

مقدمة

من بين المميزات المعروفة على قانون العمل ،انه قانون اجتماعي بالدرجة الأولى لكونه يهدف بصفة أساسية الى حماية العامل من كافة الأخطار التي قد تنجم عن علاقة العمل سواء أكانت بفعل صاحب العمل او من طبيعة العمل ، او كانت نتيجة لأسباب أخرى متنوعة و مختلفة المصادر، و تتمثل هذه الحماية من الأخطار على اختلاف أنواعها ،في تلك الأحكام القانونية و التنظيمية التي تعمل على مساعدة العامل في التخفيف من الأضرار التي قد تصيبه و العمل على مواجهتها والوقاية منها .

لم تكن فكرة التعويض عن الأضرار التي تصيب الأشخاص في دواتهم او في أموالهم و إلى غاية القرن التاسع عشرة تستند و تجد تبريرها الا في نظام المسؤولية المدنية و لتقرير مسؤولية رب العمل ، تم الاستناد في بداية الأمر على الخطأ الواجب الإثبات ، و عليه فانه لا يمكن للعامل المصاب أو ذوي حقوقه إلزام رب العمل بالتعويض إلا إذا أثبتوا خطأ هذا الأخير، غير أن هذا الأمر كان صعبا بل مستحيلا خاصة أمام التطور الصناعي الحاصل الذي أدى إلى تدخل الآلات في إحداث الضرر ناهيك عن ضعف مركز العامل .

و عليه و أمام عجز قواعد المسؤولية المدنية عن مواجهة أضرار الأخطار الاجتماعية حاول رجال القانون البحث من اجل التوسع في تفسير نصوص القانون المدني المتعلق بالمسؤولية العقدية من اجل تحقيق اكبر قدر ممكن من الحماية للمضرورين من تلك الحوادث التي عجزت قواعد المسؤولية عن معالجة الأضرار الناجمة عنها، فاستند جانب من الفقه على ذلك بالقول أن عقد العمل ينشئ في ذمة صاحب العمل إلى جانب الالتزام بدفع الأجر التزامات بضمان سلامة العامل من حوادث العمل، ويعد رب العمل مخلا بهذا الالتزام في حالة إصابة العامل بأي ضرر مما يستوجب التعويض ،ولا يتأتى وفقا لهذا الاتجاه لصاحب العمل استبعاد مسؤوليته إلا إذا أثبت أن حصول الحادث كان بسبب أجنبي لا يد له فيه .

وكان الهدف من هذا التأسيس هو قلب عبء الإثبات بين طرفي الخصومة ، فإذا كان عبء إثبات الخطأ في ظل المسؤولية التقصيرية يقع على عاتق العامل الضحية أو ذوي حقوقه، فإن الخطأ في ظل تطبيق قواعد المسؤولية العقدية مفترض وما على رب العمل إذا

أراد نفي المسؤولية سوى إثبات السبب الأجنبي ، ورغم نجاعة هذا الاتجاه مقارنة مع سابقه فقد رفضه القضاء الفرنسي، مصرًا على تطبيق قواعد المسؤولية التقصيرية و أمام بقاء الوضع على ما كان عليه سابقا ، حاول جانب من الفقه تأسيس التعويض عن حوادث العمل على نص المادة 1386 مدني فرنسي المتعلقة بمسؤولية مالك البناء عن الأضرار التي تنشأ عن تهدم البناء بسبب نقص الصيانة ،وتوسع هذا الرأي في تفسير نص المادة السابقة لتشمل المعامل والمصانع والآلات، وكانت المسؤولية وفقا لهذا الأساس قائمة على إثبات عيب في الآلة، لكن هذا الإثبات لم يكن في متناول المضرور في جميع الحالات، بل كان يتعذر على المصاب إثبات ذلك ، مما جعل هذا الأساس قاصرا، وأمام هذا القصور حاول جانب من الفقه، إقامة مسؤولية رب العمل على أساس حراسته للآلات المستعملة في العمل، أي مسؤولية حارس الشيء ، مستندا في ذلك على نص المادة 1384 مدني فرنسي، وكان أول من أعطى تفسيرا لهذا النص هو الفقيه لوران في بلجيكا ،حيث رأى هذا الفقيه أن هذا النص أحدث مبدءا عاما في المسؤولية يسأل بمقتضاه الشخص عن فعل الشيء على أساس الحراسة، دون ضرورة لإثبات خطأ الحارس.

غير أن هذا الاتجاه لم يلق القبول لدى القضاء البلجيكي، لكن سرعان ما تبناه الفقه الفرنسي، ودافع عنه، فاعتبر هذا الفقه أن المسؤولية في هذه الحالة ليست مسؤولية شخصية بل مسؤولية موضوعية تستند إلى الملكية، وطبق هذا الاتجاه في البداية على حوادث العمل فقد طبق القضاء الفرنسي هذا الاتجاه، ليقوم مسؤولية صاحب العمل بمجرد حصول الضرر معفيا بذلك المضرور من عبء إثبات الخطأ من جانب الحارس، الذي يكون مسؤولا بمجرد وجود علاقة سببية بين الضرر والشيء محل الحراسة، وكان ذلك لأول مرة في 1895 في قضية 'كامس' في قرار لمجلس الدولة الفرنسي .

وفي 1896 أصدرت محكمة النقض الفرنسية حكما شهيرا، كان منطلقا وبداية لتبني المسؤولية الموضوعية عن حراسة الشيء ،ورغم هذا كان لحارس الشيء إمكانية استبعاد مسؤوليته بإثبات السبب الأجنبي، وهذا الأمر متاح في أكثر الفروض ، الشيء الذي ترك الكثير من ضحايا حوادث العمل دون تعويض.

وقد حاول الفقه في مرحلة لاحقة، ومختلف التشريعات التخفيف من وطأة حوادث العمل من خلال إلزام رب العمل التأمين على مسؤوليته ، وهذا ما شجع الكثير من الضحايا بالمطالبة بحقوقهم من تعويض الأضرار التي أصابتهم ولو كانت بسيطة حيث أصبح القضاة يقدرون التعويض على ضوء الضرر الحقيقي الذي لحق بالضحية ،فيكون تعويض ضحية حادث العمل من طرف المجتمع مجسدا في هيئة الضمان الاجتماعي بغض النظر على وجود مسؤول عن الحادث أو عدم وجوده .¹

إن قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل المقصود بها تلك القواعد التي تنظم الطعون ضد الغير و رب العمل الذي تسبب في الحادث ،أذ أن المشرع أعطى للمؤمن له و هيئة الضمان الاجتماعي بعد تعويض المؤمن له عن حادث العمل الحق في الرجوع على المتسبب في الضرر ، وذلك ما نصت عليه المادة الأولى فقرة 03 من القانون 08/08، عن طريق الرجوع على الغير والمستخدمين ،وكذا الباب الرابع من نفس القانون .

و باعتبار حداثة هذا النظام ،شابه الكثير من اللبس و الغموض الأمر الذي يجعل التطرق له بالدراسة و معالجة معانيه و أحكامه يكتسي أهمية بالغة توطيدا للفهم الصحيح له،أنصل في النهاية إلى التطبيق السليم لأحكامه من خلال تبيان خصوصية هذا النظام كنظام للتعويض متكامل و متجانس.

ودراسة هذا الموضوع تكون بالإجابة على الإشكالية التي يثيرها ومضمونها:

ما هو الأساس الذي يقوم عليه رجوع المؤمن له و هيئة الضمان الاجتماعي لتعويض

الضرر الناتج عن حوادث العمل ؟

ويتفرع عن هذه الإشكالية التساؤلات التالية :

ما المقصود بحوادث العمل ؟

و ما مضمون قواعد المسؤولية وما دورها في هذا النظام و كيف يتم إثباتها ونفيها؟

¹ - عمراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل ، مذكرة التخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء ،
الدفعة السابعة عشر، 2006 – 2009 ص 02 .

وللإجابة عن هذه الإشكاليات سنعتمد المنهج التاريخي و المنهج التحليلي لتحليل الأحكام التشريعية و التنظيمية التي اعتمدها الجزائر و هذا قصد رصد أساس المسؤولية و كذا مصادر الحماية في ظل نظام حوادث العمل وستكون أساسا في ظل النظام القانوني الجزائري مع الجنوح بين الفينة والأخرى إلى بعض الأنظمة القانونية المقارنة قصد الحصول على توضيح أكبر ويتم ذلك وفقا للخطة التالية:

فبعد فصل أول نتناول فيه الطابع الخاص لقواعد المسؤولية في ظل نظام حوادث العمل من خلال التعرض إلى تحديد مفهوم حادث العمل في ظل القانون الجزائري في مبحث أول و إلى التكييف القانوني لقواعد المسؤولية في مبحث ثاني، و أساس هذه المسؤولية في مبحث ثالث .

أما الفصل الثاني فيتضمن تطبيقات المسؤولية في ظل نظام حوادث العمل باعتبارها أساس رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على المستخدم والغير ، ورجوع المؤمن له بالتعويض التكميلي عن حوادث العمل ويتم ذلك من خلال تبيان ضرورة توفر أركان المسؤولية المدنية من أجل الحصول على تعويض تكميلي و الأحكام الخاصة بها في مبحث أول ، و إلى الآثار المترتبة عن هذه المسؤولية في مبحث ثاني أما المبحث الثالث فيتم التعرض فيه لوسائل نفي وإثبات هذه المسؤولية .

وسيمت انتهاء البحث بخاتمة تتضمن النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراسة هذا الموضوع .

الفصل الأول: الطابع الخاص لقواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل .

إن قوانين التأمينات الاجتماعية لاسيما تلك المتعلقة منها بحوادث العمل و الأمراض المهنية بقدر ما توسعت في تحديد نطاق التكفل و التغطية الاجتماعية بقدر ما توسعت في تحديد الشروط و الواصفات و الظروف التي ترتب مسؤولية هيئات الضمان الاجتماعي حماية لحقوق العامل المتضرر في اغلب الأحيان .

هذا التوسع كثيرا ما يثير مشاكل في تكيف الحوادث و الأضرار التي يتعرض لها العامل في حياته اليومية و الاجتماعية فيم اذا كانت تدخل ضمن الضمان الاجتماعي أم لا ، ¹ وتكتسي مسألة تحديد حوادث العمل في النظام القانوني الجزائري أهمية بالغة ذلك أنه يعتبر الضابط الذي من خلاله يمكن معرفة نظام التعويض الواجب التطبيق في ظل وجود أنظمة تعويض خاصة إلى جانب نظام التعويض التقليدي المتمثل في قواعد المسؤولية و يظهر الطابع الخاص لقواعد المسؤولية في هذا النظام مقارنة مع القواعد العامة من خلال ما ورد في القانون 08/08 من أحكام خاصة بشأنها.

هذا الطابع الخاص يمكن الإحاطة به من خلال التعرض لتكييف قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل و أساس هذه القواعد بعد ما يتم تحديد حادث العمل بمفهومه الواسع والضيق وهذا في مبحث أول وفي مبحث ثاني سيتم التعرض الى التكييف القانوني لقواعد المسؤولية و في مبحث ثاني الى تبيان خصوصية هذا النظام و الأساس الذي يستند إليه.

1- الدكتور احمية سليمان : آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، د م ج ، الجزائر، ط4 2005 ، ص179 و ما بعدها .

المبحث الأول: مفهوم حادث العمل في النظام القانوني الجزائري.

وبتمحيص النصوص القانونية لاسيما القانون 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية نلاحظ أنه حدد شروطا عامة يمكن من خلالها تحديد حادث العمل، ثم حدد حادث العمل في إطاره الضيق و بعدها حدد حادث العمل في إطاره الواسع موافقا بذلك بعض الأنظمة القانونية المقارنة .¹

و يعتمد الفقه إلى تقسيم حوادث العمل إلى مفهومين فيقسمها جانب منه² إلى مفهوم تقليدي من جهة و حوادث الطريق من جهة أخرى في حين يقسمها جانب آخر إلى مفهوم واسع و مفهوم ضيق.

وسيتم الاعتماد على التقسيم الأخير مبدئيا مع ضرورة فصل الشروط العامة لحادث العمل في مطلب منفصل باعتبار أن حوادث العمل بمفهومها الضيق و الواسع يخضعان لها.

المطلب الأول: الشروط العامة لحوادث العمل.

لا يمكن اعتبار الحادث حادث عمل سواء بمفهومه الضيق أو الواسع ، ما لم تتوفر فيه مجموعة من الشروط ، و يتم تحديد هذه الشروط من خلال التعرض لتعريف حادث العمل و يمكن القول في هذا الإطار أن القضاء الفرنسي يعتبر تاريخيا هو أول من أعطى تعريفا لحادث العمل بتعريفه لحادث العمل بأنه كل حادث ناتج عن سبب مفاجئ و عنيف و خارجي ينتج عنه ضرر يمس بجسم الإنسان.

فضلا على ذلك عرف التشريع الفرنسي إصابة العمل في نص المادة 5/4 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10/9/1956 و المعدل بالمرسوم الصادر سنة

1 - القانون رقم 83 / 13 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم ج ر رقم 28 لسنة 1983.

2-احمد محرز: فكرة الخطأ المهني في القانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية ، ع1، السنة الاولى ، جويلية 1982 ، دار البحث للطباعة و النشر، ص 64.

1958¹ و الذي يسري على جميع القطاعات دون تمييز قطاع عن آخر و مهما كان النشاط الذي ينتمي إليه العامل و لقد تبني القانون الجزائري مبدئيا هذا التعريف لكنه استبعد شرط العنف ، حيث جاء في المادة السادسة من القانون 13 /83 المتعلق بحوادث العمل و الحوادث و الأمراض المهنية "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي طرا في اطار علاقة العمل " ².

و من خلال هذين التعريفين نجد أن المشرعين الجزائري و الفرنسي اکتفوا بوضع معايير عامة في تعريف حادث العمل ، الأمر الذي ترتب عنه ظهور صعوبات كبيرة من الناحية العملية في التكييف القانوني لإصابة العمل الواجب إثباتها و التعويض عنها .

كما انه بالنظر الى التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري ، فاننا نجده حادث عمل كل حادث ترتبت عنه إصابة بدنية و لم يتطرق إلى الإصابة العقلية او الذهنية ، و خاصة بالنسبة للعامل الذي يمارس عمل فكري و من جهة أخرى فان المشرع لم يوضح طبيعة السبب المفاجئ و الخارجي اللذان يطران أثناء علاقة العمل فعدم تحديد مقصودهما ضمن نصوص قانونية واضحة يفتح باب واسع للتأويل و هذا من شأنه أن يثير نزاعات يصعب حلها ³ و تجدر الإشارة الى أن " لوران ميللا " يعرف حادث العمل على انه: " الحادث الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل، ويتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يكون يتلقى فيه راتبه" ⁴ و عليه يجب على المصاب بحادث عمل أن يثبت أن الضرر ناتج عن حادثة مفاجئة و ذات أصل خارجي تؤدي الى ضرر بدني للعامل المصاب ، كما يجب أن يثبت أن العلاقة السببية بين الضرر و الإصابة قائمة .

لا يمكن اعتبار حادث عمل سواء بمفهومه الضيق او الواسع ما لم تتوفر مجموعة من الشروط فيه و يمكن استنباط هذه الشروط من خلال التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري في صلب المادة السادسة من القانون رقم 13/83 و التي جاء فيها على انه" يعتبر كحادث

1 - المادة 5/4 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10/9/1956 و المعدل بالمرسوم الصادر سنة 1958 على انه ،تعتبر كإصابة عمل ايا كان سبب حدوثها ، الإصابة التي تحدث بفعل او مناسبة العمل لكل اجير و كل من يعمل باي صفة او اي مكان فيه لدى واحد او اكثر من اصحاب الأعمال او المشروعات

2- المادة 6 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المؤرخ في 02/07/1983.

3- سماتي الطيب :حوادث العمل و الأمراض المهنية ،دار الهدى،ب ن ط ،الجزائر 2013 ص 14 و 15.

4- larent millet:droit social-actualité jurisprudentielle n 418 juillet-aout2007.p 836.-

عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طرا في إطار علاقة العمل"¹ من خلال هذه المادة نستنتج الشروط العامة لحوادث العمل و هي كما يلي:²

1 - شرط فجائية الحادث .

2- شرط خارجية الحادث.

3- شرط جسمانية اللاحق الضرر اللاحق بالضحية .

الفرع الأول : شرط فجائية الحادث.

يشترط القانون 13 /83 أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئاً أو مباغتاً لاعتبار الحادث حادث عمل ، و مفاد هذا الشرط أن تكون بداية و نهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة أي أنه لا تستغرق في وقوعه سوى فترة زمنية قصيرة ، و متى استغرق الفعل مدة زمنية معينة أي أنه تم بصفة تدريجية فانها لا تتسم بصفة المفاجأة³ و هذا ما أكدته المادة 10 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، و التي جاء فيها انه .. لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحادث بمقتضى هذا القانون إذا ثبت قطعاً أن هذا الحادث لم يتسبب لا في الاعتراء بهذا المرض و لا في اكتشافه في تفاقمه⁴ .

و يرجع البعض أهمية توفر شرط الفجائية في الفعل و الضرر معا إلى نشوء قرينة اعتبار الحادث منشئ الضرر، في حين إذا تراخى الضرر يجب على المصاب إثبات علاقة السببية بين الفعل و الضرر من جهة و فجائية الفعل من جهة أخرى، هذا و يجب توفر الفجائية سواء كان الفعل إيجابياً أو سلبياً كالامتناع عن القيام بالتزام معين، هذا و يأخذ بمعيار الفجائية للتفرقة بين حادث العمل و المرض المهني و اتخاذ عنصر المفاجأة كمعيار للتفرقة بين الحادث المهني و المرض المهني كان محل نقد من الفقه ، فالمرض كواقعة يجد مصدره في التكوين الداخلي للإنسان و لا يتسم بالمباغته ، و الإصابة الجسدية كأثر سلبي تجد أسبابها

¹ - المادة 6 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المؤرخ في 1983/17/2 المعدل و المتمم.

² - سماتي الطبيب : المرجع السابق، ص 16 .

3 - مراني عبد القادر ، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء الدفعة 17، 2006-2009 ص16.

4 - المادة 10 م ن القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم.

في ظروف العمل و تتسم بالمباغثة لم تعد مقبولة، فالمرض كثيرا ما يجد مؤثراته في أسباب خارجية تتباين انعكاساتها و طبيعتها المادية ، و النفسية .¹

و من تطبيقات القضاء الفرنسي لهذا الشرط إصابة عامل بالتيفوس نتيجة لدغة حشرة حادث عمل لتوفر شرط الفجائية، كما اعتبر النوبة القلبية التي أصابت حكم كرة الماء بسبب الروح العدائية للاعبين حادث عمل.²

و نتيجة صعوبة إثبات هذا الشرط على الضحية انتقده بعض الشراح مستنديين إلى كونه يثقل كاهل المضرور بعبء إثباته من جهة و إثبات علاقة السببية بينه و بين الضرر من جهة لأنه في بعض الحالات قد تتخلف الإصابات في الظهور و لا يعلم بها إلا بعد مرور فترة طويلة مما يجعل هذه الإصابات لا تدخل في مجال حوادث العمل و بالتالي يحرم المصاب من الاداءات المقررة في القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية و أمام اشتراط القانون الجزائي الفجائية ، لا تعتبر الإصابة حادث عمل ما لم يتصف الفعل المنتج للضرر بذلك .³

ونتيجة صعوبة إثبات هذا الشرط و شدته على الضحية انتقده بعض الشراح ⁴ مستنديين في ذلك الى كونه يثقل كاهن المضرور بعبء إثباته من جهة ، و اثبات علاقة السببية بينه و بين المضرور من جهة.

الفرع الثاني: شرط خارجية الحادث.

يشترط القانون رقم 13 /83 في مادته السادسة أن يكون الفعل المنتج للضرر خارجيا بقولها

1- قلة فيروز: الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، سنة 2012-2013، ص19.
2- سماتي الطيب : المرجع السابق، ص 16. 1961.d1961.somm75 عن محمد حسن قاسم ،
التأمينات الاجتماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر 1995 ، بدون طبعة، ص216.
3- سماتي الطيب : مرجع سابق، ص7.
4- جاسم بدر اليعقوب :حوادث الطريق و مدى اعتبارها إصابات عمل ، مجلة الحقوق والشريعة، العدد4، السنة الخامسة
ديسمبر1980.

" يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجيا إذ يشترط أن يكون سبب الحادث أجنبيا عن التكوين العضوي للمصاب أي معزولا عن جسم العامل.

و عليه إذا كان الحادث ناشئا عن خلل في عضو من أعضاء الإنسان فلا يعتبر الحادث حادث عمل، فلا يشترط أن يكون السبب ماديا بل يمكن أن يكون معنويا كحصول الضرر نتيجة خوف أو فزع من شيء ما.¹

كما لا يقصد بخارجية الحادث حسب بعض الشراح² ، أن يكون نتيجة سبب أجنبي في حين يرى البعض الآخر³، أن مفاد هذا الشرط هو رجوع الحادث لسبب أجنبي.

و نلاحظ أن الحادث سواء كان ناتجا عن سبب أجنبي أو غيره يعتبر حادث عمل متى توافرت شروطه.

و قد انتقد هذا الشرط لعدة اعتبارات أهمها تداخل عدة أسباب لإحداث الضرر منها ما هو خارجي عن جسم العامل و منها ما هو مرتبط بالتكوين العضوي لجسمه مما يجعل الأمر صعبا في تحديد صفة الحادث كذلك هذا الشرط قد يؤدي إلى بقاء العامل دون تعويض.⁴

ففي التشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة الشمس حادث عمل ولكن سقوط العامل نتيجة اعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر حادث عمل.⁵

و أمام سلبية هذا الشرط، يؤكد الفقه في فرنسا على اختفائه، مستندا في ذلك إلى أحكام القضاء، حيث اعتبر هذا الأخير حادث عمل، الحادث الذي نتج عن فعل بسيط أو حركة خاطئة قام بها العامل أثناء العمل و يرى هذا الاتجاه الفقهي أن اشتراط الصفة المهنية يجعل شرط خارجية السبب المنشئ للحادث أمرا سطحيا.

¹ - عمراني عبد القادر ، مذكرة تخرج لنيل احازة القضاء ، مرجع سابق، ص7.
² - مصطفى صخري ، احكام حوادث العمل و الامراض المهنية في القطاعين العام و الخاص ، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع ، ب ن د، عمان الاردن 1988ص13.
³ - احمد محرز، فكرة الخطأ المهني في القانون الجزائري، مجلة العلوم القانونية، السنة 1 العدد 1 ، جويلية ، دار البيعث، 1983، ص69
⁴ - احمد محرز. مرجع سابق، ص64.
⁵ - سماتي الطيب ، مرجع سابق ، ص 18 .

و قد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية الأزمة القلبية التي أصابت قائد طائرة بسبب جلوسه بصفة دائمة أثناء الطيران في وضع واحد حادث عمل متجاوزة بذلك التشدد في الأخذ بهذا الشرط.¹ و حقيقة يعتبر هذا الشرط في غير صالح المضرور، كونه يستبعد في حالات عدة إمكانية التعويض، لكن على القضاء إعطاء تفسير يتماشى مع هدف استحداث نظام خاص للتعويض عن حوادث العمل، لأن الواقع يثبت أن الحادث و لو كان السبب المباشر له هو التكوين العضوي للمصاب فإن هناك سبب غير مباشر له يمكن اعتماده لإعطاء الإصابة وصف حادث العمل، لاسيما إذا لم يكن الحادث المعني يندرج ضمن الأمراض المهنية، هذا الاتجاه من شأنه تحقيق البعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل.²

الفرع الثالث: شرط جسمانية الضرر اللاحق بالعامل المصاب.

لم تربط المادة السادسة من القانون 13 /83 جسمانية الضرر بالضحية صراحة، لكن هذا الربط منطقي و حتمي إذ لا يمكن اعتبار ضرر ذوي الحقوق جسمانيا، هؤلاء يثبت الطابع المهني للحادث في حقهم متى أصيب الضحية بضرر جسماني (الوفاة) .

كما أن المادة السالفة الذكر تطرقت الى عبارة الإصابة البدنية و لم تتطرق الى جسمانية الضرر اللاحق بالضحية، لأنه يمكن للعامل أن يصاب بحادث عمل و لاكن الضرر اللاحق به لا يكون جسمانيا، و مفاد هذا الشرط هو ضرورة إلحاق الحادث بالضحية ضررا جسمانيا لاعتباره حادث عمل، أما إذا كان الضرر ماليا أو معنويا انتفى الطابع المهني للحادث والضرر الجسماني في القواعد العامة هو كل ضرر يصيب التكوين الداخلي أو العضوي للإنسان، أي كل ما يمس الضحية في جسده، و يؤخذ الضرر الجسماني بمعناه الواسع ليشمل كل مساس بجسم الإنسان خارجيا كان أو داخليا، عميقا أو سطحيا، نفسيا أو عضويا كالروح و الاضطرابات النفسية و العصبية، أما الضرر اللاحق بالضحية في ماله، كالملابس

1 - 1962.j-c-p1962.sos19juill.1962 نقلا عن محمد حسن حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، منشأة المعارف

الاسكندرية، 1996، ص 224 .

2- عمراني عبد القادر، المرجع السابق، ص 8 .

و السيارة و الأجهزة مثلا، أو الضرر المعنوي فلا يعطي الصفة المهنية للحادث، و إن كان بالإمكان التعويض عن هذه الأضرار، لكن وفقا للقواعد العامة في المسؤولية المدنية.¹

ولا يشترط لاعتبار الضرر جسماني أن يتم احتكاك مادي بجسم الضحية، فإذا حدث انفجار أدى إلى صمم الضحية اعتبر الحادث حادث عمل، و يرجع البعض الحكمة من اشتراط الضرر الجسماني في كون هذا الضرر يغطي معظم إصابات العمل من الناحية الواقعية.²

و بالتالي فالمشروع اعتد بالمعيار المادي للواقعة، أي الضرر المادي الذي أصاب بدن العامل، و هذا ما هو مستشف من نص المادة 09 من القانون 13/83 بقولها "يجب اعتبار الإصابة او الوفاة اللتين تطران في مكان العمل او في مدته و إما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث، و إما اثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس"³ و بيد و أن الحكمة من اقتصار التعويض وفقا لنظام حوادث العمل على الضرر الجسماني اللاحق بالضحية، أو الضرر الناتج عنه لذوي الحقوق مستمدة من خصوصية هذا النظام الذي يتجاوز فكرة الخطأ كأساس للتعويض، لكون أن الارتباط المهني بالعمل يكون بالنسبة للضرر الجسماني، طالما أن العامل يستعمل جسده في أدائه للعمل و ليس ماله أو شرفه،⁴ وهذا ما يتناسب مع نص المادة 30 من قانون 83/13 و التي جاء فيه على انه " للمصاب الحق في إمداده بالآلات و الأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته، و في اصطلاحها و تحديدها "⁵ فالصبغة المهنية لنظام حوادث العمل تقتضي إدراج هذا الشرط لاسيما و أن النظام يهدف أساسا لإعادة تأهيل العامل المصاب مهنيا .

و الحاصل من هذا المبحث هو أنه لا يندرج ضمن حوادث العمل سواء بمفهومها الضيق أو الواسع الحادث الذي لا يتوفر فيه شرط من هذه الشروط، فهذه الشروط متلازمة يؤدي انتفاء أحدها إلى انتفاء الطابع المهني للحادث، كما يجب التأكيد هنا على البعد الاجتماعي

¹ - امال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية في التشريع المغربي، 1997، ص 192.
² - عمراني عبد القادر، مذكرة تخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء، مرجع سابق-ص 9.
³ - انظر المادة 9 من قانون 13/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم.
⁴ - سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 20.
⁵ - انظر المادة 30 من قانون 13/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم

لهذا النظام، مما يقتضي على القضاء عدم التشدد في الأخذ بهذه الشروط، إفراغا لحرفية النص، بل يجب البحث عن فحوى ينسجم و يتلاءم مع البعد الاجتماعي لهذا النظام، ذلك أن القانون يطبق في لفظه و فحواه¹.

المطلب الثاني: الشروط الخاصة لحوادث العمل.

إلى جانب الشروط العامة المبينة سلفا، يشترط القانون الجزائري مجموعة من الشروط الخاصة لاعتبار الحادث حادث عمل، هذه الشروط تختلف بحسب نوع الحادث الذي قد يكون حادث عمل بمفهومه الضيق و قد يكون حادث عمل بمفهومه الواسع ، و على هذا سنتعرض لهذه الشروط من خلال التعرض لحادث العمل بمفهومه الضيق من جهة و لحادث العمل بمفهومه الواسع من جهة أخرى.

الفرع الأول: حادث العمل بمفهومه الضيق.

يرتبط حادث العمل بمفهومه الضيق بالطابع المهني للإصابة، فالحادث يكون مرتبطا من جوانب عدة بالعمل، و قد أخذ القانون الجزائري بهذا المفهوم من خلال نص المادة السادسة من القانون 13 /83 التي جاء فيها² "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طرأ في إطار علاقة العمل". و يظهر هذا المفهوم من خلال العبارة " و طرأ في إطار علاقة العمل " و الأحسن لو تم الفصل بين الشروط العامة و حادث العمل بمفهومه الضيق في مادتين منفصلتين.

وعبارة علاقة العمل عبارة واسعة، تحمل في معناها و مضمونها مجموعة من الشروط لاعتبار الحادث حادث عمل، تتمثل هذه الشروط في الارتباط العضوي بالعمل، و كذا أن

¹ - ان هذا المبدأ تضمنته المادة الأولى من القانون المدني، ومن أهم المبادئ التي يقوم عليها القانون الخاص إذ يجب عدم التمسك بحرفية النص إذا لم يكن يحقق الهدف من القاعدة القانونية، بل على القاضي البحث عن فحوى يحقق عدم تشويه أو مسخ أو تحريف النص القانوني احتراماً لمبدأ لا إجتهد مع وجود نص.

² - انظر المادة 30 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم.

يحصل الحادث أثناء العمل (أي في زمان و مكان العمل)، و أن يقع بمناسبة العمل أو بسببه¹.

وسيتم التعرض بالتفصيل لهذين الشرطين وفق للاتي بيانه:

أولا : الارتباط العضوي بالعمل.

يكمن مفاد هذا الشرط هو وجود علاقة عمل تربط بين الضحية و رب العمل كأصل عام² و تظهر هذه العلاقة من الناحية القانونية في عقد العمل، الذي يلتزم بمقتضاه شخص بأداء عمل ما لشخص آخر تحت سلطة و إشراف هذا الأخير مقابل أجر منه.

و لا يشترط القانون لانعقاده أي شكلية، فهو من العقود الرضائية، فلا يشترط أن يكون مكتوبا³ ، كما يثبت هذا العقد بكافة وسائل الإثبات، و يكون عقد العمل محدد أو غير محدد المدة، كما قد تكون مدته طويلة أو قصيرة.

و يخضع لنظام حوادث العمل كل عمل سواء كان دائما أو مؤقتا أو عرضيا أو موسميا فالعمل الدائم هو الذي يقوم به العامل بصفة مستديمة دون الارتباط بظرف أو زمن معين في حين أن العمل العرضي هو ذلك الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل أصلا، مثل تكليف عامل بإقامة حائط في أحد المصانع، أما العمل المؤقت فهو العمل الذي ينصب على عمل بذاته، و ينتهي بانتهائه في شحن و تفريغ السفن مثلا.

أما العمل الموسمي فهو العمل الذي ينفذ في مواسم دورية و منتظمة، و يعتبر كذلك حتى و لو كان يدخل في النشاط المعتاد لصاحب العمل، كقيام شركة السكر باستخدام عمال لنقل القصب في مواسمه، فلا يعتبر هذا العمل عرضيا، و لا تهم مدة العمل طالما كان دوري منتظم⁴.

1 - سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 21.

2- تجدر الإشارة الى ان هناك بعض الضحايا لا يشترط فيها مثل هذا الشرط مثل الطلبة و المساجين .

3- انظر المادة 2/8 من القانون 11 /90 المؤرخ في أفريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل المعدل و المتمم ، ج ر ، رقم 17 .1990.

4- عمراني عبد القادر، مرجع سابق، ص 11 .

كل هذه الأنواع تدخل في عموم نصوص المواد 2 و 3 و 6 من القانون 83 / 13 كما يخضع لنظام حوادث العمل جميع العقود سواء كانت تخضع لقانون العمل أو قانون آخر¹ ولا يهتم مدة العمل الفعلية، فلو قام العامل بالعمل للحظات، فإنه يخضع لنظام حوادث العمل ويرى بعض الشراح، أنه لا يشترط لخضوع الضحية لنظام حوادث العمل أن تكون العلاقة التي تربطه بصاحب العمل مستمدة من عقد عمل صحيح، بل يكفي أن يكون هناك شخص يعمل لقاء أجر تحت إشراف و سلطة رب العمل، أو بغير أجر في حالة التمرين.

و يبدو أن هذا الرأي يستقيم مع البعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل هذا الأخير يبحث فقط عن وجود علاقة عمل ظاهرة دون البحث عن صحتها من عدمها، فنثار و نحن بصدد الحديث عن عقد العمل، مسألة حالات تعليق علاقة العمل هذه الحالات المحددة في المادة 64 من قانون العمل رقم 90 / 11² وهي محددة على سبيل الحصر كالتالي اتفاق الطرفين، العطلة المرضية أو ما يماثلها، أداء التزامات الخدمة الوطنية، ممارسة مهمة انتخابية عمومية، حرمان العامل من الحرية، الإضراب، عطلة بدون أجر .

فهل يعتبر الحادث الواقع أثناء فترة تعليق علاقة العمل حادث عمل طالما وقع في زمان و مكان العمل؟

يتجه الفقه إلى نفي الصبغة المهنية للحادث طالما وقع في وقت تعليق علاقة العمل، ففي حالة الإضراب مثلا لا يعتبر الحادث حادث عمل و لو وقع في مكان ووقت العمل، على أساس أنه وقع أثناء خروجه عن إشراف و رقابة صاحب العمل، و على سبيل العكس يعتبر حادث عمل الحادث الحاصل لعامل غير مضرب بسبب عامل مضرب متى توفرت شروطه³.

¹ - مثل قانون الوظيفة العامة، وإن كان النقاش حول إعتبار العلاقة القائمة بين الموظف والإدارة عقد أو نظام قانوني، لكن في كل الحالات فإن العلاقة تخضع لنظام حوادث العمل.

² - انظر المادة 64 من القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

³ - صبحي محمد المتبولي: قانون التأمينات الاجتماعية، دار وسة للنشر، ب ن ط - ص 90.

و يستفاد ضمنيا من خلال قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1998/12/18 أنها أخذت ضمنيا بهذا الاتجاه، حيث جاء في إحدى حيثيات هذا القرار¹ " حيث أن الترخيص بالخروج من مكان العمل لا يوقف علاقة العمل كما يتزعمه الطاعن، و ذلك أن حالات توقيف علاقة العمل تنص عليها المادة 64 من القانون 11/90، و لا توجد الحالة المذكورة ضمنها و انه في فترة الترخيص يبقى العامل تحت الإدارة القانونية لصاحب العمل ويتقاضى أجرا مقابله، و عليه فإن ما يثيره الطاعن غير مؤسس".

كما تثار مشكلة وقوع الحادث أثناء ندب العامل أو إعارته فيرى البعض أنه في حالة الندب و الإعارة خارج مكان العمل يعتبر العمل المعار له أو المنتدب إليه امتدادا لعمله الأصلي إذ لا تنتهي العلاقة التعاقدية بالندب أو الإعارة، و عليه يخضع العامل في هاتين الحالتين لنظام حوادث العمل، و كما أشرنا يثبت عقد العمل بكافة وسائل الإثبات²، وينصب هذا الإثبات على وجود علاقة تبعية بين رب العمل و العامل فالعبرة في تحديد علاقة العمل هي بتبعية العامل لرب العمل.

كما تجدر الإشارة إلى أن عقد العمل وحده الخاضع لنظام حوادث العمل و عليه يخرج من ذلك عقد المقاوله و غيره من العقود³.

ثانيا : وقوع الحادث أثناء العمل أو بمناسبته .

لا يكفي وجود ارتباط عضوي بالعمل لإصباح الطابع المهني للحادث ، بل لا بد أن يقع الحادث أثناء العمل أو بمناسبته، و هذا يقتضي منا التعرض للمقصود بأثناء العمل، و كذا بمناسبة العمل ذلك أنه يكفي تحقق أحدهما لاعتبار الحادث حادث عمل⁴.

1- وقوع الحادث أثناء العمل:

يقتضي توافر هذا الوضع وجود ترابط زمني و مكاني بالعمل أي أن يقع الحادث في مكان و زمان العمل و قد أخذ بهذا القضاء الفرنسي في كثير من أحكامه.

¹ - قرار المحكمة العليا ، الصادر بتاريخ 1998/12/18 تحت رقم 67320 لغرفة الاجتماعية ،المجلة القضائية ، ع 1 سنة 2000الديوان الوطني للإشغال التربوية 2000 ص 103.

² - انظر المادة 10 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ،مرجع سابق.

³ - عمراني عبد القادر ،مرجع سابق ،ص12.

⁴ - سماتي الطيب ،مرجع سابق، ص23.

ولا بد هنا من توضيح المقصود بالارتباط الزمني بالعمل من جهة، و الارتباط المكاني من جهة ثانية.

ب- الارتباط الزمني بالعمل:

أي أن يقع الحادث في زمان و وقت العمل، أي وجود ترابط زمني بين العمل و الحادث و يقصد بزمان العمل الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل المنوط به، و الذي يكون فيه تحت سلطة و إشراف رب العمل، فطالما توفر الارتباط بين الحادث و وقت العمل اعتبر الحادث حادث عمل، و المقصود كما أسلفنا الذكر بالارتباط الزمني و ليس الارتباط السببي بين الحادث و القيام بالعمل كما لو اعتدى عامل على زميله بالضرب بسبب خلاف عائلي أو مالي ، فالحادث يعتبر حادث عمل¹،

و لكن هل يعتد بزمن العمل القانوني أي المحدد في عقد العمل أو بزمن العمل الفعلي، أي زمن قيام العامل بالعمل من الناحية الفعلية؟

يرى بعض الشراح على غرار الأستاذ محمد محرز، أن وقت تنفيذ عقد العمل أوسع و أكثر حماية للمؤمن عليه من وقت تنفيذ العمل الفعلي ، ذلك أن المقصود بزمن تنفيذ عقد العمل حسب هذا الرأي هو كل اللحظات التي يكون فيها العامل موجودا رهن تنفيذ العقد و تحت سلطة و إشراف ورقابة و توجيه صاحب العمل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، حقيقة أو حكما، أما وقت تنفيذ العمل الفعلي فيقتصر على ذلك الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل المكلف به بطريقة مباشرة دون سواه ، في حين يرى البعض، أن المعبر قانونا هو ساعات العمل الفعلية².

غير أن حماية المضرورين من حوادث العمل ،تقتضي الاستناد إلى وجود علاقة تبعية حقيقية أو حكما سواء كان وقت حدوث الحادث ، يوافق الوقت القانوني للعمل ولو كان العامل لا يقوم بالعمل متى كان في مكان العمل، أم كان وقت حصول الحادث يوافق الوقت الفعلي للقيام بالعمل أي أن العامل كان قائما بعمله و لو كان ذلك خارج أوقات العمل القانونية

¹ - عمراني عبد القادر، المرجع السابق، ص13.

² - أحمد محرز، مرجع سابق ، صفحة 390.

إذ يجب مراعاة مصلحة المضرور في جميع الفروض تحقيقا للبعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل، وقد اعتمد القضاء الفرنسي وجود سلطة الإشراف و الرقابة معيارا لاعتبار الإصابة حادث عمل بغض النظر عما إذا كان وقت العمل قانونيا أو فعليا فاعتبر القضاء بناء على هذا المعيار الحادث الواقع لوسيط تجاري متنقل في الفندق أثناء نومه حادث عمل طالما كان أثناء أدائه لمهنته.¹

و بالرجوع إلى قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1995/7/11 نجده أكد أن كل إصابة أو وفاة تطرأ في مكان العمل أو أثناء مدته تعتبر نابعة عن العمل و مستوجبة للتعويض إلا إذا ثبت العكس، و متى تبين أن مورث الطاعن توفي على اثر سكة قلبية و هو يقود شاحنة تابعة للبلدية التي يعمل بها ، و صرحت اللجنة الوطنية للطعون بقبول دعوى حادث عمل اثر الوفاة فان قضاة الموضوع برفضهم طلب التعويض لعدم التأسيس قد خالفوا القانون و استوجب نقض قرارهم.²

ب- الارتباط المكاني بالعمل:

أي ضرورة وقوع الحادث في مكان العمل و هذا الأخير هو المكان الذي يمارس في رب العمل سلطته في التسيير فهو المكان الذي يتواجد فيه العامل لأداء و تنفيذ العمل الموكول به و يكون خاضعا فيه لسلطة وإشراف رب العمل حقيقة أو حكما، و يجب أخذ مكان العمل بمفهوم واسع ليشمل مكان العمل الرئيسي و ملحقاته سواء كان مكان العمل دائما أو مؤقتا أو عرضيا أو موسميا.³

و قد وسع القضاء من مفهوم مكان العمل ليشمل حجرات تبديل الملابس و دورات المياه و مكان الاستراحة و مطعم المنشأة⁴، و نشير إلى أن الترابط الزماني و الترابط المكاني

¹ - عمراني عبد القادر ، مرجع سابق ،ص14.

² - قرار المحكمة العليا ، الصادر بتاريخ 1995-7-11 تحت رقم 118623،الغرفة الاجتماعية،المجلة القضائية العدد الثاني لسنة1996، الديوان الوطني للاشغال التربوية،ص95-96.

³ - عمراني عبد القادر،المرجع السابق،ص14.

⁴ - نقض مدني فرنسي صادر في 18-أفريل 1923،لجازيت دي بالي، عن أحمد محرز، المرجع السابق،ص19.

للعمل شرطان متلازمان أي يجب توفرهما معاً، غير أن القانون 83 / 13 في مادته التاسعة جعل توافر أحدهما قرينة على توفر الآخر، لكن القرينة بسيطة يمكن دحضها.¹

ثانياً: وقوع الحادث بمناسبة العمل:

لا ينتفي الطابع المهني للحادث إذا لم يحدث أثناء العمل كما تم إيضاحه سابقاً، بل يكفي لثبوت الطابع أن يقع الحادث بمناسبة العمل، فيكفي وجود رابطة السببية بين العمل و الحادث و هذا الطرح يوافق الهدف المتوخى من نظام حوادث العمل، و قد استقر القضاء الفرنسي على اعتبار الحادث حاصلًا بمناسبة العمل إذا كان قد حصل للعامل و العامل تحت سيطرة و إشراف رب العمل و لو لم يكن قائماً بأداء أي عمل أو إذا كان العمل هو الذي هيأ الظروف لحصوله.²

و تطبيقاً للأخذ بالطابع المهني للحادث الذي حصل بمناسبة العمل، تعتبر بعض الحوادث التي تقع خلال فترات و ظروف يكون فيها العلم منعدماً من الناحية الفعلية و القانونية، مثل الفترات السابقة و اللاحقة لتسليم العمل و كذلك فترة مغادرة مكان العمل و كذلك أوقات الراحة و غيرها حوادث العمل.

و قد اعتبرت محكمة النقض المصرية إصابة العامل رهناً لوقوع الحادث أثناء تأدية العمل و لو في غير الساعات المحددة له، متى كان أدائه لمصلحة رب العمل ، و بغض النظر عن قيام رابطة السببية بين الحادث و العمل ، لان المشرع افترض قيام هذه الرابطة في جميع الحالات أثناء تأدية العمل فلا يلزم اثباتها و لا يجوز نفيها.³

ثالثاً: إثبات حادث العمل.

¹ - عمراني عبد القادر، المرجع نفسه
² - أحمد محرز، مرجع سابق، ص 18. 2- محمد الفولي ، شرح قانون التامين الاجتماعي و التطبيقات الحسابية لنصوصه دار الجامعة الجديدة للنشر ، طبعة 2000 ، ص 84.
³ - انظر المواد من 323 إلى 350 من القانون المدني الجزائري.

يتم إثبات حادث العمل اعتمادا على القواعد العامة في الإثبات، و يتم إثبات حادث العمل باعتباره من الوقائع المادية بكل وسائل الإثبات¹، و ينصب هذا الإثبات خصوصا على شروط حادث العمل العامة أو الخاصة بحادث العمل بمفهومه الضيق، و تجدر الإشارة إلى أن محكمة النقض الفرنسية رفضت إثبات الحادث بمجرد تصريحات الضحية، كما قضت بعدم كفاية الشهادة الطبية، و ألزمت القضاة بالأخذ بشهادة الشهود و كذا الأخذ بالقرائن متى كانت على قدر من القوة²، و قد تضمنت المادة التاسعة من القانون 13 /83 مجموعة من القرائن يستدل من خلالها على الطابع المهني للحادث ، حيث تفترض هذه الصفة المهنية بمجرد توافر إحدى تلك القرائن ناقلة بذلك عبء إثبات انتفاء الصفة المهنية للحادث إلى المدعى عليه ، و هذا ما أكده قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 19990/06/25.

و هذه القرائن هي: وقوع الإصابة أو الوفاة في مكان العمل.

- وقوع الإصابة أو الوفاة في زمن العمل.

- وقوع الإصابة أو الوفاة في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث لكن

- ينبغي عدم لإسراف في استعمال هذه القرينة، بل يجب الاعتداد بمدة زمنية معقولة.

- وقوع الإصابة أو الوفاة أثناء العلاج أي عقب الحادث .

لكن هذه المادة تجعل هذه القرائن بسيطة يجوز إثبات عكسها، و قد تضمنت المادة 11 من القانون 13 /83 إمكانية دحض هذه القرينة قانونا إذا رفض ذوي حقوق المصاب إجراء تشريح الجثة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ما لم يبادر بإثبات علاقة السببية بين الحادث و الوفاة³.

¹ - عمراني عبد القادر، المرجع السابق، ص15.

² - انظر قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية في 1990/06/25، م ج ق ع الثالث لسنة 1992 الديوان الوطني للأشغال التربوية، ص 121.

³ - المادة 11 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم.

و قد اعترف الفقه للقاضي بسلطة الاستناد إلى مختلف القرائن لإثبات حادث العمل، إذ يكون له كامل السلطة في تقدير ما تحمله الوقائع من دلالات ، و عليه يكون للقاضي استخلاص قرائن من الوقائع بالإضافة إلى اعتماد القرائن القانونية الواردة في المادة التاسعة السابقة الذكر، كما يجب التأكيد على أنه لا يمكن نفي الصفة المهنية للحادث و لو كان هذا الحادث راجعا إلى قوة قاهرة و لو لم يتسبب العامل في حدوثه .

إذ لا داعي للبحث عن علاقة السببية بين الإصابة و العمل إذا وقع الحادث أثناء العمل أما إذا تعلق الأمر بحادث وقع بمناسبة العمل فلا بد من إثبات علاقة السببية بين الحادث و العمل، و عبء الإثبات يقع على العامل.

الفرع الثاني: حادث العمل بمفهومه الواسع.

لم يقتصر النظام القانوني الجزائري على تغطية حوادث العمل بمفهومها الضيق المبين سلفا بل تعداه إلى مجموعة من الحوادث تجاوز في ظروفها و شروطها ذلك المفهوم و هذا تماشيا مع أهداف التعويض الجزافي الذي يهدف إلى حماية أكبر عدد من الأشخاص و تغطية أوسع مجال من الحوادث ، و ذلك عن طريق التوسع في حالات و أسباب هذه الحوادث .¹

و لقد اصطلح على تلك الحوادث بحوادث العمل بمفهومها الواسع، و إذا كانت هذه الحوادث تقتضي توفر الشروط العامة لحادث العمل بمفهومه الضيق، و قد يوجد ارتباط بين بعض هذه الحوادث و العمل من بعض الجوانب، و قد ينتفي أي ارتباط به في بعضها الآخر فقد حدد القانون 13/83 في مواده 7 و 8 حالات خاصة بهذا المفهوم وهي:²

- حوادث الطريق.

- حوادث الإنقاذ و حوادث النفع العام.

- حالات أخرى.

و فيما يلي تفصيل لهذه الحالات.

¹ - احمية سليمان اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص180
² - انظر المادة 7 و 8 من القانون رقم 13/ 83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم.

أولا :حوادث طريق العمل(الحادث المزدوج) :

على غرار مختلف الأنظمة القانونية الأخرى، نظم القانون الجزائري حوادث طريق العمل في نص المادة 12 من القانون 83 / 13 التي جاء فيها "يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله و الإياب منه و ذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة أن لا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة و يقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة و مكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام و إما لأغراض عائلية " ¹ و يشترط في حادث العمل لكي يعتبر إصابة عمل أن يقع أثناء أداء العامل لعمله أو بسبب هذا العمل بحيث يكون العامل تحت سلطة و إشراف و رقابة صاحب العمل او ممثليه اي يجب أن تقوم علاقة سببية بين الحادث و العمل.

و من خلال نص المادة 12 من القانون 83/11 يتضح لنا انه يوجد معيارين لتحديد إصابات الطريق لاعتباره حادث العمل و بالتالي الاستفادة من التعويضات المقررة في القانون 83/13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية وهذان المعياران هما المعيار المكاني و المعيار الزمني .

أ: المعيار المكاني في تحديد حادث الطريق:

فمكان العمل هو الذي يحدده صاحب العمل لكي ينفذ فيه العامل علاقة العمل ، و قد يكون المكان ثابت أو متغير حسب طبيعة النشاط و الطريق الخاضع للحماية هو الطريق الرابط بين مكان العمل من جهة و مكان الإقامة من جهة أخرى، سواء كان رئيسيا أو ثانويا و سواء كان فعليا أو قانونيا، كما قد يكون الطريق الخاضع للحماية يربط بين مكان العمل و الأماكن المشابهة لمكان الإقامة التي يدخل ضمنها حسب الاجتهاد الفرنسي، المكان الذي يرتاده العامل لقضاء حاجيات عائلية، أو تناول الطعام بصفة اعتيادية، و لا بد من توافر علاقة

3-انظر المادة 12 من القانون رقم 83 / 13 المؤرخ في 1983/17/2 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم.

السببية بينهما و جميع هذه العناصر خاضعة للسلطة التقديرية للقاضي¹ هذا ما تنبأه المشرع الجزائري من خلال المادة 2/12 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية .

كما يشترط ان يكون الطريق الطبيعي هو أقرب الطريق و أكثرها سرعة و سهولة ، و كل انقطاع أو انحراف عن الطريق الطبيعي يؤدي إلى فقدان الحماية إلا إذا كان بسبب حالة الاستعجال أو حال الضرورة أو بسبب وجود ظرف عارض أو أسباب قاهرة .

و من خلال ما سبق ذكره نستنتج الشروط الواجب توافرها لاعتبار الحادث حادث طريق و بالتالي استحقاقه التغطية كحادث عمل و هي:

- أن يقع الحادث أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله و الإياب منه .

- أن يكون الطريق الذي يسلكه العامل طبيعياً .

- عدم الانقطاع أو الانحراف في المسار دون سبب مشروع² .

كما يشترط في الحادث لكي يعتبر إصابة عمل أن يقع الحادث أثناء أداء العامل لعمله او بسبب هذا العمل بحيث يكون العامل تحت إشراف و رقابة صاحب العمل او ممثليه , اي يجب أن تقوم علاقة السببية بين الحادث و العمل .

ب- المعيار الزماني في تحديد حادث الطريق:

اما فيما يخص المعيار الزماني ، فانه يعتبر حادث عمل ناتج من إصابة العامل في مسار الطريق فيجب ان يكون حادث العمل خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل و العودة منه و يطبق هذا المعيار مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي اليه العامل كما تطبق هذه القاعدة على كل مؤمن اجتماعي³ .

1- انظر المادة 12 من القانون رقم 83 / 13 المؤرخ في 1983/17/2 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم .

2- عمراني عبد القادر ، مرجع سابق ، ص 16 .

3- سماتي الطيب ، مرجع سابق ، ص 42 .

ثانيا :حوادث الإنقاذ و حوادث النفع العام .

يظهر توسيع مفهوم حوادث العمل جليا في هذا النوع من الحوادث كونها تتجاوز كل ارتباط عضوي أو مكاني أو زماني أو حتى سببي بالعمل.

وجاء في المادة الثامنة الفقرة الثانية من القانون 13 /83 المعدل انه " يعتبر أيضا كحادث عمل حتى و لو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع أثناء القيام بعمل متفان للصالح العام أو إنقاذ شخص معرض للهلاك " ¹ و على هذا يعتبر كحادث عمل، الحادث الذي يقع لأي شخص لو لم يكن خاضعا لنظام التأمينات الاجتماعية كما سيأتي بيانه لاحقا، أي حتى مع عدم وجود صفة العامل بالضحية (أو ما يشابهه) ، و في غياب أي ارتباط بالعمل فالضابط الوحيد في ذلك هو قيام الشخص بعمل للصالح العام، مهما كان نوعه أو القيام بعمل قصد إنقاذ شخص في حالة خطر، و تجد حوادث الإنقاذ و حوادث النفع العام تبريرها في نظرية المساعد التطوعي للإدارة، المعروفة في القانون الإداري، و التي مفادها أن الدولة المسؤولية أصلا عن سلامة الأشخاص و الممتلكات ، و إذا تدخل شخص في عمل هو أصلا من واجب الدولة يكون قد تدخل و ساعد الإدارة (الدولة) ²، و بهذا يكون من واجب هذه الأخيرة تعويضه عن الأضرار التي تلحق به من جراء هذا العمل،و على سبيل المقارنة، فإن القانون اللبناني ربط حوادث الإنقاذ بضرورة وقوعها أثناء أو بمناسبة إنقاذ جارية في المؤسسة التي يمارس فيها العامل الضحية عمله في حين لم تتضمنها قوانين أخرى كالقانون المصري، لكن القانون الجزائري لم يربطها بمكان معين ³.

الفرع الثالث: حالات أخرى لحادث العمل بمفهومه الواسع.

هذه الحالات حددتها المادتين 7 و 1 /8 من القانون 13 /83 حيث جاء في المادة السابعة المعدلة " يعتبر كحادث عمل الحادث الواقع أثناء:

¹ - عدلت المادة 8 من القانون رقم 13/83 بموجب المادة 3 من الأمر 19 /96 المؤرخ في 6 يوليو 1996، ج ر، رقم 42 سنة 1996

² - د /لحلو غنيمه محاضرات غير مطبوعة في نظم التعويض ، قسم الماجستير ، 2002-2003 و طلبه السنة الأولى بالمدرسة العليا للقضاء لسنة 2006/2007.

³ - عمراني عبد القادر، المرجع السابق ،ص18.

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.
- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

أولاً: الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

و جاء في المادة الثامنة من القانون 13 /83 السالفة الذكر " يعتبر أيضا كحادث عمل حتى و لو يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع أثناء لنشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.."¹

هذه الحالة تظهر جليا توسيع مفهوم حادث العمل، من خلال عدم اشتراطها أن يكون الضحية خاضعا لنظام التأمينات الاجتماعية، و الحماية المقررة لهذه الحالة تقتضي توافر شرطين :

1/ أن تنظم التظاهرة الرياضية من قبل الهيئة المستخدمة، و عليه يخرج عن إطار الحماية التظاهرات المنظمة من أشخاص عاديين و لو كانوا أرباب عمل طالما لم ينظموا التظاهرة بصفتهم تلك.

2/ أن يحصل الحادث للضحية أثناء تنظيم تلك التظاهرة أي في مكان و زمان التظاهرة و يستفيد من هذه الحالة كل شخص و لو لم يكن خاضعا لنظام التأمينات الاجتماعية .²

ثانياً: الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.

نصت المادة السابعة من القانون رقم 13/83 في فقرتها الثالثة على انه " يعتبر ايضا كحادث عمل الحادث الذي يطرأ أيضا أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي دائم طبقا لتعليمات المستخدم و يبدو واضحا ان هذه الحالة تقتضي أن يكون الضحية عاملا

¹ انظر المادة 8 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم.

² - عمراني عبد القادر ، المرجع السابق، ص19.

³ - انظر المادة 7 فقرة 3 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم .

هذا مفاده الارتباط العضوي بالعمل ، كذلك أن يكون العامل تحت سلطة و إشراف رب العمل الذي يحدد طبيعة العمل و مكانه و زمانه فالحادث واقع إذن في زمان و مكان العمل و لا بأس بتشخيص هذه الحالة بمادة قانونية تقاديا لكل لبس بشأنها، لكن من الأسلم قانونا إدراجها ضمن حادث العمل بمفهومه الضيق.

و هذه الحالة تقتضي إذن أن يقع الحادث للعامل خارج مكان العمل الرئيسي المعتاد، على إثر قيامه بعمل دائم أو عرضي وفقا لتعليمات صاحب العمل.

و في قرار للمحكمة العليا الصادر بتاريخ 1998/07/14 تحت رقم 1660006 ، حيث اعتبرت الترخيص بالخروج من مكان العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل و لا يعتبر الحادث الواقع حينها حادث عمل ، لان العامل يبقى تحت الإدارة القانونية لصاحب العمل و يتقاضى أجره مقابلها.¹

ثالثا: الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.

نصت المادة السابعة على انه .. يعتبر أيضا كحادث عمل الحادث الذي يطرأ أيضا أثناء...ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها² .. و قد يعد وفقا لهذه الحالة في حكم حادث العمل كل حادث يقع للمنتخبين³ مهما كان مستوى أو نوع انتخابهم أثناء ممارسة مهامهم الانتخابية أي زمان و مكان ممارسة مهامهم أو بمناسبة ممارسة تلك المهام، أي خلال وقت انتقاله لتأدية المهام مثلا، أو كان الحادث حاصل له نتيجة مهامه.

رابعا: الحوادث الحاصلة أثناء مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

¹ - قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1998/07/14 تحت رقم 166006 الغرفة الاجتماعية ، المجلة القضائية ، ع 1 ، 2000 ، قسم المستندات و النشر للمحكمة العليا ، ص 101.

² - انظر المادة 7 فقرة 3 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم.

³ - و مثال ذلك نواب المجالس الشعبية البلدية و الولائية ، سماتي الطيب، المرجع السابق، ص36.

هذه الحالة نصت عليها أيضا المادة 4/7 من القانون رقم 13/83 و التي جاء فيها على انه :
" يعتبر كحادث عمل الحادث الواقع أثناء : مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل " ¹.

هذه الحالة و إن كانت تقتضي أن يكون الضحية عاملا فإنها تجاوزت شرط الارتباط بالعمل سواء كان زمنيا أو ومكانيا أو حتى سببيا و هي بذلك تندرج بحق ضمن حوادث العمل بمفهومها الواسع، و هذه الحالة تقتضي الوقف عند عبارتين:

- مزاوله الدراسة.

- الانتظام.

1- مزاوله الدراسة: هذه الحالة تقتضي حصولها أثناء ممارسة الدراسة خارج أوقات العمل إذ يجب وقوعها في زمان ومكان الدراسة.

2- أن تتم الدراسة بانتظام: و هذا الشرط يعتبر الاضطرار و الاستمرارية في الدراسة فيخرج عن مجالها الدراسة العرضية التي تتم دون انتظام و بطريقة عشوائية، و هذا لا يعني عدم اشتراط فاصل زمني بين درس و آخر، و لا تفيد عبارة بانتظام أن تتم الدراسة أمام هيئة عمومية. ²

كما تجدر الإشارة الى أن قواعد الإثبات فيما يخص حادث العمل بمفهومه الواسع هي نفسها المطبقة على حادث العمل بمفهومه الضيق مع مراعاة شروط هذه الأخيرة ³.

و في نهاية هذا المبحث لا باس من إبداء الملاحظات التالية:

إن الشروط العامة بمفهومها الضيق ترتبط بالطابع المهني للحادث في حين يغلب على حادث العمل بمفهومه الواسع طابعه الاجتماعي و استعمال عبارة المؤمن لا تقتضي دفع رب العمل الاشتراكات على الضحية، لثبوت وصف حادث العمل بشأنه ، و إنما يقصد به أن

¹ - المادة 7 فقرة 4 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم.

² - سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 36.

³ - عمراني عبد القادر ، المرجع السابق، ص 21.

يكون خاضعا لنظام التأمينات الاجتماعية، كما حددتها القوانين و الأنظمة بحيث أن القانون الجزائري حاول تغطية أكبر عدد ممكن من الحوادث و حماية أكبر عدد من الأشخاص.

المبحث الثاني : تكييف قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل.

تم تقرير الرجوع الى القواعد العامة في المسؤولية في ظل نظام حوادث العمل بمقتضى المواد 70,71,72 من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي فقد نصت هذه المواد على أنه يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على المستخدم أو الغير طبقا لقواعد القانون العام .

و إذا كان بعض الشراح¹ يرون أن قواعد القانون العام المشار إليها في هذا المجال سواء تعلق الأمر بخطأ صاحب العمل أو بخطأ الغير أو بالخطأ المشترك هي تلك المتعلقة بقواعد الاختصاص النوعي و المحلي بالنسبة للمحاكم المدنية ، و كذا المتعلقة بإجراءات التقاضي و رفع الدعاوى و متابعتها .

و انه يبدو واضحا أن المراد بقواعد القانون العام على الخصوص قواعد المسؤولية التقصيرية الواردة في القانون المدني مع ما يستتبعها من قواعد الاختصاص و الإجراءات و غيرها.

ونعني بتكييف قواعد المسؤولية تصنيفها ضمن نوع من أنواع المسؤولية المعروفة في القواعد العامة²، و تظهر أهمية ذلك من خلال ما تضمنه القانون 08 /08 من أحكام خاصة بهذا الشأن تتجاوز ما هو معروف في القواعد العامة.

وهذه العملية (التكييف) يقتضي منا التعرض و لو بإيجاز لأنواع المسؤولية التقصيرية في القواعد العامة تهيئ للقارئ لفهم التكييف بشكل مبسط.

¹- الدكتور احمية سليمان ،المرجع السابق، ص76.

²- تجدر الإشارة الى ان المسؤولية المدنية إما أن تكون مسؤولية عقدية أو تقصيرية و تكييف تلك المسؤولية ضمن المسؤولية التقصيرية لا يثير إشكالا لوضوح النصوص في ذلك لا سيما بالنسبة للغير لذي لا يربطه أي عقد بالضحية.

لقد اقر القانون الفرنسي القديم التمييز ما بين المسئولتين العقدية و التقصيرية على ما سبق بيانه و تبنى قانون نابليون هذه الفكرة و عن هذا القانون اخذتها أغلبية شرائع العالم و قوانينه ، و يقول أنصار فكرة ازدواجية المسؤولية المدنية أن الذي يحتم علينا فكرة التمييز بين نوعي المسؤولية المدنية هي الفروق الجسيمة القائمة بينهما من ناحية التنظيم الجدري الأساسي لكل منهما ، و هي فروق تظهر في مجالات و مظاهر شتى¹.

و لقد أدرج المشرع المصري ضمن القانون رقم 24 لسنة 1923 بشأن إصابات العمل فكرة أخطار المهنة ، أي ما يحتمل وقوعه من إصابات تتصل بعمل العامل أو بمهنته و لا دخل لخطأ صاحب العمل أو تقصيره فيها و لا لخطأ العامل نفسه، هذا ما يفسر الروح التي سيطرت على وضع القانون و يلاحظ أن بعض عقود العمل قبل صدور هذا القانون قد خالفت قواعد القانون العام و استحدثت لصالح العمال المبدأ الخاص بأخطار المهنة².

و يمكن القول في هذا الإطار أن المسؤولية التقصيرية³ تقسم إلى قسمين:

مسؤولية ذاتية و مسؤولية موضوعية.

المسؤولية الذاتية: هي تلك المسؤولية القائمة على أساس الخطأ سواء كان مفترض أو واجب الإثبات، و يندرج تحت هذا العنوان وفقا للقانون المدني الجزائري:

- المسؤولية عن الفعل الشخصي .

- مسؤولية متولي الرقابة .

- مسؤولية الحائز عن الحريق.

- مسؤولية المالك عن تهدم البناء.

و يشترط كل نوع من هذه الأنواع شروطا لقيامه¹.

2- الدكتور: حسن علي الذنوب، المبسوط في شرح القانون المدني، الضرر، دار وائل للنشر، القاهرة ، ط 1، 2006.

3 - مصطفى كامل منيب ، المبادئ القانونية في مواد عقد العمل ، دار الفكر العربي، ط 1، 2006.

المسؤولية الموضوعية: هي المسؤولية التي لا تقيم الخطأ أي دور في التعويض، وهي تقوم على فكرة تحمل التبعة و يندرج تحتها:

مسؤولية حارس الشيء أو الحيوان ومسؤولية المتبوع عن أخطاء تابعيه .

و قد حدد لها القانون مجموعة من الشروط أيضا². هذا هو التقسيم العام للمسؤولية التقصيرية باختصار شديد، ففي أي نوع من النوعين تندرج المسؤولية كنظام تكميلي في حوادث العمل؟

تبدو الإجابة للوهلة الأولى بسيطة، خاصة أمام اشتراط القانون الجزائي الخطأ لقيام هذه المسؤولية مما يؤدي إلى القول أن هذه المسؤولية مبدئيا مسؤولية ذاتية سواء تعلق الأمر برب العمل أو بالغير³.

لكن مع أكثر دقة و تفصيل يمكن ملاحظة ما يلي:

المطلب الأول : مسؤولية صاحب العمل.

لا تقوم مسؤولية صاحب العمل على أساس فكرة الخطأ لهذا لا تلجا هيئة الضمان الاجتماعي عند فحصها لظروف الحادث ، إلى البحث عن عما إذا كان صاحب العمل قد ارتكب خطأ او تقصير أدى الى وقوع الحادث ، إنما تركز اهتمامها حول ما إذا كان الحادث قد وقع أثناء العمل و كان سببه صاحب العمل فإذا ما توصلت الى ذلك فان رب العمل يكون مسؤولا عن خطاه⁴، و من تم ترجع هيئة الضمان الاجتماعي على رب العمل لتعويض مبلغ الاداءات المقدمة من طرف المؤمن له، و هذا ما تضمنته المادة 2/69 من القانون رقم 08/08 السالف الذكر.

1- القول بالمسؤولية التقصيرية هو بداية في التكييف، ذلك ان المسؤولية المدنية اما ان تكون مسؤولية عقدية او تقصيرية و تكييف تلك المسؤولية ضمن المسؤولية التقصيرية لا يثير اشكالا لوضوح النصوص في ذلك لا سيما بالنسبة للغير الذي لا يربطه اي عقد بالضحية.

2 - المواد 136 و 137 و 138 و 139 من القانون المدني.

3 - محمد الفولي: شرح قانون التامين الاجتماعي و التطبيقات الحسابية لنصوصه، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية 2000، ب ن ط ، ص 81.

4- حياوي فاطمة : المرجع السابق ، ص 52.

بالرجوع إلى القانون 08 /08 في مادته 71 ينص على انه « يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي طبقاً لأحكام القانون العام الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطاه غير المعذور او العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً لتعويض المبالغ التي دفعتها او التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير »¹.

من خلال هذه المادة نجد أن المشرع قد حدد الحالات التي يتسبب فيها رب العمل بخطاه في الحادث الذي وقع للعامل و الذي وفقه ترجع عليه هيئة الضمان الاجتماعي للمطالبة بالتعويضات المقدمة و إلى قواعد القانون المدني باعتبار أنها القواعد الواجبة التطبيق في غياب نص خاص و في نطاق مسؤولية رب العمل يجب التفرقة بين حالتين:

- حالة مسؤولية رب العمل عن فعله الشخصي .
- حالة مسؤولية رب العمل عن أفعال تابعيه.

الفرع الأول : مسؤولية رب العمل عن فعله الشخصي.

تعتبر مسؤولية رب العمل عن فعله الشخصي مسؤولية ذاتية شخصية كما بينه نص المادة 124 من القانون المدني التي جاء فيها "كل عمل أيا كان يرتكبه المرء ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سبباً فيه بالتعويض " غير أن الطابع الخاص لهذه المسؤولية يظهر من خلال اشتراط درجة معينة في خطأ رب العمل كما أوضحنا سلفاً على خلاف المادة 124 من القانون المدني التي لا تشترط درجة معينة في الخطأ .

و نؤكد في هذا الإطار أن مسؤولية رب العمل هذه هي مسؤولية عن الخطأ الشخصي² و ليس مسؤولية حارس الشيء³، حتى و لو تدخلت الآلة في إحداث الضرر و إن كان بعض الشراح يرون أن استبعاد الحارس هو تضييق لنطاق الحق في المطالبة بالتعويض.⁴

الفرع الثاني : مسؤولية رب العمل عن أفعال تابعيه .

¹ - انظر المادة 71 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 2008/2/32 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي
² - سمير الأودن: المرجع السابق، ص313.
³ - محمد محمدا حمد عجيز، المرجع السابق، ص232.
⁴ - محمد محمد احمد عجيز، المرجع نفسه، ص 232

لم يتضمن نظام حوادث العمل صراحة تحميل رب العمل التعويض عن الأضرار التي يلحقها تابعيه بالضحايا أو ذوي حقوقهم ولكن نص على الرجوع إلى القواعد العامة و التي تتضمن مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه.

فقد أجاز الفقه و القضاء المقارن هذا الاتجاه، حيث اقر بعض الشراح إمكانية رجوع المضرور او هيئة الضمان الاجتماعي على رب العمل وفقا للقواعد العامة في مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه¹ و ما أكد عليه المشرع في المادة 71 من قانون 08/08 التي تنص على انه « يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي طبقا لأحكام القانون الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطاه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا.....»²

و قد سمح القضاء الفرنسي بذلك في كثير من أحكامه³، و يشترط لانعقاد المسؤولية المدنية لرب العمل أن يكون ذلك الخطأ مرتكبا في نطاق مباشرة أعمال وظيفته، و يشترط إذن وجود صلة بين الخطأ و الوظيفة، فلا يمكن مطالبة رب العمل بالتعويض متى لم يكن للخطأ صلة بالعمل كقيام مشاجرة بسبب مسائل رياضية أو نقابية أو سياسية، و يعتبر وقوع الخطأ أثناء العمل قرينة على توافر الصلة بين الخطأ و العمل، لكن هذه القرينة بسيطة يمكن إثبات عكسها.

و إلى جانب هذا الشرط الذي يثبت الطابع الخاص لمسؤولية المتبوع عن أخطاء تابعيه في نظام حوادث العمل، يجب توفر الشروط المقررة في القواعد العامة في مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه و هي:⁴

- وجود علاقة تبعية .
- القيام بعمل غير مشروع.¹

4- انظر المادة 71 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 2008/2/32 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي
2 - انظر المادة 71 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/2/23 و المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.
3- محمد محمد احمد محمد عجيز، نفس المرجع السابق، ص99.
4- دربال عبد الرزاق : الوجيز في النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر 2004.

- القيام بعمل غير المشروع أثناء تأدية الوظيفة أو بمناسبةها .²

كما يظهر من خلال القانون الخاص بمنازعات الضمان الاجتماعي رقم 08 /08 أن هذا الأخير يشترط لقيام مسؤولية رب العمل عن أفعال تابعيه ضرورة إثبات خطأ التابع، و ذلك حسبما تقضي به القواعد العامة في هذا الشأن.

و الحكمة من ذلك هو دفع أصحاب العمل إلى التقيد بقواعد الرقابة التي يجب أن يقوم بها أصحاب العمل لاتقاء حوادث العمل و الأمراض المهنية و إلا تعرض لأحكام المسؤولية .

و خلاصة القول أن قيام مسؤولية رب العمل عن أفعال تابعيه تقتضي شروط واردة في القواعد العامة و شروط خاصة واردة في نظام حوادث العمل كما أوضحنا سابقا، و إذا كانت القواعد العامة تعطي الحق للمتبوع في الرجوع على تابعيه إذا ارتكب خطأ شخصي يعرضه للمسؤولية، فإنه من الأكثر ملائمة مع نظام حوادث العمل اقتصار الرجوع على التابع في إطار حوادث العمل على حالة ارتكاب خطأ عمدي أو غير معذور مراعاة لحالته الاجتماعية وتوخيا للبعد الاجتماعي لهذا النظام.

المطلب الثاني: أساس مسؤولية الغير .

لا تثير مسألة تكييف مسؤولية الغير أي إشكال لوضوح ما ورد من أحكام فيها مما يجعل هذه المسؤولية مسؤولية ذاتية ، و تكون عن الفعل الشخصي للغير مهما كانت صفة هذا الأخير أو وضعه القانوني ، وذلك حسب ما تنص عليه المادة 12 القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/2/23 و المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي³ كما تنص المادة 124 من القانون المدني على انه «كل فعل يرتكبه الشخص بخطئه ، ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض » وقد ذهب المشرع الى أبعد من ذلك ، فبدل

¹ - اثار هذا المصطلح خلافا بين الفقهاء بشأن المقصود به، فمنهم من يشترط خطأ من جانب التابع حتى تقوم مسؤولية المتبوع و منهم من يكفي بالفعل الضار للتابع، و يبدو ان هذا الاتجاه الاخير ارجح من سابقه انظر لتفصيل اكثر: علي فيلالي، المرجع السابق، ص138

² - الأستاذة لحو غنيمية ،محاضرات غير مطبوعة ، ألقيت على طلبة السنة الأولى قضاء بالمدرسة العليا للقضاء المرجع السابق.

³ - انظر المادة 12 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/2/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

لفظ "المراء" استعمل عبارة "الشخص" باعتبار أن المسؤولية الشخصية ليست قاصرة على الإنسان المتسبب في الضرر ، بل تتعداه إلى الغير سواء كان شخص طبيعي أو معنوي.¹

و لقد نصت المادة 70 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على ان مسؤولية الغير المتسبب في الحادث و ذلك بقولها « يجب على هيئة الضمان الاجتماعي طبقا لأحكام لقانون العام الرجوع على الغير المتسبب بخطاه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا لتعويض المبالغ التي دفعتها او التي عليها ان تدفعها لهذا الأخير » .²

فمن خلال هذه المادة يتضح لنا أن المشرع اقر مسؤولية الغير في حادث العمل الذي وقع للعامل المصاب و رتب على ذلك جزاءا يثمتل في حق هيئة الضمان الاجتماعي بالرجوع على الغير الذي تسبب بخطاه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له ، من اجل المطالبة بالمبالغ التي دفنتها او التي ستدفعها للمؤمن له .

المبحث الثالث : أساس المسؤولية في نظام حوادث العمل.

لقد عمد الفقه البحث عن أسس جديدة للمسؤولية تكون أكثر حماية للضحايا ، و من المؤكد قانونا، فقها و قضاء أن المسؤولية تستند إلى أساس معين يبرر أحكامها، و قد بحث الفقه مسألة أساس المسؤولية قديما و حديثا ، و تم الاتفاق مبدئيا على أن المسؤولية الذاتية تقوم على فكرة الخطأ في حين تقوم المسؤولية الموضوعية على فكرة تحمل التبعة.

و سنحاول من خلال القواعد العامة البحث عن أساس المسؤولية الواردة في نظام حوادث العمل وفق التفرقة بين مسؤولية رب العمل و مسؤولية الغير.

المطلب الأول : أساس مسؤولية رب العمل.

و نفرق في هذا بين مسؤولية رب العمل عن فعله الشخصي و مسؤوليته عن فعل تابعيه (العمال و ممثليه).

¹- الدكتور على فيلاي : الالتزامات الفعل المستحق للتعويض ، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية ، طبعة 2007، ص 52.
²- انظر المادة 70 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/2/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

الفرع الأول : أساس مسؤولية رب العمل عن فعله الشخصي.

كنا قد أكدنا بصدد الكلام عن تكييف المسؤولية أن مسؤولية رب العمل عن فعله الشخصي هي مسؤولية ذاتية قائمة على أساس الخطأ .

لكن هل هذا الخطأ مفترض أم واجب الإثبات ¹ ؟

يرى كثير من الشراح أن مسؤولية رب العمل في هذه الحالة قائمة على أساس الخطأ الواجب الإثبات ² و يرى البعض أن إعطاء هذا المفهوم يؤدي الى تضيق نطاق الحق في المطالبة بالتعويض التكميلي .

إذ أن إلقاء العبء على عاتق العامل يعرضه لأخطار الإثبات و المتمثلة في العجز عن إثبات خطأ رب العمل، و يؤيد البعض اشتراط إثبات الخطأ الذي يستهدف وضع حدود معقولة للرجوع على رب العمل ، لكن إذا كان هذا هو الأصل في القانون الجزائي أي اشتراط إثبات الضرور للخطأ العمدي أو غير المعذور لرب العمل لاستحقاق التعويض التكميلي فإننا نشير إلى إمكانية افتراض الخطأ في جانب رب العمل استثناءاً، إذ يمكن للقضاء استخلاص قرينة على خطأ رب العمل في حالة ما إذا تعلق الأمر بإخلاله بالتزام تفرضه عليه قوانين الوقاية و الأمن في مجال العمل ذلك أن بعض تلك الالتزامات قد تكون بتحقيق نتيجة ³ و عدم تحققها قرينة على خطأ رب العمل ⁴.

¹ - ان المسؤولية قد تقوم على الخطأ الواجب الإثبات ، اي يقع عبء الإثبات على المدعي أي الضرور ،في حين إذا كانت المسؤولية قائمة على الخطأ المفترض فإن عبء الأثبات ينتقل الى المدعي عليه الذي يلتزم بإثبات إنعدام الخطأ في جانبه ، إذ بمجرد وجود مجموعة من القرائن يفترض الخطأ في جانب المدعي عليه ،سواء كان الإقتراض قانوني أو قضائي (القرائن القضائية).

² -سمير الاودن : المرجع السابق ،ص137.

³ - تجدر الإشارة الى أن بعض الشراح يرون أن الالتزام القانوني الذي يعد الإخلال به خطأ في المسؤولية التقصيرية ،يكون دائماً التزام ببذل عناية ،عكس الإلتزام العقدي الذي قد يكون التزام ببذل عناية أو التزام بتحقيق نتيجة ،أنظر أحمد عبدا لرزاق السنهوري الوسيط في شرح القانون المدني ،نظرية الإلتزام بوجه عام (مصادر الإلتزام) دار إحياء التراث العربي ببيروت لبنان ص 779.

⁴ - إن أهمية تحديد طبيعة الإلتزام في النوع الأول قرينة على خطأ المدين الذي يقع عليه اثبات العكس في حين ان النوع الثاني يقع عبء اثبات الخطأ على عاتق الدائن الذي عليه اثبات عدم بدل المدين العناية الكافية : انظر علي فيلاي، الإلتزامات، النظرية العامة للعقد، موفم للنشر 2001، ص26.

الفرع الثاني : أساس مسؤولية رب العمل عن فعل تابعيه.

كما أكدنا في مناسبة سابقة، تقوم مسؤولية رب العمل على أعمال تابعيه متى توفرت شروطها ، و إذا كان الخلاف قائما بشأن أساس هذه المسؤولية بين الشراح، إذ يؤسسها كل جانب منهم على أساس مخالف للآخر، فإن المسؤولية لا تقيم أي وزن لخطأ المتبوع و لا ينفي هذا الأساس اشتراط نظام حوادث العمل إثبات خطأ التابع باعتباره تابع ، لكن دون اشتراط خطأ رب العمل.

تقوم مسؤولية المتبوع بمقتضى أحكام المادة 136 مدني اذ يكفي أن يثبت الضحية وجود علاقة تيعية بين التابع المتسبب في الضرر و المتبوع المسؤول عن جبر الضرر.

وان الضرر الذي لحقها هو من فعل التابع الضار و حصل ذلك حال تأدية العمل او بسببه او بمناسبةه و المسؤولية الملقاة على عاتق المتبوع هي مسؤولية مفترضة .

المطلب الثاني : أساس مسؤولية الغير.

باعتبار أن مسؤولية الغير في ظل نظام حوادث العمل هي مسؤولية عن الفعل الشخصي فإنها تقوم على أساس الخطأ الواجب الإثبات، فيقع عبء إثبات خطأ الغير على المضرور في حوادث العمل ، وذلك إثبات المضرور انحراف الفرد عن سلوك المألوف ،بمعنى الإخلال بواجب تفرضه القواعد القانونية يكون كافيا لوجود الخطأ المدني من دون التساؤل عن الحالة النفسية للفاعل .¹

إن المشرع الجزائري لم يشترط درجة معينة من الخطأ ، اذ يتحمل الغير التعويض التكميلي الذي نصت عليه المادة 3/69 من القانون 08/08 في حالة رجوع المؤمن له عليه² متى المرتكب كان السبب في حدوث الضرر للضحية ، و مهما كانت درجته أو صورته .

¹ - إن من الفقه من يقيم هذه المسؤولية على اساس تحمل التبعة و منهم من يقيمها على فكرة الضمان وغير ذلك من الاسس انظر لاكثر تفصيل :علي علي سليمان،دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري (المسؤولية عن فعل الغير،المسؤولية عن فعل الاشياء،التعويض)،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري1984،ص67.
² حسن علي الذنوب : المبسوط في شرح القانون المدني الضرر ،دار وائل للنشر ،سنة 2006 ،ص 79 و 80.

الفصل الثاني : تطبيقات المسؤولية في ظل نظام حوادث العمل.

عند وقوع حادث عمل و يتم إثبات طابعه المهني من طرف هيئة الضمان الاجتماعي فان سبب الحادث يكون راجع إما الى صاحب العمل او الغير او حتى إلى العامل نفسه ، ولقد تضمن القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي أحكام خاصة بهذا الشأن في الباب الرابع تحت عنوان الطعون ضد الغير و المستخدمين (أرباب العمل) في المواد من 69 الى 77.¹

و لقد نصت المادة 69 من القانون رقم 08/08 على انه " يقصد بالطعن ضد الغير و المستخدمين في مجال الضمان الاجتماعي ، المذكور في المادة الأولى أعلاه في مفهوم هذا القانون :²

- رجوع هيئة الضمان الاجتماعي ضد مرتكب الخطأ المتسبب في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا لتعويض مبلغ الاداءات المقدمة .
- رجوع المؤمن له اجتماعيا او ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ ، قصد الحصول على تعويض تكميلي .

و لقد حدد القانون 08/08 صور و حالات تطبيق قواعد المسؤولية ، و حصرها في خطأ رب العمل و خطأ الغير و الخطأ المشترك ، كما اخضع وسائل نفيها (قواعد المسؤولية) لأحكام القانون المدني و سنعرض بنوع من التفصيل لصوره الثلاثة في مبحث أول ، ثم لأثار المسؤولية في مبحث ثاني والى كيفية إثبات و نفي المسؤولية في مبحث ثالث.

المبحث الأول : أركان المسؤولية المدنية في ظل نظام حوادث العمل .

المسؤولية المدنية المترتبة عن حدوث ضرر لأي شخص لا يربطه عقد مع مسبب الضرر فهي تقصيرية و تقوم متى كان هناك إخلال بالتزام قانوني تترتب عنه أضرار للغير و المسؤولية التقصيرية تنقسم الى ثلاثة أقسام المسؤولية عن الفعل الشخصي أي كل ما يقع

¹ - سماتي الطيب: حوادث العمل و الأمراض المهنية ، المرجع السابق ، ص125.

² - انظر المادة 69 الفقرة الثالثة من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/2/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

عن الشخص نفسه، و المسؤولية عن فعل الغير ، من أهمها مسؤولية التابع عن تابعه ،التي تعتبر اشد أنواع المسؤولية¹، و أخيرا المسؤولية عن الأشياء .

المطلب الأول : الخطأ .

الخطأ ركن أساسي في المسؤولية التقصيرية فإذا أوقع شخص ضررا بالغير لا يكفي وقوع الضرر فقط، بل يجب أن يكون الفعل الذي أتاه الشخص محضا ،و قد وجد تعريف الخطأ عدة إشكالات ولكن تعريفه ببساطة دون التطرق إلى الصعوبات التي يثيرها هو " الفعل ألقصدي او الغير ألقصدي الذي يسبب ضررا غير مشروع للغير مرتبا على من صدر منه التزام بالتعويض " أو هو إخلال بالتزام أوجبته القانون و هو بدل عناية بان يكون يقضا متبصرا حتى لا يضر بالغير فهو انحراف عن السلوك لا يأتيه الرجل العادي إذا ما وجد في نفس الظروف الخارجية التي أحاطت بمن احدث الضرر".

وإذا كانت درجات الخطأ لا يعتد بها في المسؤولية التقصيرية، إلا انه إذا تعلق الأمر بحوادث العمل فالمرجع قد حدد الحالات التي يعتد فيها بدرجات الخطأ، بالنظر الى مرتكب الخطأ.

و إن اختلفت تسميات المسؤولية التقصيرية إلا انها تشترك من حيث أركانها في الخطأ و الضرر ، و العلاقة السببية بين الخطا و الضرر، و بالاستناد إلى نص المادة 124 ق م ج فان أي فعل يرتكبه المرء و يسبب بخطاه ضررا للغير ، يكون من حق المضرور المطالبة بالتعويض، دون تحديد لدرجات الخطأ سواء كان عمديا أو بإهمال، جسيما أو يسيرا ، خطأ خفيف أو غير مغتفر .

فمن الناحية النظرية ليس لهذا التفاوت في الأخطاء أهمية مادامت نتيجتها واحدة²، لكن الأمر يختلف في إطار حوادث العمل بحيث يعتد بدرجة الخطأ في بعض الحالات .

¹ - علي علي سليمان : النظرية العامة للالتزام ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ، ط 6 2005، ص 140.
² - علي فيلالي : الالتزامات(العمل المستحق للتعويض)،مؤم للنشر،الجزائر، ب ن ط،2004 ، ص72.

أما بالنسبة للركن الثاني من أركان المسؤولية المدنية فهو الضرر ، إذ لا مسؤولية بدون ضرر ، و إن كانت كل الأضرار قابلة للتعويض في القواعد العامة فهي ليست كذلك في إطار حوادث العمل .

و في كل الأحوال سواء في القواعد العامة أو القواعد الخاصة بحوادث العمل ، يجب أن تربط بين الفعل و الضرر علاقة سببية ، و إلا فلا مجال للحديث عن التعويض.

لقد حدد القانون 08 /08 من خلال المواد 70 و 71 و 74 صور و مظاهر تطبيق قواعد المسؤولية، و حصرتها في خطأ رب العمل، و خطأ الغير و الخطأ المشترك.

و سنتعرض بنوع من التفصيل إلى الصور الثلاثة وفقا الآتي:

الفرع الأول : خطأ المستخدم (صاحب العمل).

يرى بعض الشراح¹ ، أن من أهم المبادئ التي يقوم عليها نظام حوادث العمل هو مبدأ حصانة رب العمل، و مضمون 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، و يعد باطلا كل اتفاق يقيم المسؤولية على عاتق رب العمل ذلك أن قوانين التأمينات الاجتماعية و حوادث العمل تعد من النظام العام الشيء الذي يتعذر معه استبعاد تطبيقها و اللجوء إلى قانون آخر (القواعد العامة) عملا بقاعدة أن الخاص يقيد العام ، غير أن هذه الحصانة المبدئية تختفي في بعض الحالات، و وفقا لبعض الشروط.

فقد حدد القانون 08 /08 تلك الحالات و تلك الشروط، وفقا لما جاء في نص المادة 71 منه التي تضمنت النص الآتي " يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي ، طبقا للقواعد العامة الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعيه في الضرر الذي لحق بالمؤمن اجتماعيا لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها

¹ - عامر سلمان عبد المالك: الضمان الاجتماعي في المعايير الدولية و التطبيقات العملية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان 1998.

لهذا الأخير " و يدخل هنا التعويضات التي دفعها في إطار قانون 83 / 13 كما يحق للمصاب أو ذوي حقوقه المطالبة بالتعويضات الإضافية¹ ، عن الأضرار الناجمة عن الحادث وفقا

لقواعد للقانون حسب ما جاء في المادة 72 و المادة 73 من نفس القانون و بهذا تكون هذه المواد قد حددت حالات قيام مسؤولية رب العمل في تكميل التعويض بصورة خطئه العمدي. و قبل التعرض إلى الصورتين للخطأ لا بد من تحديد المقصود برب العمل.

مفهوم رب العمل:

جاء في نص المادة الثالثة من القانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي :

" يعتبر كأصحاب عمل مكلفين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الذين يستخدمون عاملا واحدا أو أكثر أيا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل و مدتها و شكلها كما هي محددة في التشريع و التنظيم المتعلق بعلاقات العمل "

و جاء في المادة الرابعة من نفس القانون " يعتبر كذلك أصحاب عمل، الخواص الذين يستخدمون لحسابهم الخاص عمالا مهما كانت صفتهم مقابل أجر".

تحدد عند الاقتضاء كليات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم .²

إذن ينصرف مفهوم رب العمل إلى كل شخص طبيعي أو معنوي يلتزم بناء على عقد العمل بتمكين العامل من تنفيذ العمل و بأن يدفع له أجرا في مقابل التزامه بأداء العمل تحت رقابته و إشرافه ،³ و إذا كان الشخص الطبيعي لا يثير مشاكل بشأن إسناد الخطأ إليه فإن الشخص المعنوي يثير مشاكل في هذا الشأن ، إلا أن البعض يرى بأن الشخص المعنوي يكون مسؤولا باعتباره متبوعا بالنسبة للأضرار التي يتسبب فيها تابعوه، في حين يكون

¹ - يمكن القول ان هذا المصطلح غير سليم و لا يستقيم مع المعنى المراد منه، و المصطلح الأسلم هو التعويض التكميلي، و قد استعملت النسخة الفرنسية هذا المصطلح الأخير.

² - انظر المادتين 3 و 4 عدلتا على التوالي بالمادتين 2 و 3 من القانون 17 / 04 المعدل و المتمم للقانون 14 / 83، ج ر س رقم 72 لسنة 2004.

³ - محمد محمد احمد عجز: المرجع السابق، ص80.

مسؤولاً شخصياً عن الأخطاء التي يرتكبها العضو القائم بالإدارة لأن إرادة هذا الأخير تعتبر إرادة الشخص المعنوي، و يفترض أن القائم بالإدارة من مسير و مجلس إدارة الشخص المعنوي :

” هم العقل المفكر له، و عند قيامهم بالأعمال باسمه فإنهم يتجردون من شخصيتهم الطبيعية و يلبسون الشخصية المعنوية ”¹.

و على هذا الاعتبار يكون الشخص المعنوي ملزماً بتعويض تكميلي بناء على مسؤوليته الشخصية و يجب إثبات ارتكاب القائم بالإدارة خطأ عمدي أم غير معذور.

و تثار مشكلة تحديد رب العمل لما نكون بصدد انتقال سلطة رب العمل على العامل إلى رب عمل آخر، كما في إعاره العمال أو العمل المشترك أو المؤقت، أو في حالة تأجير آلات لرب عمل آخر مع من يعمل عليه من عمال ، فهنا من يعتبر رب العمل المخاطب بأحكام حوادث العمل؟

استقر القضاء على اعتبار المستفيد أو الشخص الذي يؤدي العمل لحسابه مجرد تابع العمل الأصلي الذي يظل مخاطباً بأحكام حوادث العمل و على هذا يكون المستفيد في حكم رفقاء العمل بالنسبة للعام و إن كان العامل يخضع لسلطة المستفيد، فأساس مباشرة تلك السلطة هو التفويض الصادر إليه من رب العمل.²

أولاً. الخطأ العمدي.

نصت المادة 71 من القانون 08 /08 على انه ” يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي طبقاً لأحكام القانون الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطاه غير المعذور أو العمدي” و عليه يتضح أن المادة السالفة الذكر قد أحالت كيفية تحديد الخطأ العمدي للقواعد العامة.³ و بالرجوع إلى القواعد العامة لا نجد لهذا الخطأ تعريفاً قانونياً، لذلك وجب البحث عن

¹ - علي فيلاي : العمل المستحق للتعويض ، مرجع سابق، ص80.

² - محمد محمد احمد عجيز، المرجع السابق، ص85.

³ - انظر المادة 71 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/2/23 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي .

التعريفات الفقهية ، و بالرجوع إلى الفقه نلاحظ أنه لم يستقر على تعريف قانوني موحد، بل انقسم في ذلك إلى نظريتين: نظرية العلم و نظرية الإرادة.

فيرى أصحاب **نظرية العلم**¹ ، أنه يكفي لقيام العمد أن تتوفر لدى الفاعل إرادة الفعل فقط و العلم بالنتيجة التي تترتب عليه دون إرادة هذه النتيجة لأن النتيجة بحسب هؤلاء أمر غير متصور منطقياً و غير صحيح من الناحية القانونية، فالإرادة حسبهم لا سيطرة لها على إحداث النتيجة، و إنما تقتصر سيطرتها على الفعل، كما أن العمد هو إرادة مخالفة القانون و هذه الإرادة تقتصر سيطرتها على الفعل، و هذه الإرادة تتوافر إذا أراد الفاعل ارتكاب فعله و هو يعلم بالنتيجة، فالعلم هو الذي يعطي إرادة الفعل صفتها غير المشروعة بحيث يكون مجموع إرادة الفعل و العلم بالنتيجة الخطأ العمدي، أما إرادة النتيجة فهي لن تضيف جديداً إلى فكرة الخطأ العمدي.

أما نظرية الإرادة فيرى أنصارها أن العمد هو إرادة الفعل المكون للجريمة و إرادة النتيجة معا ، فانصراف الإرادة إلى السلوك بغرض إحداث النتيجة هو جوهر العمد لا يتوافر إلا به و حجتهم في ذلك أن العلم حالة نفسية لا تكشف عن الغاية لدى الإنسان.

و الملاحظ أن نظرية الإرادة هي المطبقة فقها و قضاءً في مجال حوادث العمل و المسؤولية المدنية، لذلك فالخطأ العمدي في هذا المجال هو التعدي الذي يقوم به المرء بقصد لإضرار بالغير² فهو يشترط لدى الفاعل توافر نية أو قصد الإضرار من جهة، و نية إتيان الفعل الذي سبب الضرر من جهة أخرى.³

¹ - محمد محمد احمد عجيز: نفس المرجع السابق، ص60.

² - علي فيلاي: المرجع السابق، ص73.

³ - محمد حسين منصور: مصادر الالتزام (الفعل الضار، الفعل النافع، القانون)، دار الجامعية بيروت 2000، ص68.

فالخطأ العمدي يتكون من عنصرين:

1/ فعل عمدي¹ أي أن الفاعل يتعمد ارتكاب الفعل، أي اتجاه نيته لذلك، و بذلك نخرج عن الخطأ العمدي الأفعال غير العمدية، كالجرح نتيجة الإهمال.²

2/ نية الإضرار، فلا اعتبار الخطأ عمدي يجب أن تتجه نية رب العمل إلى إحداث الضرر بالضحية³ فإذا توفر هذان العنصران اعتبر رب العمل مرتكباً لخطأ عمدي يقيم مسؤوليته في تعويض تكميلي، و تعتبر نية الإضرار هي مناط التفرقة ما بين الخطأ العمدي و الخطأ غير المعذور كما سوف نرى.

و يلاحظ أن القضاء الفرنسي وسع في مجال الخطأ العمدي حيث اعتبر أن الخطأ يكون عمدياً متى اتجهت نية رب العمل إلى إلحاق الضرر و إن أصاب عاملاً آخر ، و اكتفى هذا القضاء بالقصد العام لتوفر عنصر العمد فاعتبر الخطأ عمدياً واقعة أفضت إلى الوفاة حتى و لو كان الفاعل لم يقصد بضرباته إحداث الوفاة، فاكتمى أن يكون الضرب في حد ذاته خطأ عمدياً⁴ ، و يتم 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)، و التقدير يكون موضوعي مجرد في الخطأ غير المعذور.

و بالرجوع إلى القوانين الفرنسية فان المشرع الفرنسي أكد على انه في حالة ما إذا صدر عن رب العمل او عن احد أتباعه خطأ عمدي و نتج عنه إصابة العامل فانه في إمكان هذا العامل المصاب الرجوع على من احدث الإصابة في الحدود التي لا يكفي فيها قانون إصابات العمل بتعويض العامل المصاب تعويضاً كاملاً و معنى هذا انه اذا حدثت مشاجرة بين العمال أنفسهم و أصيب بعضهم بأضرار في جسمه فانه بإمكان هذا العامل المصاب أن يرجع على رب العمل بالتعويض، فإذا لم يكن ما حصل عليه من تعويض كافياً لتعويضه عن

¹ - انظر في تطبيقات القضاء الفرنسي: cass sos 13 jan1966.n65-10-806.bull civ ix.lamy social.op cit 1432.p654v لا عن طحطاح علال حوادث العل بين نظرية الأخطار الاجتماعية و قواعد المسؤولية، رجع سابق، ص 108

² - 5-cass crim 19 fev1958.bull crim.p296.n65-10-806.bullcrim...p296.lamy social.ibid v 1432.p654 عن طحطاح علال نفس الرجع السابق، ص108.

³ - عمراني عبد القادر: المرجع السابق، ص30.

⁴ - cass crim 22 avril 1959 نقلاً عن محمد محمد احمد عجيز: مرجع سابق، ص74.

كامل الضرر الذي لحقه و أصابه ،فانه في إمكانه مقاضاة كل من العامل الذي كان السبب في إصابته و رب العمل طبقا لإحكام القواعد العامة في العمل الضار أو المسؤولية التقصيرية لينال عن هذا الطريق ما عجز قانون العمل عن تقديمه له من تعويض .¹

ثانياً : الخطأ غير المعذور.

لم يعرف القانون رقم 08 /08 الخطأ غير المعذور غير أن المشرع عرفه في المادة 45 من القانون 15 /83 المؤرخ في 1983/07/02 الملغى بالقانون رقم 08/08 السالف الذكر فنصت المادة على انه" يتمثل الخطأ غير المعذور و الصادر عن صاحب العمل في توفر إحدى الشروط الآتية :

-خطا ذو خطورة استثنائية .

-خطا ينجم عن فعل أو عن تغاض متعمد .

-خطا ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه .-عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر " .

و يعود أصل تحديد الخطأ غير المعذور لمحكمة النقض الفرنسية بموجب قرار لها صادر عن الدوائر المجتمعة في 15 جويلية 1941 ، و قبل هذا التحديد من طرف محكمة النقض كان الأمر في تحديد الخطأ غير المعذور متروك للسلطة المطلقة لقاضي الموضوع و لكن في 22 فبراير 1932 تراجعت محكمة النقض و نسبت لنفسها أمر الرقابة على ما إذا كانت الوقائع تشكل خطأ غير معذور أم لا².

و قرار 1941 المذكور آنفا هو الذي حدد بدقة شروط الخطأ غير المعذور و التي تبنتها المادة 45 من القانون 15/83، لكن الفرق هو أن محكمة النقض الفرنسية اشترطت تلازم هذه الشروط³، أي ضرورة توافرها جميعا لاعتبار الخطأ غير معذور في حين اكتفت المادة

¹ - الدكتور حسن علي الذنوب :المبسوط في شرح القانون المدني الخطا ، دار وائل للنشر، طبعة 2006 ،ص175.

² - محمد ابراهيم دسوقي : تقدير التعويض بين الخطأ و الضرر توزيع دار الفكر الغربي ص 365.

³ - لقد جاء في قرارها سابقا " أن الخطأ غير المعذور هو الخطأ الجسيم بصورة اعتيادية الناتج عن عمل أو إهمال إرادي و عن وعي و الذي ينتج مبرر و دون وجود عنصر القصد" و الملاحظ أن هذا الخطأ ظهر لأول مرة في إطار القانون فرنسي بقانون 19 أبريل 1989 الخاص إصابات العمل، محمد ابراهيم دسوقي ص 365.

45 المذكورة بتوفر حالة واحدة لاعتبار الخطأ غير معذور، و الملاحظ أن الأمر 183 /66 المتعلق بتعويض حوادث العمل و الأمراض المهنية الملغى بموجب المادة 83 من القانون 13 /83 قد نهج نفس محكمة النقض الفرنسية باشتراط وجوب التلازم بين الشروط¹، وهو ما أخذ به قانون 08 /08 المتعلق بالمنازعات حينما لم يتطرق لعناصر الخطأ الغير المعذور. و الملاحظ أن القانون المصري حدد الخطأ غير المغتفر لكنه ربطه بالضحية، حيث جاء في المادة 57 من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1985 " يعفى رب العمل من الضمان إذا حدثت الإصابة عن سوء سلوك فاحش و مقصود من قبل العامل و معتبر في حكم ذلك كل فعل يحدثه العامل تحت تأثير الخمر أو المخدرات، مخالفة التعليمات العامة التي يضعها المحل، أو مخالفة الأوامر الصريحة التي يصدرها رئيس العمل على تنفيذها في حدود سلطته أو عدم استعمال العامل الوقاية "².

لكن المشرع الجزائري قصر اعتماد هذا الخطأ على رب العمل لثبوت تعويض تكميلي للعامل أو رجوع هيئة الضمان الاجتماعي عليه إذن يثبت الخطأ الغير المعذور وفقا للقانون 08/08 في حق صاحب العمل بتوفر الحالات و هي : * الخطورة الاستثنائية للخطأ و المقصود بذلك أن يكون خطأ رب العمل من الجسامة و تقدير استثنائية جسامة الخطأ يكون وفقا للفعل الإيجابي أو السلبي المكون لركن الخطأ و ليس لما يترتب من نتائج ، ذلك أن جسامة النتائج تتعلق بركن الضرر لا بركن الخطأ.³

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

- إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه، لا تعني هذه الحالة انصراف إرادة صاحب العمل لإحداث الضرر و إلا كنا بصدد خطأ عمدي، و لكن المراد هنا هو إدراك النتيجة التي يمكن أن تحدث عن الفعل دون انصراف الإرادة لإحداثها ،لكن يجب أن لا يكون صاحب

3- لقد 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 و عدم وجود سبب مبرر " .

²- عمراني عبد القادر: المرجع السابق، ص 32.

³- بدر جاسم اليعقوب: المرجع السابق، ص 160.

العمل متأكدا من تحقق النتيجة و إلا كنا بصدد خطأ عمدي، و على القاضي تقدير الحالة في ظل المعيار الموضوعي لا الشخصي.¹

- عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر، أي عدم وجود أي سبب معقول يبرر سلوك صاحب العمل و الواضح من نص هذه المادة أنها تتعلق بصفة مباشرة بالتزامات صاحب العمل فيما يخص ضمان الأمن و الحماية و الوقاية الصحية في العمل ، و التي نضمها المشرع بأحكام قانونية و تنظيمية خاصة.²

- و على هذا يكون رب العمل مسؤولا 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 و الخطأ المقصود أو العمدي³ ، في حين يعتبره البعض الآخر، خطأ إرادي يقع بين الخطأ الجسيم و الغش⁴ .

و يربط بعض الشراح هذا الخطأ بالإخلال بالتزامات الأمن و الحماية و الوقاية الصحية في العمل التي تجعلها القوانين و الأنظمة على عاتق رب العمل⁵ 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 و لو لم تتضمن الالتزام المخل بالقوانين و الأنظمة.

و مناط التفرقة بين الخطأ غير المعذور و الخطأ العمدي كما أشرنا هو نية الاضرار بالعامل التي تنتفي في الأول و تتحقق في الثاني، و لاعتبار الخطأ غير معذور يجب اعتبار الفعل الصادر من رب العمل عمديا.

1- بدر جاسم اليعقوب: نفس المرجع، ص61.

2- عامر سلمان عبد المالك: المرجع السابق، ص667.

3- احمية سليمان عبد المالك: نفس المرجع، ص77.

4- علي فيلاي: المرجع السابق، ص77.

5- احمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص73.

ومن هذا المنطلق فقد قضت محكمة النقض الفرنسية بهيأتها العامة في 10/يوليو 1941 بان الخطأ غير المغتفر عبارة عن خطأ ذي جسامه غير عادية يصدر إما على شكل فعل أو على شكل امتناع إرادي مع إدراك الفاعل لنتائج هذا الفعل أو الامتناع و انتفاء كل سبب يبرر ذلك و هو يتميز عن الخطأ العمد بانتفاء القصد.¹

و إذا لم يمكن تحديد مصدر الحادث لا يمكن الاحتجاج بالخطأ غير المعذور ضد رب العمل حسب الاجتهاد القضائي الفرنسي.²

إن الخطأ الجسيم اقرب ما يكون إلى الغش و كثيرا ما يخلط الفقهاء بين الخطأ الجسيم و الخطأ الغير المغتفر فانه لا ينطوي على عنصر التدليس او الغش و مع ذلك فقد أصدرت بعض المحاكم الفرنسية أحكاما عديدة اعتبر فيها الخطأ الغير المغتفر اكبر قدرا و أعظم من الخطأ الجسيم.³

و نرى أنه من الأفيده و الأكثر تماشيا 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 و ليس الخطأ.

أما اشتراط ارتكاب صاحب العمل خطأ غير معذور أو خطأ عمدي فنرى أن يعتد به في إطار العلاقة بين رب العمل و هيئات الضمان الاجتماعي، إذ يقرر رجوع هذه الأخيرة على رب العمل بالتعويضات التي دفعتها للضحية في حالة ارتكابه خطأ عمدي أو خطأ غير معذور، و هو ما أخذ به قانون 08/08 في المواد 71، 72 و هذا ليحمل رب العمل على احترام القوانين و الأنظمة و الالتزام بدرجة أكبر من الحيطة و الحذر و كبحا لعدم مبالاته و رعونته، ذلك أن حماية العامل من حوادث العمل يعد أسمى و أولى من تعويضه بعد حصول الحادث عملا بالمبدأ القائل الوقاية خير من العلاج و هذا ما حاول القانون الجزائري تحقيقه من خلال إصدار مجموعة من القوانين و الأنظمة وذلك بالضغط على رب العمل

¹ - ss sos 7 juil 1980.n79-14-116 et casss soc 16 oct1984.n82-12-701.lamy social.op
cit.v1438.p655. نقلا عن طحطاح علال، المرجع السابق، ص 94.

² - الدكتور ديب عبد السلام: المنازعات في الضمان الاجتماعي، المجلة القضائية لسنة 1996 العدد الثاني الديوان الوطني للأشغال التربوية 1998 ص27

³ - الدكتور حسن علي الدنوب: نفس المرجع السابق، ص174.

لحملة على أكثر حيطة بتقرير الرجوع عليه من طرف هيئة الضمان الاجتماعي في حالة خطئه العمدي أو غير المعذور بما يجعله يتحمل التعويض كاملا بشكل يؤدي إلى إعطاء الوقاية أهمية أكبر. و في نهاية هذا الفرع 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 للتعويض حيث يتم تعويض المضرور بغض النظر عن درجة الخطأ سواء كان ايجابيا او سلبيا, وسواء كان عمديا او غير عمدي ,وسواء كان جسيما او غير جسيم¹.

الفرع الثاني : خطأ الغير.

لا يقتصر حصول العامل على تعويض تكميلي، أو رجوع هيئة الضمان الاجتماعي بالتعويض طبقا لقواعد المسؤولية على خطأ رب العمل ، بل يشمل أيضا خطأ الغير ، و يكتسي تحديد المقصود بالغير في هذا الإطار أهمية بالغة لمعرفة القواعد المطبقة عليه .

غير أن الفقه لم يستقر على مفهوم موحد للغير إذ يعتبر الغير خلاف رب العمل أو تابعيه أو هو كل شخص أجنبي عن جهة العمل متى شارك جزئيا أو كليا بخطئه في تحقق الخطر اي هو شخص خلاف صاحب العمل او تابعيه².

و إن كان هذا التعريف يستقيم مع نص المادة 1/404 من القانون الفرنسي (قانون الضمان الاجتماعي) ، فمتى قام الدليل على نسبة الإصابة إلى شخص آخر خلاف صاحب العمل و تابعيه، كان للمضرور أو خلفه العام الحق في أن يطالب الفاعل بالتعويض عن الضرر وفقا للقانون العام في حدود عناصر الضرر التي لم يتم التعويض عنها اجتماعيا³.

و يستقيم أيضا مع الأمر 66- 136 الذي تم إلغاؤه بموجب القانون 83 / 13 حيث جاء في المادة 124 منه إذا تسبب شخص في الحادثة من غير رب العمل أو أعوانه يحتفظ المصاب

¹ - الدكتور محمد حسين منصور: المرجع السابق ص 65.

² - محمد احمد عجيز: المرجع السابق ، ص 246 .

³ - محمد احمد عجيز: نفس المرجع السابق ، ص 247.

بحق طلب التعويض" ، و هو ما أخذ به المشرع الجزائري في قانون 08/08 التعلق بالنازعات في جال الضمان الاجتماعي.

و على هذا نرى أن القانون الجزائري يتماشى و يتوافق مع الرأي الذي يعرف الغير أنه كل شخص خلاف صاحب العمل ، فيشمل الأجنبي عن العمل كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين رب العمل و الضحية ¹ و لقد أوضحنا بصدد تحديد رب العمل أن صاحب العمل الذي يعار له العامل يعد تابعا لرب العمل ² الأصلي فهو إذن ليس من الغير.

و يمكن القول و نحن بصدد التعرض لخطأ الغير أن القانون الجزائري لم يشترط درجة او صورة معينة من الخطأ، إذن يتحمل الغير التعويض التكميلي الذي نصت عليه المادة 3/69 من القانون رقم 08/08 في حالة رجوع المؤمن له عليه ، ³ متى ارتكب خطأ كان هو السبب في إحداث الضرر، و مهما كانت درجته أو صورته.

و يقصد بخطأ الغير تلك التصرفات و الأفعال غير المسؤولة الناتجة عن إهمال أو طيش أو سوء تقدير التي يقوم بها أشخاص غير صاحب العمل او تابعيه ، و التي من شأنها أن تلحق أضرار بأحد أو جماعة من العمال ، سواء كانوا داخل أماكن العمل أو أثناء أو بمناسبة العمل، و حتى في تلك الظروف متى اعتبر القانون الحادث حادث عمل كحادث الطريق.

4

الفرع الثالث : الخطأ المشترك.

قد يكون الضرر الذي لحق بالضحية ناتج عن تلازم مجموعة من الأخطاء و اجتماعها و على هذا تكون المسؤولية مشتركة بين مرتكبي تلك الأخطاء ، كل حسب نسبة خطئه في إحداث الضرر ، و قد تبنى القانون 08/ 08 هذا الطرح في نص المادة 74 منه التي جاء فيها

¹ - سمير الأودن : المرجع السابق ص 75.

² - أحمية سليمان : المرجع السابق ص 75.

³ - نصت المادة 3/69 من القانون رقم 08/08 على انه "رجوع المؤمن له اجتماعيا او ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ قصد الحصول على تعويض تكميلي".

⁴ - عبد الرحمان خليفي الوجيز في منازعات الضمان الاجتماعي ص130 مرجع سابق .

" في حالة ما إذا كانت فيها مسؤولية الأضرار التي لحقت بالمؤمن له اجتماعيا مشتركة بين الغير و المستخدم يمكن هيئة الضمان الاجتماعي أن ترجع على أحدهما أو كلاهما متضامنين " 1 .

ومقتضى هذا النص فان الخطأ قد يكون مشترك بين :

الغير و صاحب العمل في المسؤولية وحينها يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب التسديد من أحدهما أو ترجع على كلا الطرفين بالتضامن وفق القانون المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية إذا كانت التعويضات التي من المفروض أن تلقى عليه تفوق ما هو وارد في هذا القانون بين الغير و صاحب العمل و هنا كذلك يتحمل الغير تعويض حسب مساهمة خطئه في إحداث الضرر، و لا 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 و الأمراض المهنية التعويضات التي كان من المفروض أن تلقى على ذمة صاحب العمل بمقتضى القانون العام (قواعد المسؤولية)².

في حالة الخطأ المشترك بين الغير و المصاب فهنا لا يتحمل الغير سوى تعويض يقدر بنسبة مساهمة خطاه في احداث الضرر ، و يكون ملتزما بتعويض المضرور بتلك النسبة و برد ما دفعته هيئة الضمان الاجتماعي من التعويض الرئيسي في حدود التعويض الملقى على عاتقه و الذي يقدر وفقا للقواعد العامة ، و هذا ما يسمى حق الرجوع المقرر قانونا لصالح هيئات الضمان الاجتماعي.

وقد رتب المشرع مسؤولية المؤمن له (العامل) في حالة واحدة و هي الحالة التي يشترك فيها مع الغير المتسبب في وقوع حادث العمل ، فهنا المسؤولية تكون مشتركة بين مرتكب الأخطاء كل حسب خطاه في احداث الضرر، و هذا ما نصت عليه المادة 75 من القانون رقم 08/08 على انه " في حالة ما إذا تحمل المؤمن له اجتماعيا المسؤولية على الضرر جزئيا

1- انظر المادة 74 من القانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

2- احمد ابراهيم الدسوقي :المرجع السابق ،ص434.

و تحمل الغير او المستخدم جزء منها لا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على هدين الأخيرين الا في حدود مسؤوليتهم¹ .

كما تجدر الإشارة الى ما تطرقت اليه المادة 72 من القانون السالف الذكر و التي جاء فيها على انه يمكن للمؤمن له اجماعيا او ذوي حقوقه مطالبة الغير او المستخدم بتعويضات إضافية في الحالات المذكورة في المادتين 70 و71 شريطة إدخال هيئة الضمان الاجتماعي في الخصومة² .

أما المادة 73 نصت على انه يمكن للمؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه في الحالات المذكورة في المادتين 70 و71 ، التدخل في الدعوى المرفوعة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي ضد الغير او المستخدم طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية³ .

و نرى أن الخطأ المعتبر في هذه الحالة بالنسبة لصاحب العمل هو كل خطأ مهما كانت درجته فلا يشترط لاشتراكه مع الغير أن يكون الخطأ عمديا أو غير معذور ، مع التأكيد على عدم إمكانية الرجوع عليه بتعويض تكميلي إلا في حالة توفر وصفي الخطأ المذكورين الخطأ العمدي و الغير معذور .

و الحاصل من هذا المطلب أن نظام حوادث العمل ربط التعويض التكميلي بخطأ رب العمل العمدي أو غير المعذور، أو بخطأ الغير مهما كانت درجته .

المطلب الثاني : الضرر و العلاقة السببية .

لا وجود للمسؤولية و لا حديث عن التعويض التكميلي ما لم يتوفر بالإضافة الى الخطأ ركنان آخران لا يقلان أهمية عنه ،هما الضرر و العلاقة السببية . إذ يقال عادة لا مسؤولية بدون ضرر ، فالضرر أساس التعويض ، على أن تربطه علاقة بين الخطأ الذي أصاب المضرور .

¹ - انظر المادة 75 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

² - انظر المادة 72 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/2/23 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

³ - انظر- المادة 73 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/2/23 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

الفرع الأول : مفهوم الضرر

تتفق قواعد حوادث العمل مع القواعد العامة في الشروط الواجب توافرها للتعويض، إلا أنهما يختلفان في الأضرار المعوض عنها، هذا الاختلاف يبرره الطابع التكميلي للتعويض .

تعريف الضرر: يقصد بالضرر الاذي الذي يصيب الإنسان، في جسمه او ماله او شرفه او عواطفه، و قد يكون الضرر ثابتا كما يمكن أن يكون متغيرا و يكون الضرر ثابتا في آثاره و نتائجها، فلا يكون عرضة للتغير، لا في قيمته و لا في مقداره، و معالمه واضحة يسهل على القاضي تحديد مقدار التعويض المقابل له كما لو أدى الفعل الضار إلى موت المتضرر حالا او بتر ساقه او يده.¹

و قد يكون الضرر متغيرا، لا يحتفظ بذاتيته و قيمته، و يكون عرضة للزيادة او النقصان بعد وقوعه، و الضرر المتغير ياخذ إحدى صورتين :

الأولى:

أن يطرأ التغير على الضرر ذاته، بما يؤثر على العناصر المكونة له فيختلف قدره سواء بالزيادة او النقصان عما كان عليه وقت وقوعه، أي تغير ذاتي للضرر، و يوصف بأنه تغير في مقدار الضرر²، سواء كان الضرر ماديا او معنويا. و يحدث التغير دون أن يتأثر بعامل خارجي أو ظرف من الظروف الملازمة³.

فالإصابة الجسدية مثلا، إذا ما سببت للمصاب درجة عجز معينة، قد تزداد نسبتته بعد فترة ما يبرر للمتضرر المطالبة بالتعويض مرة أخرى عن الزيادة الحاصلة، و إن حالة المضرور قد ازدادت سوءا، كما لو أصيب العامل في إحدى عينيه ثم تطورت الإصابة بعد الحكم و أدت الى فقد بصره، ولاكن ينبغي في هذا الفرض أن لا ينسب للعامل المصاب أي إهمال او تقصير في العناية و العلاج.

¹ - قلة فيروز: مذكرة لنيل شهادة المجستار، المرجع السابق، ص 160.

² - حسن الذنوب: المبسوط في شرح القانون المدني، الضرر، المرجع السابق، ص 314.

³ - عزيز كاضم جبر: الضرر و تعويضه في المسؤولية التقصيرية، مكتب دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان 1998، ص 187.

الثانية : ألا يتغير الضرر ذاته ، فيضل من حيث عناصره المكونة له كما كان حين وقوعه دون أن يتفاقم أو يتناقص، لكن التغير يطرأ على قيمته معبرا عنها بالنقود فتختلف قيمته النقدية انخفاضا او ارتفاعا عما كانت عليه وقت وقوعه بسبب تغير القدرة الشرائية للنقود.¹

و احتمال التغير أكثر في الضرر الجسدي ،كونه ضررا يمس السلامة الجسدية ،فمن يتعرض لحادث سيارة بخطأ من سائقها ،و سبب له كسرا في يده وفي وقت المطالبة بالتعويض تكون الإصابة قد تطورت فأصبحت عاهة مستديمة ،فهذه التغيرات ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد مقدار التعويض.

تتخذ الحالة الصحية للمضروب ،دورا هاما في حدوث التغير في الضرر خاصة في حالة الأضرار الجسدية ،و هي ما تعرف بمسألة الاستعداد الشخصي للمتضرر، أي حالة الضرر السابقة على الحادث و التي تساهم في تفاقم النتائج التي تخلفها الإصابة ،فتكون النتائج التي تترتب عن الإصابة ليست كما لو كان الشخص المضروب سليما ، إذ يحتمل أن تتفاقم الأضرار و تصل إلى درجة كبيرة من الخطورة .² و تنبغي الإشارة في هذا الصدد الى أن حالة المضروب الصحية و إن كانت سببا في تفاقم الضرر ، يجب أن لا تؤدي الى حرمان المضروب من التعويض ، هذا ما قضت به محكمة النقض الفرنسية بدوائرها المختلفة حين قررت منح التعويض للمضروب دون النظر الى حالته الصحية قبل الحادث و مدى استعداده الشخصي.³

أنواع الضرر : الضرر نوعان ،ضرر مادي ، و ضرر معنوي و هو الادي الذي يلحق بغير ماديات الإنسان ، و كلاهما قابل للتعويض وفقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية⁴، لكن حين يتعلق الأمر بالمسؤولية في نطاق حوادث العمل ،فاننا نستشف بعض الخصوصية .

1-الضرر المادي : الضرر المادي ينصرف الى معنى الضرر المحسوس،أي له مظهر خارجي قد يصيب المضروب في ماله او جسمه.

¹ - سعدون العامري: تعويض الضرر في المسؤولية التقصيرية، مركز البحوث القانونية، بغداد، 1981، ص207.

² - سعدون العامري :المرجع نفسه، ص177.

³ - نقض مدني فرنسي 13 تشرين الثاني 1917 ماخوذ عن سعدون العامري ، المرجع نفسه، ص178.

⁴ - عبد القادر الفار : مصادر الالتزام ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ،عمان، 2006، ص188.

و الضرر المالي هو اذى يصيب الذمة المالية للضرور , اذ يؤدي الى إنقاص العناصر الموجودة فيها , كما لو اتلف شخص مال شخص آخر , كحرق منزل او سرقة أموال او إتلاف سيارته بحادثة من حوادث المرور¹ فالضرر يوصف بأنه مالي متى ما أصاب حقا ماليا للمتضرر .

أما الضرر الجسدي فلم يحض في الماضي بنفس الأهمية التي يحض بها في الوقت الحاضر , و لعل ذلك يعود الى أسباب عديدة يمكن اجمالها بما يأتي :

نذرة الحوادث التي تؤدي الى المسؤولية المدنية , فبساطة الحياة و بدائية الوسائل المستخدمة في شؤونها كان له اثر في ذلك , كما أن الصناعات الكبيرة لم تنشأ بعد بل كانت الصناعات الصغيرة هي السائدة فكان الإنسان يشعر بالطمأنينة على حياته و سلامة جسده في كل مجالات حياته .

ايمان الناس بفكرة القضاء و القدر و خضوعهم لها , و كان نتيجة ذلك أن ساد الاعتقاد بان الإصابة الجسدية قدر من الله الذي لا مرد لقضائه.

المبالغة في احترام جسم الإنسان و عدم الرغبة في عاملته معاملة الأشياء تطبيقا للمثل الروماني المشهور " إن الإنسان الحر لا يمكن أن يثمن بالنقود " و نتيجة لأسباب أعلاه ظهرت نتيجة غريبة هي أن حماية الذمة المالية للإنسان أولى من حماية الإنسان نفسه.²

وفقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية فإن الضرر المالي و ان كان قابلا للتعويض وفقا للقواعد العامة إلا انه لا يمكن تعويضه وفقا لقواعد الضمان الاجتماعي , الذي اشترط صراحة أن تكون الإصابة جسدية و مادام للتعويض الصبغة التكميلية فلا يجوز المطالبة بتعويض الضرر المالي.

ب-الضرر المعنوي: تكاد تكون اغلب التعاريف التي طرحت في معنى الضرر المعنوي تلتقي في نقطة واحدة , هي انه ضرر يصيب الجانب غير المالي للمتضرر , أي الجانب المعنوي للشخص , و قد يفوق تأثيره السلبي على المتضرر تأثير الضرر المادي.

1- سعدون العري : المرجع السابق ,ص55.

2- سعدون العري : المرجع السابق,ص100.

وقد ذهب في هذا الصدد العلامة السنهوري إلى أن الضرر المعنوي يمكن إرجاعه إلى حالات عديدة، فهو قد يصيب الجسم كالألام الناجمة عن إصابة الجسم بالجروح و التشويه الذي يتركه الفعل الضار في جسم المضرور ، او يصيب الشرف و الاعتبار كالقذف، والسب، وهتك العرض، وإيذاء السمعة ، و الاعتداء على الكرامة او ضرر يصيب العاطفة و الشعور .¹

لكن ما يميز القواعد المنظمة لحوادث العمل وفقا لقواعد الضمان الاجتماعي هو عدم نص المشرع على الضرر المعنوي ، و اعتبر أن الضرر الجسدي هو الواجب التعويض ، بمفهوم المخالفة لا يجوز المطالبة بالتعويض إذا كان الضرر الذي أصاب العامل معنويا مهما كانت درجة الأذى الذي يسببه ، حتى و إن أدى إلى هلاك العامل و لان التعويض في هذا المجال له الطابع التكميلي ، فيتأثر بالتعويض الرئيسي وجودا و عدما .

و يجب هنا الإشارة الى أن الضرر المعنوي في حوادث المرور، يؤخذ به قانونا و يعرض عنه ، لكن ماذا لو كيف حادث مرور بحادث عمل مزدوج (حادث طريق)، فهنا يعرض على أساس القواعد المنظمة لحوادث المرور ، أم يرفض التعويض عنه طبقا لحوادث العمل ؟

ركز المشرع الجزائري على مبدأ تكييف حادث المرور الذي له صبغة تشغيلية (الحادث المزدوج) بانه حادث عمل² ، و بالتالي يرفض التعويض عنه.

رفض المشرع للتعويض المعنوي ، يشوبه الكثير من النقد كونه يخالف القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني ، و الأولى بالتشريع الخاص أن يوضح او يتم حقا اقره القانون العام .

قد يكون غاية المشرع من حرمان المتضرر او ذوي حقوقه من حقهم في التعويض عن الضرر الأدبي، يمكن أن يفهم بطبيعة الأخطار التي هي بالأخير على صلة بنشاط العامل

¹ - احمد عبد الرزاق السنهوري: الوجيز في النظرية العامة للالتزام، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ب ن ط 2004، ص723.

² - مبروك محادي : المرجع السابق ، ص 102.

و تعويضه يجب أن يكون بالتالي على أساس مقدرته البدنية دون البحث عن ألامه ،أو ما قد يلحق ذوي الحقوق إذا كان الحادث قاتلا.¹

شروط الضرر الموجب للتعويض : إن الضرر كركن جوهري من أركان المسؤولية المدنية ،لا يكفي مجرد وجوده كي يستطيع المتضرر المطالبة بالتعويض عنه ، فلا بد من توفر بعض العناصر الضرورية فيه ،هذه العناصر اختلفت في تسميتها هناك من اعتبرها شروطا للضرر و هناك ن اعتبرها صفات للضرر² و هذه الشروط عامة للضرر سواء كان ثابتا او متغيرا.

ا-ضرر يمس بمصلحة مشروعة : يشترط في الضرر أن يمس بمصلحة مشروعة ،حتى يتمكن المضرور من المطالبة بالتعويض ، و إن يكون قد تعرض شخصا للضرر ،فليس له أن يطالب بتعويض ضرر أصاب غيره ، إلا اذا كان خلفا للمصاب .

يجب أن يمس الضرر بحق مالي ،من الحقوق العينية او الحقوق الشخصية فالاعتداء على حق الشخص في السلامة ، هو إخلال يسبب ضرر للمعتدى عليه و عليه فان أي ضرر يمس جسم العامل ،او يفقده احد أعضائه يكون قد وقع ضررا بحقه في السلامة ،يخوله الحق في المطالبة بالتعويض.

كذلك إذا أدى الضرر الى وفاة العامل و كان المعيل الوحيد لعائلته ،فالضرر مس العائلة بحرمانهم من معيلهم ، و هو إخلال بمصلحة مشروعة يخولهم الحق في المطالبة بالتعويض.

أما اذا كانت المصلحة غير مشروعة فلا تعويض عنها ، فالخليلة التي تفقد خليلها نتيجة حادث معين لا تستطيع أن تطالب بالتعويض عن الضرر الذي أصابها فالعلاقات غير الشرعية لا تتمتع بذات الحماية للعلاقات الشرعية كالزواج القانوني.³

ب- أن يكون الضرر محققا :

¹ - مبروك محمادي : المرجع نفسه،ص111.

² - سعدون العامري: المرجع السابق،ص104-106.

³ - احمد عبد الرزاق السنهوري: المرجع السابق،ص718.

ترفع دعوى التعويض إذا وقع الضرر فعلا ، و إذا لم يتحقق وقوعه ، فيكفي أن يكون مما سيقع حتما، و هو ما يسمى بالضرر المستقبل .¹

الضرر المستقبل هو ضرر قامت أسبابه ، لكن تراخت نتائجه كلها او بعضها الى المستقبل فيكون محققا و يصلح أساسا للمطالبة بالتعويض، كلما كان نتيجة لازمة لضرر وقع فعلا فاذا تعرض عامل للضرب و سبب له عاهة مستديمة ، فان الضرر الناشئ عن هذا الضرب قد يقع بعضه في الحال عقب الحادثة مباشرة و البعض الآخر يقع مستقبلا و يستمر ما بقي العامل المصاب حيا ، و كلا الضررين محقق و يصلح ان يكون أساسا للتعويض .²

و هذا كالحروق الحادثة من الأشعة التي تبدو أول الأمر هينة ثم تتمخض عن ضرر جسيم في المستقبل يتخذ صورة تشويه جسم المصاب ، او إصابة العامل إصابة تعقده عن العمل فهي غير محققة غير أن أثارها تظهر في الخسارة التي تلحق بالعامل جراء عجزه عن الكسب مستقبلا ، و هو ضرر محقق بإمكان القاضي تقدير التعويض عنه ، أما اذا كان غير ممكن لعدم التأكد من مقداره ، فبوسع القاضي الحكم بالتعويض عن الضرر الحالي ، مع الاحتفاظ للمضروب بحقه في المطالبة به خلال مدة معينة .³

يتميز الضرر المستقبل عن الضرر الاحتمالي ، في أن الأول محقق الوقوع و التعويض عنه على أساس سليم اما الثاني فهو غير محقق الوقوع ، و المطالبة به لا تقوم على اي أساس فهو غير كافي لقيام المسؤولية على عكس تفويت الفرصة فهي ضرر قابل للتعويض وفقا للقواعد العامة ، إذ يمكن للعامل الذي أصيب بحادث ، أن يعتد في طلب التعويض بما فاتته من فرصة للترقية الى درجة أعلى في عمله بسبب الإصابة ، أما عن إمكانية تحقق الترقية من عدمها فهي أمر احتمالي غير محقق الوقوع⁴ لا يجوز التعويض عنها .

و بالرجوع للطابع الخاص لأحكام حوادث العمل ، نجد المشرع قد أشار صراحة الى التعويض عن الضرر الجسدي فقط ، و لان التعويض في هذا الإطار له طابع تكميلي متصل

¹ - حسن علي الذنوب :المرجع السابق، ص 206 و ما يليها.

² - محمد احمد عابدين التعويض بين الضرر المادي و الادبي و الموروث ، منشأة المعارف، الاسكندرية ، ب ن ط 2002، ص 74.

³ - احمد عبد الرزاق السنهوري: المرجع السابق، ص 101 .

⁴ - محمود جلال حمزة: المرجع السابق، ص 101.

وجودا و عدما بالتعويض الرئيسي، فلا تعويض عن تفويت الفرصة مع إمكانية المطالبة بتعويضها في دعوى مستقلة .

الفرع الثاني : مفهوم العلاقة السببية .

كي تصح المطالبة بالتعويض عن الأضرار الناتجة عن الفعل الخطأ، يجب أن تقوم العلاقة السببية بينهما، بحيث يكون الضرر نتيجة طبيعية او متفرعة عن هذا الفعل فإذا تداخلت أسباب اخرى فساهمت في إحداث الضرر ،ينظر عندئذ في كل حالة على حدة ،لتحديد الرابطة السببية الضرورية لقيام موجب التعويض فالشخص يسأل فقط عن نتائج أعماله و على كل من تسبب او ساهم في إحداث الضرر أن يتحمل مسؤولية التعويض عنه ، بالقدر الذي يحدده القاضي في كل قضية تبعا للمعطيات المتوافرة فيها و تطبق عند تعدد الأسباب القاعدة القانونية المعتمدة في تحديد السببية¹ .

و برزت في الفقه المدني نظريتان مختلفتان الأولى عرفت بنظرية تعادل الأسباب و الثانية نظرية السبب الملائم و قد تفرعت عنها نظرية السبب المباشر ثم نظرية السبب المنتج².

1- نظرية تعادل الأسباب : تقضي نظرية تعادل الأسباب ، بالاعتداد بكل سبب اشترك في إحداث الضرر و لو كان سببا بعيدا ، لان جميع الأسباب التي تدخلت في وقوع الضرر تعتبر أسبابا متكافئة او متساوية .

و لما كان الخطأ احد الأسباب المتكافئة ، والضرر لم يكن ليحدث لولا وقوعه فانه يعتبر وحده سببا له ، من ثم تقوم علاقة السببية بينه و بين الضرر.³

2- نظرية السبب الملائم : ينظر وفقا لهذه النظرية الى النتيجة من منظار السبب الذي أحدثها مباشرة و كان من شأنه عادة أن يحدثها وفقا للمجرى الطبيعي و العادي للأمر فيسأل

¹ - مصطفى العوجي : المرجع السابق ،ص223.

² - المرجع نفسه ،ص286.

³ - العربي بلحاج : المرجع السابق ،ص288.

من تسبب بها دون سواها من النتائج التي حصلت بسبب عوامل أخرى تضافرت في حدوثها.¹

المبحث الثاني : آثار المسؤولية المدنية .

بعد توافر أركان المسؤولية من خطأ و ضرر ، و كذا وجود علاقة سببية بينهما و بغض النظر عن الشخص الذي تسبب في إحداث الضرر ، فان الالتزام الناشئ عن المسؤولية التقصيرية هو جبر الضرر ،من خلال دفع التعويض الذي يتناسب مع حجم الضرر الذي أصاب المضرور .

التزام المضرور بدفع التعويض يكون بإتباع إحدى الطريقتين ، طريقة ودية و طريقة قضائية ، الطريقة الودية تتم باتفاق و تراض بين العامل و مسبب الضرر بحضور هيئة الضمان الاجتماعي ، تتميز هذه الطريقة بالبساطة إذ لا تثير أي إشكال بالإضافة الى ربح الوقت و التقليل من المصاريف، أما في حالة عدم التمكن من الوصول الى اتفاق ، فيتم اللجوء الى الطريقة القضائية، من طرف العامل المضرور او ذوي الحقوق من جهة ، و من جهة أخرى هو حق أيضا لهيئة الضمان الاجتماعي للمطالبة بالمبالغ التي سبق و أن دفعتها و الوسيلة التي تكفل لهم الحصول على التعويض هي الدعوى و لتكون الدعوى مقبولة يلتزم رافعها بإتباع إجراءات المطالبة القضائية بالتعويض.

في هذه الحالة يتولى القاضي تحديد مدى أحقية العامل في التعويض من عدمه إما برفض الدعوى و الاكتفاء بالتعويض من هيئة الضمان الاجتماعي ، و إما ثبوت مسؤولية المدعى عليه عن الضرر ، و ثبوت حق المضرور في التعويض ، و لان التعويض يتعلق بحوادث العمل يجعله خاضعا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية ، و القواعد الخاصة بالطابع التكميلي²

¹ - مصطفى العوجي : المرجع السابق ،ص288.

² - قلة فيروز : الحماية القانونية للعامل ، المرجع السابق ،ص168.

المطلب الأول : دعوى المطالبة بالتعويض .

دعوى المسؤولية يرفعها العامل المضرور او ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ سواء كان صاحب العمل او تابعيه او الغير و يكون سببها الفعل الضار المطلوب تعويضه ، او الواقعة التي تولد عنها الحق في التعويض ، أما موضوع الدعوى فهو المطالبة بالتعويض التكميلي و لان التعويض الذي أخده من هيئة الضمان الاجتماعي لم يكن كافيا لجبره .

إن كان طرفا الدعوى هما المدعي بصفته مضرورا ، و المدعى عليه بصفته مسبب الضرر و مسؤولا عن التعويض، إلا أن هناك أشخاصا يأخذون هذا الوصف دون أن يكون من وقع عليهم الضرر شخصيا ، كأن يأخذ وصف المدعى عليه أطرافا او أشخاصا لم يتسببوا في وقوعه.

و لضمان قبول الدعوى يلتزم المدعى برفعها أمام القضاء المختص، و إن كان الاختصاص في دعوى التعويض واضحا ، كونه يرجع الى القضاء المدني ، إلا أن ذلك لا يمنع من وجود جهات أخرى حولها القانون البث في الدعوى ، بالنظر إلى الفعل في حد ذاته او الى الأطراف.

و بعد أن ترفع الدعوى و قبل الفصل في التعويض يسعى المسؤول الى محاولة نفي و إبعاد المسؤولية عن نفسه ، ليتخلص بعد ذلك من دفع التعويض.¹

الفرع الأول : أطراف دعوى المسؤولية .

لا تقوم الدعوى الا بوجود طرفين على الأقل ، احدهما المضرور الذي يبادر الى رفع الدعوى ، و الثاني المسؤول عن الضرر و يكون مدعى عليه، كما يمكن أحيانا إدخال بعض الأطراف في الخصام لوجود علاقة لهم به .

¹ - قلة فيروز: الحماية القانونية للعامل المرجع السابق ،ص170.

أولا المدعي :

المدعى في دعوى التعويض هو المضرور، أي العامل الذي تعرض إلى خطر مهني يرفع الدعوى بنفسه إذا كان أهلا للتقاضي أو بواسطة نائبه القانوني كالولي أو الوصي أو القيم إذا لم يكن أهلا للتقاضي .

إذا أدى الحادث الى وفاة العامل ، تنتقل صفة المدعى الى ذوي الحقوق، غير أن سبب الدعوى لا يتغير سواء رفعت من المضرور أو من ذوي الحقوق، اذ تكون بغرض المطالبة فقط بالتعويض التكميلي .

وفقا للقواعد العامة يمكن رفع الدعوى من الخلف العام و الخاص ، ومن الدائنين إلا أن الطبيعة الخاصة للتعويض عن الأضرار المهنية ، لا يخول للدائنين المطالبة بالتعويض استنادا على الدعوى غير المباشرة ، لان الضرر المطالب تعويضه وقع على جسم العامل و ليس على طابع مادي ، فو حق متصل بشخص العامل فقط¹، الأمر ذاته بالنسبة للخلف .

ثانيا: المدعى عليه.

المدعى عليه في دعوى التعويض هو المسؤول عن الخطأ الذي نجم عنه الضرر ثابتا او مفترضا ، و سواء كان مسؤول عن فعله الشخصي او فعل تابعه إذا كان أهلا للتقاضي ، اما إذا كان ناقص الأهلية فتوجه الدعوى الى نائبه ، سواء كان وليا او وصيا او قيما .

و إذا توفي المسؤول فهنا لا يضيع حق العامل في المطالبة بالتعويض ، بل ترفع الدعوى على ورثته ، و يتم استقاء التعويضات من التركة .

إذا كان الخطأ مشتركا بين رب العمل او احد تابعيه من جهة ، و بين الغير من جهة أخرى ، فهنا نكون أمام تعدد المسؤولين ، و بالتالي تعدد المدعى عليهم ، اذ يكون كل منهم مسؤولا عن دفع التعويض كله ثم يرجع على الباقي اذا كانت المسؤولية تضامنية ، كما يمكن أن يحدد القاضي نصيب كل منهم .

¹ - علي علي سليمان : دراسات في المسؤولية ، المرجع السابق ، ص242.

يمكن أن يكون المدعى عليه شخصا طبيعيا ، كما يمكن أن يكون معنويا و يتحمل المسؤولية المدنية إذا ارتكب احد أعضائه عملا سبب ضررا للغير ، فيلتزم بتعويض العامل المصاب او ذوي الحقوق من بعده ، وله حق الرجوع على ممثليه بكل ما قام بدفعه للمضرور.¹

هيئة الضمان الاجتماعي طرف متدخل أو مدخل في الخصام :

قد تتدخل هيئة الضمان الاجتماعي في الدعوى ، إذ لها حق المطالبة باسترداد المبالغ التي دفعتها على سبيل التعويض الاجتماعي ، سواء كان حادث العمل وفقا للمفهوم الضيق أو الواسع ، أي كان مسبب الضرر، الغير أو رب العمل أو تابعوه.

و الغير هوكل شخص أجنبي عن العلاقة التي تربط رب العمل بالمضرور فإذا كانت الإصابة او الضرر نتيجة فعل الغير ، فيلزم بالتعويض التكميلي للمضرور وفقا لقواعد المسؤولية المدنية ، فهو ملزم أيضا بتعويض هيئة الضمان الاجتماعي عما دفعته من تعويضات .

تقدم التعويضات وفقا للقواعد العامة ، على أساس الإثراء بالا سبب ، دون الحاجة الى الاستناد الى نص خاص و ذلك لتوافر شروطها ، فالمسؤول قد اثري بمبلغ التعويض الذي كان ملزما بدفعه ، في حين افتقرت هيئة الضمان الاجتماعي لذات السبب² .

و إذا كانت المسؤولية مشتركة مع أشخاص آخرين كالمضرور مثلا فلا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على الغير إلا في حدود حصته فقط .

و يحق أيضا لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على رب العمل اذا وصف خطاه بالعمدي أو غير المعذور ، فالتامين لا يشملهما فهي ملزمة قانونا في علاقتها مع رب العمل وفقا للعقد الذي بينهما ، لذلك كان هذا الأخير مسؤولا بالمبالغ التي دفعتها الهيئة³ ، و اذا كانت مسؤولية الغير مشتركة مع رب العمل فان توزيع المسؤولية بين رب العمل و الغير يكون

¹ - العربي بلحاج : المرجع السابق ، ص 223-225.

² - عز الدين الدناصوري و عبد الحميد الشواربي: المسؤولية المدنية في ضوء الفقه و القضاء، دار المطبوعات الجامعية القاهرة، 1996، ص1068.

³ - بن محمد عبد الله : المرجع السابق ، ص28.

بمثابة توزيعا بين الغير و هيئة الضمان الاجتماعي ، و لا يجوز للهيئة مطالبة الغير إلا اذا تجاوزت التعويضات المؤسسة بموجب قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية التعويضات الملقاة على ذمة رب العمل .

كما يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على رب العمل بدعوى الحلول على المضرور اذا كان سبب الضرر خطأ متعمد او غير مغتفر من رب العمل¹ فلا تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتعويض ضرر لم تغطيه اشتراكات رب العمل و يكون من واجب الهيئة نظرا لوظيفتها الاجتماعية أداء التعويض للمضرور او ذوي الحقوق و لها في هذه الحالة الرجوع على رب العمل بدعوى الحلول.

الفرع الثاني: الجهة القضائية المختصة بنظر الدعوى .

الجهة القضائية المختصة بنظر التعويض التكميلي ،فبالنظر الى كونها دعوى تعويض يمكن رفعها أمام جهات قضائية متنوعة ، فبالنظر الى كونها دعوى تعويض فيمكن رفعها أمام القضاء المدني أما اذا نظرنا اليها من جانب الأطراف ، فيمكن رفعها أمام القضاء الاجتماعي ، كما يمكن رفعها أمام القضاء الجنائي اذا كان الفعل يشكل جريمة .

1- اختصاص المحاكم المدنية : الجهة القضائية المختصة بنظر دعوى التعويض هي المحاكم المدنية بوصفها ذات الولاية العامة بكل دعاوى التعويض ، و كونه التزاما يدخل ضمن الالتزامات او الحقوق المالية التي ينظمها القانون المدني .

إن دعوي المطالبة بالتعويض التكميلي عن فعل ضار صادر عن الغير او صادر عن تابعي رب العمل او حتى خطأ يأخذ وصف الخطأ العمدي أو غير المعذور لرب العمل ، فهي دعوى مدنية تختص بها المحاكم المدنية .²

¹- انظر المادة 71 من القانون رقم 08-08 ، المرجع السابق.
²- قلة فيروز : الحماية القانونية للعامل، المرجع السابق ، ص 172.

2- اختصاص المحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية : يعود الاختصاص بالنظر في دعوى التعويض الى المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية، كون أن احد طرفيها على الأقل له صفة العامل، و الخطر أيضا له الصفة المهنية .

إن السمة و الطابع المميزين للمنازعات الاجتماعية ، و مما تستوجبه من مرونة و سرعة للبت و الفصل فيها ، و حتى لا يتضرر الأطراف من تماطل الإجراءات القضائية ، كل ذلك فرض تشكيلا خاصا بالمحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية لتكون منسجمة مع خصوصيات النزاع ، يتم تشكيل المحاكم بأسلوبين :

- يثمتل الأسلوب الأول في التعيين ، أي أن المحكمة تتشكل من قضاة معينين من طرف الجهات المختصة .

- الأسلوب الثاني يثمتل في الأسلوب المختلط أي انه بالإضافة الى القضاة المعينين يوجد ممثلون للعمال و ممثلون لأصحاب العمل بنسب متساوية و هو الأسلوب الذي أخذ به المشرع الجزائري.¹

و عليه تعقد جلسة المحاكمة المختصة برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال و مساعدان من المختصين ، أما في حالة غياب المساعدين من جهة العمال او أصحاب العمال طرفا النزاع ، أو من له مصلحة شخصية ، فيتم تعويضهم بمساعدين احتياطيين إذا أمكن حضورهم²، فيعوضون بقاضي أو بقاضيين حسب الحالة و يعينون من طرف رئيس المحكمة³.

إلا أن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، نص في مادته 502 : ًيتشكل القسم الاجتماعي، تحت طائلة البطلان من قاض رئيسا و مساعدين طبقا لما ينص عليه تشريع العمل .

¹ - حرشاي صابرينة : المرجع السابق، ص 65.

² - قرار المحكمة العليا ، غ ا، ملف رقم 32775 مؤرخ في 1985/5/13 ، متى كان من المقرر ان المحكمة الاجتماعية تكون برئاسة قاضي و مساعدان و عدم حضورهم لا يرتب البطلان، م ق عدد3، 1998 ص 136-137.

³ - رشيد واضح : المرجع السابق ، ص 54.

يكون صوت المساعدين تداوليا و في حالة تساوي الأصوات يرشح الكفة صوت رئيس المحكمة ، كما أن عدم إشارة الحكم الى الطرف الذي يمثله المساعدون يؤدي الى بطلانه ناهيك عن الحالات التي يذكر فيها ممثل طرف دون ممثل طرف آخر .¹

أما اذا تعلق الأمر بتشكيلة المجلس القضائي ، فنجد أن المشرع قد ركز على مبدأ هام هو احترام التشكيلة كونها من النظام العام و تعرض القرار الى النقض .²

3- اختصاص القاضي الجنائي :

يختص القاضي الجنائي بالنظر في دعوى التعويض التكميلي ، حين يشكل الفعل الضار جريمة جنائية ، تستلزم تحريك الدعوى العمومية الى جانب الدعوى المدنية .

و يكون للمدعى حرية الاختيار، بين المطالبة بالتعويض أمام القضاء المدني او الجنائي و اختصاص القاضي الجزائي في هذه الحالة استثنائي ، إذ بمجرد انعدام الخطأ الجزائي ينتفي اختصاص القضاء الجنائي و يصبح غير مؤهل للفصل في الدعوى .³

و من هنا يتضح أن القضاء يتشدد حين يمنح الاختصاص الاستثنائي للمحاكم الجزائية إذ يستلزم وجود رابطة سببية مباشرة بين الجريمة و الضرر .

هذا في حالة اختيار المضرور رفع دعواه أمام القاضي الجزائي ، أما إذا فضل رفع الدعوتين مستقلتين فهنا يجب على القاضي المدني وقف الفصل في الدعوى المدنية حتى يفصل القاضي الجزائي في الدعوى العمومية ، بل الأكثر من ذلك يتقيد به و مثاله إذا اثبت القاضي الجزائي ركن الخطأ او اثبت وجود الاعتداء، فليس للقاضي المدني أن يقضي بعكس ذلك ، الأمر ذاته إذا وصف القاضي الجزائي الخطأ انه متعمد ، فلا يمكن القضاء بغير ذلك للقاضي المدني ، مع مراعاة القيدتين التاليين :

¹ - عبد الرحمان خليفي : المرجع السابق ،ص48.

² - قرار المحكمة العليا ، غ ا، ملف رقم 131785 وُرخ في 24/09/1996 ، قضت المحكمة العليا القبول بطعن القرار شكلا لصدوره عن اربعة قضاة في غياب قانون ينص على التشكيلة ، يعتبر مخالفة لنص المادة 144 من ق ا م و لما كانت القواعد المتعلقة بتشكيل المجلس القضائي من النظام العام ، فعدم احترامها يتعين نقض القرار ، م ق ، عدد 1 1999 ص148 و149.

³ - العربي بلحاج : المرجع السابق ،ص232.

-لا يتقيد بالتكليف القانوني للوقائع .

لا يرتبط القاضي المدني بالوقائع التي أثبتتها القاضي الجزائي إلا ما كان إثباته ضروريا لقيام الحكم الجنائي .¹

أما إذا رفعت الدعوى المدنية أمام القضاء المدني ، و لم ترفع أمام القضاء الجنائي فيمكن للقاضي المدني إصدار حكمه دون أن يتقيد بما يمكن أن يكون حكم المحكمة الجزائية لو رفعت الدعوى أمامها .²

و يلتزم المدعي برفع دعوى الضمان ضمن الآجال المحددة لها و قبل سقوطها بالتقادم المحدد في دعوى التعويض بانقضاء خمسة عشرة سنة ، من يوم وقوع العمل غير المشروع او الفعل الضار ، أما إذا كان الفعل الضار يشكل جريمة جنائية و نشأت عنه دعوى تعويض مدنية و دعوى عمومية ، فان كان التقادم المدني يوصف بالطويل فان التقادم في المسائل الجنائية قصير ، حدده المشرع بعشرة سنوات حين يكيف الفعل على انه جنائية وحدده بثلاثة سنوات في الجنحة ، و بسنتين في المخالفات .³

المطلب الثاني: أحكام التعويض التكميلي.

يمتاز هذا التعويض نتيجة طابعه التكميلي بخصائص معينة من حيث المجال و من حيث الإجراءات و كذلك من حيث التقدير.

لذلك سنحاول التعرض لهذا التعويض من خلال هذه النقاط مع إبراز الطابع التكميلي له وفقا لكل نقطة.

الفرع الأول: مجال التعويض التكميلي.

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

¹ - قرار المحكمة العليا ،ملف رقم 56959 مؤرخ في 19/08/1988 ، لا يرتبط القاضي المدني بالحكم الجنائي الا في الوقائع التي فصل فيها بحكم ، م ق، عدد 3 ، 1991 ، ص32 و 33.

² - محمود جلال حمزة : المرجع السابق ،ص150.

³ - تجدر الاشارة الا ان بعض الجرائم لا تتقادم مثل جرائم الارهاب ، عن قلة فيروز مرجع سابق، ص175.

أولاً : 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 ، و لا يتعدى الى غيرهم و هذا ناتج عن الطابع التكميلي لهذا التعويض.¹

أما فيما يخص الجهة الملزمة بالتعويض ، فان هذه الجهة تختلف اختلافا جوهريا عن الجهة الملزمة بالتعويض الرئيسي ،ذلك أن هذا الأخير يقع على عاتق الذمة الجماعية ممثلة في هيئات الضمان الاجتماعي ، و على العكس يقع التعويض التكميلي على الذمة الفردية للمسؤول،سواء كان رب عمل او كان من الغير ،حيث جاء في نص المادة 72 من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على انه:

” يمكن للمؤمن له اجتماعيا او ذوي حقوقه مطالبة الغير او المستخدم بتعويضات إضافية في الحالات المذكورة في المادتين 70 و71 أعلاه .²

و تجعل القواعد العامة التعويض على عاتق الشخص المسؤول ,حيث تقضي بان كل شخص سبب بخطاه ضررا للغير ملزم بالتعويض .³

و تجدر الإشارة الى أن القانون يمنع رب العمل من التامين عن خطاه غير المعذور .⁴

غير انه يجوز للغير التامين على مسؤوليته ما لم يتعلق الأمر بخطأ عمدي،وعلى هذا يمكن للمضرور الرجوع على شركة التامين بما في ذمة هذا الغير من تعويض ، على شرط اثبات مسؤولية هذا الغير،فالرجوع هنا يكون تلقائيا.

¹ - فذوي 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 .

² - انظر المادة 72 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/2/23 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي .

³ - انظر المادة 124 من القانون المدني .

⁴ - انظر المادة 102 من الامر رقم 07/95 المؤرخ في 23 شعبان 1415 الموافق ل25يناير 1995 المتعلق بالتأمينات الجريدة الرسمية رقم 13 لسنة 1995 التي تحضر التامين على الخطا العمدي و الخطا الجسيم، و لا شك ان الخطا الغير المعذور هو خطا جسيم.

³ - انظر المادة 182 من القانون المدني المحال اليها بموجب المادة 131 من نفس القانون .

ثانياً: التعويض من حيث الأضرار .

يتبع التعويض التكميلي مجال التعويض الرئيسي من حيث الأضرار ، و على هذا لا يمكن مطالبة رب العمل او الغير وفق قواعد المسؤولية باعتبارها نظاما تكميليا إلا بتعويض تكميلي عن الضرر الجسدي إذا تعلق الأمر بالضحية او بالضرر الاقتصادي كما تم بيانه بالنسبة لذوي الحقوق.

و ان كان للمضرور الحق في المطالبة بتعويض كامل و مستقل عن الأضرار التي تصيبه إذا كانت مادية او أدبية فيكون ذلك وفقا لقواعد المسؤولية باعتبارها نظام تعويض مستقل و ليس تكميلي.

الفرع الثاني: إجراءات الحصول على التعويض التكميلي .

إذا كان الغالب عمليا هو الحصول على التعويض عن طريق القضاء،فليس هناك ما يمنع قانونا الحصول عليه بطريقة ودية.

أ: الحصول الودي على التعويض.

يعتبر الحصول الودي على التعويض الطريقة الأسهل و الأقصر للحصول على مبالغ التعويض المستحق.

و يمكن للمدعى و المدعى عليه الاتفاق على قيمة التعويض بالاتفاق بينهما دون اللجوء الى القضاء ، و هما بذلك يتقا ديان مضيعة الوقت و المصاريف.¹

ثانياً :الحصول القضائي على التعويض.

يكون للمضرور الحق في المطالبة بالتعويض أمام الجهة القضائية المختصة وفقا لأحكام القواعد العامة و المحكمة المختصة وفقا لأحكام القانون العام هي القسم المدني .²

¹ - قلة فيروز ، الحماية القانونية للعامل ، مرجع سابق ص 76
² - انظر المادة 39 من القانون الاجراءات المدنية و الادارية .

لكن ليس هناك ما يمنع أن يحكم القسم الاجتماعي بالتعويض التكميلي إذا تقدم المضرور بطلبه أمامها و هي 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 ،فالدعوى مدنية بالتبعية و بتالي يصبح للقاضي الجزائي الحق في الفصل في طلبات التعويض المقدمة أمامه كما سبق ذكره .

و لا يقتصر طلب التعويض على المضرور ،بل لنائبه أو خلفه عاما كان أو خاصا كالوارث أو الدائن أو المحال له الحق في رفع دعوى التعويض وفقا للقواعد العامة.¹

كما أن المدعى عليه قد يكون المسؤول أو خلفه أو نائبه حسب الحالة.²

كما تجدر الإشارة الى أن المادة 71 من القانون 08/08 ألزمت هيئة الضمان الاجتماعي في حالة وجود خطأ من رب العمل أو الغير أن تقدم و على الفور التعويض الرئيسي للمضرور ، و لها الحق في الرجوع على الفاعل اذا كان من الغير وفقا للقواعد التالية:

-إذا كانت مسؤولية الغير المتسبب في الحادث كاملة أو اذا كانت مشتركة بينه و بين المصاب ،لهيئة الضمان الاجتماعي المطالبة بتسديد نفقة الاداءات التي تحملتها و ذلك في حدود التعويض الملقى على ذمة الغير كما سبق ذكره انفا .

إذا اشترك الغير المسؤول و صاحب العمل ،لا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطالب بالتسديد إلا في حالة ما إذا تجاوز التعويض الرئيسي التعويضات التي كان من المفروض أن تلقى على ذمة صاحب العمل وفقا لقواعد المسؤولية.

فهذه المادة أقرت بالرجوع من طرف هيئة الضمان الاجتماعي على الغير المسؤول على الحادث ،لكن الفقه و القضاء لم يستقرا على أساس واحد للرجوع.

¹ - عبد الرزاق السنهوري : المرجع السابق ،ص 961.

² - المرجع نفسه ص920.

فذهب جانب من الفقه¹ الى أن فكرة الحلول هي أساس رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على الغير المسؤول، حيث يبقى على هذا الأساس، هذا الأخير ملتزماً نحو هيئة الضمان الاجتماعي التي قامت بالوفاء بالدين بذات الشروط التي كانت تحكم التزامه في مواجهة الدائن الأصلي، و قد أخذ القضاء الفرنسي بهذا الأساس في كثير من أحكامه.²

و أسس بعض الفقه هذا الرجوع على أساس وجود دعوى مباشرة لصالح هيئة الضمان الاجتماعي، و على هذا الأساس حكم القضاء الفرنسي أن لصندوق الضمان الاجتماعي دعوى شخصية و مستقلة عن دعوى المضرور، و لا تنقيد مباشرتها بمطالبة المضرور بالتعويض.³

اما فيما يخص رجوع هيئات الضمان الاجتماعي على رب العمل، و في غياب نص صريح بذلك اختلف الفقه في ذلك، فمنهم من اقر حق هيئة الضمان الاجتماعي في الرجوع على رب العمل على أساس فكرة الإثراء على حساب الغير، و هذا باعتبار أن الخطأ العمدي و غير المعذور لرب العمل يخرج عن الأخطار التي يغطيها التأمين.⁴

في حين ذهب البعض الى عدم إقرار حق هيئة الضمان الاجتماعي في الرجوع على رب العمل، لان رب العمل لا يلزم إلا بتعويض جزئي تقدر قيمته بالمبلغ الذي يصل بالتعويض الرئيسي الى مستوى التعويض الكامل، و يضيف هذا الاتجاه القول أن المبالغ التي دفعتها الهيئة للمضرور هي مقابل الاشتراكات التي سبق لرب العمل و دفعها للهيئة، فلا تتحقق شروط الإثراء، فضلا عن انه لا يوجد سند قانوني لهذا الرجوع⁵ و يبدو أن الرأي الأخير هو الأقرب للصواب.

ولابد من التأكيد على أن المادة 72 من القانون 08-08 التعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي أوجبت على المصاب او ذوي حقوقه دعوة هيئة الضمان الاجتماعي للاشتراك

¹ - حمد محمد احمد عجيز: المرجع السابق، ص287.

² - 1-cass soc secct8 mai 1952-gaz pal1952-11-57/13jan 1955gaz-pall1-216/16fev1956.bull

civ.1956.iv.n157 p115. نقلا عن محمد احمد عجيز، نفس المرجع ص 287 .

³ - 2-cass doc 16 mars 1972.bull civ.p210. عن محمد احمد عجيز، نفس المرجع، ص287.

⁴ - مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص194.

⁵ - مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص194.

في دعوى التعويض التكميلي، والتي نصت على انه : "...يتعين على المدعى إدخال هيئة الضمان الاجتماعي في الخصومة"¹

كما على هذه الأخيرة دعوة المصاب او ذوي حقوقه في حالة رجوعها على الغير، كما نصت المادة 73 على انه يمكن للمؤمن له اجتماعيا او ذوي حقوقه في الحالات المذكورة في المادتين 70 و71، التدخل في الدعوى المرفوعة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي ضد الغير او المستخدم طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية،² و في حالة عدم استدعاء هيئة الضمان الاجتماعي و تمت تسوية بين المضرور و الغير فانه لا يحتج بهذه التسوية على هذه الهيئة التي يكون لها الحق في الطعن في تلك التسوية.

المطلب الثالث : تقدير التعويض التكميلي .

إذا تمكن العامل من إثبات أركان المسؤولية ، وتحديد المسؤول عن التعويض فلا تعفى هيئة الضمان الاجتماعي ، و لا يخل بما يكون للمصاب من حقوق قبل الشخص المسؤول³ و يكون له الحق في الحصول على التعويض ، و لكن انطلاقا من قاعدة عدم جواز الجمع بين التعويضين ، فان المشرع الجزائري و على غرار كل التشريعات الأخرى ، قد منحت للتعويض الصفة التكميلية ،لذا فانه يخضع في تقديره لقاعدتين بداية بالتقدير وفقا للقواعد العامة ، ليتم بعدها تطبيق القواعد الخاصة بالطابع التكميلي.

الفرع الأول : تقدير التعويض وفقا للقواعد العامة .

يستلزم تقدير التعويض وفقا للقواعد العامة ، تحديد الوقت الذي يقدر فيه الضرر خاصة انه توجد فترة زمنية تفصل بين وقوع الضرر و المطالبة به ، مما يؤدي بالضرورة الى تغيره زيادة او نقصانا وقت التقاضي ، و هو أمر يجب أخذه بعين الاعتبار ، و لا يقتصر

¹ - انظر المادة 72 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

² - انظر المادة 73 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

³ - نقض مصري ، نقلا عن معوض عبد التواب : المرجع السابق ،ص324.

الأمر على ذلك فقط ، بل هناك مجموعة من العناصر التي تدخل في تقدير التعويض و يكون لزاما على القضاء التطرق اليها و إلا عرض حكمه للنقض .¹

و التعويض في مجال حوادث العمل هو مبلغ مالي ، و لا يمكن أن يتخذ شكلا آخر و لان نظام حوادث العمل لم يتضمن كيفية تقدير التعويض التكميلي و جب الرجوع في ذلك للقواعد العامة التي يستخلص من خلالها القواعد التالية :

1- وقت تقدير الضرر: عندما لا تكون النتائج التي تترتب على الفعل الضار بالضرورة ثابتة بل متغيرة يكون تقدير التعويض الجدير بجبر الضرر يوم صدور الحكم ، لتحقيق التعادل على قدر الإمكان بين التعويض و الضرر ، فأثار الفعل الضار قد تشتت او تخفف تبعا لظروف مختلفة ، و من تم لا يمكن أن تتحدد إلا حين اللجوء الى القضاء ، و يراعي القاضي عند تقدير التعويض ما وصلت اليه حالة المضرور يوم صدور الحكم ، لا كما كانت عليه يوم الحادثة ، و إن فعل عكس ذلك فيكون التعويض غير مساوي للضرر الذي لحق المضرور شرط أن لا يرجع سبب تفاقم الضرر إلى خطأ المضرور.²

إن الحق في التعويض يجد مصدره في الفعل الضار ، و ينشأ هذا الحق وقت وقوعه ، أما تقديره فلا يكون إلا وقت صدور الحكم ، هذا الأخير الذي كان يثير خلافا حول طبيعته هل هو كاشف إنشائي؟

ذهبت محكمة التمييز الفرنسية في قرارات لها الى اعتباره إنشائيا³ ، و استندت في ذلك الى أن الالتزام بالتعويض على مسبب الضرر لا يتحقق إلا بصور الحكم⁴ و هذا الرأي ليس مطلقا لأنه يستفاد من بعض القرارات الأخرى أن الحكم إعلاني⁵ ، و الدليل على ذلك هو انتقاله الى الورثة بوفاة المورث، حتى و إن لم يكن قد تقدم بدعواه أصلا.⁶

¹ - قلة فيروز ، الحماية القانونية للعامل ، المرجع السابق ، ص 182.

² - العربي بلحاج : المرجع السابق ، ص 274.

³ - مصطفى العوجي : المرجع السابق ، ص 678.

⁴ - cass.crim du 9-10-1968.d.1996.451- نقلا عن مصطفى العوجي ، المرجع نفسه ، ص 678.

⁵ - cass civ du 15-7-1943. J c p . 1943 ، عن قلة فيروز الحماية القانونية للعامل ، المرجع السابق ص 183.

⁶ - مصطفى العوجي : المرجع نفسه ، ص 678.

و لما تعلق الأمر بحوادث العمل ، فان الرأي الراجح هو الذي يعتبر حكم التعويض كاشفا لا منشئا لان طرق الحصول على التعويض قد تكون قضائية او ودية هذا ما أشارت اليه المادة 76 من القانون 08/08 و الذي لا يكون له اثر إلا إذا حضرته هيئة الضمان الاجتماعي و أبدت موافقتها عليه ، كما يمكن اللجوء الى القضاء للحصول على التعويض و لكن الحق موجود مسبقا ، و يأتي الحكم ليحدد مبلغ التعويض.

2- عناصر تقدير التعويض :

يقدر القاضي التعويض استنادا الى الضرر الذي لحق بالمضرور ، و لكن المشرع لم يترك له المجال مفتوحا ، فقد وضع له معايير يقتدي بها ، و هي ما لحق المضرور من خسارة و ما فاتته من كسب ، دون أن يعتد بدرجة الخطأ التي أثارته بعض الخلافات في السابق فالمتفق عله هو النظر الى الضرر دون الخطأ.¹

مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف الملازمة ، أي الظروف الشخصية التي تتصل بحالة المضرور ، و من مجمل هذه الظروف نذكر الحالة الصحية ، كإصابة العامل في رجله السليمة و هو أعرج في رجل أخرى ، يكون الضرر الذي أصابه اشد جسامة من من أصيب في إحدى ساقيه السليمتين ، الأمر ذاته بالنسبة للإصابة في العين السليمة حين الثانية عوراء² ، بالإضافة الى الظروف المالية و العائلية ، كان يكون معيلا لأسرته و إن عمله هو مصدر رزقه الوحيد ، و أن يكون مريضا بحاجة دائمة للعلاج الى غير ذلك من الظروف.³

و عليه فان كان تقدير الضرر في المسؤولية التقصيرية ، يشمل الضرر المتوقع و غير المتوقع ، إلا انه يأخذ دائما الصفة الذاتية او الشخصية في تقديره ، فيتم فيه النظر الى ظروف المضرور بالذات إلا على أساس مجرد⁴ ، و أن يستند في تقديره الى جميع العناصر السابقة الذكر ، اما إذا كانت غير واضحة للمحكمة ، تعين عليها اتخاذ أي إجراء من

¹ - علي علي سليمان : دراسات في المسؤولية ، المرجع السابق ،ص216.

² - حكم صادر عن الدائرة المدنية الثانية لمحكمة النقض الفرنسية ، الصادر بتاريخ 1966/7/19 نقلا عن علي علي سليمان ، دراسات في المسؤولية ، المرجع السابق،ص219.

³ - محمود جلال حمزة ، المرجع السابق،ص154.

⁴ - العربي بلحاج : المرجع السابق ، ص268.

إجراءات التحقيق لتوضيحها¹، و إن أسس قضاة الموضوع حكمهم على غير ذلك عرضوه للنقض لوجود خطأ في التكييف القانوني للوقائع².

و أخيراً يمكن القول أن التعويض ينبغي أن يكون مساوياً للضرر ، لا يزيد فيه لأن التعويض ليس وسيلة من وسائل الإثراء ، و يجب أن يتكافأ مع الضرر لا ينقص إن كان الضرر ثابتاً ، إلا أنه في كثير من الأحوال يكون متغيراً فهنا يلزم القاضي النظر فيه لا كما كان عند وقوعه بل إلى ما صار إليه عند الحكم مراعيًا التغير الذي طرأ عليه ، زيادة أو نقصاناً³.

كما لا يقتصر التعويض عما فات المتضرر من كسب و ما لحقه من خسارة بل يمتد ليشمل أيضاً تفويت الفرصة⁴ و على القاضي حسب المادة 131 من القانون المدني مراعاة الظروف الملازمة ، و هذه الظروف هي الظروف الشخصية التي تحيط بالمضرور لا الظروف الشخصية التي تحيط بالمسؤول، فيؤخذ بعين الاعتبار حالة المضرور الجسمية و الصحية و العائلية⁵.

و التعويض يقدر حسب جسامته الضرر لا بقدر جسامته الخطأ و إن كان القضاة يأخذون بعين من الواقعية درجة الخطأ⁶ و يتم تقدير مدى التعويض وقت الحكم، فإن لم يثر ذلك وقت الحكم يحتفظ القاضي للمضرور بالحق في أن يطالب به خلال مدة معينة بالنظر من جديد في التقدير⁷.

و يخضع التقدير لقاعدتين⁸:

¹ - محمد احمد عابدين : المرجع السابق، ص164-165.
² - قرار المحكمة العليا ، غ رقم 39694، مؤرخ في 08-5-1985 : التعويض يخضع لسلطة القاضي فان عدم الاشارة من طرف قضاة الموضوع الى مراعاة الظروف الملازمة للضحية و قيامهم بتحديد الخسارة ..يجعل قرارهم غير سليم و معرض للنقض ،المجلة القضائية، عدد 3، ص34-36 عن قلة فيروز الحماية القانونية للعامل ،المرجع السابق ص7474.184.
³ - محمد احمد عابدين : المرجع السابق، ص165-166.
⁴ - علي علي سليمان : النظرية العامة للالتزامات ، مرجع سابق ، ص 187.
⁵ - منير قزمان : نفس المرجع السابق، ص22.
⁶ - علي فيلاي : المرجع السابق، ص47.
⁷ - انظر المادة 131 من القانون المدني.
⁸ - منير قزمان، نفس المرجع السابق، ص92.

-ان يكون مساويا للضرر الحاصل فلا يجوز أن يكون اقل منه.

-لا يزيد على مقدار الضرر و إلا رد الفارق وفقا لقواعد الإثراء بالا سبب ،فيراعى في التعويض معادلته للضرر الواقع للضحية دون زيادة او نقصان فادحين.

3-شكل التعويض :يمكن منح التعويض التكميلي المترتب على الغير في شكل رأس مال او على شكل ريع ،و يلزم المدين بتشكيل رأس المال او الريع الممنوح لدى هيئة الضمان الاجتماعى في خلال الشهرين التاليين لاتخاذ القرار النهائي او حصول الاتفاق بين الأطراف الملزمة بالدفع للمدين .

الفرع الثانى : مراعاة الطابع التكميلي للتعويض.

قبل أن يحدد القاضي التعويض التكميلي ، يلتزم بتحديد تعويض كامل وفقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية ، ماثرا بكافة عناصر تقدير التعويض ، كما لو كان يقدر تعويضا كاملا بصفة مبتدئه¹ ، دون أي مراعاة للتعويض الذي تحصل عليه من هيئة الضمان الاجتماعى ليقوم بعدها بخصم التعويض الجزافى من التعويض الذي قرره ، فالتعويض التكميلي هو الفرق بين التعويض الجزافى المحدد في قانون التأمينات الاجتماعية ، و التعويض الكامل الذي يقدره القاضي وفقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية ، و هذه الطريقة ضمان لعدم تجاوز التعويض للضرر، فلا يثرى المضرور دون سبب ، و لا وجود للجمع بين التعويضين عن ضرر واحد و يعتبر تقدير التعويض من المسائل الواقعية التي يستقل بها قاضي الموضوع ، إلا أن عناصر الضرر التي يجب أن يدخل في حساب التعويض هو من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة المحكمة العليا.²

يمكن تحميل الغير المسؤول التعويض كاملا(التعويض الرئيسي و التعويض التكميلي) إذا كانت مسؤوليته عن الحادثة كاملة .

¹- محمد ابراهيم الدسوقي : المرجع السابق ،ص433.

²- منير قزمان : المرجع السابق ،ص92.

وأخيراً إن كان العامل يتسلم حقه في التعويض عن إصابة عمل من الضمان الاجتماعي مقابل اشتراكات شارك رب العمل في دفعها ، بينما يتقاضى حقه في التعويض قبل المسؤول عن الفعل الضار الذي لحقه به ، فليس ثمة ما يمنع من الجمع بين الحقين ، لأنهما متحدان في الغاية و هي جبر الضرر جبراً مكافئاً له ، لا يجوز أن يكون زائداً عليه لان كل زيادة تعتبر اثرأء بلا سبب.¹

أما عن طريقة دفع التعويض ، فحين يتعلق الأمر بالتعويض الذي يقع على عاتق رب العمل ، فان المشرع قد منح له حق حرية اختيار الطريقة التي ينفذ بها التزامه ، فقد يكون دفعة واحدة او بالتقسيط ، و المهم أن لا يتجاوز الأجل المحدد قانوناً و هو خمسة سنوات . و إذا اختار رب العمل الدفع بالتقسيط ، فيكون ملزماً باحترام اجال التسديد و المبالغ المستحقة في كل فترة.²

يجب على المصاب او ذوي حقوقه دعوة هيئة الضمان الاجتماعي ، للحضور و المشاركة في اتخاذ القرار ، و في حالة عدم دعوتها لا يمكن الاعتداد بالتسوية التي قد تتم بالتراضي بين الغير و المستفيد ، و في هذه الحالة يمكن لها مراجعة القرار و اللجوء الى القضاء طبقاً للقانون العام.³

الفرع الثالث : تقادم الحق في التعويض التكميلي .

تقادم الحق في التعويض التكميلي حسب ما تنص عليه القواعد العامة بمرور 15 سنة من يوم حصول الضرر ، و تتقادم في مدة أربعة سنوات ، إذا لم يطالب بها مع مراعاة الأحكام التي جاءت بها المادة 78 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي و التي تنص على انه : تتقادم الاداءات المستحقة في مدة أربعة سنوات ، إذا لم يطالب بها مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في المادة 316 من القانون المدني ، تتقادم المتأخرات المستحقة

¹ - محمد احمد عابدين : المرجع السابق ص167.

² - عبد الرحمان خليفي ، المرجع السابق ،ص128.

³ - عبد الرحان خليفي ، المرجع نفسه ،ص131.

لمعاشات التقاعد و العجز و ريع حوادث العمل و الأمراض المهنية في مدة خمسة سنوات إذا لم يطالب بها.¹

و إذا ثبت هذا الحق في حكم أو قرار قضائي فلا يتقدم إلا بمرور 30 سنة حسب نص المادة و يخضع هذا التقدم للوقف و الانقطاع.

المبحث الثالث : إثبات و نفي المسؤولية في ظل نظام حوادث العمل .

بالرجوع الى القواعد العامة فانه من القواعد الأساسية في الإثبات أن البينة على من ادعى و اليمين على من أنكر ، وان المدعي هو من يتمسك ببقاء الأصل ، و يترتب على هذه القاعدة انه إذا ما ثبت وجود عقد بين الطرفين و أن المدعى عليه لم يقم بتنفيذ التزامه فان هذا يعتبر دليلاً كافياً على افتراض توافر الخطأ في جانب هذا المدعى عليه و تحميله مسؤولية عدم التنفيذ او الإخلال به و لا مناص له إذا ما أراد التخلص من هذه المسؤولية من إثبات السبب الأجنبي و لهذا فان المدين يتحمل في المسؤولية العقدية عبء إثبات انه قام بتنفيذ التزامه التعاقدى ، و ذلك بعد أن يتبث الدائن قيام هذا الالتزام .

أما في المسؤولية التقصيرية فان افتراض البراءة الأصلية يقضي بإلزام المدعى بعبء الإثبات ، فعلى من يدعي صدور فعل خاطئ من المدعى عليه أصابه بضرر غير مشروع أن يقيم الدليل على ما يدعيه بان يثبت أن هذا المدعى عليه قد خرق ذلك الواجب القانوني العام الذي يفرضه القانون عليه و على الناس كافة بعدم إلحاق الأذى بالغير فالإثبات في دعوى المسؤولية التقصيرية يقع على عاتق الدائن المضرور.²

و عليه سنتعرض أولاً إلى إثبات المسؤولية في فرع أول ثم نتعرض لوسائل نفيها في فرع ثاني.

¹ - انظر المادة 78 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 2008/2/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي .
² - حسن علي الذنوب : المبسوط في شرح القانون المدني الضرر ، دار وائل للنشر ، سنة 2006 ، ص 79 و 80 .
³ - عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني-نظرية الالتزام بوجه عام (مصادر الالتزام)، دار احياء التراث العربي، بيروت لبنان بدون تاريخ.
³ - منير قزمان : المرجع السابق ، ص 120 .

المطلب الأول : إثبات المسؤولية.

يلاحظ أن وقوع الضرر او عدم وقوعه واقعة مادية و ليس عملا قانونيا و يترتب على هذا انه يصح اثبات الضرر و مقداره بجميع طرق الإثبات 2 بما فيها البيئة و القرائن ، كما أن مسألة وقوع الضرر او عدم وقوعه مسألة موضوعية لا رقابة فيها للمحكمة العليا و عليه سنتعرض لوسائل إثبات المسؤولية ثم لرقابة المحكمة العليا على ذلك.

الفرع الأول: وسائل إثبات المسؤولية .

لا يمكن اعتماد المسؤولية أساسا للتعويض إلا بإثبات أركانها، و المعلوم قانونا أن للمسؤولية الذاتية ثلاثة أركان هي الخطأ و الضرر و علاقة السببية لذلك سنتعرض لإثبات كل ركن على حدى:

أولا إثبات الخطأ : يقع عبء إثبات الخطأ في حالة المسؤولية عن الفعل الشخصي على عاتق المدعي الذي يتمثل في المضرور من حادث العمل، و يتم إثبات الخطأ باعتباره واقعة مادية ، بكافة وسائل الإثبات، و يثبت الخطأ في غالب الأحيان بشهادة الشهود و بالتحقيق وبالانتقال إلى محل الواقعة لإجراء المعاينة، كما يمكن إثبات الخطأ بالقرائن و الإقرار والاستجواب و كذاب اليمين الحاسمة وبحجية الحكم الجزائي أمام المحاكم المدنية.³

و لما كنا بصدد حوادث العمل ، فيمكن إثبات الخطأ بمحاضر الجهات الإدارية لا سيما حوادث الطريق، و كذا بمحاضر التحقيق الذي تقوم به هيئات الضمان الاجتماعي.

ثانيا إثبات الضرر:

الضرر يتمثل في الخسارة المادية أو المعنوية التي تلحق الضحية نتيجة تعدي وقع عليه.¹ و الضرر واقعة مادية كذلك، يمكن إثباتها بكل وسائل الإثبات مثل البيئة و القرائن و تلعب الشهادة الطبية التابعة لهيئات الضمان الاجتماعي دورا مهما في إثبات الضرر و يجب إثبات الشروط التي يشترطها القانون في الضرر ، و تؤكد على نتائج الخبرة الطبية

¹ - علي فيلاي : الفعل المستحق للتعويض ،ص244.

في الإثبات، حيث يقدر الطبيب المختص ما عاينه من أضرار على جسد الضحية مع ذكر سببها و المدة اللازمة لعلاجها، و قد تكون هذه الشهادة رسمية أي صادرة من طبيب محدد قانونا (طبيب هيئة الضمان الاجتماعي) ، و قد تكون صادرة عن أحد الأطباء الأخصائيين.

أما إثبات علاقة السببية فتعتبر من بين الوقائع التي يمكن إثباتها بكافة وسائل الإثبات.

الفرع الثاني : رقابة المحكمة العليا على إثبات المسؤولية.

بالنسبة للخطأ تعتبر الوقائع المشككة للخطأ مسألة موضوع غير خاضعة لرقابة المحكمة العليا ، في حين تعتبر شروطه لا سيما بالنسبة للخطأ العمدي و غير المعذور لرب العمل مسألة قانون خاضعة لرقابة المحكمة العليا .

أما فيما يتعلق بالضرر تعتبر مسألة وقوع الضرر مسألة واقع، أي مسألة موضوعية لا رقابة فيها للمحكمة العليا، لكن الشروط الواجب توافرها في الضرر، و جواز التعويض عنه تدخل ضمن مسائل القانون التي تخضع لرقابة المحكمة العليا لا سيما و أن التعويض التكميلي يرتبط بالضرر الجسماني فقط إذا تعلق الأمر بالضحية و بالضرر الناتج عن الوفاة إذا تعلق الأمر بذوي الحقوق .

و لقد قضت محكمة النقض المصرية بان اثبات حصول الضرر او نفيه من الأمور الواقعية التي تقدرها محكمة الموضوع ، فادا حصرت محكمة الموضوع فهمها في انتفاء الضرر المزعوم ترتبه على تأخر الملتزم في الوفاء من عدم كفاية الدليل الذي استند اليه طالب التعويض ، ففهمها في ذلك متعلق بالواقع و لا تراقبها فيه محكمة النقض.¹ ، و فيما يتعلق بالعلاقة السببية فلا تخضع الوقائع التي يستفاد منها قيام علاقة السببية لرقابة المحكمة

¹ - حسن علي الذنوب: المبسوط في شرح القانون المدني، المرجع السابق، ص321

2- د/عبد الرزاق السنهوري: المرجع السابق، ص961.

3- علي فيلاي: الفعل المستحق للتعويض، موفم للنشر ، ط 3 ، 2012 الجزائر ، ص324.

العليا أما تكييف الوقائع من الناحية القانونية و هل هي كافية تعتبر مسائل قانونية خاضعة لرقابة المحكمة العليا¹.

المطلب الثاني: وسائل نفي المسؤولية.

لم يتضمن نظام حوادث العمل النص صراحة على وسائل نفي المسؤولية، أي وسائل استبعاد التعويض التكميلي ، لكن القواعد العامة الواجبة التطبيق في هذه الحالة تضمنت ذلك و بالرجوع إلى هذه القواعد نسجل وسائل نفي المسؤولية فيما يلي:

تسمح المادة 127 مدني للشخص المسؤول أن يتخلص من مسؤوليته إذا اثبت : ".....أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ او قوة قاهرة ، او خطأ صادر عن المضرور او خطأ الغير " إذ يحق للشخص أن يتخلص من المسؤولية المترتبة عليه وذلك عن طريق إثباته أن الضرر الذي يدعيه المضرور هو من فعل السبب الأجنبي ، وهذا ما لم يتفق الأطراف او يقضي القانون بخلاف ذلك.

وتجدر الإشارة الى أن المشرع الجزائري لم يعرف لنا السبب الأجنبي ، و انما ذكر بعض مواصفاته و صورته، و قد حاول الفقه من جهته تعريف السبب الأجنبي ، غير أن هناك بعض الاختلافات في التعاريف المقترحة و لقد اقتصرنا بعض التعاريف الفقهية على ذكر صور السبب الأجنبي دون تعريفه كقول الدكتور علي علي سليمان : " فالسبب الأجنبي هو القوة القاهرة ، و الحادث المفاجئ و خطأ المضرور ، و خطأ الغير..... " .

الفرع الأول: القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ

القوة القاهرة هي كل حادث مفاجئ لا يمكن توقعه و لا يمكن دفعه يؤدي الى إحداث الضرر و لقد حاول بعض الفقهاء التمييز بين القوة القاهرة و الحادث المفاجئ كون الأولى أمرا خارجيا عن المدعى عليه و عن الشيء المتسبب في الضرر، بينما الحادث المفاجئ هو أمر داخلي للشيء الذي تسبب في الضرر ، و هناك من يرى أن القوة القاهرة يستحيل دفعها

1- علي فيلالي ، المرجع السابق ، ص332.

على الإطلاق في حين تكون استحالة دفع الحادث المفاجئ استحالة نسبية فقط، و هناك من يعتقد أن القوة القاهرة يستحيل دفعها بينما الحادث المفاجئ يستحيل توقعه.¹

و الحقيقة أن الحادث المفاجئ باعتباره سببا أجنبيا لا يختلف عن القوة القاهرة لا من حيث شروط وجوده و لا من حيث الآثار المترتبة عليه.

و يجعل منهما بعض الشراح مترادفين لمعنى واحد، و معناه حادث غير متوقع لا يد للشخص فيه، و لا يمكن دفعه، و يترتب عليه أن يصبح تنفيذ الالتزام مستحيلا و بالتالي فشروط قيام هذه الحالة هي :²

- يجب أن يكون الحادث غير ممكن التوقع و لا الدفع.

- يجب أن لا يكون للشخص يد فيه.

- أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا بالنسبة لجميع الأشخاص لا مجرد مرهق أو صعب.

الفرع الثاني : خطأ الضحية.

إذا كان خطأ الضحية غير معتبر في استبعاد التعويض الرئيسي لما يحمله هذا التعويض من بعد اجتماعي فإنه معتبر في استبعاد التعويض التكميلي لقيامه على أساس المسؤولية التقصيرية، و لأن هذا التعويض يقوم على الذمة الفردية لرب العمل أو الغير، هذا الأخير لا تربطه أي علاقة عمل أو غيرها بالضحية بشكل يجعل تطبيق القواعد العامة في استبعاد المسؤولية أمرا حتميا مراعاة لمصلحته.

و على هذا يمكن نفي مسؤولية رب العمل أو الغير كليا أو جزئيا إذا تدخل خطأ الضحية

في إحداث الضرر.2

¹- علي فيلالي : المرجع السابق، ص332.

²- عمراني عبد القادر ، المرجع السابق، ص42.

الفرع الثالث: خطأ الغير.

يقصد بالغير الشخص المتسبب في الضرر و الذي يكون أجنبيا عن المدعى عليه، بمعنى أن لا يكون هذا الأخير مسؤولا عنه¹، و يعتبر من الغير في هذا الإطار كل شخص غير المدعي (المضرور) أو المدعى عليه (رب العمل أو الغير) .

فيعتبر رب العمل بالنسبة للغير المسؤول من الغير، كما يعتبر الغير المسؤول بالنسبة لرب العمل من الغير و يعد عمل الغير او خطؤه سببا أجنبيا متى كان غير متوقع و غير ممكن الدفع مثله مثل القوة القاهرة .

يلاحظ أن المادة 74 من القانون 08/08 عالجت حالة اشتراك صاحب العمل مع الغير المسؤول في إحداث الضرر بخطئهما مما يعني أنها اعتبرت خطأ الغير سببا لنفي المسؤولية كليا أو جزئيا عن المستخدم.

و يترتب على السبب الأجنبي إعفاء المدعي عليه من كل مسؤولية متى كان هو السبب الوحيد في إحداث الضرر، و أما إذا اشترك فعل المدعي عليه (رب العمل) مع القوة القاهرة فتقسم المسؤولية بقدر مساهمة كل منهما²، و في حالة تزامن فعل المدعى عليه مع فعل المضرور و فعل المضرور و فعل الغير يؤخذ في الحسبان جسامه كل منهم.

ومن خلال هذا المبحث يظهر الطابع الخاص لقواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل لا سيما من خلال اشتراط درجة معينة في خطأ رب العمل لقيام مسؤوليته في التعويض التكميلي خلافا للقواعد العامة التي لا تشترط ذلك كذلك بالنسبة لتكييف المسؤولية لا سيما فيما يخص مسؤولية رب العمل عن أخطاء تابعيه التي يشترط لقيامه على خلاف القواعد العامة وجود ارتباط سببي للخطأ مع العمل، أي أن يكون الخطأ لسبب يتعلق بالعمل، و كذا شرط ضرورة ارتكاب التابع خطأ باعتباره من الغير وفقا لنظام حوادث العمل .

¹ - علي فيلالي، المرجع السابق، ص333.

² - قرار المجلس الاعلى، الغرفة المدنية القسم الثاني، بتاريخ 1988/5/25 ملف رقم 53010، حيث صرح القضاة : "...و من جهة ثانية اخذ قضاة الموضوع بعين الاعتبار بوجود ظرف القوة القاهرة و مشاركتها في وقوع الضرر بنسبة الثالث الباقي....." المجلة القضائية، 1992، العدد الثاني، ص11.

إن قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل إلى جانب طابعها التكميلي لنظرية الأخطار الاجتماعية تتميز بأحكام خاصة تتجاوز ما هو معروف في القواعد العامة.

خاتمة:

إن حساسية الضمان الاجتماعي و امتداده و كذلك أثاره الاجتماعية و علاقته بمجال الصحة استوجب 12تنظيم و تشريع مستقل في إطار منظومة خاصة و مستقلة من ناحية مجالات التغطية وان هذه الحركة الدائمة في العالم المهني و التطورات الحاصلة استوجبت مسايرة تشريع و أنظمة العمل لهاته التحولات السريعة كون قواعده تتميز بالواقعية و المرونة و التطور السريع.

ويشكل موضوع التكفل بحوادث العمل احد اهم صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات و الدساتير الدولية, و من بينها الدستور الجزائري في مادته 55 و التي جاء فيها على انه " لكل المواطنين الحق في العمل و يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن و النظافة...." .

و بعد هذا العرض لنظام حوادث العمل يمكن القول أن المشرع حاول التوسيع قدر المستطاع في مجال حوادث العمل، و هذا حماية لحقوق العامل المتضرر ، إذ كان يهدف إلى تغطية أكبر مجال ممكن من الحوادث وإصباغ الحماية على أكبر عدد ممكن من الأشخاص غير أن هذا التوسع كثيرا ما يثير مشاكل في تكييف الحوادث و الأضرار التي يتعرض لها المتضرر ما يشكل عادة أهم الإشكالات و المسائل التي تكون المنازعات العامة .

و قصد تحقيق هذا الهدف استند نظام حوادث العمل إلى نظريتين متكاملتين هما ،نظرية الأخطار الاجتماعية و نظرية المسؤولية التقصيرية فاذا كانت نظرية الأخطار الاجتماعية الأساس الرئيسي للتعويض عن حوادث العمل و يترتب عن ذلك تعويض رئيسي يمتاز بكونه تعويضا جزافيا اذ حدد أسس تقديره مستبعدا أي سلطة تقديرية للقاضي في ذلك كما جعله على الذمة الجماعية ممثلة في هيئات الضمان الاجتماعي التي أنشئت لهذا الغرض، متفاديا بذلك عجز الذمة الفردية عن استيعاب مثل ذلك التعويض، مكملا بذلك التعويض الرئيسي بتعويض تكميلي قصد الوصول بالمضرور الى الحصول على تعويض كامل و شامل .

لكن قواعد المسؤولية المعنية وإن وافقت ما هو معروف في القواعد العامة في كثير من الجوانب، فقد امتازت بطابع خاص لا سيما فيما يخص اشتراط درجة معينة في خطأ رب العمل لقيام مسؤوليته.

واعتماد هذه المسؤولية جعل التعويض التكميلي يقع على المسؤول لا على هيئة الضمان الاجتماعي، التي تستطيع الرجوع عليه، وهذا من شأنه المحافظة على حد معين من الاتجاه الوقائي التي تسعى إلى تجسيده الأنظمة المختلفة، والحاصل أن نظام حوادث العمل مزيج بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية، مع تفاوت في دور كل منهما، فالدور المهم والأهم أنيط بالتعويض الرئيسي الذي تكاملت معالمه ونضجت مبادئه بشكل جعله يزاحم قواعد المسؤولية ويحاصرها في مجالات ضيقة، على عكس هذه النظرية التي أصبحت أساسا لمجموعة هامة من النصوص القانونية الخاصة.

ولأن الدافع الأخلاقي يوجب على الأنظمة القانونية عدم الهجران الكلي لقواعد المسؤولية باعتبار الاعتداد بالخطأ كما يعبر البعض « هو ضرورة أخلاقية، قصد جعل الأشخاص يتمتعون بأكثر حيطة وحذر وحرص على تنفيذ التزاماتهم، هذا الوضع جعل الأنظمة القانونية المختلفة تحتفظ للخطأ بدور وإن لم يكن رئيسيا فهو دور هام كونه يؤسس لنظام تكميلي لنظام الأخطار الاجتماعية، هذان النظامان يشكلان نظام وحيد وموحد هو نظام حوادث العمل.

ونؤكد على أن أنظمة التعويض قد باتت متنوعة ومتعددة بعد أن كانت تقتصر على نظام المسؤولية، وكان رجال القانون يكادون لا يتصورون الاستناد إلى غير هذا النظام الذي بات واقعا قانونيا لأن الاستناد إلى غيره لا سيما الاستناد إلى نظرية الأخطار الاجتماعية كنظام بديل للنظام التقليدي في التعويض في مجالات عدة عجز النظام التقليدي في التعويض عن معالجة أضرارها وحرصا من المشرع الجزائري على توخي أكثر حماية ونجاعة قانونية تبني نظرية الأخطار الاجتماعية في كثير من المجالات، وأصدر نصوصا خاصة كتجسيد عملي لتبني تلك النظرية، ولعل أهم هذه النصوص وأوضحها من حيث الاستناد إلى هذه النظرية هو نظام حوادث العمل الذي ربط التعويض التكميلي بخطأ رب العمل العمدي أو

غير المعذور ، او بخطأ الغير مهما كانت درجته لقيام مسؤوليته في التعويض التكميلي خلافا للقواعد العامة التي لا تشترط ذلك، كذلك بالنسبة لتكليف المسؤولية لا سيما فيما يخص مسؤولية رب العمل عن اخطاء تابعيه التي يشترط لقيامه على خلاف القواعد العامة وجود ارتباط سببي للخطا مع العمل ، و كذا ضرورة ارتكاب التابع خطا باعتباره من الغير وفقا لنظام حوادث العمل .

وعليه فان قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل الى جانب طابعها التكميلي لنظرية الإخطار الاجتماعية تتميز بأحكام خاصة تتجاوز ما هو معروف للقواعد العامة والذي كان موضوع هذه المذكرة .

قائمة أهم المختصرات :

أولاً : باللغة العربية :

- م ق : المجلة القضائية .
غ ا : الغرفة الاجتماعية .
غ م : الغرفة المدنية .
غ ج : الغرفة الجنائية .
ع : العدد .
ق م : القانون المدني .
ق ا : قانون الأسرة .
ق ا م ا : قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .
ج : جزء .
ج ر : جريدة رسمي للجمهورية الجزائرية .
ط : طبعة .
د.د.ن : دون دار نشر .
ب ن ط : بدون طبعة .
ص : صفحة .

ثانياً : باللغة الفرنسية :

N: numero.

P: page.

O p. cit: ouvrage cite

O. p. u : office des publication universitaires.

Cass : cassation.

Sos : sociale.

موضوع البحث :جائحة إساءة استعمال أموال الشركة.

*** قائمة المراجع ***

*/فنيخ عبد القادر جنة إساءة استعمال أموال الشركات التجارية قصر الكتاب
الطبعة 2006.

*/احسن بوسقيعة الوجيز في القانون الجنائي الخاص.الجزء الثاني دار المهيمة
طبعة 2004.

*/زراوي صالح الكامل في القانون التجاري الجزائري, الأعمال التجارية التاجر
الحرفيين الأنشطة التجارية و السجل التجاري ابن خلدون الطبعة الثانية 2003.

*/نادية فضيل احكام الشركة (شركات الاشخاص)دار هومة للنشر بدون طبعة.

*/فتيحة يوسف عماري,احكام الشركات التجارية,ديوان المطبوعات
الجامعية'الطبعة الثانية 2007.

*/delmas marty mireille droit penal des affaires ed refondue
1990

*/اكمون عبد الحليم ,الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري'قصر الكتاب
طبعة 2006.

*/القانون التجاري الجزائري'دار بلقيس للنشر الطبعة 2006. */القانون التجاري
الجزائري'دار بلقيس للنشر الطبعة 2006.

*/اكمون عبد الحليم ,الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري'قصر الكتاب
طبعة 2006.

*/ قانون العقوبات الجزائري'دار برتي للنشر للنشر الطبعة 2010-2012.

