



بومخيلة سميرة *

النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل

مقدمة :

يعد التأمين ضد حوادث العمل من أقدم أنواع التأمينات التي نظمها العديد من التشريعات والمنظمات التي تنادي بحقوق الإنسان وكذا العمل ————— فيما مع التطور الصناعي والتكنولوجي الذي عرفه العالم وأن منظمة العمل الدولية قامت بإصدار العديد من الاتفاقيات التي تضمنت الإجراءات الوقائية التي تضمن سلامة العمال وكذا الاتفاقيات المتعلقة بالتعويضات الخاصة بحوادث العمل والإشكالية التي سيتم الإجابة عليها في هذا الموضوع تتمثل فيما يلي : ما المقصود بحوادث العمل ؟ ، وما هي طرق التعويض عنها ؟ في جزء أول والأدوات المستحقة للعمال المصاب جراء حادث العمل في جزء ثاني .

و ارتأت تقسيم هذا الموضوع إلى ثلاث مباحث عالجت في المبحث الأول : مفهوم حادث العمل أين تطرقت إلى تعريف حادث العمل وشروط الاستفادة من التعويض عن حادث العمل ، وبعض الأنواع من حوادث العمل ، وإثبات حادث العمل ، وفي المبحث الثاني : الإجراءات المتبعة من أجل الاستفادة بالتعويضات عن حادث العمل ، أين تطرقت إلى : معاينة حوادث العمل وتناولت فيه التصريح بحدوث الحادث والعمل وتكوين الملف ومعاينة الإصابات ، وفي المبحث الثالث : الأدوات المستحقة للعمال المصاب جراء حادث العمل أين عالجت فيه الأدوات عن العجز المؤقت وأدوات العجز الدائم والأدوات في حالة الوفاة .

المبحث الأول

مفهوم حادث العمل

أولا : تعريف حادث العمل.

هناك عدة تعاريف أعطيت لحادث العمل سواء من الفقه أو التشريع ونذكر منها : هو الحادث الذي يقع في موقع العمل أو إذا وقع

أيضا خلال فترة الذهاب لمباشرة العمل أو عودته و تنتج عنه أضرار تصيب الشخص نفسه أو غيره من الأشخاص¹.

تعتبر إصابة عمل أيا كان سبب حدوثها والتي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجبر وكل من يعمل بأي صفة أو في أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب العمل أو رؤساء المشروعات².

وعرفته المادة 6 و 12 من القانون 83/13 أنه كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل .

وعرفه المرسوم الفرنسي المؤرخ في : 27/09/1958 أن حادث العمل هو كل حادث يقع في مكان العمل أو بمناسبة القيام به³.

كما عرفه لوران ميل على أنه الحادث الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل ويتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يكون يتلقى راتبه .

وعرفته المادة 7 من القانون 83/13 أنه يعتبر حادث العمل هو الحادث الذي يطرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم أو ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها أو مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل .

وعرفته المادة 8 من نفس القانون أنه يعتبر أيضا كحادث عمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر غير مؤمن له اجتماعيا كالحادث الواقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة والقيام بعمل متفان للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك ، كما اعتبرت المادة 12 من نفس القانون أنه يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحراف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة

أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة من خلال التعريفات المذكورة في المواد أعلاه أن تشريع الضمان الاجتماعي يعتبر أن الإصابات البدنية هي الإصابات الوحيدة التي تدخل ضمن حوادث العمل شريطة أن يكون السبب الذي أدى إليها مفاجئ وخارجي ويعتبر عمل 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 ومستمرة⁴ وأن المشرع لم يتطرق إلى الإصابات الذهنية أو العقلية التي يمكن أن تحدث للعامل أثناء عمله وخاصة العامل الذي يمارس عمل فكري ومن جهة أخرى المشرع لم يوضح طبيعة السبب المفاجئ والخارجي الذين يطرأ أثناء علاقة العمل .

من خلال كل هذه التعاريف يتضح وأن المشرع الجزائري حدد العناصر التي يمكن توافرها في الحادث لكي يعتبر حادث عمل فيشترط في الحادث لكي يعد حادث عمل أن يقع الحادث أثناء أداء العامل لعمله أو بسبب هذا العمل أي يكون العامل تحت إشراف ورقابة صاحب العمل أو ممثله وأن يؤدي هذا الحادث إلى وقوع ضرر جسماني للعامل أي أن تتوفر علاقة السببية بين الحادث والضرر الذي وقع للعامل .

ثانيا : شروط الاستفادة من التعويض عن حادث العمل.

القضاء الفرنسي يعتبر هو أول من أعطى تعريف لحادث العمل باعتباره كل حادث ناتج عن سبب مفاجئ وعنيف وخارجي ينتج عنه ضرر يمس بجسم الإنسان وقد تبني المشرع الجزائري هذا التعريف إلا أنه استبعد شرط العنف .

وقد جاء في المادة 6 من القانون 83/13 المتعلق بحوادث العمل ويعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن

سبب مفاجئ وخارجي ...".

يمكن تقسيم الشروط إلى شروط عامة لحوادث العمل وشروط خاصة.

1/ الشروط العامة لحوادث العمل :

و طبقاً للمادة 6 من القانون 83/13 تستنتج أن الشروط العامة لحوادث العمل تنقسم بدورها إلى شرط فجائية الحادث ، شرط خارجية الحادث ، شرط جسمانية الضرر اللاحق بالضحية .

أ - شرط فجائية الحادث:

يشترط المشرع أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئاً أي مباغتاً لكي يعتبر الحادث حادث عمل أي تكون بداية أو نهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة لا يستغرق وقوعه مدة زمنية كبيرة و متى استغرق الفعل مدة زمنية معينة انتفى وصف حادث العمل الذي يلحق بالضحية ومن ثم ينصرف شرط الفجائية إلى الفعل لا الضرر الناشئ عنه كما ينتفي هذا الوصف في حالة عدم إمكانية تحديد وقت بداية ونهاية الفعل وفي حالة تراخي الضرر يجب على المصاب إثبات علاقة السببية بين الفعل والضرر وفجائية الفعل وقد انتقده بعض الشراح نتيجة صعوبة إثبات هذا الشرط على الضحية كونه يتقرب كاهل المضرور بعبء إثباته من جهة وإثبات علاقة السببية بينه وبين الضرر من جهة.

ب - شرط خارجية الحادث:

يشترط المشرع في مادته 6 من القانون 83/13 أن يكون الفعل المنتج للضرر خارجياً أي الضرر الجسماني ناشئ عن سبب خارج عن جسم العامل ومن ثم إذا كان الحادث ناشئاً عن خلل في عضو الإنسان فلا يعتبر حادث عمل .

ج - شرط جسمانية الضرر اللاحق بالضحية:

أي أن يلحق الحادث الذي أصاب الضحية ضرراً جسمانياً كإصابته بجروح أو كسور أو بتر لأحد الأعضاء ... إلخ كما يشترط قيام علاقة السببية بين الحادث والضرر الحاصل للعمل .

2/ - الشروط الخاصة لحوادث العمل:

كما يشترط المشرع الجزائي مجموعة من

الشروط الخاصة لا اعتبار الحادث حادث عمل تختلف هذه الشروط بحسب نوع الحادث .

أ - الارتباط العضوي بالعمل:

أي وجود علاقة عمل تربط بين الضحية ورب العمل و تتجلى هذه العلاقة في عقد العمل الذي يلتزم بمقتضاه شخص بأداء عمل ما لشخص آخر تحت سلطته وإشرافه مقابل أجره يدفعها له .

لم يعرف القانون عقد العمل ، غير أنه بالنظر إلى الروابط الشخصية التي تنشأ عند توظيف العمال من قبل المستخدمين يمكن أن يعرف عقد العمل بأنه اتفاق يلتزم بموجبه شخص وهو العامل مقابل مكافأة تسمى أجراً ، بممارسة نشاط لصالح و تحت تبعية شخص آخر يسمى المستخدم (هامش الطيب ، جمال بلولة انقطاع علاقة العمل منشورات بيرتي).

و السؤال الذي يطرح نفسه هل أن الحادث الواقع أثناء فترة تعليق علاقة العمل يعتبر حادث عمل أم لا ؟ .

قبل الإجابة على هذا السؤال ينبغي التطرق إلى حالات تعليق علاقة العمل وهي الحالات التي حددتها المادة 64 من قانون العمل 90/11 وهي حالة اتفاق الطرفين المتبادل ، و العطلة المرضية ، و أداء التزامات الخدمة الوطنية ، و ممارسة مهمة انتخابية عمومية و حرمان العامل من الحرية و صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة و ممارسة حق الإضراب و العطلة بدون أجر⁵.

يتجه الفقه إلى نفي الصيغة المهنية للحادث طالما وقع في وقت تعليق علاقة العمل و هذا ما ذهب إليه القضاء الجزائري في إحدى قراراته الصادرة عن المحكمة العليا إذ جاء فيه : و لما ثبتت 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 المنصوص عليها في المادة 64 من القانون رقم 11/90 لأن العامل يبقى تحت الإدارة القانونية لصاحب العمل و يتقاضى أجره مقابلها ، و متى كان كذلك فإن القرار

أصاب فيما قضى مما يستوجب الرافض⁶ . كما يرى البعض أنه في حالة نذب العامل أو إعارته خارج مكان العمل يعتبر العمل المعار أو المنتدب إليه امتداداً لعمله الأصلي إذ لا تنتهي العلاقة التعاقدية بالنذب أو الإعارة و من ثم يخضع العامل في هاته الحالتين لنظام حوادث العمل .

ب - وقوع الحادث أثناء العمل أو بمناسبته

و هذا ما نصت عليه المادة 9 من القانون 83/13 التي اعتبرت الحادث الواقع في مكان وزمان العمل .

و الارتباط الزمني بالعمل يقصد به وقوع الحادث في أوقات العمل و التي يكون فيها العامل تحت سلطة وإشراف رب العمل و يرى الأستاذ محرز أحمد أن وقت تنفيذ عقد العمل أوسع و أكثر حماية للمؤمن عليه من وقت تنفيذ العمل الفعلي ذلك أن المقصود بزمان تنفيذ عقد العمل حسب هذا الرأي هو كل اللحظات التي يكو فيها العامل موجوداً رهن تنفيذ العقد و تحت سلطة وإشراف و رقابة و توجيه صاحب العمل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة حقيقة أو حكماً ، أما وقت تنفيذ العمل الفعلي فيقتصر على ذلك الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل المكلف به بطريقة مباشرة دون سواه⁷ و هذا ما أخذت به المحكمة العليا في قرارها الذي جاء فيه " أنه من المقرر قانوناً أن كل إصابة أو وفاة تطرأ في مكان العمل و أثناء مدته تعتبر نابعة عن العمل و مستوجبة التعويض إلا إذا ثبت العكس و متى تبين أن مورث الطاعنين توفي اثر سكتة قلبية و هو يقود شاحنة تابعة للبلدية التي كان يعمل بها و صرحت اللجنة الوطنية للطعن بقبول دعوى حادث العمل اثر الوفاة فإن قضاة الموضوع برفضهم طلب التعويض لعدم التأسيس قد خالفوا القانون و استوجب نقض قرارهم⁸ أما الارتباط المكاني بالعمل فيقصد به ضرورة وقوع الحادث في مكان العمل و هو المكان الذي يزاول فيه العامل عمله و يكون خاضعاً فيه لسلطة وإشراف رب العمل حقيقة و حكماً و سواء كان مكان العمل الرئيسي أو ملحقاته و كان مكان العمل دائماً أو مؤقتاً

- وقوع الإصابة أو الوفاة في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث غير أن هذه القرينة ضعيفة نوعاً ما وغير كافية إذا لم توافر مع قرائن أخرى تعززها .

- وقوع الإصابة أثناء العلاج الذي عقب الحادث .

في حين أن المادة 11 من القانون 83/83 وضعت شرطاً في حالة رفض ذوي حقوق المصاب إجراء تشريح الجثة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ما لم يبادروا بإثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة .

وفي كل الحالات وما استقر عليه القضاء أن إثبات حادث العمل يكون بكافة الطرق القانونية على أن نفرق بين الحادث الواقع في مكان العمل الذي لا يشترط فيه البحث عن علاقة السببية بين الإصابة والعمل عكس الحادث الواقع بمناسبة العمل فلا بد من إثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل وعبئ الإثبات يقع دائماً على العامل .

المبحث الثاني

الإجراءات المتبعة من أجل الاستفادة

بالتعويضات عن حادث العمل

لقد وضع القانون 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية مجموعة من الالتزامات للحصول على التعويض سننتظر لها فيما يلي :

أولاً: معاناة الحادث: و نتناول فيه التصريح بالحادث والنظر في الملف .

1 - التصريح بحادث العمل:

يقع التصريح بحادث العمل على عاتق جميع الأطراف حسب ما نصت عليه المادة 13 من القانون 83/13 وهم المصاب أي المؤمن له، وأصحاب العمل، وهيئات الضمان الاجتماعي وهذا الإجراء أي التصريح هو إجراء أولي يترتب على عدم وقوعه فقدان الحق في التعويض .

أ - التصريح بالحادث من قبل المؤمن:

أوجبته المادة 13 من القانون 83/13 المصاب أو من ينوبه أن يقوم بالتصريح بحادث العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في

لو لم يكن المعني بالأمر مؤمناً له اجتماعياً الحادث الواقع أثناء القيام بعمل متفان للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك .

يستنتج من هذا النص أنه يعتبر حادث العمل حتى ولو لم يكتسب الضحية صفة العامل والغرض من ذلك تشجيع إنقاذ شخص في حالة خطر أو القيام بعمل للصالح العام .

3 / حالات أخرى نصت عليها المواد 7 ، 8/1 من القانون 83/13

إذ نصت المادة 7 من القانون 83/13 على أنه : يعتبر كحادث عمل الحادث الواقع أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات المستخدم .

- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها .

- مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل .

و إن كانت هذه الفقرة تقتضي أن تكون الضحية عاملاً ، وكذا الحادث واقع في مكان العمل وزمانه ويكون العامل تحت سلطة وإشراف رب العمل ، ومن ثم فإن الحادث واقع في مكان وزمان العمل .

كما نصت الفقرة 1 من المادة 8 أنه يعتبر كحادث عمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمناً له اجتماعياً الحادث الواقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة .

رابعاً: إثبات حادث العمل:

يتم إثبات حادث العمل طبقاً للقواعد العامة في الإثبات وباعتبار حادث العمل واقعة مادية فإنه يتم إثباته بكافة طرق الإثبات⁹، وينصب هذا الإثبات على مدى توافر الشروط العامة والخاصة للحادث .

وقد رفضت محكمة النقض الفرنسية إثبات الحادث بمجرد تصريحات الضحية كما قضت بعدم كفاية الشهادة الطبية والمادة 9 من القانون 83/13 ذكرت ببعض القرائن التي يستدل من خلالها على الطابع المهني للحادث وتمثل في:

- وقوع الإصابة أو الوفاة في مكان العمل .

- وقوع الإصابة أو الوفاة في زمان العمل .

عرضياً أو موسمياً وقد وسع القضاء الفرنسي مكان العمل ليشمل حجرات تبديل الملابس ودورات المياه .

والارتباط الزماني والمكاني للعمل شرطان متلازمان يجب توفرهما معاً حسب نص المادة 9 من القانون 83/13 يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطران في مكان العمل أو في مدته وإما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث ، وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجين عن العمل ما لم يثبت العكس .

كما أنه لا ينتهي الطابع المهني للحادث إذا لم يحدث أثناء العمل بل يكفي لثبوت الطابع أن يقع الحادث بمناسبة العمل بمعنى وجود رابطة السببية بين العمل والحادث .

وقد استقر القضاء الفرنسي على اعتبار الحادث حاصلًا بمناسبة العمل إذا كان قد حصل للعامل وهو تحت سيطرة وإشراف رب العمل ولو لم يكن قائماً بأداء أي عمل .

ثالثاً: بعض الأنواع من حوادث العمل :

1/ حوادث طريق العمل :

وقد تعرضت له المادة 12 من القانون 83/13 التي نصت على أنه " يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه أي كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو طرف عارض أو لأسباب قاهرة .

من خلال هذا النص يتضح أن الشروط الواجب توفرها لا اعتبار الحادث حادث طريق ومن ثم اعتباره حادث عمل هي:

- أن يقع الحادث أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب والإياب من عمله .

- ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف دون سبب مشروع .

كما عرفت نفس المادة المسار المضمون بأنه الطريق الرابط بين مكان العمل عادة لتناول الطعام أو لأغراض عائلية .

2/ حوادث الإنقاذ و حوادث النفع العام

وقد نصت على ذلك المادة 8 من القانون 83/13 بأنه يعتبر أيضاً كحادث عمل حتى و

العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب في أحدهما¹⁸، وهذا من أجل بسط رقابتها الطبية من خلال عرض المصاب على الطبيب المستشار .

المبحث الثالث

الأدعاءات المستحقة للعامل المصاب جراء

حادث العمل

طبقاً للمادة 8 من المرسوم 07/92 على أنه يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء في إطار القوانين و التنظيمات السارية تسيير الأدعاءات العينية و النقدية للتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية و بالتالي فإن هيئة الضمان الاجتماعي هي الجهة الملزمة بالتعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية و ليس المستخدم¹⁹.

التعويض الممنوح في هذه الحالة للمصاب أو ذوي حقوقه يكون محددًا مسبقًا من قبل القانون 83/13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية و ضبط كل قواعد تقرير التعويض على خلاف القواعد العامة التي يكون فيها التعويض خاضعًا للسلطة التقديرية للقاضي و سننتقل إلى هذه الأدعاءات حالة بحالة .

أولاً : الأدعاءات عن العجز المؤقت :

للحصول على الأدعاءات النقدية أو العينية من طرف هيئات الضمان الاجتماعي اوجب المشرع الجزائي على المؤمن ضرورة التصريح بالإصابة الناتجة عن حادث العمل و ينشأ الحق في الأدعاءات أيا كانت طبيعتها دون شرط مدة العمل .

و العجز المؤقت هو العجز الذي يضعف إنتاج العامل و يجعله مضطراً إلى العمل بأجر منخفض²⁰، و تكون الأدعاءات عن العجز المؤقت المقدمة اثر وقوع حادث العمل من طبيعة و مبلغ مماثلين لطبيعة الأدعاءات المقدمة من سباب التأمينات الاجتماعية مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية²¹، و للمصاب الحق في تعويضين الأول عيني و آخر نقدي .

أ - الأدعاءات العينية :

يهدف التعويض العيني إلى إعادة التأهيل الوظيفي و التكيف المهني للعامل و يتمثل في

الاجتماعي إشعار المصاب أو ذوي حقوقه اعتباراً من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمها بقرارها في ظرف 20 يوماً في حالة اعتراضها على الطابع المهني للحادث .

و إذا لم تقم هيئة الضمان الاجتماعي بإشعار المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب الإشعار بالاستلام تقدم أدعاءات التأمينات الاجتماعية على سبيل الاحتياط و في حالة عدم إصدار هيئة الضمان الاجتماعي اعتراضها خلال 20 يوماً يعتبر الطابع المهني للحادث باتاً من جانبها .

و من أجل تمكين هيئة الضمان الاجتماعي من التأكد من مدى اعتبار الحادث ذو طابع مهني أو لا خولها المشرع أهلية إجراء تحقيق إداري داخل المؤسسة التي تستخدم المصاب و قد ألزم القانون صاحب العمل أن يقدم كل المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق .

ثالثاً : معاينة الإصابة

عند معاينة الإصابة من طرف الطبيب الذي يختاره المصاب عليه تحرير شهادتين طبقاً للمادة 22 من القانون 83/13 : الأولى : شهادة أولية اثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث ، و الثانية : شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزاً دائماً أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزاً دائماً .

و يجب أن يحدد الطبيب في الشهادة الأولية حالة المصاب و مدة العجز المؤقت و المعاينات التي قد تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجراحي أو المرضي للإصابات¹⁵، أما الشهادة الثانية : فهي يحدد فيها إما الشفاء و إما الجبر في حالة إذا ما خلف الحادث عجزاً و يجب أن يحدد الطبيب ضمن هذه الشهادة تاريخ الشفاء و تاريخ استئناف العمل¹⁶.

و يعد الطبيب نسختين من الشهادة الطبية المعدة يرسل واحدة إلى هيئة الضمان الاجتماعي و الثانية يسلمها إلى المصاب¹⁷.

و يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي طلب المراقبة الطبية إلا أن المراقبة الطبية تكون ملزمة في حالة تسبب الحادث في الوفاة أو

حالات قاهرة و لا تحسب أيام العطل و التصريح إذا وقع في مكان العمل يكون شفاهة إلى صاحب العمل و إذا كان خارج مكان العمل يمكن أن يتم عن طريق رسالة مضمنة الوصول .

ب- التصريح بالحادث من قبل صاحب العمل

يصرح رب العمل بالحادث لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة اعتباراً من ورود نبأ الحادث إلى علمه و لا تحسب أيام العطل¹⁰.

و في حالة عدم مبادرة صاحب العمل بالتصريح بالحادث الواقع للعامل يمكن أن يبادر بالتصريح لهيئة الضمان الاجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل و ذلك في أجل مدته أربع سنوات اعتباراً من يوم وقوع الحادث .

و طبقاً للمادة 9 من المرسوم 84/28 يجب على صاحب العمل في حالة وقوع حادث أن يسلم للمصاب أو ممثله كما ورد ذكرهم في المادة 14 من القانون 83/13 ورقة حادث تتضمن تعيين هيئة الضمان الاجتماعي المكلفة بدفع الأدعاءات و يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تسلمها بنفسها في حالة تقاعسه¹¹.

ج - التصريح بحادث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي المختصة :

كما يجب على هيئة الضمان الاجتماعي التصريح لدى مفتشية العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص¹².

كما أنه في حالة وقوع الحادث أثناء المسار فإن الجهة الإدارية أو القضائية يستوجب عليها إرسال نسخة من المحضر الذي تعده في أجل مدته 10 أيام إلى هيئة الضمان الاجتماعي لمكان الحادث ، كما يجب أن تسلم نسخة من هذا المحضر إلى المصاب أو ذوي حقوقه و المنظمة النقابية المعنية إن طلبوا ذلك¹³.

ثانياً - تكوين الملف :

عندما تتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف لا سيما منها التصريح بالحادث يجب عليها البت في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوماً¹⁴، و على هيئة الضمان

أقل من 1/30 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون³²، و الأجر الشهري الوطني الأدنى المضمون هو المعتمد في حالة ما إذا كان الضحية غير مؤمن له اجتماعيا في حالة حوادث الإنقاذ والنفع العام، ويكون الأجر المعتمد في حساب التعويض اليومي هو الأجر المطابق للأجر اليومي للمنصب المقبوض قبل تاريخ هذا الانقطاع الجديد وذلك في حالة انتكاس أو تفاقم ينجر عنه عجز جديد مؤقت عن العمل³³.

ثانيا : أداءات العجز الدائم :

العجز الدائم هو العجز الذي يبقى بعد التئام الجروح ومن شأنه أن يحول كلية أو بصفة دائمة بين العامل وبين ممارسته لأية مهنة و تحدد نسبة العجز عن العمل من طرف الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم ويتم تحديد هذا الجدول بعد أخذ رأي لجنة يحدد تشكيلها عن طريق التنظيم .

و يجوز أن تضاف إلى النسبة الواردة في الجدول نسبة اجتماعية ومراعاة العجز المصاب وتمنح النسبة الاجتماعية المترابطة ما بين 1 و 10 ./. المؤمنين لهم اجتماعيا الذين تساوي نسبة عجزهم أو تفوق 10 ./.³⁴.

و يكون للمصاب الذي يعتره عجز دائم عن العمل الحق في ريع سننتاوله فيما يلي :

أ / ريع العجز الدائم :

يحسب الريع على أسس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي تتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الإثنى عشر شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث³⁵.

و في حالة إذا لم يعمل المصاب خلال 12 شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل فإن تحديد الأجرة التي تعتمد أساسا لحساب الريع تحدد عن طريق التنظيم³⁶.

وقد حددت المادة 13 من المرسوم رقم 84/28 المحدد لكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية كيفية حساب الريع على أساسا ما يأتي : إذا

الانتكاس للمصاب الذي يصبح في حالة ماسة للعلاج سواء نجم عن ذلك عجز مؤقت جديد أم لا .

و تدفع هيئة الضمان الاجتماعي التي تتكفل بالانتكاس الأداءات المتعلقة بالعلاج سواء حدث انقطاع جديد عن العمل أم لا²⁷.

وقد عرفت المادة 11 من المرسوم 84/28 الانتكاس بأنه يتمثل في تفاقم جرح المصاب أو ظهور جرح جديد ناتج عن حادث أو عن المرض المهني بعد أن أخذ المصاب يتمثل للشفاء أو ظن أنه شفى أو لم يكن يعاني حتى ذلك الحين أي جرح ظاهر .

و يتكفل بالعلاج الطبي والعجز المؤقت إن اقتضى الحال الناجمين عن الانتكاس باسم حوادث العمل والأمراض المهنية كيفما كان الوقت الذي مر بين تاريخ وقوع الحادث أو الشفاء الأخير أو التئام الجروح وبين تاريخ الانتكاس²⁸، مما يفيد وأن المشرع نص على أنه يستفيد المصاب من العلاج الناتج عن حادث العمل .

ب - الأداءات النقدية :

كما يستفيد المصاب بحادث العمل من أداءات نقدية تتمثل في تعويضات يومية تقدمها له هيئة الضمان الاجتماعي، و التعويضات اليومية لا تستحق إلا إذا أثبت المصاب عند وقوع الحادث أو في تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني ممارسة نشاط مهني يخوله الحق في الأجر²⁹، و يكون أجر اليوم الذي طرأ فيه الحادث على نفقة صاحب العمل كلية³⁰، و تدفع التعويضات اليومية للمصاب ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة، أما إذا حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث في حالة الانتكاس فإن التعويضات اليومية تدفع ابتداء من اليوم الأول للتوقف عن العمل مع تبرير فقدان الأجر³¹، و تستحق التعويضات اليومية عن كل يوم عمل أو غيره و لا يمكن أن يقل عن 1/30 من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة، كما لا يمكن أن تكون نسبة التعويضات اليومية

جميع الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء حصل انقطاع عن العمل أم لا و بدون تحديد المدة²².

و تنص المادة 2 من المرسوم 84/28 المؤرخ في : 11/02/1984 الذي يحدد كيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية تستحق الخدمات بعد تاريخ الجبر و طوال المدة التي تستوجب فيها حالة المصاب في حادث العمل أو مرض مهني مواصلة العلاج .

وقد حدد القانون في المادة 28 من القانون 83/13 تحت عنوان القسم الأول العلاجات - الأجهزة - إعادة التأهيل الوظيفي - إعادة التكييف المهني، و للمصاب الحق في إمداد بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته وفي إصلاحها وتجديدها له²³.

كما له الحق في الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيل وظيفيا و يمكن أن يتضمن العلاج إقامته في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة، و من ثم له الحق في :

- مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا لم تتم داخل المؤسسة .

- مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة .

- مصاريف التنقل .

- التعويضات اليومية إذا لم يحصل الجبر أو في قسط التعويضات اليومية يفوق المبلغ المناسب للريع إن حصل الجبر و كان المصاب حائزا على ريع عن العجز الدائم²⁴.

للمصاب الذي يصبح على اثر الحادث أو المرض المهني غير قادر على ممارسة مهنته أو لا تتأتى به إلا بعد إعادة تكييف، الحق في تكييفه مهنيًا داخل مؤسسة أو لدى صاحب عمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره²⁵.

تقدم الأداءات الناتجة عن حادث العمل السالفة الذكر على أساس نسبة 100 ./. حسب ما هو معمول به في مجال الضمان الاجتماعي²⁶. كما تتكفل هيئات الضمان الاجتماعي نتيجة

كان المصاب وقت انقطاعه عن العمل الناجم عن الحادث أو المرض المهني قد عمل مدة تقل عن 12 شهرا.

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

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

وفي حالة إذا لم تظهر حالة العجز الدائم أول مرة إلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها تكون فترة 12 شهرا الواجب اعتمادها في حساب الريع هي المدة التي تسبق أحد التواريخ الآتية حسب طريقة الحساب التي تكون انفع للمصاب.

- تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الحادث أو المرض المهني .

- تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الانتكاس أو التفاقم .

- تاريخ التنازل الجروح .

ويحسب الريع أيا كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس أجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن ألفين و ثلاثمائة (2300) مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون³⁷.

يساوي مبلغ الريع الأجرة المشار إليها في المواد 39 إلى 42 مضروبا في نسبة العجز³⁸.

يضاعف مبلغ الريع الإيراد بنسبة 40 ./. إذا كان العجز الدائم يضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية .

ولا يمكن أن تكون هذه المضاعفة أقل من مبلغ محدد عن طريق التنظيم³⁹.

ويتمثل التنظيم في المرسوم رقم 84/29 المؤرخ في 11/02/1984 يحدد المبلغ الأدنى للزيادة على الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم و قد جاء في مادته الأولى أنه يحدد المبلغ السنوي الأدنى للزيادة على الغير المدفوعة لأصحاب معاش العجز أو التقاعد أو الريع عن حوادث العمل أو عن مرض مهني ب 12000 دج و ذلك حسب الشروط المنصوص عليها في

المادة 39 من القانون رقم 83/11 المؤرخ في 02/07/1983 .

ويمكن أن يراجع الريع إذا اشتد عطب المصاب أو خف و يقتصر إجراء المراجعة في حالة حدوث تغيير فعلي في حالة المصاب و ذلك بعد تاريخ دخول القرار الذي يحدد الشفاء أو الجبر حيز التطبيق ، و تقد حقوق المصاب عند تاريخ أول إثبات طبي للاشتداد أو التخفيف⁴⁰، و يمكن أن تتم المراجعة كل ثلاثة أشهر خلال السنتين الأوليين الموالتين لتاريخ الشفاء أو جبر الجرح و بعد انقضاء هاتين السنتين لا يمكن أن يتم تحديد جديد للتعويضات الممنوحة إلا بعد مرور فترة مدتها سنة بين المرة و الأخرى و تبقى هذه الأجل سارية حتى لو تم الأمر بعلاج طبي⁴¹.

و طبقا للمادة 20 من المرسوم رقم 84/28 فإنه يبدأ العمل بالريع الجديد في اليوم الموالي بالتنازل الجروح الذي يأتي بعد الانتكاس إذا كانت المراجعة ترفع مقدار الريع بعد الانتكاس انجر عنه دفع أداءات جديدة عن العجز المؤقت⁴².

و تسوى المستحقات من الريع اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ جبر الجرح أو تاريخ الوفاة⁴³.

و يسدد الريع شهريا إلى مستحقه في سكناه و عند حلول أجل مستحقاته و يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي تمنح تسبيقا على أول مستحق من الريع⁴⁴.

ب / الرأسمال التمثيلي :

نصت المادة 44 كمن القانون 83/13 على أنه لا يمنح أي ريع إذا كانت نسبة العجز المحدد وفقا للشروط الواردة في المادة 42 أقل من 10 ./. .

غير أنه يجوز للمصاريف المطالبة برأسمال تمثيلي يحدد حسب جدول يوضح عن طريق التنظيم ، و في حالة حصول حادث جديد أو تفاقم الجرح يفضيان إلى نسبة عجز إجمالي تساوي أو تفوق 10 ./. يكون للمصاب الحق في الحصول على ريع بعد خصم الرأسمال ، و لا يجوز أن يتجاوز مبلغ الرأسمال المنصوص عليه في هذه المادة حدا أعلى تحدد قيمته عن

طريق التنظيم .

و قد حدد المرسوم رقم 84/28 المحدد لكيفيات تطبيق العناوين الثالث و الرابع و الثامن من القانون رقم 83/13 في المواد 15 إلى 17 الرأسمال ، و حددت المادة 15 منه العناصر التي يتحدد بها الرأسمال و يتمثل فيما يلي :

- الأجر الوطني الأدنى المضمون المعمول به عند تاريخ الرأسمال كيفما كان الأجر الذي قبضه المصاب .

- نسبة العجز المحددة .

- السن الذي بلغها المصاب عند تاريخ التنازل الجرح .

- معامل يطابق سن المصاب وفقا لمقياس يحدده بقرار الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي⁴⁵.

و حددت المادة 16 من المرسوم كيفية حساب الريع و يتمثل في المبلغ السنوي للريع كما هو محدد في المادة 15 مضروبا في المعامل لسن المصاب .

و نصت المادة 44/4 من القانون 83/13 على أنه لا يجوز أن يتجاوز مبلغ الرأسمال المنصوص عليه في هذه المادة حدا أعلى يحدد قيمته عن طريق التنظيم ، و قد حددته المادة 17 من المرسوم 84/28 أنه يساوي الحد الأعلى الرأسمال الذي يتمثل فيه الريع ب 2300 مرة مبلغ ساعة واحدة من الأجر الوطني الأدنى المضمون .

و تتحمل هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بالحوادث الأخير الريع المتعلقة بكل حادث من حوادث العمل السابقة في حالة وقوع حوادث متعاقبة تصيب الشخص نفسه و هذه الهيئة مؤهلة لتسيير جميع الريع المذكورة و لا سيما تلقي جميع الوثائق و إجراء جميع أنواع الرقابة و اتخاذ أي قرار و ممارسة أي عمل يتعلق بذلك و يتعين على هذه الهيئة أيضا أن تخبر المصاب بأنها تتولى صرف جميع الريع كما تتحمل نهائيا عبئ جميع الريع⁴⁶.

ثالثا : الادعاءات في حالة الوفاة :

بعد التأكد من أن الوفاة نتيجة الحادث الذي تعرض له العامل فإنه ينشأ لذوي حقوقه حق الاستفادة من منحة الوفاة و كذا ريع .

و طبقا للمادة 53 من القانون 83/13 فإنها نصت على أنه إذا أسفرت الوفاة عن الحادث فإنه يدفع ريع لكل واحد من ذوي حقوق الضحية.

وقد حددت المادة 67 من القانون 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ذوي الحقوق وهم :

- زوج المؤمن له ، - الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة ، - الأولاد البالغون أقل من 25 سنة الذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرا يقل من نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون ، - الأولاد البالغون أقل من 21 سنة و الذين يواصلون دراستهم ، - الأولاد المكفولين و الحواشي من الدرجة الثالثة من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم ، - الأولاد مهما كان سنهم الذي يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن ، - أصول المؤمن له أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

أ/ منحة الوفاة:

لقد نصت المادة 52 من القانون 83/13 على أنه إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق طبقا للمواد 48 ، 49 ، 50 من القانون 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، و لا يمكن الجمع بين هذه المنحة و منحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية.

و يقدر مبلغ منحة الوفاة بإثنى عشرة 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له اجتماعيا و المعتمد كأساس لحساب الاشتراكات و لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن 12 مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون و يدفع رأسمال الوفاة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له⁴⁷، و في حالة تعدد ذوي الحقوق توزع منحة الوفاة بينهم بأقساط متساوية⁴⁸.

كما نص المشرع في المادة 57 من القانون 83/13 على أنه لا يمكن لذوي حقوق عامل أجنبي أن يتقاضوا أي تعويض إذا كانوا غير مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث ، و

يتقاضى ذوو الحقوق الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض إجمالي وقدرها 3 مرات المبلغ السنوي لريعهم ، و تنطبق في إطار هذه المادة أحكام المادة 51/2.

ب/ ريع الوفاة:

و كما سبق تبيانه بالمادة 53 من القانون 83/11 فإن ذوي حقوق العامل المتوفى نتيجة الحادث يستفيدون من ريع.

و طبقا للمادة 54 من القانون 83/13 فإنه يحسب الريع المشار إليه في المادة السابقة على أساس الأجر المحدد في المواد من 39 إلى 41 أعلاه.

و طبقا للمادة 55 من نفس القانون فإنها تطبق على ريع ذوي الحقوق أحكام المواد من 30 إلى 40 من القانون 83/12 المتعلق بالتقاعد.

وقد حددت المادة 34 من القانون رقم 83/12 مبلغ كل معاش من معاشات ذوي الحقوق على النحو التالي:

- يحدد مبلغ معاش الزوج الباقي على قيد الحياة في حالة عدم وجود ولد و لا أحد من الأصول ب 75 ./. من مبلغ معاش الهالك .

- و في حالة وجود ذو حق (ولد أو أحد الأصول) إلى جانب الزوج يحدد مبلغ معاش المنقول بنسبة 50 ./. من المعاش المباشر و المعاش المنقول لذوا الحق الآخر بنسبة 30 ./.

- إذا وجد إلى جانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق (أولاد أو أصول أو الكل معا) يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50 ./. و يقسم بالتساوي ذوو الحقوق الآخرون 40 ./.

- و إذا لم يوجد زوج يتقاسم ذوو الحقوق الآخرون معاشا يساوي 90 ./. من مبلغ معاش الهالك كما يلي : 45 ./. إلى ذو الحق من أبناؤه 30 ./. إلى ذوو الحق من أصوله.

و لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوو الحقوق 90 ./. من مبلغ معاش الهالك ، و إذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجري تخفيض مناسب على المعاشات و تتوقف وجوبا استفادة الزوج من معاش منقول على

زواجه الشرعي من الهالك . و لا يجوز المطالبة بمعاش منقول إلا للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال 305 يوما التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر⁴⁹.

و لا تخضع الاستفادة من الريع لزوج الهالك أو لأحد الأصول لشرط السن⁵⁰.

كما يجوز لأولاد الهالك من زوجات سابقات المطالبة بمعاش منقول⁵¹، و في حالة تعدد الأرامل يقسم المعاش المنقول بينهم بالتساوي⁵²، و في حالة ما إذا توفي الزوج يقسم مبلغ المعاش المنقول بين اليتامى المكفولين بالتساوي⁵³، و في حالة تزوج الأرملة يلغى الريع الممنوح لها و ينقل بالتساوي إلى الأطفال المستفيدين، و في حالة وفاة مستفيد من ريع حادث عمل غير ناجم عن الحادث يستفيد ذوو حقوقه من ريع منقول يحسب على أساس ريع الهالك و ذلك وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون⁵⁴.

* قاضي الاجتماعي محكمة سطيف

الهوامش

- 1 - الدكتور حكمت جميل ، الصحة المهنية، مديرية مطابع التعليم العالي، ببغداد سنة 1979 .
- 2 - أحمد محرز ، الخطر في تأمين إصابات العمل ، دار الهناء القاهرة ، سنة 1976 .
- 3 - الأستاذ عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ، دار الخلدونية ، طبعة 2005 .
- 4 - بن صاري ياسين ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، طبعة 2004 ، ص 49 .
- 5 - المادة 64 من القانون 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل .
- 6 - قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية بتاريخ : 14/07/1998 المجلة القضائية العدد 1 سنة 2000 .
- 7 - أحمد محرز ، فكرة الخطأ المهني في القانون الجزائري مجلة العلوم القانونية ، السنة الأولى العدد 1 جويلية 1982 ، دار البحث للطباعة و النشر .
- 8 - قرار المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية بتاريخ : 11/07/1995 ، الملف رقم 118623 المجلة القضائية عدد 2 سنة 1996 ، ص 95-96 .
- 9 - المواد من 323 إلى 350 من القانون المدني .
- 10 - المادة 13/2 من القانون 83/13 .

- 11 - المادة 9 من المرسوم 84/28 المؤرخ في :
11/02/1984 الذي يحدد كيفية تطبيق العناوين
الثالث والرابع والثامن من القانون 83/13 المتعلق
بحوادث العمل والأمراض المهنية .
- 12 - المادة 13/3 من القانون 83/13 .
- 13 - المادة 20 من القانون 83/13 .
- 14 - المادة 16 من القانون 83/13 .
- 15 - المادة 23 من القانون 83/13 .
- 16 - المادة 24 من القانون 83/13 .
- 17 - المادة 25 من القانون 83/13 .
- 18 - المادة 26 من القانون 83/13 .
- 19 - المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07
المؤرخ في 04 جانفي 1992 المتضمن الوضع
القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم
الإداري والمالي للضمان الاجتماعي .
- 20 - سلوى عثمان الصديقي، السيد رمضان، "
الصحة العامة والرعاية الصحية من المنظور
الاجتماعي"، دار المعرفة الجامعية، طبعة 2004،
ص 248 .
- 21 - المادة 28 من القانون رقم 83-13 .
- 22 - المادة 29 من القانون رقم 83-13 .
- 23 - المادة 30 من القانون رقم 83-13 .
- 24 - المادة 31 من القانون رقم 83-13 .
- 25 - المادة 32 من القانون رقم 83-13 .
- 26 - المادة 33 من القانون رقم 83-13 .
- 27 - المادة 3 من المرسوم رقم 84-28 .
- 28 - المادة 11/2 من المرسوم رقم 84-28 .
- 29 - المادة 5 من المرسوم رقم 84-28 .
- 30 - المادة 35 من القانون رقم 83-13 .
- 31 - المادة 36 من القانون رقم 83-13 .
- 32 - المادة 37 من القانون رقم 83-13 .
- 33 - المادة 7 من المرسوم رقم 84-28 .
- 34 - المادة 42 من القانون رقم 83-13 .
- 35 - المادة 39 من القانون رقم 83-13 .
- 36 - المادة 40 من القانون رقم 83-13 .
- 37 - المادة 41 من القانون رقم 83-13 .
- 38 - المادة 45 من القانون رقم 83-13 .
- 39 - المادة 46 من القانون رقم 83-13 .
- 40 - المادة 58 من القانون رقم 83-13 .
- 41 - المادة 59 من القانون رقم 83-13 .
- 42 - المادة 20 من المرسوم رقم 84-28 .
- 43 - المادة 48 من القانون رقم 83-13 .
- 44 - المادة 50 من القانون رقم 83-13 .
- 45 - قرار محرر في 13-02-1984 يحدد الجدول
الذي يتخذ أساسا لحساب الرأس المال النموذجي
لريع حادث العمل أو المرض المنوي .
- 46 - المادة 18 من المرسوم رقم 84-28 .
- 47 - المادة 48 من القانون رقم 83-13 .
- 48 - المادة 50 من القانون رقم 83-13 .
- 49 - المادة 33 من القانون رقم 83-13 .
- 50 - المادة 36 من القانون رقم 83-13 .
- 51 - المادة 37 من القانون رقم 83-13 .
- 52 - المادة 38 من القانون رقم 83-13 .
- 53 - المادة 39 من القانون رقم 83-13 .
- 54 - المادة 56 من القانون رقم 83-13 .

