

حدود التعويض عن حوادث العمل في إطار قواعد المسؤولية

Limits of compensation for work accidents within the Framework of liability rules

الدكتور بوغرة الصالح

salah.bougherara@gamil.com

الدكتور عمر العين عبد القادر

hameur.aek@hotmail.fr

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ابن خلدون تيارت الجزائر

تاريخ النشر: 2020/06/08

تاريخ القبول: 2020/05/13

تاريخ الاستلام: 2020/04/08

الملخص :

المبدأ في التعويض عن حوادث العمل أن يستند على فكرة الأخطار الاجتماعية متى كان الحادث في نطاق مهني، فصفة الضحية تكفي لوحدها لقيام حقها في التعويض، ولا يقيم القانون وزنا للخطأ مهما كان وصفه أو مصدره، ويتسم التعويض بالجزئية، إذ لا يهدف إلى جبر الضرر، بل يشكل ضمانا لحق العامل في سلامته الجسدية، واستثناءا من الأصل يحق للضحية أو ذوي حقوقه المطالبة بتعويض تكميلي بالاستناد إلى قواعد المسؤولية المدنية الذاتية القائمة على ضرورة إثبات خطأ المسؤول.

الكلمات المفتاحية : التعويض، حوادث العمل، الأخطار الاجتماعية، المسؤولية.

Abstract:

The principle in compensation for work accidents is to base on the idea of social risk whenever the accident is in a professional domain, the victim's capacity is sufficient on its own to fulfill its right to compensation. The law does not evaluate the weight of the error, regardless of its description or source. Compensation is partial. As it does not aim at reparation, Rather, it constitutes a guarantee of the worker's right to physical security. As an exception to the original, the victim or his rights are entitled to claim supplementary compensation According to the rules of civil self responsibility, based on the necessity of proving the fault of the official.

Key words: compensation, work accidents, social risk, liability.

المؤلف المرسل : بوغرة الصالح salah.bougherara@gamil.com

1. مقدمة:

في ظل سعي الإنسان الدائم إلى البحث عن حياة كريمة فانه لا يتسنى له ذلك إلا في إطار امتحان حرفة أو عمل يسترزق منه ومما لاشك فيه أن هاته العلاقة العمالية تكون محفوفة بالمخاطر الناتجة عن حوادث العمل؛ خصوصا أمام تطور الحياة والمجتمعات، وما صاحبه من تقدم علمي وتكنولوجي هائل في كافة المجالات إذ باستعمال الآلة في النشاطات العمالية تعددت وتنوعت الأضرار في هذا الإطار وأصبحت قواعد المسؤولية المدنية عاجزة تماما عن استيعاب الكم الهائل من المضرورين جراء حوادث العمل الشيء الذي دفع بالتشريعات المقارنة على اختلافها توجهاتها إلى تبني حلول وأطر تعويضية أخرى خارج مجال قواعد المسؤولية وهو ما تجسد بالفعل وذلك بتكريس نظام تعويضي يقوم على أساس التكافل الاجتماعي بغية تعويض المضرور بصرف النظر عن المسؤول وتصرفاته وهو ما يسمى بنظام التعويض في إطار الأخطار الاجتماعية بعيدا عن فكرة المسؤولية المدنية وأحكامها التقليدية وعليه فالمبدأ المقرر قانونا هو إسناد التعويض في مجال حوادث العمل على أحكام الأخطار الاجتماعية غير ان قواعد هذا التعويض تتسم بخصوصية الجزافية كونه جزئي ولا يجبر الضرر الشيء الذي يسمح فيه واستثناء من الأصل بالرجوع إلى أحكام المسؤولية المدنية لتكملة التعويض وجبره .

قد سائر المشرع الجزائري ذلك في القانون¹ 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية إذ وتطبيقا لدسترة حق العمال في عدم المساس بسلامتهم الجسدية والعقلية أخذ بنظرية الاخطار الاجتماعية كأساس للتعويض عن حوادث العمل كأصل عام مستبعدا بذلك قواعد وأسس المسؤولية المدنية ومنها الخطأ وأحكامه المختلفة فالتعويض في إطار الأخطار الاجتماعية لا يكون كاملا ولا يغطي كل الأضرار وإنما هو ضمانته لحق العامل في سلامته الجسدية ومساعدته على استعادة قدرته على العمل مجددا إما سلامة ذمته المالية والمعنوية فهي من اختصاص القواعد العامة.

تبعاً لذلك فانه واستثناء من الأصل اعترف المشرع الجزائري بدور عرضي لقواعد لمسؤولية المدنية وذلك بإعطاء الضحية في حادث العمل أو ذوي حقوقه حقا في تكملة التعويض الذي يمثل الفرق بين مبلغ التعويضات التي تدفعها له هيئة الضمان الاجتماعي والضرر الذي أصابه وهذا بالرجوع على المسؤول المتسبب في الضرر في أحوال محدد تضمنها القانون² 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتضمن منازعات الضمان الاجتماعي لاسيما حالة ارتكاب المستخدم لخطأ غير معذور أو عمدي أو خطأ التابع أو ارتكاب الغير لخطأ يكفي فيه مجرد الإهمال أو عدم الاحتياط أو عدم المبالاة .

¹ القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02/يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ع 1810.

² القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 يتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، ج ر ع 11.

وعلى ذلك لنا أن نتساءل عن الحد الفاصل بين المبدأ الذي يقوم على التعويض الرئيسي والاستثناء الذي قوامه خصوصية تكملة التعويض؟ والإجابة عن هذا التساؤل يقتضي الأمر التطرق إلى النقاط التالية :

المبحث الأول: الأصل استبعاد قواعد المسؤولية للتعويض عن حوادث العمل
المبحث الثاني: استثناء التعويض التكميلي في إطار قواعد المسؤولية

المبحث الأول: الأصل استبعاد قواعد المسؤولية للتعويض عن حوادث العمل

يعد قانون 13/83 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية أبرز النظم التعويضية التي تهتم بحدوث العمل باعتباره ضررا جسديا يمس فئة العمال ولما كان للعامل الحق في وقايته وأمنه وسلامة جسده حيث لا يجوز المساس به ولا تركه دون تكفل وتعويض فأحكام هذا القانون تعد من النظام العام ففي إطار الأمر 183/66 المؤرخ في 21 جوان 1966 نصت المادة 109 منه على انه " لا يجوز للمصاب أو ذوي حقوقه رفع دعوى القانون العام قصد الحصول على تعويضات..." إلا أن هذا الأمر تم إلغاؤه بالقانون 13/83 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية ولم يأت المشرع الجزائري بنص صريح يجعله من النظام العام وعليه فنعتقد انه وبالرغم أن هذا القانون والقوانين الأخرى ذات الصلة لا سيما قانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي يحمل في أحكامه صفة القواعد الأمرة التي تستبعد تطبيق قواعد المسؤولية المدنية غير أننا نرى في وجود نص صريح في قانون 13/83 يعتبره من النظام العام أمر من شأنه أن يلغي كل التأويلات والتفسيرات التي ترى إمكانية تطبيق القواعد العامة للمسؤولية المدنية على حوادث العمل. والتعويض الرئيسي في هذا الصدد يكون طبقا لأحكامه كون حادث العمل خطرا اجتماعيا يجب فيه التعويض بصرف النظر عن تحديد المسؤول ولا عن طبيعة تصرفه وما ان كان مخطئا من عدمه إذ التعويض في إطار قواعد الأخطار الاجتماعية يولى فيه الاعتبار لتعويض فئة العمال لما يرتبه حادث العمل من أثار سلبية للعامل وأسرته ولا يأخذ في ذلك بشخص المسؤول ابتداء وعلى ذلك سنتطرق الى مبدأ التعويض الأساسي في إطار الأخطار الاجتماعية وذلك من خلال تبيان المقصود بحوادث العمل وشروطه كخطر اجتماعي يحدد نطاق هذا التعويض في حين نتناول مسألة خصوصية التعويض الجزافي في مجال قواعد الضمان الاجتماعي.

المطلب الأول: حوادث العمل خطر اجتماعي

أخذ المشرع الجزائري بمفهوم الحادث كونه خطرا اجتماعيا إذ العامل وفي إطار ممارسة نشاطه المهني يتعرض إلى العديد من الأخطار التي من شأنها أن تعجزه عن أداء عمله أو حتى تفقده حياته الشيء الذي يؤثر بالسلب على الجوانب الاجتماعية له ولأسرته مما يجعل أمر التكفل به حتمية لا مفر منها غير

أن هذا التعويض والتكفل بنطاق تطبيقه ينحصر في كون هاته الأضرار سببها حوادث العمل وفق ما هو مقرر قانونا وعليه فما المقصود بحدوث العمل وما الشروط الوجبة التوافر فيه.

الفرع الأول: مفهوم حادث العمل

تتولى أنظمة الضمان الاجتماعي حماية العامل من الاخطار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، وأغلب القواعد المتعلقة بحدوث العمل تطبق أيضا على الأمراض المهنية¹، وبتمحيص النصوص القانونية لاسيما قانون 13/83 المؤرخ في 02\07\1983 المتعلق بحدوث العمل والأمراض المهنية نجد أنها حددت شروطا عامة يمكن من خلالها تحديد حادث العمل ثم حدد حادث العمل في إطاره الضيق وفي إطاره الواسع كما أنها حاولت قدر المستطاع تحديد الأمراض المهنية التي يمكن أن تصيب العامل في منصب عمله.

لقد وسع المشرع من دائرة التكفل بحدوث العمل والأمراض المهنية من قبل هيئات الضمان الاجتماعي حماية للعامل، وذلك عن طريق التوسع في حالات وأسباب هذه الحوادث والأمراض من جهة وفي دائرة الأشخاص والفئات التي يشملها ويغطيها هذا التكفل من جهة ثانية وفي أدوات ووسائل الإثبات والتحقيق من جهة ثالثة².

أولا: التعريف والشروط

الحادثة عموما هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث وينجم عنه في العادة ضرر للأشخاص أو الأشياء، فلو ترتب عنها ضرر لأحد من الأشخاص سميت إصابة³. أما حادث العمل فقد تعددت التعاريف التي أخذت بها التشريعات المقارنة⁴ وتاريخيا يعد القضاء الفرنسي أول من أعطى تعريفا لحادث العمل مضمونه ناتج عن "سبب مفاجئ وعنيف وخارجي يسبب ضرر يمس بجسم الإنسان.

¹ Tayeb BELLOULA "La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles" édition Dahleb1993. p65.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2005، ص 180.

³ سلوى عثمان الصديقي، السيد رمضان، " الصحة العامة والرعاية الصحية من المنظور الاجتماعي"، دار المعرفة الجامعية، طبعة 2004، ص 241.

⁴ عرفة جاك دوبلي (Jaques Doublet)، بأنه حادث لأجير بمناسبة أو سبب العمل المؤدي للمستخدم أثناء تواجده تحت تبعية ورقابة هذا الأخير. أنظر: Jaques Doublet. " Sécurité sociale ". Presses universitaires de France. 1972. p 183 .

لقد تبني القانون الجزائري مبدئيا هذا التعريف لكنه استبعد شرط العنف حيث جاء في المادة 06 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ما يلي: " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل". ومن خلال هذه المادة تتضح الشروط العامة لحدوث العمل والمتمثلة فيما يلي:

أ- شرط فجائية الحادث: أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئا أن تكون بداية ونهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة ومتى استغرق الفعل مدة زمنية معينة أي أنه تم بصفة تدريجية انتفى وصف حادث العمل الذي يلحق العامل كما ينتفي هذا الوصف في حالة عدم إمكانية تحديد وقت بداية ونهاية الفعل. وينصرف شرط الفجائية إلى الفعل لا إلى الضرر الناشئ عنه.

ويعتبر عامل المفاجئة العنصر الوحيد الذي يسمح بتمييز حادث العمل عن المرض المهني لأن هذا الأخير حتى وإن كان سببه أجنبي إلا أن تطوره يستغرق مدة طويلة ومستمرة¹.
 ب- شرط أن يكون الحادث خارجي: تكون الواقعة التي أدت إلى الحادث ذات أصل خارجي أي أن الضرر الجسماني ناشئ عن سبب خارج التكوين الجسدي أي معزول عن جسم العامل.
 ج- شرط أن يكون الضرر اللاحق بالضحية جسماني: وهو كل فعل يمس جسم الإنسان مسببا له ضررا جسيما، وكل مساس بجسمه في إطار العمل يؤخذ بعين الاعتبار أيا كانت طبيعته خارجيا أو داخليا، عميقا أو سطحيًا، نفسيا أو عضويا، كالجروح والاضطرابات النفسية والعصبية² ويشترط قيام علاقة السببية بين الحادث والضرر الحاصل للعامل، وهذه الشروط متلازمة يؤدي انتفاء أحدها إلى انتفاء الطابع المهني للحادث، وإلى جانب الشروط العامة وضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط الخاصة لاعتبار الحادث حادث عمل، وتختلف هذه الشروط بحسب نوع الحادث الذي قد يكون حادث عمل بمفهومه الضيق وقد يكون حادث عمل بمفهومه الواسع.

ثانيا: حادث العمل بمفهومه الضيق

أخذ القانون الجزائري بهذا المفهوم من خلال نص المادة 06 من قانون 13/83 ويظهر ذلك من خلال عبارة "وطراً في إطار علاقة العمل". وعبارة علاقة العمل عبارة مهمة يمكن أن نقسمها إلى شقين:

¹ بن صاري ياسين، " منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري "، دار هومة، طبعة 2004، ص 49.

² محمد لبيب شب، " الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية "، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، 1967، ص 15.

1- الارتباط العضوي بالعمل: بمعنى وجود علاقة عمل تربط بين المتضرر ورب العمل وتظهر هذه العلاقة من الناحية القانونية في عقد العمل، والعبرة في تحديد علاقة العمل هي تبعية العامل لرب العمل. ونحن بصدد الحديث عن عقد العمل تثار مسألة وقوع الحادث أثناء فترة تعليق علاقة العمل¹، حيث يتجه الفقه إلى نفي الصبغة المهنية للحادث طالما وقع في وقت تعليق علاقة العمل².

أما في حالة الإعارة خارج مكان العمل فهناك من يرى أن العمل المعار له يعد امتدادا للعمل الأصلي إذ لا تنتهي العلاقة التعاقدية بالإعارة وعليه يخضع العامل في هاته الحالة لنظام حوادث العمل.

2- وقوع الحادث أثناء العمل أو بمناسبته: وقوع الحادث أثناء العمل يقتضي وجود ترابط زمني ومكاني بالعمل أي أن يقع الحادث في زمان ومكان العمل؛ والارتباط الزمني بالعمل يعني وقوع الحادث في أوقات العمل والتي يكون فيها العامل تحت سلطة وإشراف رب العمل³.

أما الارتباط المكاني بالعمل معناه ضرورة وقوع الحادث في مكان العمل أي المكان الذي يتواجد فيه العامل لأداء العمل الموكل إليه، ويكون خاضعا فيه لسلطة وإشراف رب العمل حقيقة أو حكما سواء كان مكان العمل الرئيسي أو ملحقاته وسواء كان مكان العمل دائما أو مؤقتا، أو عرضيا أو موسميا

¹ المادة 64 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل.

² جاء في أحد حيثيات قرار للمحكمة العليا ما يلي: «ولما ثبت في قضية الحال أن قضاة الموضوع لما اعتبروا الحادث هو حادث عمل لأنه وقع في فترة الترخيص بالخروج من مكان العمل على أساس أن الترخيص بالخروج من العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها في المادة 64 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 لأن العامل يبقى تحت الإدارة القانونية لصاحب العمل ويتقاضى أجره مقابلها، ومتى كان كذلك فإن القرار أصاب فيما قضى مما يستوجب الرافض» قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1998/07/14 في الملف رقم 166006 المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 2000، ص 101.

³ قرار المحكمة العليا جاء فيه: «من المقرر قانونا أن كل إصابة أو وفاة تطرأ في مكان العمل وأثناء مدته تعتبر نابعة عن العمل ومستوجبة التعويض إلا إذا ثبت العكس ومتى تبين أن مورث الطاعنين توفي على إثر سكتة قلبية وهو يقود شاحنة تابعة للبلدية التي كان يعمل بها وصرحت اللجنة الوطنية للطعون بقبول دعوى حادث عمل إثر الوفاة فإن قضاة الموضوع برفضهم طلب التعويض لعدم التأسيس قد خالفوا القانون واستوجب نقض قرارهم». قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1995/07/11 في الملف رقم 118623، المجلة القضائية، العدد الثاني، سنة 1996، ص 95، 96. ولقد اعتبرت محكمة النقض المصرية إصابة العامل رهنا بوقوع الحادث أثناء تأدية العمل ولو في غير الساعات المحددة له متى كان أداؤه لمصلحة صاحب العمل وبغض النظر عن قيام رابطة السببية بين الحادث وبين العمل لأن المشرع افترض قيام هذه الرابطة في جميع الحالات التي يقع فيها الحادث أثناء تأدية العمل فلا يلزم إثباتها ولا يجوز نفها محمد الفولي، " شرح قانون التأمين الاجتماعي والتطبيقات الحسابية لنصوصه "، دار الجامعة الجديدة للنشر، طبعة 2000، ص 84.

وحتى في حجرات تبديل الملابس ودورات المياه. ولا ينتفي الطابع المهني للحادث إذا لم يحدث أثناء العمل بل يكفي لثبوت الطابع أن يقع الحادث بمناسبة العمل أي وجود رابطة سببية بين العمل والحادث.

الفرع الثاني : النطاق الواسع لمفهوم حادث العمل

ويقتضي توافر الشروط العامة في حادث العمل دون الشروط الخاصة ويتمثل أساساً فيما يلي:

أولاً: حادث طريق العمل

جاء في نص المادة 12 من قانون 13/83 " يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله، أو الإياب منه، وذلك أياً كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة. ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة لتناول الطعام أو للأغراض العائلية". ويتضح من هذه المادة وجود ثلاث شروط لاعتبار الحادث حادث طريق وهي:

- وقوع الحادث أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو للإياب منه.

- أن يسلك المؤمن الطريق الطبيعي.

- عدم الانقطاع أو الانحراف في المسار دون سبب مشروع.

ثانياً - أحوال أخرى لحادث العمل:

وتعتبر هذه الحالات حوادث عمل بالمفهوم الواسع لا سيما الأحوال الآتية:

1. الحادث الذي يقع أثناء القيام بعمل للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك: فيعتبر حادث عمل حق ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمناً اجتماعياً في حالة ما إذا قام بعمل بأي طريقة قصد إنقاذ شخص معرض للهلاك وكان في حالة خطر¹.

2. الحادث الذي يقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة: ولكي يستفيد المصاب من تعويض حتى ولو لم يكن مؤمناً اجتماعياً، لا بد من أن يقع الحادث في مكان وأثناء قيام التظاهرة الرياضية على أن تكون منظمة من قبل الهيئة المستخدمة².

¹ أساس هذه الحالة هو أن الدولة هي مسؤولة على ضمان سلامة الأفراد وممتلكاتهم، وإذا حل الشخص محل الدولة وقام بدورها ويكون قد تضرر من ذلك، فعلى الدولة أن تعوضه عن الأضرار التي تلحق به.

² المادة 8 من قانون رقم 13/83 المعدلة بالمادة 03 من أمر 19/96 المؤرخ في 6 يوليو 1996 المعدل والمتمم لقانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

3. الحادث الذي يقع أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم: فهذه الحالة تشترط أن يكون المضرور عاملا، يعمل تحت إشراف سلطة رب العمل الذي يحدد طبيعة العمل ومكانه وزمانه، أي أن يقع الحادث خارج مكان العمل الرئيسي، ولكن في مكان وزمان حدده سابقا رب العمل.

4. الحادث الذي يقع أثناء ممارسته عهدة انتخابية، أو بمناسبة ممارستها: أي كل شخص منتخب يتعرض لحادث عمل أثناء ممارسة مهامه الانتخابية أو بمناسبةها فإنه يستفيد من التعويض الناتج عن الضرر الذي لحق به.

5. الحادث الذي يقع أثناء مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل: ففي هذه الحالة يشترط أن يكون المصاب عاملا يستفيد من حق الضمان عند مزاولة الدراسة والتي قد تكون خارج أوقات ومكان العمل وعلى أن تكون بمزاولة الدراسة بانتظام وهذا تستبعد مزاولة الدراسة بصفة عرضية وعشوائية¹.

2.2 المطلب الثاني: التعويض الجزافي في إطار قواعد الضمان الاجتماعي

يصطلح على التعويض في نطاق الأخطار الاجتماعية بمصطلح التعويض الاجتماعي باعتباره واقعا في إطار اجتماعي ولا علاقة له بالتعويض المدني في نطاق قواعد المسؤولية، ويسمى أيضا بالتعويض الرئيسي والجزافي كونه محدد بقواعد قانونية تعد سلفا دون مراعاة للضرر الحاصل لذا شرعت القوانين المقارنة تعويضا تكميليا يضاف الى التعويض الرئيسي يكون جابرا للضرر ويمكن المطالبة به على أساس قواعد المسؤولية. وعليه سنتكلم عن خصائص هذا التعويض التطرق بعدها الى تبيان النطاق الشخصي والموضوعي لهذا التعويض.

الفرع الأول: خصائص التعويض

للتعويض في نطاق حوادث العمل خصوصية تجعله يختلف اختلافا جوهريا عن ما هو وارد في قواعد المسؤولية المدنية. فهذا النظام التعويضي يتسم بخصوصية التلقائية والجزافية او ما تسمى بالجزئية فضلا عن يسار وبساطة إجراءاته.

أولا: تلقائية التعويض

ويقصد بذلك انه ثابت بقوة القانون ومرتبطة بالإصابة البدنية للعامل إذ التعويض يتم بغض النظر عن وجود مسؤول من عدمه ولا ينظر إلى سلوكه أكان يعتره الخطأ أم لا بل يهتم فقط بتعويض الضحية وذوي حقوقه أليا بمجرد توافر الأضرار الناتجة في إطار حوادث العمل كما أن القانون لا يأخذ بعين

¹ المادة 7 من قانون رقم 13/83 المعدلة بالمادة 02 من أمر 19/96 السالف الذكر.

الاعتبار خطأ الضحية مهما كان وصفه، وصفة الضحية وحدها تكفي لقيام حقها في التعويض إذ يشترط فقط الطابع المهني للحدث طبقاً للقانون غير أن ما يمكن قوله هنا أن الواقع العملي قد أثبت ثبوت العديد من حوادث العمل التي يكون مصدرها العامل المضطرب نفسه نتيجة إهماله الغير مبرر وعدم احتياظه ومبالاته بإجراءات الوقاية والأمن المنصوص عليها في معظم التشريعات العمالية والنظم الداخلية للمؤسسات المستخدمة لاسيما القانون 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 والمتعلق بالوقاية والأمن وطلب العمل¹ تتضمن أحكاماً بضرورة الالتزام بقواعد السلامة والحفظ والخضوع للفحوص الطبية وغيرها ولذا نرى وجوب تعزيز رقابة صارمة لمفتشات العمل على مدى التزام العمال بالقواعد الوقائية وفرض غرامات بخضم من الأجور لكل من لا يحترم هاته الاحتياطات اللازمة وهذا للتقليل قدر المستطاع من هذه الحوادث.

ثانياً: جزافية التعويض

ويقصد بالجزافية أو الجزئية أن التعويض عن حوادث العمل يكون جزئياً فقط ولا يغطي سوى بعض الأضرار المحددة سلفاً بقواعد قانونية ولا تملك الجهات القضائية أي سلطة في تقديرها أو التصرف فيها فتلك القواعد مسألة قانونية تخضع لرقابة المحكمة العليا كما أن هذا التعويض الذي يأخذ الطابع الاجتماعي لا يهدف إلى جبر الضرر وإنما إلى ضمان حد من العناية والتكفل يصل إلى ضمان استعادة العامل لقدرته على العمل أو إيجاد سبل عيش كريم لذوي حقوقه في حالة وفاته.

ثالثاً - بساطة إجراءات المطالبة

تتسم الإجراءات الإدارية للمطالبة بالتعويض في إطار حوادث العمل ببساطتها وسهولتها وهذا بغية التكفل السريع بفئة العمال باعتبارها طبقة اجتماعية تحتاج إلى هاته الحماية فاعامل أجبر وأجرته مصدر رزقه ومعيشة أسرته وحوادث العمل من شأنها قطع هذا المصدر لذا فوجوب تعويضه على وجه الاستعجال ضرورة تملها القواعد الطبيعية قبل القواعد القانونية ففي ظل قواعد الضمان الاجتماعي تبادر هيئة الضمان الاجتماعي مباشرة بعد التصريح بالحدث² بدفع التعويضات الضرورية والمستعجلة كمصاريف النقل للمستشفى والعلاج وغيرها وعليه فإجراءات الحصول على التعويض الاجتماعي تخلو من طابع التعقيد وطول المدة المكرس في الإجراءات القضائية وإنما يختصر الأمر هنا على أخطار هيئة

¹ القانون رقم 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 والمتعلق بالوقاية والأمن وطلب العمل، ج 4 العدد 4.

² المادة 13 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

الضمان الاجتماعي وقيام هذه الأخيرة بالتحقيق في حادث العمل¹، ومن ثم تحديد نسبة العجز أو حالة الوفاة ليتم التعويض بعدها مباشرة².

الفرع الثاني : نطاق التعويض في إطار الأخطار الاجتماعية

لقد كان لنظرية الأخطار الاجتماعية الأثر الواضح في تحديد مجال التعويض الاجتماعي سواء من حيث الأضرار أو من حيث الأشخاص.

أولاً: نطاق التعويض الاجتماعي من حيث الأضرار

يجب التفرقة في هذا الإطار بين الضرر المتعلق بالضحية ذاته والضرر اللاحق بذوي حقوقه في حالة وفاته.

1: الضرر اللاحق بالضحية: اشترط القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية شرط جسمانية الضرر اللاحق بالضحية لاعتبار الإصابة حادث عمل، ووفقاً لذلك يمكن القول أن الضحية في حوادث العمل لا يعوض إلا عن الضرر الجسماني خلافاً لما هو مقرر في القواعد العامة. وسنتعرض لطبيعة هذا الضرر ولصوره.

أ: طبيعة الضرر الجسماني: الضرر الجسماني، هو ضرر يصيب الشخص في تكوينه الجسدي، مهما كانت درجته وشكله. وقد تضمن الدستور الجزائري الحق في السلامة الجسدية للفرد³ وتمكن السلامة الجسدية للفرد من أن يقوم بالأعمال الضرورية لحياته من جهة، وأن يعمل ليكسب قوته من جهة ثانية. أما الجانب الثاني فإنه يؤدي إلى إصابة المضرور في قدرته المهنية⁴، وإذا كان الاعتداء على جسم الإنسان هو اعتداء على حق يتساوى فيه كل الناس، فإن أثاره تختلف من شخص لآخر. ورغم أن بعض الشراح القانونيين يجعلون من الضرر الجسماني ينطوي تحت الضرر المادي إلى جانب الضرر المالي⁵ فهناك من يميز بين الضرر الجسماني والضرر المادي الذي يطلق على الاعتداء على المال⁶.

في حين يرى بعض الشراح الآخرين أن الضرر الجسدي يعبر عن النتائج المادية والمالية والأدبية التي تترتب على الاعتداء على الجسم، فالاعتداء على الحق في التكامل الجسدي هو في ذاته يعتبر ضرراً

¹ المادة 19 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

² المادة 22 و23 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

³ المادة 34 من دستور 1996، المؤرخ في 16 أكتوبر 1996، جريدة رسمية رقم 21 لسنة 1996.

⁴ أحمد شرف الدين، انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي، دار الحضارة العربية، الفجالة 1982، ص9.

⁵ علي فيلاي، الالتزامات، العمل المستحق للتعويض دار للنشر الجزائر 2001، ص 247

⁶ دريال عبد الرزاق، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، دار العلوم للنشر والتوزيع. الجزائر 2004، ص 82.

يترتب عليه خسارة مالية تتمثل أساسا فيما تكفله المضرور بسبب الإصابة، كذلك فقد المزايا المالية التي كان المضرور يحصل عليها قبل الإصابة، أما الجانب غير المالي يتمثل في معاناة المضرور من ألام وهناك من يميز بين الضرر الجسماني والضرر المادي الذي يطلق على الاعتداء على المال.¹

ب - صور الضرر الجسماني: حدد المشرع الجزائري في القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية صورة الضرر الجسماني المعتبر في تقدير التعويض المستحق للضحية ذاته بالعجز، وهو فقد القدرة على العمل.² وجعل لهذا العجز صورتين هما العجز المؤقت والعجز الدائم.

- العجز المؤقت: يعرف العجز المؤقت بأنه العجز الذي يضعف إنتاج العامل، ويجعله مضطرا إلى العمل بأجر منخفض،³ أو هو العجز الذي ينقص من قدرة العامل على الإنتاج والتكسب بنسبة معينة، هي قيمة العجز، ولكنه لا يحول بينه وبين أداء العامل كليا لأي عمل. فالعجز الجزئي إذن هو الضعف الذي يصيب العامل بشكل تقهقر معه قدرة العامل على العمل، دون أن يصل إلى إعدام هذه القدرة. و تختلف درجة العجز من حالة إلى أخرى، ويتم تقدير العجز الجزئي بالمدة، ويتم تقدير مدة العجز من طرف الطبيب الذي يختاره المصاب وفقا لما جاءت به المادتين 22 و 23 من القانون 13/83.

- العجز الدائم: هو العجز الذي من شأنه أن يحول بصفة مستديمة بين الضحية وبين مزاولة أية مهنة أو عمل يكسب منه، مثل فقد ساق أو ذراع وحالات الجنون؛ فالعجز الدائم هو العجز الذي بقي بعد التئام الجروح، ويقصد به دائما نسبة النقص في القدرة المهنية أو الوظيفية الناشئ عن الحادث بالقياس مع التي كانت للمتضرر عند وقوع الحادث.

2 - الضرر اللاحق بذوي الحقوق: يظهر الضرر اللاحق بذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية. ويعتبر الضرر الذي يتمثل في فقد الحياة ضررا غير مالي، لكن هناك بعض الآراء تعتبر هذا الضرر ضررا ماديا، وهذا الاتجاه تبنته بعض أحكام القضاء المصري.⁴

¹ دربال عبد الرزاق، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2004. ص 82.

² لحلو غنيمة محاضرات في نظم التعويض، ألفت على طلبه الماجستير لسنة 2003/2002 غير منشورة.

³ صبحي محمد المتبولي. قانون التأمينات الإجتماعية، الجزء الأول، دون دار وسنة النشر، مرجع السابق ص 129.

⁴ اعتبر أبلغ أنواع الضرر المادي الذي يصيب الشخص الذي لحق به عند الموت والذي فقد به أتمن شيء مادي يملكه وهو حياته. ويقصد بالضرر المادي في مفهوم هذا الرأي الضرر المالي. محكمة الجنايات الزقازيق. مشار إليه في نقض جنائي مصري 14 مارس 1967، المجموعة الجنائية السنة 18 ص 14.

ثانيا. نطاق التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص:

يتمثل مجال التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص، في مستحقي التعويض من جهة، والجهة الملزمة بالتعويض من جهة أخرى.

- مستحقي التعويض: سيختلف مستحقي التعويض بين حالة العجز وحالة الوفاة.

أ. في حالة العجز: يكون ضحية حادث العمل ذاته هو مستحق التعويض، لكن يختلف المجال الشخصي للضحية وفق حالات معينة، كما ينبغي تحديد المجال من حيث الأشخاص ويكون هذا بالترقية بين حالتين:

* حالة ما إذا كان القانون يشترط أن يكون الضحية مؤمنا له اجتماعيا: أي خاضع لنظام التأمينات الاجتماعية¹ في هذه الحالة لا يشمل التعويض سوى الأشخاص الخاضعين لنظام التأمينات الاجتماعية، ومهما كان موضوع نشاطهم ويتم تحديد هؤلاء تطبيقا لنص المادة الثانية من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية "تسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أيا كان قطاع النشاط الذي ينتهي إليه".

* حالة ما إذا لم يكن القانون يشترط أن يكون الضحية مؤمنا له اجتماعيا: وهنا يشمل التعويض كل الضحايا سواء كانوا عمالا أم لا، ومهما كانت صفتهم² ويجب الإشارة إلى أن الحماية المقررة تتعدى الإقليم الوطني إلى الأقاليم الأخرى، حيث جاء في المادة 84 من القانون 11/83 "تكفل الأداءات المستحقة للأعوان العاملين في البعثات الدبلوماسية والتمثيليات الجزائرية والطلبة والمتربين وذوي حقوقهم من قبل هيئات الضمان الاجتماعي وفقا لشروط تحدد بمرسوم"³.

¹ المادة 6 و7 و12 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. ويجب التأكيد هنا أن القول بأن الضحية مؤمن له لا يشترط وجود تأمين فعلي عليه، فحتى لو لم يصرح به رب العمل ولم يدفع الاشتراكات يستحق الضحية التعويض طالما كان مستفيدا من نظام التأمينات الاجتماعية.

² المادة 80 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العامل والأمراض المهنية التي تجعل الحق في التعويض لبعض الأشخاص ولو لم يكونوا خاضعين لنظام التأمينات الاجتماعية في بعض الحالات.

³ المرسوم رقم 224/85 المؤرخ في 04 ذي الحجة 1405 الموافق ل20 غشت 1985 يحدد شروط التكفل بخدمات الضمان الاجتماعي المستحقة للمؤمن لهم اجتماعيا الذين يعملون أو يسكنون في الخارج، الجريدة الرسمية رقم 35 لسنة 1985. الذي جاء في المادة 84 من القانون 11/83 يحدد هذا المرسوم شروط التكفل بخدمات الضمان الاجتماعي المستحقة لأصناف العمال الأتي ذكرهم : الأعوان العاملون في البعثات الدبلوماسية والقنصلية، العمال العاملون في الخارج باسم التعاون، أعوان الممثلات الجزائرية، موظفو التعليم والتأطير التربوي في الخارج، الطلبة والعمال الذين يقبلون لمتابعة

ب. في حالة الوفاة : يكون التعويض في حالة وفاة ضحية حادث عمل لذوي حقوقه، ولقد حددتهم المادة 67 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات، المحال إليها بالمادة 52 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية¹.

2: الجهة الملزمة بالتعويض: على خلاف التعويض في نظام المسؤولية الذي يقع على الذمة الفردية للشخص المسؤول، يقع التعويض الرئيسي وفقا لنظرية الأخطار الاجتماعية على عاتق الذمة الجماعية للمجتمع ممثلة في هيئة عامة أنشئت لهذا الغرض، هذه الهيئة هي هيئة الضمان الاجتماعي. حيث جاء في المادة 81 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية "تسير المخاطر المنصوص عليها في هذا القانون على يد هيئات الضمان الاجتماعي الموضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية. وتحدد كيفية تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم". وجاء المرسوم التنفيذي رقم 07/92 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي². تطبيقا لهذا المرسوم، جاء في مادته الأولى " أن هيئات الضمان الاجتماعي المقررة في المادة 49 من القانون 01/88 وفي المواد 78 و 49 و 81 من القوانين 11/83 و 12/83 و 13/83 المؤرخة في 2 يوليو المشار إليها أعلاه هي :

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالترخيم (ص.و.ت.أ)
- الصندوق الوطني للتقاعد بالترخيم (ص.و.ت)

التكوين في الخارج، كما يستفيد من أحكام هذا المرسوم ذو الحقوق المؤمن لهم اجتماعيا المذكورين في هذه المادة على أن يكونوا مقيمين معهم بانتظام".

¹ زوج المؤمن له، غير انه لا يستحق الاستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مأجورا، وإذا كان الزوج نفسه أجيرا، يمكنه الاستفادة من الأداءات بصفته ذا حق عندما لا يستوفي الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص. الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي وه. الأولاد البالغون أقل من 25 سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين بمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون، الأولاد البالغون أقل من 21 سنة والذين يواصلون دراستهم، وفي حالة ما إذا بدءوا العلاج الطبي قبل سن الواحد والعشرين (21)، لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج. الأولاد المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم. الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن، ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين تحتتم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية. يعتبر مكفولين أصول المؤمن له أو أصول زوجة عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

² المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 28 جمادي الثانية عام 1412 الموافق لـ 4 يناير 1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية رقم 2 لسنة 1992

- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء بالترخيم (ص.أ.غ.أ).

جاء في المادة الثانية من المرسوم "يخضع لأحكام هذا المرسوم والقوانين والتنظيمات السارية الصناديق التي تتولى تسيير هذه الاخطار المنصوص عليها في قوانين الضمان الاجتماعي، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، وتخضع في علاقاتها مع الآخرين للتشريع التجاري وكذا القوانين والتنظيمات السارية المفعول ولأحكام هذا المرسوم"، وهذه الصناديق تخضع لوصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي. وقد أعطت المادة الثامنة من هذا المرسوم اختصاص تسيير الأداءات العينية والنقدية المتعلقة بحوادث العمل للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء؛ وعلى هذا فإن الجهة الملزمة بالتعويض الرئيسي عن حوادث العمل هي: الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء، وليس المستخدم الذي يعتبر أجنبيا عن النزاع¹.

المبحث الثاني: استثناء التعويض التكميلي في اطار قواعد المسؤولية

استثناء من أصل التعويض الاجتماعي في اطار حوادث العمل يمكن للضحية أو ذوي حقوقها الاستناد إلى قواعد المسؤولية المدنية وطلب تكملة التعويض ومن ثم الجمع بين تعويض جزئي في نطاق هيئة الضمان الاجتماعي وتعويض تكميلي طبقا للقواعد العامة وفي ذلك تنص المادة 2/69 من قانون 08/8 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي على أنه " يقصد بالظعن ضد الغير والمستخدمين في مجال الضمان الاجتماعي المذكور في المادة الأولى أعلاه بمفهوم هذا القانون رجوع المؤمن له اجتماعيا او ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ قصد الحصول على تعويض تكميلي.

كما تنص المادة 72 من نفس القانون على انه يمكن للمؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه مطالبة الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية في الحالات المذكورة في المواد 70 و71 أعلاه " وهي مواد تشترط قيام خطأ عمدي أو غير معذور للمستخدم أو التابع أو خطأ الغير. كذلك يسمح لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على المسؤول عن الحادث لاسترجاع التعويضات والاداءات المدفوعة للضحية أو ذوي حقوقه طبقا لأحكام المادة 2/69 من قانون منازعات الضمان الاجتماعي.

يستخلص من هاته القواعد القانونية ضرورة توافر الخطأ وإثباته لقيام المسؤولية ومن ثم الحكم بالتعويض التكميلي وعليه سنبين خصوصية أحكام الخطأ الموجب للتعويض التكميلي بالإضافة إلى اثر قواعد هاته المسؤولية المتمثل في تكملة التعويض .

¹ المجلس الأعلى (المحكمة العليا حاليا) في قرار صادر في 03/12/1984 ، معتبرا ذلك من النظام العام، وبالتالي يمكن إثارته في

آية حالة كانت عليها الدعوى، ولو لأول مرة أمامه

المطلب الأول: خصوصية الخطأ الموجب للمسؤولية

يشترط لقيام حق الضحية أو ذوي حقوقها في التعويض التكميلي وكذا حق هيئة الضمان الاجتماعي في استعادة الأداءات والتعويضات وجوب ثبوت الخطأ ومن ثم فهي مسؤولية ذاتية الخطأ فيها واجب الإثبات. فالقانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي تضمن صراحة في مواد 69، 70، 71، اشتراط الخطأ لإمكانية التمسك بالتعويض التكميلي ويتعلق الأمر بخطأ المستخدم والذي يشترط فيه أن يلحقه وصف العمدي أو غير المعذور وكذا خطأ الغير الذي لا يشترط في وصف معين ويتحقق متى كان هناك إخلال بقاعدة من قواعد السلوك طبقاً لأحكام المادة 124 من ق م .

حدد القانون 08/08 من خلال المواد 70 و 71 و 74 صور ومظاهر تطبيق قواعد المسؤولية، وحصرتها في خطأ رب العمل، وخطأ الغير والخطأ المشترك. وسنتعرض بنوع من التفصيل إلى الصور الثلاثة وفقاً الآتي:

الفرع: الأول خطأ المستخدم (صاحب العمل)

يرى بعض الشراح، أن من أهم المبادئ التي يقوم عليها نظام حوادث العمل هو مبدأ حصانة رب العمل، ومضمون هذا المبدأ هو الاستبعاد المبدئي لكل مطالبة بالتعويض اتجاه أعضاء المؤسسة، أي صاحب العمل أو المندوبين عنه، وبالتالي لا يمكن للضحية مطالبة رب العمل بالتعويض، بل عليه اللجوء إلى الهيئات التي حددها القانون لهذا الغرض، ويعد باطلاً كل اتفاق يقيم المسؤولية على عاتق رب العمل ذلك أن قوانين التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل تعد من النظام العام الشيء الذي يتعذر معه استبعاد تطبيقها واللجوء إلى قانون آخر عملاً بقاعدة أن الخاص يقيد العام، غير أن هذه الحصانة المبدئية تختفي في بعض الحالات، ووفقاً لبعض الشروط.

فقد حدد القانون 08/08 تلك الحالات وتلك الشروط، ووفقاً لما جاء في نص المادة 71 منه التي تضمنت النص الآتي " يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي، طبقاً للقواعد العامة الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعيه في الضرر الذي لحق بالمؤمن اجتماعياً لتعويض المبالغ التي دفعها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير " ويدخل هنا التعويضات التي دفعها في إطار قانون 13/83 كما يحق للمصاب أو ذوي حقوقه المطالبة بالتعويضات الإضافية¹ عن الأضرار

¹ هذا المصطلح غير سليم ولا يستقيم مع المعنى المراد منه، والمصطلح الأسلم هو التعويض التكميلي، وقد استعملت النسخة الفرنسية هذا المصطلح الأخير

الناجمة عن الحادث وفقا لقواعد للقانون حسب ما جاء في المادة 72 والمادة 73 من نفس القانون وبهذا تكون هذه المواد قد حددت حالات قيام مسؤولية رب العمل في تكميل التعويض بصورة خطئه العمدي.

أولا : الخطأ العمدي: أحالت المادة 71 من القانون 08/08 كيفية تحديد الخطأ العمدي للقواعد العامة؛ والخطأ العمدي في هذا المجال هو التعدي الذي يوم به المرء بقصد لإضرار بالغير فهو¹ يشترط لدى الفاعل توافر نية أو قصد الإضرار من جهة، ونية إتيان الفعل الذي سبب الضرر من جهة أخرى. فالخطأ العمدي يتكون من عنصرين: فعل عمدي، أي العمل يتعمد ارتكاب الفعل، أي اتجاه نيته لذلك، وبذلك نخرج عن الخطأ العمدي الأفعال غير العمدية، كالجرح نتيجة الإهمال. نية الإضرار، فالاعتبار الخطأ عمدي يجب أن تتجه نية رب العمل إلى إحداث الضرر بالضحية²، فإذا توفر هذان العنصران اعتبر رب العمل مرتكبا لخطأ عمدي يقيم مسؤوليته في تعويض تكميلي، وتعتبر نية الإضرار هي مناط التفرقة ما بين الخطأ العمدي والخطأ غير المعذور³.

ثانيا: الخطأ غير المعذور: لم يعرف قانون 08/08 الخطأ غير المعذور غير أن المشرع عرفه في المادة 45 من القانون 15/83 فقلوله يكون الخطأ غير المعذور في هذه الحالات ذو خطورة استثنائية.

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

بالرجوع إلى الأمر 183/66 المتعلق بتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية الملغى بموجب المادة 83 من القانون 13/83 نجده قد اشترط وجوب التلازم بين الشروط⁴، وهو ما أخذ به قانون

¹ علي فيلاي العمل المستحق للتعويض، مرجع سابق، الجزائر ص 71.

² محمد حسين منصور مصادر الالتزام (الفعل الضار، الفعل النافع و القانون) دار الجامعة بيروت 2000 ص 68.

³ القضاء الفرنسي وسع في مجال الخطأ العمدي حيث اعتبر أن الخطأ يكون عمديا متى اتجهت نية رب العمل إلى إلحاق الضرر وإن أصاب عاملا آخر، واكتفى هذا القضاء بالقصد العام لتوفر عنصر العمد فاعتبر الخطأ عمديا واقعة ضرب أفضت إلى الوفاة حتى ولو كان الفاعل لم يقصد بضرباته إحداث الوفاة، فاكتمل أن يكون الضرب في حد ذاته عمديا، ويتم تقدير إدراك الفاعل أو تحقيق النتيجة بطريقة واقعية تضع في الاعتبار الظروف الشخصية لرب العمل، بحيث يكون إدراك الخطر هو ذلك الإدراك القائم في ذهن مرتكب الخطأ (أي رب العمل)، والتقدير يكون موضوعي مجرد في الخطأ غير المعذور.

⁴ حيث جاء في نص المادة 119 من الأمر 183/66 " يجب أن يفهم الخطأ المرتكب بدون عذر من قبل رب العمل أو أولئك الذين كلفهم بالنيابة عنه في المديرية الخطأ الذي يكتسي خطورة استثنائية بسبب عمل أو نسيان متعمد و الشعور بالخطر من قبل صاحبه وعدم وجود سبب مبرر

08/08 الذي لم يتطرق لعناصر الخطأ الغير المعذور. والمشرع الجزائري قصر اعتماد هذا الخطأ على رب العمل لثبوت تعويض تكميلي للعامل أو رجوع هيئة الضمان الاجتماعي عليه. إذن يثبت الخطأ الغير المعذور وفقاً للقانون 08/08 في حق صاحب العمل بتوفر الحالات و هي :

- الخطورة الاستثنائية للخطأ والمقصود بذلك أن يكون خطأ رب العمل من الجسامة وتقدير استثنائية جسامة الخطأ يكون وفقاً للفعل الإيجابي أو السلبي المكون لركن الخطأ وليس لما يرتبه من نتائج، ذلك أن جسامة النتائج تتعلق بركن الضرر لا بركن الخطأ.

- الصفة الإرادية للفعل أو الامتناع، أي اتجاه نية صاحب العمل إلى إتيان الفعل أو الامتناع عنه.

- إدراك صاحب العمل بالخطر، لا تعني هذه الحالة انصراف إرادة صاحب العمل لإحداث الضرر وإلا كنا بصدد خطأ عمدي، ولكن المراد هنا هو إدراك النتيجة التي يمكن أن تحدث عن الفعل دون انصراف الإرادة لإحداثها. لكن يجب أن لا يكون صاحب العمل متأكداً من تحقق النتيجة وإلا كنا بصدد خطأ عمدي، وعلى القاضي تقدير الحالة في ظل المعيار الموضوعي لا الشخصي.

- عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر، أي عدم وجود أي سبب معقول يبرر سلوك صاحب العمل. وعلى هذا يكون رب العمل مسؤولاً عن خطئه غير المعذور متى توفرت في حقه هذه الحالات المذكورة وفي تقديرهم للخطأ غير المعذور يرى بعض الشراح، أن هذا الخطأ يقع بين الخطأ الجسيم والخطأ المقصود أو العمدي¹ في حين يعتبره البعض الآخر، خطأ إرادي يقع بين الخطأ الجسيم والغش².

يربط بعض الشراح هذا الخطأ بالإخلال بالتزامات الأمن والحماية والوقاية الصحية في العمل التي تجعلها القوانين والأنظمة على عاتق رب العمل³ فهذا الاتجاه يحقق مجموعة من الأهداف منها سهولة إثبات خطأ رب العمل لكن يجب توسيع مجال الخطأ غير المعذور ليشمل كل خطأ تتوفر فيه إحدى الشروط السابقة ولو لم تتضمن الالتزام المخل به القوانين والأنظمة.

مناطق التفرقة بين الخطأ غير المعذور والخطأ العمدي هو نية الأضرار بالعامل التي تنتفي في الأول وتتحقق في الثاني، ولا اعتبار الخطأ غير معذور يجب اعتبار الفعل الصادر من رب العمل عمدياً⁴.

¹ أحمية سليمان، مرجع سابق ص 77.

² علي فيلاي، مرجع سابق ص 77،

³ أحمية سليمان، مرجع سابق ص 73.

⁴ ديب عبد السلام المنازعات في الضمان الاجتماعي، المجلة القضائية لسنة 1996، ع2 الديوان الوطني للأشغال التربوية 1998 ص 27.

نرى أنه من الأجدر والأكثر تماشياً مع أهداف نظام حوادث العمل هو عدم اشتراط درجة معينة في خطأ رب العمل لثبوت التعويض التكميلي للمضرورين كما هو الشأن في القواعد العامة التي تجعل التعويض مناطه الضرر وليس الخطأ.

أما اشتراط ارتكاب صاحب العمل خطأ غير معذور أو خطأ عمدي فنرى أن يعتد به في إطار العلاقة بين رب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي، إذ يقرر رجوع هذه الأخيرة على رب العمل بالتعويضات التي دفعتها للضحية في حالة ارتكابه خطأ عمدي أو خطأ غير معذور، وهو ما أخذ به قانون 08/08 في المواد 71، 72 وفي هذا حمل رب العمل على احترام القوانين والأنظمة والالتزام بدرجة أكبر من الحيطة والحذر، ذلك أن حماية العامل من حوادث العمل يعد أسمى وأولى من تعويضه بعد حصول الحادث عملاً بالمبدأ القائل الوقاية خير من العلاج¹.

بهذا يمكن القول أن الطابع الخاص لقواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل يظهر من خلال ما عرضناه في القواعد العامة، ويرجع ذلك للطابع التكميلي لتلك القواعد في نظام حوادث العمل عكس القواعد العامة التي تجعل منها نظام رئيسي ووحيد للتعويض².

الفرع الثاني : خطأ الغير

لا يقتصر حصول العامل على تعويض تكميلي، أو رجوع هيئة الضمان الاجتماعي عليه بالتعويض طبقاً للقواعد المسؤولية على خطأ رب العمل بل يشمل أيضاً خطأ الغير، ويكتسي تحديد المقصود بالغير في هذا الإطار أهمية بالغة لمعرفة القواعد المطبقة عليها كما لم يستقر الفقه على مفهوم موحد للغير إذ يعتبر الغير خلاف رب العمل أو تابعيه أو هو كل شخص أجني عن جهة العمل متى شارك جزئياً أو كلياً بخطئه في تحقق الخطر.

إن كان هذا التعريف يستقيم مع الأمر 136/66 الذي تم إلغاؤه بموجب القانون 13/83 حيث جاء في المادة 124 منه إذا تسبب شخص في الحادثة من غير رب العمل أو أعوانه يحتفظ المصاب بحق طلب التعويض، وهو ما أخذ به المشرع الجزائري في قانون 08/08 وعلى هذا نرى أن القانون الجزائري يتماشى

¹ وهذا ما حاول القانون الجزائري تحقيقه من خلال إصدار مجموعة من القوانين والأنظمة وذلك بالضغط على رب العمل لحمله على أكثر حيطة بتقرير الرجوع عليه من طرف هيئة الضمان الاجتماعي في حالة خطئه العمدي أو غير المعذور بما يجعله يتحمل التعويض كاملاً بشكل يؤدي إلى إعطاء الوقاية أهمية أكبر.

² حيث يتم التعويض المضرور بغض النظر عن درجة الخطأ سواء كان ايجابياً أو سلبياً، وسواء كان عمدياً أو غير عمدي، وسواء كان جسيماً أو غير جسيم، الدكتور محمد حسين منصور مرجع سابق ص 65.

ويتوافق مع الرأي الذي يعرف الغير أنه كل شخص خلاف صاحب العمل، فيشمل الأجنبي عن العمل وهو كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين رب العمل والمضروب.

يمكن القول ونحن بصدد التعرض لخطأ الغير أن القانون الجزائري لم يشترط درجة معينة من الخطأ، إذن يتحمل الغير التعويض التكميلي متى ارتكب خطأ كان هو السبب في الضرر، ومهما كانت درجته أو صورته. ويقصد بخطأ الغير تلك التصرفات والأفعال غير المسؤولة الناتجة عن إهمال أو طيش أو سوء تقدير التي يقوم بها أشخاص غير صاحب العمل، وتابعيه التي من شأنها أن تلحق ضرر بأحد أو جماعة من العمال، سواء كانوا داخل أماكن العمل أو أثناء أو بمناسبة العمل، وحتى في تلك الظروف متى اعتبر القانون الحادث حادث عمل.

الفرع الثالث: الخطأ المشترك

قد يكون الضرر الذي لحق بالضحية ناتج عن تلازم مجموعة من الأخطاء واجتماعها، وعلى هذا تكون المسؤولية مشتركة بين مرتكبي تلك الأخطاء، كل حسب نسبة خطئه في إحداث الضرر، وقد تبني القانون 08/08 هذا الطرح في نص المادة 74 منه التي جاء فيها: " في حالة ما إذا كانت فيها مسؤولية الأضرار التي لحقت بالمؤمن له اجتماعيا مشتركة بين الغير والمستخدم يمكن نسبة الضمان الاجتماعي أن ترجع على أحدهما أو كلاهما متضامنين ".

فإذا اشترك الغير وصاحب العمل في المسؤولية يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب التسديد من أحدهما أو ترجع على كلا الطرفين بالتضامن وفق القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية إذا كانت التعويضات التي من المفروض أن تلقى عليه تفوق ما هو وارد في هذا القانون بين الغير وصاحب العمل وهنا كذلك يتحمل الغير تعويض حسب مساهمة خطئه في إحداث الضرر، ولا يجوز في هذه الحالة لهيئة الضمان الاجتماعي المطالبة بتسديد قيمة الأداءات التي تحملتها إلا في حالة ما إذا تجاوزت التعويضات المترتبة عليها بمقتضى القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية التعويضات التي كان من المفروض أن تلقى على ذمة صاحب العمل بمقتضى قواعد المسؤولية¹.

نرى أن الخطأ المعتبر في هذه الحالة بالنسبة لصاحب العمل هو كل خطأ مهما كانت درجته فلا يشترط لاشتراكه مع الغير أن يكون الخطأ عمدي أو غير معذور، مع التأكيد على عدم إمكانية الرجوع عليه بتعويض تكميلي إلا في حالة توفر وصفي الخطأ المذكورين (عمدي وغير عمدي). والحاصل من هذا المطلوب أن نظام حوادث العمل ربط التعويض التكميلي بخطأ رب العمل أو غير المعذور، أو بخطأ الغير

¹ أحمد إبراهيم الدسوقي مرجع سابق ص 434

مهما كانت درجته، الأخرى بالمشروع الجزائري الأخذ بقواعد المسؤولية الموضوعية وفقا لتوجهه في تعديل القانون المدني لسنة 2005 لأنه أضمن للحصول على تعويض عادل للعامل باعتباره من الطبقة الكادحة

2.3. المطلب الثاني: أثر قيام المسؤولية

يترتب على المسؤولية الخطئية في إطار حوادث العمل اثار قانونية تتجسد في تكملة التعويض بالنسبة للضحية أو ذوي حقوقه وفي استرداد الأداءات والتعويضات بالنسبة لهيئة الضمان الاجتماعي، ويمتاز هذا التعويض نتيجة طابعة التكميلي بخصوصيات معينة من حيث المجال ومن حيث الإجراءات وكذلك من حيث التقدير. لذلك سنحاول التعرض لهذا التعويض من خلال هذه النقاط مع إبراز الطابع التكميلي له.

الفرع الأول : مجال التعويض التكميلي

يتحدد هذا التعويض بمجال معين من حيث الأشخاص ومن حيث الأضرار.

أولا: مجال التعويض من حيث الأشخاص

يتبع التعويض التكميلي التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص فهو يشمل فقط فيما يخص مستحقي التعويض من كان له الحق في التعويض الرئيسي، ولا يتعدى إلى غيرهم وهذا ناتج عن الطابع التكميلي لهذا التعويض.¹

أما فيما يخص الجهة الملزمة بالتعويض، فإن هذه الجهة تختلف اختلافا جوهريا عن الجهة الملزمة بالتعويض الرئيسي، ذلك أن هذا الأخير يقع على عاتق الذمة الجماعية ممثلة في هيئات الضمان الاجتماعي، وعلى العكس يقع التعويض التكميلي على الذمة الفردية للمسؤول، سواء كان رب عمل أو كان من الغير، حيث جاء في نص المادة 72 من قانون 08/08 "يمكن المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه مطالبة الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية ...".

جاء في نص المادة 73 من نفس القانون على أنه يمكن للمؤمن له أو ذوي حقوقه التدخل في الدعوى المرفوعة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي ضد الغير أو المستخدم لأحكام القانون الإجرائي.

¹ المادة 186 من القانون المدني المجال إليها بموجب المادة 131 من نفس القانون.

فدوى الحقوق مثلا في القواعد العامة يختلفون عن ذوي الحقوق في نظام حوادث العمل، لكن باعتبار الطابع التكميلي لهذا التعويض لا يستحقه سوى ذوي الحقوق وفقا لنظام حوادث العمل.

ثانيا: مجال التعويض عن الأضرار

يتبع مجال التعويض التكميلي من حيث الأضرار وعلى هذا لا يمكن مطالبة رب العمل أو الغير وفق قواعد المسؤولية باعتبارها نظاما تكميليا بتعويض تكميلي عن الضرر الجسدي إذا تعلق الأمر بالضحية أو بالضرر الاقتصادي، وإذا كان للمضرور الحق في المطالبة بتعويض كامل ومستقل عن الأضرار التي تصيب إذا كانت مادية أو أدبية فيكون ذلك وفقا لقواعد المسؤولية باعتبارها نظام تعويض مستقل وليس تكميلي.

ثالثا: إجراءات الحصول على التعويض التكميلي

يكون للمضرور الحق في المطالبة بالتعويض أمام الجهة القضائية وفقا لأحكام القواعد العامة. والمحكمة المختصة هي الغرفة المدنية، لكن ليس هناك ما يمنع أن تحكم الغرفة الاجتماعية بالتعويض التكميلي إذا تقدم المضرور بطلبه أمامها وهي بصدد النظر في التعويض الرئيسي باعتبار دعوى التعويض التكميلي تابعة لدعوى التعويض الرئيسي، كما يحق للمحكمة الجزائية الفصل في التعويض التكميلي إذا كان خطأ رب العمل أو الغير يشكل فعل مجرم وفقا لقانون العقوبات، وتكون بدعوى مدنية بالتبعية. لا يقتصر طلب التعويض على المضرور، بل قد يكون من قبل نائبه أو خلفه؛ عاما كان أو خاصا كالوارث أو الدائن والمحال له الحق في رفع دعوى التعويض وفقا لقواعد العامة. كما نصت المادة 69 من قانون 08/08 على حق هيئة الضمان الاجتماعي أن تحل محل المصاب أو ذوي حقوقه بناء على طلبهم في رفع دعوى ضد المتسبب في الحادث أمام الجهات القضائية المختصة سواء كان المتسبب في الضرر رب العمل أو الغير. وتجدر الإشارة أن قانون 08/08 في مادته 74 أعطت الحق لهيئة الضمان الاجتماعي في الرجوع على الغير أو المستخدم أو على كلاهما (بالتضامن) إذا كانت مسؤولية الأضرار اللاحقة بالمؤمن مشتركة بينهما.

الفرع الثاني: تقدير التعويض التكميلي

يتم تقدير التعويض التكميلي وفقا للقواعد العامة مع ضرورة مراعاة الطابع التكميلي للتعويض.

أولا: تقدير التعويض وفقا لقواعد العامة

نظام حوادث العمل لم يتضمن كيفية تقدير التعويض التكميلي وبالتالي جب الرجوع في ذلك للقواعد العامة من حيث تقدير التعويض وميقاته.

1 تقدير التعويض: نصت المادة 1/182 ق م على أنه " إذا لم يكن التعويض مقدرا في العقد أو في القانون فالقاضي هو الذي يقدره، ويشمل التعويض ما لحق الدائن من خسارة وما فاتته من كسب، بشرط أن يكون هذا نتيجة طبيعية لعدم الوفاء بالالتزام أو للتأخر في الوفاء به، ويعتبر الضرر نتيجة طبيعية إذا لم يكن في استطاعة الدائن أن يتوقاه ببذل جهد معقول".

على ذلك إذا اختار القاضي طريقة للتعويض سواء كان تعويضا عينيا أو تعويضا بمقابل فإن عليه أن يحدد مقداره، ولمعرفة تقدير التعويض لابد من إيضاح المبدأ الذي يحكم تحديد مقدار التعويض، ثم بيان قاعدة التعويض عما لحق المدعي من خسارة وما فاتته من كسب.

أ. مقدار التعويض: الأصل في مقدار التعويض أن يكون مساويا لقيمة الضرر المباشر فلا ينقص عنه ولا يزيد وهذا ما يصطلح عليه فقهاء بمبدأ التعادل بين التعويض والضرر.

*** مبدأ التعويض الكامل للضرر:** يتحدد نطاق التعويض بموجب أساس واحد هو الضرر ولا قيمة للخطأ في ذلك إلا في إسناد المسؤولية ولا علاقة له بتقدير التعويض¹، وبما أن الهدف من التعويض في المسؤولية المدنية هو إعادة وضع المضرور بقدر الإمكان إلى سابق عهده فإن ذلك يتم بإلزام المسؤول عن الضرر بالقيام بذلك، وهذا الهدف يدعمه مبدأ يسيطر على تقدير التعويض في جميع قوانين العالم تقريبا وهو مبدأ التعويض الكامل للضرر.

لا شك أن المقصود بالضرر هو كامل الضرر الذي أصاب المضرور وكذا تحمله فهذا المبدأ يقتضيه كل من المنطق والعدالة فالمضرور ضحية لما أصابه من ضرر، ولا يتصور أن يكون ضحية مرة أخرى بسبب منحه تعويضا لا يغطي كامل الضرر الذي أصابه إلى جانب أنه ليس من العدل تحميل المسؤول عن الضرر عبئ تعويض يزيد عن المقدار الحقيقي للضرر الذي سببه للمضرور.

من هنا يجب على القاضي أن يقدّر التعويض تقديرًا يكفي لجبر الضرر وإعادته إلى الحالة التي كان عليها قبل وقوع الفعل الضار موضحا في تقديره عناصر الضرر² ويتربط على هذا الأمر أن المسؤول عن الضرر يجب أن يعرض المضرور عن كافة الأضرار التي أصابته سواء كانت أضرار مادية أو أدبية على حد سواء حيث يمكن تعويض الضرر الأدبي بالنقد.

¹ عز الدين الدناصوري، المسؤولية المدنية في ضوء الفقه والقضاء، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص 974.

² ويخضع تعيين عناصر الضرر التي يجب أن تدخل في حساب التعويض لرقابة المحكمة العليا، الغرفة المدنية، 2002/07/25، ملف رقم 215762، المجلة القضائية، ع 1 لسنة، 2002، ص 279. ونفس المعنى: نقض مدني مصري 21 أفريل 1996، مجموعة أحكام النقض س 61 رقم 1995 ص 585.

هذا ولكي يكون التعويض شاملاً لكامل الضرر فإنه لابد من تطبيق قاعدة التعويض ما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب.

* تطبيق قاعدة التعويض عمّا لحق الدائن من خسارة وما فاتته من كسب: يتجلى مبدأ التعويض الكامل للضرر في قيامه على مبدئين جوهريين هما الخسارة التي لحقت المضرور والكسب الذي فاتته بسبب العمل غير المشروع، وعلى القاضي أخذهما وجوباً بعين الاعتبار عند تقدير التعويض سواء وقع الضرر على المال أو الجسم مادياً أو أدبياً. وكذلك الأمر إذا كان الضرر قد أصاب المضرور في جسمه فيتم تقدير التعويض عمّا أنفقته لعلاج الإصابة، بالإضافة إلى ما تعطل عنه من الكسب الناتج من نشاطه المهني أو الحرفي بسبب الإصابة، وإذا أدت الإصابة إلى عاهة تعجز المصاب جزئياً عن الكسب في المستقبل كان من حقه أن يحصل على تعويض ما يستحيل عليه أن يكسبه في المستقبل بسبب هذا العجز.

ب: وقت التعويض: إذا أصيب شخص وأدت هذه الإصابة إلى وفاته كان لورثته أن يحصلوا على تعويض عن وفاته وما يترتب عليها من فقدان عائلهم بالإضافة إلى ما يستحقونه من تعويض عن الضرر الأدبي¹ المتمثل في حزنهم على وفاة قريبهم وفقاً للقواعد التي قررها القانون في هذا الصدد. وعلى هذا الأساس يقوم التعويض في المسؤولية المدنية سواء وقع الضرر على المال أو الجسم مادياً أو أدبياً وحتى تتحقق العدالة في التعويض فإنه يجب الحكم على المتسبب بالتعويض الكامل عن كافة الأضرار المذكورة آنفاً.

لتحديد الوقت الذي يقدر فيه الضرر الواجب التعويض عنه أهمية كبيرة باعتبار أن الضرر قد يتغير زيادة أو نقصاناً بعد وقوع الفعل غير المشروع، ولذلك فمن المفترض في هذا المقام أن الضرر منذ أن وقع إلى يوم النطق بالحكم قد تأثر بالزيادة أو النقصان فإذا كان الضرر جروحاً فإنها قد تلتئم أو تسوء حالته؛ ولهذا فإن على القاضي أن يراعي تطورات التغير الذي يحصل للمضرور أثناء نظر الدعوى.

قد استقر الفقه والقضاء على أن مبدأ التعويض الكامل للضرر يقتضي تقدير التعويض وفقاً لما وصل إليه الضرر يوم صدور الحكم سواء اشتد الضرر أو خف في هذا الوقت على حالته يوم وقوع الفعل الضار².

¹ يجيز كلا من المشرع الجزائري والمصري التعويض عن الضرر الأدبي إيماناً منهما بمبدأ التعويض الكامل للضرر، المادة 182 مكرر مدني جزائري والمادة 222 فقرة 1 مدني مصري. وانظر أيضاً: المحكمة العليا، الغرفة المدنية، 14 جانفي 2001 ملف رقم 214574، المجلة القضائية، ج 1 لسنة 2002، ص 195. ونفس المعنى: نقض مدني 20 مارس 1994 س 59 رقم 3625 - ص 592، مجموعة أحكام النقض.

² أحمد الخميلشي، المرجع السابق، ص 260، حسن صادق المرصفاوي، المرجع السابق، ص 228 وما بعدها.

ثانيا: مراعاة الطابع التكميلي للتعويض

إذا كان التعويض التكميلي يقدر وفقا للقواعد العامة السابق بيانها، فيجب على القاضي مراعاة الطابع التكميلي لهذا التعويض إذ يتم حسابه بناء على التعويض الرئيسي باعتبار أن منح التعويضين يؤدي إلى جبر الضرر اللاحق بالضحية دون إثراؤه، ذلك أن القواعد العامة تمنع الجميع بين تعويضين، وعلى هذا يقوم القاضي بتقدير قيمة التعويض الكامل ثم يطرح منه قيمة التعويض الرئيسي، ليجد بهذه العملية قيمة التعويض التكميلي. ويعتبر تقدير التعويض من المسائل الواقعية التي يستقل بها قاضي الموضوع، إلا أن عناصر الضرر التي يجب أن تدخل في حساب التعويض هو من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة المحكمة العليا.

الخاتمة :

حدود التعويض في إطار حوادث العمل يبدأ بتعويض اجتماعي يستند إلى فكرة الأخطار الاجتماعية ويُجسد متى توافرت شروط الحادث الممي المنصوص عليها قانونا، غير أن هذا التعويض لا يهدف إلى جبر الأضرار الحاصلة لفئة العمال، وإنما يتسم بكونه جزئي يُبتغى من خلاله استعادة العامل لقدرته على العمل مجددا، أو تعويض ذوي حقوقه بقدر يضمن لهم حدا أدنى من التكفل المالي. وأمام هذا التعويض الغير كامل، سمح القانون للضحية أو ذوي حقوقه إمكانية المطالبة بتكملة التعويض على أساس قواعد المسؤولية وفق أطر محددة تستند على فكرة ضرورة ثبوت الخطأ من جهة، ومن جهة أخرى وجود ذمة مالية فردية تلتزم بهذا التعويض، وهي ذمة الشخص المسؤول الذي ارتكب هذا السلوك الخاطئ سواء أكان مستخدما أو تابعا أو غيرا .

وعليه فالتعويض التكميلي في مجال قواعد المسؤولية ينشأ بإثبات خطأ المسؤول، ويتم في إطار التعويض الاجتماعي حيث يجعله تعويضا كاملا وشاملا ليغطي بذلك كافة الأضرار الناتجة عن هاته الحوادث المهنية، ومنه فإن أهم النتائج والتوصيات المستخلصة يمكن إيجازها فيما يلي:

1- من خلال أحكام التعويض في إطار الأخطار الاجتماعية تتجلى إرادة المشرع الصريحة في التوسيع قدر المستطاع في مجال حوادث العمل، وهذا بهدف إصباغ الحماية على أكبر عدد من الأشخاص وتغطية أوسع مجال من الحوادث، وكذا ضمان حماية كاملة للمؤمن له وتبسيط إجراءات تحصيل هاته الأضرار والتعويضات، غير أننا نعتقد أن هذا التعويض القانوني الذي يتسم بكونه جزئي ولا يغطي كامل الأضرار الناجمة عن حوادث العمل على كثرتها وتنوعها سيّما والتطور التكنولوجي الهائل، وما صاحبه من استخدام للآلات المعقدة والخطرة في النشاطات المهنية ممّا يجعله لا يستوعب كافة الأضرار الناتجة عن حوادث العمل، ولا يقدم حولا مرضية تستجيب لتطلعات الفئات العمالية، وعليه فإننا نرى أنه من

الضروري جعل هذا التعويض القانوني جابر للضرر كونه يمس طبقة تتسم بالضعف المالي، فضلا عن تسبيل شخصه في سبيل عمله، الشيء الذي تتطلع له إرادة الأفراد لاسيما فئة العمال .

2- المشرع الجزائري لم يكن صريحا في أحكام القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، إذ لم تتضمن قواعده إلزامية استبعاد قواعد المسؤولية للتعويض عن حوادث العمل كأصل عام، ومن ثم جعله من النظام العام، وفي ظل هذا السكوت اختلفت التطبيقات القضائية في هذا الشأن، ولو أن قانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي يستشف من أحكامه ضمنا استبعاد قواعد المسؤولية كأساس للتعويض عن حوادث العمل كمبدأ عام، وعليه فنعتقد بضرورة النص صراحة على وجوب الاستناد على قواعد الاخطار الاجتماعية كآلية للتعويض عن حوادث العمل .

3 - بالرغم من أن المشرع الجزائري نص على إمكانية التعويض التكميلي في اطار قواعد المسؤولية حالة ثبوت خطأ المسؤول وبصرف النظر عن كون الخطأ يوصف بالعمد، أو غير المعذور أو دون وصف يلحقه، غير أننا نعتقد أن قواعد المسؤولية المدنية الذاتية القائمة على الخطأ الواجب الإثبات أصبحت عاجزة تماما ولا تصلح لحماية العمال المضطربين خصوصا وصعوبة الإثبات في ظل تطور النشاطات العمالية، وعليه فإسناد هذا التعويض التكميلي على أساس مسؤولية موضوعية تقوم على فكرة الضرر من شأنها إضفاء أكثر حماية لفئة العمال المتضررين، أو تأسيس هاته المسؤولية على خطأ مفترض كحد أدنى . أخيرا نقول أن النظام التعويضي في إطار الضمان الاجتماعي هو تعويض نسبي ولا يجبر الضرر، ونعتقد أن فئة العمال باعتبارها طبقة اجتماعية ضعيفة تحتاج إلى تعويض كامل وجابر للضرر، وإسناد التعويض التكميلي في إطار قواعد المسؤولية المدنية الذاتية المستندة على وجوب إثبات خطأ المسؤول من جهة، والقائمة على إجراءات تتسم بالتعقيد وطول المدة من جهة أخرى لا تقدم حلا لفئة العمال، وعليه فنرى أن الحل المناسب لإنصاف فئة العمال هو اعتبار حوادث العمل اخطارا اجتماعية، ويتم التعويض فيها قانونا وفق أطر تعويضية تتسم بكونها كاملة و جابرة للضرر الحاصل.

5. قائمة المراجع:

- المؤلفات:

- أحمد شرف الدين، انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي، دار الحضارة العربية، الفجالة 1982
- أحيمه سليمان ،آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة، 2005.
- بن صاري ياسين، " منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري "، دار هومة، طبعة 2004 .
- عز الدين الدناصور، عبد الحميد الشواربي، المسؤولية المدنية في ضوء الفقه والقضاء، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996.

- علي فيلاي. الالتزامات، العمل المستحق للتعويض، دار موفم للنشر، الجزائر 2001. ص 247.
- سلوى عثمان الصديقي، السيد رمضان، " الصحة العامة والرعاية الصحية من المنظور الاجتماعي"، دار المعرفة الجامعية، طبعة 2004.
- محمد الفولي، " شرح قانون التأمين الاجتماعي والتطبيقات الحسابية لنصوصه"، دار الجامعة الجديدة للنشر، طبعة 2000.
- محمد حسين منصور مصادر الالتزام (الفعل الضار، الفعل النافع و القانون) دار الجامعة بيروت 2000 -. محمد حسن قاسم، التأمينات الإجتماعية، النظام الأساسي والنظم المكمل، دار الجامعة الجديدة للنشر، 1995.
- المقالات:
- ذيب عبد السلام المنازعات في الضمان الاجتماعي، المجلة القضائية لسنة 1996 العدد الثاني الديوان الوطني للأشغال التربوية 1998 .
- محمد لبيب شب، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، 1967.