي يحدد الشفاء أو الجبر حيز التطبيق.

فيمكن أن يراجع الربيع في حالة أنتكاس وذلك إذا إشتد عطب المصاب أو خف، وتقدر حقوق الضحية عند تاريخ أول إثبات طبي للإشتداد أو التخفيف، فقد نصت المادة 59 من قانون 13/83 بقولها¹: "يمكن أن تتم المراجعة كل ثلاثة أشهر على الأكثر خلال السنتين لا يمكن أن تتم تحديد جديد للتعويضات الممنوحة إلا بعد مرور فترة مدتها سنة بين المرة الأولى والأخرى وتبقى هذه الآجال² سارية حتى لو تم الأمر بعلاج طبي، وفي حالة وفاة الضحية نتيجة تفاقم حالته وعلى إثر عواقب الحادث فلذويه الحق أن يطلبوا بتحديد جديد للتعويضات الممنوحة".

الأداءات في حالة الوفاة للمصاب بحدوث عمل: في حالة وفاة المصاب، ما هي حقوق ذوي الحقوق؟

¹ - أنظر المادة 59 من قانون 13/83 المتعلق بحدوث العمل والأمراض المهنية، ج ر العدد 28 لعام 1983

² ستاتي الطبيب، المرجع السابق، ص79.

في حالة إذا تسبب حادث العمل في وفاة المؤمن له، يدفع لذوي حقوقه رأسمال الوفاة وفقاً للشروط المنصوص عليها في المواد 48،49 و50 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، وفي هذه الحالة لا يمكن الجمع بين المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الإجتماعية.

المستفيدون من منحة الوفاة: حسب المادة 53 من قانون 13/83 التي تنص: "إذا أسفرت الوفاة من الحادث عن الحادث يدفع ريع لكل واحد من ذوي حقوق الضحية كما حددتهم المادة 34 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد المنقول وذلك ابتداءً من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة، و لا يمكن الجمع بين الريع المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد المنقول، ويدفع الإمتياز الأكثر نفعاً".

وفي حالة وفاة مستفيد من ريع حادث عمل غير ناجم¹ عن حادث يستفيد ذوا حقوقه من ريع المنقول يحسب على أساس ريع الهالك، كما يدفع رأسمال الوفاة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له وفي حالة تعدد ذوي الحقوق، يقسم بينهم بالتساوي.

الخاتمة: إن التأمين على حوادث العمل أصبح ضرورة حتمية، خاصة لكونه يرتبط بالعمل الذي هو مورد رزق العامل الوحيد، هذا التأمين الذي وجد ركيزته القانونية في قانون 13/83 الذي أعطى تفصيلاً عن كل ما يتعلق به سواء من حيث التعريف

¹ بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، الدار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2010، ص69.

المعايير، الأشخاص المستفيدين¹، الإجراءات، الأدعاءات الممنوحة، إلا انه لا زال يعاني من نقائص سنوردها من خلال النتائج التالية:

- أولا: أن هناك عدم تحين للنصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية، حيث لم تعد تخدم لا العامل و لا الهيئة المستخدمة

-ثانيا: انه حقيقة يستفيد العامل من خلال هذا القانون من التعويض عن حادث العمل متى توافرت فيه الشروط المحددة قانونا، لكن الواقع يؤكد أن هذا التعويض يكون بعد مدة طويلة و شاقة ترهقه و ترهق عائلته، خصوصا إذا كان هو مصدر قوتها .

-ثالثا: ان الجزائر تحاول أن تبدل مجهودات للحد من² حوادث العمل إلا أن نسبة هذه الحوادث مازلت مرتفعة مقارنة بالدول المتقدمة، لذا من أهم الاقتراحات التي تقدمها في هذا المجال ما يلي:

-برمجة أيام تحسيسية حول مخاطر حوادث العمل و الوقاية منها

-العمل على التنسيق المستمر بين كل من أجهزة الضمان الاجتماعي ومصالح مفتشية العمل

-وضع جهاز معلوماتي على مستوى هيأت الضمان الاجتماعي للتصريح المباشر عن حوادث العمل من قبل أصحاب العمل

¹ زناتي نورة، المرجع السابق، ص77.

² ستاتي الطيب، المرجع السابق، ص99.

-سن قوانين ردعية في مجال الوقاية من حوادث العمل و السلامة المهنية، و العمل بنظام منافسة المؤسسات عن طريق ما يسمى بنظام التنقيط (الامتياز/المعاقبة).

قائمة المراجع :

النصوص القانونية :

➤ -قانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية،الجريدة الرسمية العدد28 لسنة 1983

➤ -قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل،الجريدة الرسمية العدد17

➤ الأمر 19/96 المؤرخ في 6 يوليو 1996، المعدل والمتمم للقانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية العدد42 لسنة 1996.

➤ -المرسوم رقم 84 - 28 مؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد كيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية،الجريدة الرسمية العدد 7 لعام 1984

الكتب القانونية :

➤ احمد محمد الرفاعي ، التأمينات الاجتماعية ،دار النهضة العربية م القاهرة 1999،

- احمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة 2000.
- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، الطبعة الخامسة، 2005.
- المعهد الوطني للعمل، قانون الضمان الاجتماعي "نصوص تشريعية و تنظيمية" الطبعة الثانية، الرهان الرياضي الجزائري، 2006.
- بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، الدار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2010.
- رمضان جمال الدين، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الأصيل للنشر و التوزيع، 2001.
- سماتي الطيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية، دار الطباعة للنشر و التوزيع، عين المليلة الجزائر، 2010.
- سليمان بدري الناصري، الوجيز في قانون العمل و الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2010.

المقالات:

- زرارة صالحى الواسعة، الحماية القانونية للعامل المصاب في حاث العمل، مجلة العوم الإنسانية، الجزائر، العدد الثالث، 2008.

- شريفة تكوك، حوادث العمل في تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية الصادرة عن جامعة باتنة، العدد العاشر، 2017،
المذكرات و الرسائل القانونية :
- بشرى جبايلية، تامين إصابات العمل في القطاع العام و الخاص، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية "تأمينات"، جامعة أم البواقي، 2014/2013
- بن صابر عبد السلام الزاهي عمر، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير عقود و مسؤولية في القانون جامعة الجزائر بن عكنون، 2004/2003.
- فرشات فتيحة، نظام التامين عن حوادث العمل و الأمراض المهنية و الوقاية منها في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، 2014/2013
- زناطي نورة، التامين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون المؤسسات، جامعة الجزائر 1، 2015/2014
- طحطاح علال، حوادث العمل بين نظرية الأخطار المهنية و قواعد المسؤولية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة الجزائر، بن عكنون، 2006/2005.