

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:.....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الحماية القانونية للعمال في المهن الخطيرة

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الاداري

الشعبة: الحقوق

تحت إشراف الأستاذ(ة):

من إعداد الطالب(ة):

بن عودة يوسف

عياد منصورية

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة).....جلطي اعمر.....رئيسا

الأستاذ(ة).....بن عودة يوسف..... مشرفا مقرا

الأستاذ(ة).....بن عوالي علي.....مناقشا

السنة الجامعية: 2021/2020

يوم المناقشة : 2021/07/14

شكر و تقدير

أحمد الله و اشكره الذي وفقني في عملي هذا على خير و أسأله عز و جل أن ينفعني و ينفع كل من يقرنه.

أشكر كل من ساعدني على انجاز هذا العمل المتواضع كما أتقدم بالامتتان و العرفان إلى الأستاذ المشرف _بن عودة يوسف_ الذي تابع هذا البحث و أفادني بعلمه و آرائه القيمة و نصائحه السديدة جزاه الله خيرا.

كما لا يفوتني في هذا المقام أن أتقدم جزيل الشكر على كل من تتلمذنا على ايديهم في جميع مراحل التعليم و إلى كل من منحني روح الحماس ، خاصة الوالدين الكريمين حفظهما الله .

و يطيب لي تقديم خالص الشكر و التقدير لأعضاء اللجنة المناقشة على تفهمهم في قبول فحص و تدقيق هذه المذكرة.

نسال الله أن يجازيهم كل خير.

إهداء

أهدي ثمرة جهدي و تخرجي العابد الزاهد الذي سخر كل قواه عوناً لي كي اصل
إلى ما أنا عليه

والذي حفظه الله.

و إلى من دعائها سر نجاحي و حنانها باسم جراحی إلى أغلى الحبايب

أمي الحبيبة.

و إلى من افتخر بها و أرى بأعينها التفاؤل

أختي الغالية.

مقدمة:

حثّ الله الفرد على العمل في آيات عديدة لأهميته، وعدّ السعي في إعمار الكون عبادة فقد قال جلّ وعلا (هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ) [سورة الملك: آية 15] فإعمار الأرض أمانة سلّمها الله للإنسان وشرّفه بها، كيف لا وقد كان العمل سيرة الأنبياء والرسل؟ فهذا محمد -صلى الله عليه وسلّم- قد عمل راعياً ثم تاجراً، ومن قوله عليه الصلاة والسلام "من بات كالآل من عمل يده بات مغفوراً له" و الأدلة الدينية كثيرة على ذلك، وكما حث الدين الإسلامي العاملين على ضرورة أداء العمل على أكمل وجه، من حيث الأمانة والصدق وتطبيق جميع المواصفات والمقاييس المفروضة وعدم مخالفة القانون وغيرها مما تدخل الإنسان في ضروب الكسب الحرام .

و أداء العمل في حد ذاته رهين بالقدرة على بذل جهد سواء كان جسدياً أو ذهنياً مما يؤدي إلى نتيجة إصابات متعددة، و لا يخلو أي عمل من أخطار، قد تنتج عن الإهمال أو السهو أو لأي سبب آخر قد يؤدي إلى تعرض العامل لإصابات مؤقتة أو دائمة، لذا فالوقاية من هذه الحوادث.

و بالتالي تهيئة بيئة آمنة للمحافظة على صحة العامل وسلامته وكذا المحافظة على بقية عناصر الإنتاج واجب إنساني و وطني .حيث تعتبر مسألة إدارة المخاطر الناتجة عن حوادث العمل جزءاً هاماً من إستراتيجية المنظمة ككل ومن إستراتيجية إدارة الموارد البشرية بشكل خاص بغرض توفير السلامة والصحة للعنصر البشري، إذ أن هذه المخاطر لا تمس العامل فقط بل تتعداه لتشمل عدة أبعاد، حيث أن ارتفاع معدل حوادث العمل في المنظمة يكلفها أموالاً طائلة تتفقها في علاجها، كما أن ارتفاع هذه النفقات يؤثر سلباً في الناتج القومي.

و يعتبر التعويض عن حوادث العمل في المهن الخطيرة هو أمر جد حساس وهو حديث الساعة سواء إن كان على المستوى صناديق التأمين أو على مستوى مفتشيات العمل أو على مستوى القضاء، فتنتج أهمية بالغة من حيث اكتساب الآثار السلبية لحوادث العمل و الأمراض المهنية ، و منه يعتبر الحق في العمل أول الحقوق التي يقرها "العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"؛ كما أن المشرع الجزائري قام بتوفير الحماية القانونية لهذه الحقوق من اجل الإنقاذ منها و عدم التعرض لها منها من طرف المستخدمين.

و في هذا المجال يجب التأكيد على أهمية برامج الصحة و السلامة المهنية التي تعد استثماراً اقتصادياً و اجتماعياً يهم كل الأطراف الاجتماعية ، و في هذا الصدد، و انطلاقاً من هذه القناعات يكمن دور جهاز تفتيش العمل في إرساء ثقافة التوعية و الوقاية و التحكم و كذلك الردع لضمان

حق العامل في بيئة عمل سليمة. ودور كبير في تحسين ظروف العمل يعود إلى مفتش العمل الذي يعتبر مسؤولية جسيمة، فهو إلى جانب وظيفته التقليدية و الرئيسية المتمثلة في مراقبة تطبيق التشريعات و السهر على احترامها، و هي وظيفة هامة، حيث لا جدوى من التشريعات مهما كانت متطورة إذا لم تطبق في الواقع، و تعطي لمفتش العمل دورا وقائيا أكثر فأكثر، كما أن له دور الإعلام و النصح و الإرشاد و المساعدة لطرفي الإنتاج حول الالتزام باشتراطات الصحة و السلامة المهنية و بيئة العمل، و حول السبل الكفيلة بتعزيز الوقاية من المخاطر المهنية و إزالة أسبابها، هذا الدور أصبح اليوم يزداد أهمية بسبب ما أفرزته التحولات الاقتصادية و التكنولوجية الحديثة من تغيرات كبيرة في طرق و وسائل الإنتاج، و أساليب العمل و ظروفه، و ما صاحب ذلك من تنوع و تشعب في المخاطر المهنية.

و لم يبقى حق العامل في الحماية حقا قانونيا فقط بل ارتقى إلى درجة الحق الدستوري و ذلك بنص القانون الجزائري في المادة 52 فقرة 2 ، كما أن هناك حقوق للعاملين عليهم أيضا الالتزام بها يجب أن يكون هناك توازن بين حقوق و التزامات العامل ، بحيث أن التزامات العامل مستمدة من القانون و من العقد و كما دفع المشرع الجزائري إلى الاهتمام بتوفير حماية العامل و اقر أحكاما خاصة لتأمين حياة العمال من الأخطار منها القوانين المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية . و النتيجة المتوصل إليها أن القواعد العامة للمسؤولية المدنية لن تكون قادرة على التكفل بالعمال لان العمل بها احدث مجموعة من المشاكل مست عدة جوانب من بينها جانب الاجتماعي الذي يتمثل في مجموعة من الأشخاص المحرومين من معيولهم في حال وفاة العامل. بناء على ما سبق سنعالج موضوعنا من خلال طرح الإشكالية التالية:

ما هي القواعد القانونية التي تجسد الحماية القانونية للعامل عند تعرضه لأي خطر مهني؟

تتمثل أهمية الموضوع في توفير الحماية الكاملة للعامل من المخاطر التي تترصد به أثناء حياته المهنية أو بعد نهاية علاقة العمل. و من أسباب اختيارنا لهذا الموضوع هو التعويض لحوادث العمل في سبيل حماية حق العامل حين تعرضهم لأي إصابة من الدرجة الأولى و إعطاء نوع من المعرفة لمواجهة رب العمل.

و هذا ما سنتطرق له في بحثنا المتواضع بدراسة مختلف الجوانب القانونية والإجرائية الخاصة بحماية العامل من الخطر المهني، حيث ارتأينا تقسيم الموضوع إلى فصلين، الأول نتناول من خلاله الحماية الوقائية للعامل من الأخطار المهنية وذلك بتحديد مفهوم الأخطار المهنية في المبحث الأول،

و كذا دور أجهزة الرقابة الداخلية عن الأخطار المهنية في المبحث الثاني، أما الفصل الثاني فسوف ندرس فيه حماية العامل بعد وقوع الخطر المهني المتمثل في تقدير التعويض الرئيسي في المبحث الأول و حماية العامل المضرور وفقا لقواعد المسؤولية المدنية في المبحث الثاني.

الفصل الأول: الحماية الوقائية للعامل من الأخطار المهنية

يعتبر العمل هو أحد الركائز الأساسية في المجتمع و هو ضمانة للإنسان فهو بحاجة إليه للعيش، فهذا ما يدفعه و يلزمه بالقيام بأي عمل مهما كان، و يبذل فيه جهد سواء إن كان هذا الجهد بدنيا أو ذهنيا أو حتى نفسيا، و بالتالي يكون قد أدى عمله على أكمل وجه ومنه يتحصل على اجر مقابل هذا العمل، و قد ترتب على المشرع الجزائري أحكام خاصة لتأمين حياة العمال من أخطار حوادث العمل و الأمراض المهنية بمناسبة أداء عملهم، و حماية للعامل من هذا النوع من الأخطار الاجتماعية، و توفير بيئة عمل آمنة و تعتبر هذه بيئة للعمل المكان الأساسي الذي يتحكم في مرد ودية الفرد المهنية، و من اجل ذلك تشكل وقاية العامل من مختلف العوامل التي تؤثر سلبا على صحته و أمنه يعتبر جزءا هاما من هذا العطاء المهني، و حتى يستفيد العامل من الحماية الوقائية التي تجنبه من الإصابة و التي قد تحرمه من ممارسة نشاطه استلزم على المشرع التدخل لمواجهة الأخطار المهددة للعامل، وهو ما فرض بداية تحديد مفهوم الأخطار المهنية والوقوف على أسبابها في المبحث الأول وكذا دور أجهزة الرقابة سواء الداخلية أو الخارجية في الوقاية من هذه الأخطار في المبحث الثاني.

المبحث الأول: الأخطار المهنية

الأخطار المهنية هي المخاطر التي يتعرض لها الأشخاص في أماكن العمل وتتضمن أنواع كثيرة من المخاطر، منها المخاطر الكيميائية، المخاطر البيولوجية، المخاطر النفسية، والمخاطر البدنية. و هي احتمال فقدان (ضرر) الصحة أو الوفاة المرتبطة بأداء الالتزامات بموجب عقد العمل وفي الحالات الأخرى التي يحددها القانون.

و في معظم الأحيان تكون الأخطار المهنية معروفة جدا، فإنه من الضروري العمل على التحكم فيها والوقاية من أخطارها على صحة العاملين، فهناك الإصابات التي تقع للعامل بمناسبة العمل تحت ما يسمى حوادث العمل (المطلب الأول) وهناك بعض الأخطار التي تختلف عن حوادث العمل إلا في الاتصال بالعمل فتؤدي إلى الإصابة بالأمراض المهنية(المطلب الثاني).

المطلب الأول: حوادث العمل

حوادث العمل باعتبارها خطرا اجتماعيا و هي الإصابات التي تحدث للموظفين في مكان عمل ما، والتي يعنى بها للوقوف على أسبابها(1).

و من بين الأسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل تتمثل في عدم اتخاذ إجراءات الأمن والسلامة في ظروف العمل وعدم اتخاذها حول الآلات يعني بمعنى آخر تكون متصلة بعامل الإهمال و نقص اللياقة البدنية⁽²⁾.¹

و من ناحية أخرى في ظروف العمل التي لا تأخذ الأمن والسلامة في عين الاعتبار قد تكون العتاد والآلات التي لا توفر أمن و الحماية، أو العتاد والآلات المعطوبة والمعطوبة جزئيا ، أو كذلك عدم توافر أسباب الأمان والسلامة في العمل أو حول أماكن تواجد العتاد والآلات ، أو عدم توفر الإضاءة المناسبة و التهوية المناسبة و الإرهاق و عدم اتخاذ العاملين الاحتياطات الواجبة عند العمل في بيئة العمل.

أما العوامل الأخرى للإصابات التي لا تعود أسبابها ظروف العمل المذكورة أعلاه فقد تعود إلى العمل بحد ذاته وكونه خطيرا، و جدول الأعمال المكثف والضغط، الجو النفسي للعاملين، كالتوتر و استهداف الحوادث لدى العامل.

ويجب اتخاذ الإجراءات لحماية الموظفين:

1. الاختيارات عند التوظيف والاختيارات الدورية، كفحوص النظر والشخصية.
2. تدريب الموظفون على العمل للتأكد من فهمهم للمخاطر وكيفية تجنبها.
3. التشجيع والدفع الإيجابي لاتخاذ إجراءات السلامة والأمان.
4. التوعية العامة.

الفرع الاول: تعريف حوادث العمل²

1- Tayeb belloula « la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles » édition

Dahleb.Alger 1993.p65.

2-خلفي حليمة، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، لنيل شهادة ماستر في الحقوق و الحريات ، قانون عام، مطلب2 حوادث العمل، كلية الحقوق جامعة احمد دراية أدرار، سنة 2017، ص07.

¹ سلوى عثمان الصديقي، السيد رمضان، " الصحة العامة و الرعاية الصحية من المنظور الاجتماعي "، دار المعرفة الجامعية، طبعة 2004، ص241.

²- Dominique GRANDGUILLLOT, Droit du travail et de la sécurité sociale ,9^{ème} édition paris ,2006, p254.

الحادثة (Accident) بصفة عامة هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس أو الأشياء فلو ترتب عنها ضرر لأحد من الناس سميت إصابة⁽¹⁾. عرف حادث العمل بأنه ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهما كان السبب، وفي كل الحالات التي يكون العامل خاضعا لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجيا، يلحق أضرارا جسدية بجسم العامل ويحدث فجأة⁽²⁾.

فقد تعددت التعاريف التي أخذت بها التشريعات المقارنة و تاريخيا يعد القضاء الفرنسي أول من أعطى تعريفا لحادث العمل مضمونة ناتج عن سبب مفاجئ و عنيف و خارجي يسبب ضرر يمس بجسم الإنسان⁽³⁾.

من ناحية الفقه هناك من عرف حادث العمل بأنه ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهما كان السبب، وفي كل الحالات التي يكون العامل خاضعا لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجيا، يلحق أضرارا جسدية بجسم العامل ويحدث فجأة.

ولقد تبنى القانون الجزائري مبدئيا هذا التعريف لكنه استبعد شرط العنف حيث جاء في المادة 06 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ما يلي : "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طرا في إطار علاقة العمل".

الفرع الثاني: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل

لا يمكن اعتبار الحادث حادث عمل ما لم تتوفر مجموعة من الشروط فيه، ويمكن استنباط هذه الشروط من خلال التعريف الذي ذكره المشرع الجزائري في صلب المادة السادسة من القانون رقم 13/83 المذكورة سابقة⁽¹⁾.³

³ عرفة جاك دوبلي (Jaques Doublet)، بأنه حادث لأجبر بمناسبة أو سبب العمل المؤدي للمستخدم أثناء تواجده تحت تبعية و رقابة هذا الاخير. انظر :

Jaques Doublet. "Sécurité sociale". Press universitaires de France. 1972. p 183.

¹ سماتي الطبيب ، حوادث العمل و الامراض المهنية، بدون طبعة، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر، 2013، ص 16 .

² في حين انه اذا تراخى الضرر يجب على المصاب اثبات علاقة سببية بين الفعل الضار من جهة، و فجائية الفعل من جهة اخرى.

- شرط فجائية الحادث:

و نعني بهذا الشرط أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئاً أو مباغتاً أي أن تكون بداية و نهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة و متى استغرق الفعل مدة زمنية معينة أي انه تم بصفة تدريجية انتفى وصف حادث العمل الذي يلحق الضحية كما ينتفي هذا الوصف في حالة عدم إمكانية تحديد وقت بداية و نهاية الفعل . و ينصرف شرط الفجائية إلى الفعل لا إلى الضرر الناشئ⁽²⁾.

و لقد نصت المادة التاسعة من القانون 83-13 ، بأنه: "يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأ في مكان العمل أو في مدته و إما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث و أما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجين عن العمل ما لم يثبت العكس أما إذا استغرق الفعل زمناً بحيث يفصل بين بدايته و نهايته وقتاً ممتداً أو لا يمكن تحديد اللحظة التي بدأ فيها أو اللحظة التي انتهت بها ، فهنا لا يعتبر الفعل حادثاً بمفهوم إصابة العمل⁽¹⁾ .

و يرجع أهمية عنصر المفاجأة إلى أنه يميز بين حادث العمل و المرض المهني الذي يتسم بالبطء و التدرج أي أن الإصابة تحتاج إلى وقت ممتد من الزمن، وبصفة عامة ففي حالة عدم تحديد وقت بداية و نهاية الفعل فإنه ينتفي عنصر المفاجأة، إذن فعنصر المفاجأة معيار يعتمد على فكرة فنية قانونية و هي فكرة الوقت الذي استغرقه و هو عنصر نسبي حيث يتواجد في جميع الإصابات لكن يختلف من حيث درجة 4 حدوث الضرر لمسه من إصابة إلى أخرى فالصم يعتبر مرضاً مهنياً إذا حدث بسبب دوي متكرر في مكان العمل و يعتبر إصابة إذا نتج عن دوي انفجار قوي و مفاجئ أدى إلى إتلاف طبلة الأذن.⁴

- شرط جسمانية الضرر اللاحق بالضحية

نصت المادة السادسة من القانون رقم 83/13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية إلى تعريف حادث العمل بأنه:"حادث عمل انجرت عنه إصابة بدنية ". أخذت هذه المادة بعبارة إصابة بدنية و لم تتطرق إلى الضرر اللاحق بالضحية بما أنه يمكن للعامل أن يصاب بحادث عمل و لكن الضرر اللاحق لا يكون جسمانياً.

وبناء على ما سبق ذكره، فإذا كان الضرر مالي أو معنوي انتفى الطابع المهني لحادث العمل، والضرر الجسماني معناه كل فعل يمس جسم الإنسان مسبباً له ضرراً جسيماً ، أي إصابته بجروح أو

1-المادة 05 من قانون رقم 83/13 المعدل و المتمم بقانون رقم 15/5.

كسور أو فقدان احد أعضائه ، و كل مساس بجسمه في إطار العمل يؤخذ بعين الاعتبار أيا كانت طبيعته خارجيا أو داخليا ، عميقا أو سطحيا ، نفسيا أو عضويا ، كالجروح و الاضطرابات النفسية و العصبية و يشترط قيام علاقة سببية بين الحادث و الضرر⁽¹⁾ .

إن الجهاز التعويضي يعتبر جزءا لا يتجزأ من جسم الإنسان ،فهو يستعين به على أداء عمله بصورة طبيعية ،أو يعاونه في قضاء حاجاته اليومية و لذا فإنّ الضرر الذي يلحق بالجهاز التعويضي ، إذا ما نشأ عن حادث عمل ينبغي التعويض عنه على اعتبار أنّ إرادة العامل لم يكن لها ثمة دخل فيما أصاب جهاز التعويض فإنّ الأمر يقتضي عندئذ تعويض العامل طبقا لأحكام القانون.

- شرط خارجية الحادث:

معناه أن تكون الواقعة التي أدت إلى الحادث ذات الأصل الخارجي أي أن الضرر الجسماني ناشئ عن سبب خارج التكوين الجسدي أي معزول عن جسم العامل و عليه إذا كان الحادث ناشئا عن خلل في عضو من أعضاء الإنسان فلا يعتبر حادث العمل .⁵

يشترط القانون رقم 83-13 في مادته السادسة دائما ، أن يكون الفعل المنشئ للضرر خارجيا أي أن تكون الواقعة التي أدت إلى الإصابة ذات أصل خارجي ،بمعنى أن سبب الحادث يكون أجنبيا عن التكوين العضوي أي الجسماني للعامل المصاب و هو ما يعرف بالسبب الأجنبي عن المصاب هذه الصفة كسابقتها تميز الإصابة بالمرض المهني عن الإصابة نتيجة حادث⁽²⁾.

فالمرض يكون سببه داخليا في جسم المريض نفسه، أمّا الإصابة بحادث فتكون مصدرها خارج جسم المصاب.

لا يشترط أن يكون الأصل الخارجي ماديا بل من الممكن أن يكون معنويا، فالوفاة نتيجة فزع أو رؤية حريق آبير داخل المصنع ، يعد إصابة عمل على الرغم من عدم إصابة العامل باختناق فالأصل الخارجي هو الحريق قد يؤدي إلى الموت أما اختناقا أو فزعا و خوفا.

الفرع الثالث: حالات وقوع حوادث العمل

1- عمراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل ، مذكرة تخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء ، الدفعة السابعة

عشر ، 2009/2006، ص06.

2- يحيوي فاطمة، التعويض عن حوادث العمل و الامراض المهنية، مذكرة التخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة

السابعة عشر، 2009/2006 ، ص11.

إن المشرع الجزائري اشترط مجموعة من الشروط الخاصة لاعتبار الحادث إصابة عمل، حيث استعمل في المادة السادسة من نفس القانون الذي سبق ذكره عبارة و طراً في إطار علاقة العمل ، و تعتبر هذه العبارة واسعة تحمل في معناها و مضمونها مجموعة من الشروط الخاصة لاعتبار الحادث حادث عمل و الذي يرتبط بالصفة أو بالطابع المهني للإصابة.

أولاً: الإصابة التي تقع أثناء العمل⁶

يعرف الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث معين بأنه (إصابة)، أي أن الإصابة هي النتيجة المباشرة للحادث الذي يتعرض له العامل، و تعرف إصابة العمل بأنها الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل أو بسببه، و يعتبر الفعل قد وقع أثناء العمل سواء في الساعات المحددة له يعني خلال مباشرة العامل لعمله⁽¹⁾، فمثلاً وقوع عامل من الطابق العلوي في البناية التي يعمل بها فهنا يعتبر الحادث الذي أصاب العامل بإصابة عمل خلال عمله حتى و إن كان العامل في زمن أو مكان غير مخصص لعمله لأنه قد يؤدي في عمله لمصلحة صاحب العمل و بالتالي حادث العمل هو إصابة كل عامل في مكان عمله بغض النظر عن زمان و مكان عمله.

وقد وسع القضاء الفرنسي من مفهوم مكان العمل أكثر ليشمل حجرات تغيير الملابس ودورات المياه، و مكان الاستراحة و المطعم الموجود في مكان العمل....

و منه فإن مكان العمل يمتد إلى جميع الأماكن التي يكون فيها العامل خاضعاً لرقابة صاحب العمل و إشرافه.

و هناك كذلك طبيعة النشاطات التي يقوم بها العامل فمنه من يقوم بالاستقرار و الثبات في مكان عمله و هناك من يقوم بالتنقل مثل سائقي الحافلات و السيارات و القطارات و كذلك الممثلين التجاريين الذين ينتقلون لأجل أداء عملهم و بالتالي أي إصابة تحدث للعاملين أثناء عملهم تعتبر واقعة أثناء العمل⁽¹⁾.

و في قرار المحكمة العليا جاء فيه : "من المقرر قانوناً أن كل إصابة أو وفاة تطرأ في مكان العمل و أثناء مدته تعتبر نابعة عن العمل و مستوجبة التعويض إلا إذا ثبت العكس و متى تبين أو مورث الطاعنين توفي على اثر سكتة قلبية و هو يقود شاحنة تابعة للبلدية التي كان 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⁾.

و هناك حالة حين يضطر العامل مغادرة مكان عمله قبل نهاية الدوام الرسمي فيتعرض إلى حادث طريق فهنا هذه الحالة متوقفة على مدى احترام العامل لقانون العمل و النظام الداخلي للمؤسسة وكذا

1-سمير عبد السميع، الموسوعة الشاملة لإصابة العمل و الامن الصناعي، دار الفتح للنشر، الطبعة الاولى بدون سنة نشر ، مصر ، ص 26، 27.

تحصله على إذن من رب العمل للخروج فإن تحصل على إذن تقرر له الحماية أما إذا غادر دون إذن فلا حماية له.

و بالنسبة لأوقات الراحة، فإذا كانت هذه الفترة الراحة خارج مكان العمل وأصيب العامل بحادث فلا يعتبر حادث عمل⁽³⁾.⁷

ثانيا : الإصابة بسبب العمل .

يقصد بوقوع الحادث بسبب العمل بأنه الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل أو بسببه، و يقصد بهذا الأخير قد هيا الظروف لوقوع حادث العمل في الوقت الذي يكون العامل تحت إشراف وسيطرة رب العمل ، فهناك علاقة سببية بين العامل والعمل باعتبار العمل هو سبب لوقوع الحادث⁽¹⁾. وقد استقر القضاء الفرنسي على اعتبار الحادث حاصلًا بمناسبة العمل إذا كان قد حصل للعامل وهو تحت إشراف رب العمل، ولو لم يكن قائمًا بأداء أي عمل أو إذا كان العمل هو الذي هيأ الظروف لحصوله⁽²⁾.

وقد تتعدد الأسباب و يحدث حادث بسبب واحد ، فإذا كان وقوع الحادث بسبب العمل فهنا يكون قد استفاد العامل من الحماية بشرط أن يكون السبب كافيا أما إذا اقتصر العامل دور عمله كونه سبب و مجرد تسهيل وقوع الحادث فانه لا يعد حادث عمل⁽³⁾.⁸

ثالثا : حادث المسافة.

1-قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2012، ص9.

2-قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية بتاريخ 11/07/1995 في الملف رقم 118623، المجلة القضائية، العدد الثاني، سنة1996، ص95، 96.

3-قالية فيروز، المرجع السابق ، ص26.

1-زناتي نورة، التامين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير ، فرع قانون المؤسسات ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2014/2015، ص20.

2-احمد محمد محرز، الخطر في اصابات تامين العمل ، دار الهناء للطباعة ، 1976 ، ص19.

3-قالية فيروز، المرجع السابق.ص19.

يعتبر حادث المسافة هي الإصابات التي يتعرض لها العامل في طريقه إلى عمله أو مغادرته منه، فالعمال عندما ينتقلون إلى أماكن عملهم ينتقلون عبر وسائل النقل العامة أو الخاصة قد يتعرضون أثناء ذلك لحوادث عديدة تفوق الحوادث التي تقع أثناء العمل، وتعود هذه الحوادث إلى عوامل فنية أو من ناحية أخرى إلى عوامل بشرية تتعلق بالأشخاص الذين يقودون المركبات على الطرق و من الضروري أن يصل العامل إلى مكان عمله في الأوقات المحددة للدوام حتى و إن أدى إلى أن يسرع في الطريق و هذا واجب مهني و توفقا للإجراءات التأديبية التي من الواقع أن تفرض بحقه من و قبل رب العمل،

و منه يتعرض العامل إلى حوادث في الطريق عند مغادرته من مكان عمله و هذا راجع إلى عمله لساعات طويلة مما اثر على نفسيته و تركيزه و لذلك و لا بد من حماية العامل من الحوادث التي قد يتعرض لها خلال طريقه إلى العمل أو عودته منه و ذلك باعتبار الإصابة الناتجة عن هذه الحوادث بحكم إصابات عمل.

جاء في النص المادة 12 من قانون 83 / 13: " يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله ، أو الإياب منه ، و ذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو الظرف 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 لتناول الطعام أو لأغراض العائلية".

- و نستخلص من هذه المادة وجود ثلاث شروط لاعتبار الحادث حادث طريق و هي:
- وقوع الحادث أثناء المسافة التي يقطعها العامل للذهاب إلى عمله أو للعودة منه.
 - أن يسلك العامل طريقه الطبيعي⁽¹⁾.

عدم الانقطاع و الانحراف في المسار دون سبب مشروع.⁹

ومن خلال هذه المادة نجد أن المشرع اشترط معيارين لتحديد إصابات الطريق المحمية بموجب القانون وهما المعيار المكاني و الزماني.

1- و هو اقرب الطرق و اكثرها سرعة و سهولة.

2- القضاء الفرنسي وسع من مفهوم مكان العمل ليشمل حجرات تبديل الملابس و دورات المياه.

فالمعيار المكاني: معناه ضرورة وقوع الحادث في مكان العمل اي المكان الذي يتواجد فيه العامل لأداء العمل الموكل إليه ويمارس فيه رب العمل سلطته في التسيير ويجب أخذ مكان العمل بمفهومه الواسع ليشمل مكان العمل الرئيسي وملحقاته⁽²⁾ و لا ينتقي الطابع المهني للحادث إذا لم يحدث أثناء العمل بل يكفي لثبوت الطابع أن يقع الحادث بمناسبة العمل أي وجود رابطة سببية بين العمل و الحادث.

أما المعيار الزمني: يعني وقوع الحادث في أوقات العمل و التي يكون فيها العامل تحت سلطة و إشراف رب العمل⁽¹⁾، يعتبر حادث عمل ناتج عن إصابة العمل في مسار الطريق. أن تكون الإصابة خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل والعودة منه⁽²⁾، بحيث يتناسب وقوع الإصابة مع موعد بدء العمل وموعد نهايته و انعدام هذا التناسب يؤدي إلى الاستنتاج أن الإصابة لم تقع في الزمن المعقول لقطع المسافة⁽³⁾.

و لقد جاء في المادة الثانية عشر من القانون 13/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالفة الذكر أن هناك حالات تسمى بعوارض الطريق التي يصاب العامل فيها بحادث في الطريق دون أن يكون له الحق في التعويض.

المطلب الثاني: المرض المهني

إن الأخطار المهنية التي يوجهها العامل أثناء عمله متعددة ولا تقتصر على حادث عمل أو على حادث الطريق فقد يتعرض العامل للإصابة بأحد الأمراض المهنية الناتجة عن أحد الأمراض الناتجة عن الأعمال التي يؤديها، وليس ضروريا أن يكون المرض ظاهريا في جسم بل قد يكون مرضا نفسيا أو اضطرابا عقليا الذي قد يطرأ¹⁰ العامل نتيجة أسباب باطنية حتى ولو حصلت بسبب العمل أو أثناء تأديته التي تأثر على مستوى عمله وتسبب غيابه عن العمل وقد تلحق بيه عجز مؤقت أو دائما وفي الكثير من الحالات قد يؤدي هذا المرض المهني إلى الوفاة⁽⁴⁾، ولقد استقر الرأي على تسمية هذا المرض وإدراجه تحت ما يسمى بالمرض المهني.

وقد أصبح الفرد العامل معرض لأخطار محتملة، وذلك من خلال احتكاكه بالمواد الكيميائية التي يعمل فيها أو يتعامل معها ، فقد تؤدي له أضرار في عضو أو في أكثر من أعضاء جسمه على مدى

1-بسالمة احمد،النظام القانوني لحوادث العمل و الامراض المهنية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر،في الحقوق ، فرع قانون اجتماعي،كلية حقوق و علوم سياسية ، مستغانم، سنة2015/2016، ص10.

2-مالكي نجيم و بسامي اسماء،تعويض عن حوادث العمل و الامراض المهنية،مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق و العلوم الاجتماعية تخصص قانون ضمان اجتماعي، جامعة خميس مليانة ، 2015، ص25.

3-رامي نهيد صالح، اصابات العمل و التعويض عنها ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الاردن ، 2010 ص63.

4-خليفة حليلة، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص حقوق و حريات ، كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة ادراار، سنة 2017/2018، ص18.

القريب أو البعيد، و كل هذا راجع إلى التقدم و التطور بجميع المجالات و خاصة الصناعية منها. وسيتم تناول تعريف المرض المهني في الفرع الأول وكذا تمييزه عن الحالات المشابهة له في الفرع الثاني وخصص الفرع الثالث لتحديد المرض المهني.

الفرع الأول: تعريف المرض المهني

عرف المشرع الجزائري في نص المادة 63 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية على ما يلي: " تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص"⁽¹⁾.

و من خلال التعريف الذي قدمه المشرع الجزائري يمكن أن نتوصل إلى أن المرض المهني هو مرض ينتج عن الممارسة العادية لمهنة معينة⁽²⁾، و لا يمكن تحديد بداية الإصابة به بدقة، وهو ينشأ عن مباشرة العمل وهو عبارة عن إصابة جسمانية تقع بمناسبة العمل ولكنها لا تنشأ من حادث مفاجئ بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن. و قد يعود السبب في عدم تعريف المرض المهني من التشريعات، هو صعوبة وضع تعريف يجمع كل الأمراض المهنية، خاصة إذا توصلنا إلى أن هذه الصعوبة تمتد إلى الناحية الطبية أيضا، و لا يمكن الوصول إلى تعريف علمي و طبي للمرض المهني يمكن أن يكون أساسا يقندي به⁽³⁾.¹¹

أما من الجانب الفقهي فقد وجدت عدة تعريفات للمرض المهني نذكر منها : يعرفه بعض الفقهاء بأنه: "مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحددة قانونا، وقد يكون سببه تعفنا في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطا بالعمل"⁽¹⁾.¹²

1-أحمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 182.

2-بسلمة احمد، النظام القانوني لحوادث العمل و الامراض المهنية-، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، فرع قانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، 2015/2016 ، ص12.

3-بن صر عبد السلام، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل و الامراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع عقود و مسؤولية ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001 ، ص5.

1-بن صر عبد السلام، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل و الامراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع عقود و مسؤولية ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001 ، ص5.

2-خليفة حليلة، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص حقوق و

و البعض الآخر عرفه على أنه: " الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها المسببة لأمراض التسمم والتعفن، وبعض العلل التي يكون سببها مصدرا مهنيا خاصا"⁽²⁾.

فالأمراض المهنية لم يعطى لها تعريفا محددًا و دقيقًا و إنما تم تحديد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل و الأعمال التي يتسبب فيها بموجب قرارات وزارية. وقد نصت المادة الخامسة من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5 ماي 1996 الذي يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا على أنه تصنف الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل في ثلاثة مجموعات:

- ظواهر التسمم المرضية الحادة والمزمنة: هي ضحية العمال الذين يتعاملون مع المواد الكيماوية الخطيرة مثل الرصاص و الزئبق التي تكون سببًا في بعض الأمراض و الإصابات .
 - العدوى الجرثومية: هي ذات الأصل المهني مثل الكزاز الناجم عن نشاطات مهنية.
 - الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة: هي مثلا الأمراض المهنية الناجمة عن العمل في وسط ذات درجة حرارة عالية⁽³⁾.
- و أخيرا يمكن أن نعرف المرض المهني، على أنه ضرر يصيب العامل بحكم عمله نظرا لاحتكاكه ببعض عوامل بيئة العمل.

الفرع الثاني: تمييز المرض المهني عن الحالات المتشابهة له

يمكن استخلاص من النصوص القانونية للمنظمة لحوادث العمل و الأمراض المهنية و بالرجوع إلى التعاريف الفقهية أن هناك وجود بعض أوجه تشابه من جهة بينه وبين حادث العمل لكون كليهما مرتبط بالعمل ، و من جهة أخرى بين المرض المهني و المرض العادي، الذي قد يصاب به العامل وتظهر أعراضه عليه، ما يستلزم التمييز بينهما.

تمييز المرض المهني عن حادث العمل :

إن التمييز بين المرض المهني وحادث العمل، يقتضي بالضرورة تبيان وجه التشابه القائم بينهما، ويتمثل في ارتباطهما بالعمل، الذي كان سببًا في إصابة العامل بأي

حريات ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة ادرار، سنة 2017/2018، ص18.
3- سماتي الطيب، حوادث العمل و الامراض المهنية، بدون طبعة، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2013

منهما، كما أن آثار وقوعهما تظهر على جسم العامل، سواء من حيث الجانب الداخلي مثلا حادث العمل الذي سبب نزيفا في الدماغ بسبب السقوط و الصمم الذي يسببه المرض المهني، كما يمكن أن تظهر الآثار على الجانب الخارجي لجسم العامل مثل بتر يد أو رجل العامل بسبب حادث العمل، أو البتر الذي يكون بسبب مرض جلدي يندرج ضمن أمراض المهنة⁽¹⁾.

يرجع سبب الاختلاف بين المرض المهني وحادث العمل إلى مصدر الضرر وليس إلى طبيعة الضرر، فإذا كان حصوله مفاجئا أو بسبب خارجي، فهو إصابة عمل، أما إذا كان حصوله بطيئا وبسبب داخلي فهو مرض مهني⁽²⁾.¹³

من حيث التعويض:

فإذا أصيب العامل بمرض مهني، فلا يحق له الاستفادة من التعويض إلا إذا كان المرض منصوبا عليه في جدول الأمراض المهنية، أما إذا أصيب بإصابة عمل، فإن له الحق بالتعويض أيا كان سبب الإصابة مادام قد أثبت صلته بالعمل وفقا للمعايير التي سبقت الإشارة، إليها ويرجع تقدير هذا وتقديره إلى الخبرة الطبية وإلى الظروف التي أحاطت بالإصابة وطبيعته.

من حيث المعيار الزمني:

لا يتصور وقوع حادث العمل إلا خلال قيام علاقة العمل، فهو يحدث للعامل أثناء أو بسبب العمل، وتمتد الحماية أيضا للطريق المؤدي من وإلى مكان العمل عكس الأمراض المهنية، التي يكتشفها العامل خلال مدة خدمته (علاقة العمل ما زالت قائمة) كما قد تظهر بعد انتهاء ال¹⁴ خدمة، فضلا عن أنها قد تكتشف عند صاحب عمل آخر حين يغير العامل موقع عمله، ولا يكون من شأن العمل الجديد إحداث إصابة بأحد الأمراض⁽¹⁾.

أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل:

إن أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل، تبرز في التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، هذه الأخيرة تختلف باختلاف نوع الإصابة. فإذا أصيب العامل بحادث عمل، فإنه يتمتع بالحماية الكاملة مهما يكن سبب حدوثه، ما دام قد ثبتت صلته بالعمل، أما إذا أصيب العامل بمرض مهني، فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان ذلك المرض من ضمن الأمراض

1-قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، فرع قانون المسؤولية المهنية، سنة 2012، ص37.

2-محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص22.

1- عوني محمود عبيدات، مرجع السابق، ص156

المحددة على سبيل الحصر من قبل التشريع على أنها أمراض مهنية، فلا يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق العامل تعويضا عنها.

التمييز المرض المهني عن المرض العادي:

إن المرض الطبيعي ينتج عن مرض أو إصابة لا تمت بصلة للعمل، إذ يمكن أن يصاب به أي شخص بغض النظر إن كان عاملا أم لا، لأن المرض يرجع لأي سبب غير متصل بالعمل، لكن هذا لا يمنع من اشتراك كل من المرض العادي والمرض المهني في أنهما إصابة الحالة الصحية للعامل، دون أن يكون مصدر الإصابة حادثا خارجيا معينا، رغم ذلك فإن الأمر لا يخلو من بعض أوجه الاختلاف.

تبدو أهمية التمييز بين المرض العادي والمرض المهني من عدة جوانب:

من حيث تمويل الاشتراكات:

يجب أن يشارك العامل في تمويل اشتراكات التأمين ضد خطر المرض العادي إلى جانب صاحب العمل وهذا ما أشارت إليه المادة الثانية والسبعون من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بنصها على أنه: "يتم تمويل نفقات التأمينات الاجتماعية اعتمادا على قسط اشتراك إجباري على نفقة أصحاب العمل وكذا المستفيدين المشار إليهم في الباب الأول من هذا القانون"، في حين يقع تمويل اشتراكات التأمين ضد خطر المهنة على عاتق صاحب العمل وحده وهذا ما أشارت إليه المادة السادسة والسبعون من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بقولها "تمول الأدياءات التي نص عليها هذا القانون بقسط من الاشتراكات يتحمله كلية صاحب العمل لا غير⁽¹⁾".

من حيث صفة المرض:

فالتأمين ضد خطر المرض العادي يغطي جميع الأمراض التي تصيب المؤمن له مهما كان وصفها، في حين التأمين ضد خطر مرض المهنة لا يغطي سوى الأمراض المحددة بموجب جداول معدة من قبل اللجنة المختصة⁽²⁾.

من حيث التعويض :

فتختلف مدة الاستفادة من التعويض في حالة المرض المهني عن فترة تعويض المرض العادي، كون العامل يستحقه في حال الإصابة بمرض مهني من يوم ثبوت الإصابة إلى غاية الشفاء، أو بدء المعاش في حالة العجز، أو الوفاة دون أن يكون مقيدا بمدة عمل معينة، ويشترط لاستحقاق المؤمن له الأدياءات بالنسبة للتأمين على المرض العادي أن يكون المؤمن له قد عمل إما تسعة أيام أو ستين ساعة على الأقل خلال الثلاثة أشهر السابقة لتاريخ تقديم العلاجات التي يطالب بتعويضها، وإما ستة وثلاثون يوما

أو مئتين وأربعون ساعة أثناء اثني عشر شهرا التي قد سبقت تقديم العلاجات المراد تعويض نفقاتها⁽³⁾.¹⁵

الفرع الثالث: طرق تحديد المرض المهني

بما أن حوادث العمل تتحقق بمجرد توافر الشروط المهنية فإن الأمراض المهنية ترتبط بجدول خاصة بتحديددها و يمكن تحديد المرض المهني بثلاث طرق ، ولكل طريقة مزاياها وعيوبها تظهر في مجال توسيع أو تضيق نطاق الحماية:

أولا : طريقة التغطية الشاملة¹⁶

تعرف طريقة التغطية الشاملة أيضا بمصطلح " نظام الغطاء العام" ، أو الطريقة المرنة، وهو مجرد اختلاف في التسمية أو المصطلح فقط، أما المضمون فهو ذاته ، بموجب هذه الطريقة يقرر المشرع حماية للعامل في حالة إصابته بمرض يثبت أصله المهني، أي كل مرض سببه العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو الأماكن التي يتم فيها.

عند الأخذ بهذا النظام يعهد إلى هيئة معينة للبت في كل حالة على حدة من حيث كونها مرضا مهنيا أم لا⁽¹⁾ ، وغالبا ما تشكل هذه اللجنة من أطباء متخصصين أو من أطباء وخبراء في الأمن الصناعي، وهنا لا تتحدد ماهية المرض المهني إلا بعد الإصابة.

و يعد الأخذ بنظام التغطية الشاملة للأمراض المهنية وسيلة مرنة في نظر البعض، كونه لا يلزم الجهة المختصة بإتباع معايير خاصة أو التقيد بتطبيق نصوص قانونية محددة، حيث يتلخص عملها في التمحيص والتدقيق في كل حالة على حده للتأكد من الارتباط المهني بين الإصابة والمرض والظروف التي يباشر المصاب في ظلها العمل المهني وعلى الرغم من تميز هذا النظام من حيث مجاله الواسع لتغطية جل الأمراض المهنية التي يصاب بها المؤمن له بدون تحديد أيا كانت درجة تطورها، فإن البعض يعاب عليه اختصاص اللجنة الطبية بتحديد مهنية المرض أو عدمه بعد الإصابة به فعلا، الأمر الذي قد يضر بحقوق المصاب، كون الإثبات العلمي لا يكون إلا بيد اللجان المتخصصة التي تتولى إثبات الصلة بين العمل والمرض المهني⁽²⁾.

1-خليفة حليلة، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية،مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق ، تخصص حقوق و حريات، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة ادرا، 2017/2018 ، ص21.

2-زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التامينات الاجتماعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة،2006/2007، ص162.

3-المادة 52 من القانون 11/83، المتعلق بالتامينات الاجتماعية.

1-محمد حسن قاسم، قانون التامين الاجتماعي، المكتبة القانونية، الاسكندرية، 2003، ص246.
2-نايل السيد عيد ، الوسيط في شرح نظامي العمل و التامينات الاجتماعية في مملكة العرب و السعودية ، مطابع جامعة الملك سعود ، الرياض، 1996 ، ص423.

ثانياً: نظام الجداول

يتولى المشرع في نظام الجداول تحديد الأمراض المهنية، ويدرجها في جدول مقسم لشقين، الأول يحدد فيه اسم المرض، وفي الشق الثاني الأعمال المسببة لهذا المرض، وبمجرد إصابة العامل بمرض من هذه الأمراض المحددة في الجدول وكان يمارس مهنة أو عملاً تسببه وفقاً للجدول، اعتبر مرضاً مهنياً⁽¹⁾.

يعتبر نظام الجداول لتحديد المرض المهني من أقدم الأنظمة، حيث يطلق عليه نظام القائمة يعتمد على وضع جدول يحوي كافة الأمراض المتوقعة ظهورها في بيئة العمل، ويحدد في الوقت ذاته المهنة والأعمال التي يمكن أن تكون سبباً لتلك الأمراض المحددة بالتعرض لها أو بسبب تداول المواد المستعملة منها⁽²⁾.

وقد يكون الجدول مغلقاً فتحدد فيه الأمراض والمهنة التي تسببها، على سبيل الحصر دون السماح لأية جهة بإضافة أمراض جديدة، بعد وضع الجدول. ويعاب على هذه الأخيرة أنها لا تواكب الواقع العملي والبحث العلمي الذي بإمكانه الكشف عن أمراض جديدة، لها صفة المرض المهني، مما يؤدي بالعامل إلى فقدان حقه في الحماية لسبب بسيط، هو قصور الجدول عن مواكبة التطور.

وقد يكون الجدول مفتوحاً فهو لا يختلف عن نظام الجدول المغلق في تحديد المرض المهني والمهنة المسببة له غير أنه يتميز بمرونة كافية و يسمح بمقتضاه للجهات المختصة إضافة أية أمراض جديدة قد تظهر، ولو لم تكن مدرجة في الجدول قبل ظهور المرض، وهذا ما جعل نظام الجدول المفتوح يتدارك النقائص أو عيوب الجدول المغلق، وبموجب هذا النظام كفل المشرع تخفيف العبء الملقى على عاتق المؤمن له في إثبات العلاقة السببية بين المرض والمهنة، حيث حدد المهنة التي قد تكون سبباً في المرض المهني⁽³⁾.

ثالثاً: النظام المختلط

تجمع هذه الطريقة بين نظام التغطية الشاملة ونظام الجداول، ويظهر ذلك من خلال تعريف المرض المهني، وإرفاق قانون الضمان بجدول الأعمال يتضمن الأمراض المهنية التي تسببها، على سبيل المثال لا الحصر⁽¹⁾.

1-قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المسؤلية المهنية، كلية الحقوق، قانون الاساسي و العلوم السياسية، سنة 2012 ص 44.
2-خليفة حليمة، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص حقوق و حريات، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة ادرا، 2017/2018، ص 23.
3-نايل السيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل و التامينات الاجتماعية في مملكة العرب و السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996، ص 423.

يكون للهيئة القائمة على تنفيذ الضمان الحق في النظر في الحالات الخاصة التي لم تذكر صراحة في جدول الأمراض المهنية⁽²⁾ أما فيما يتعلق بعبء إثبات علاقة السببية، فنميز بين حالتين: إذا كان المرض واردا في الجدول، فيعفى العامل من إثبات العلاقة السببية بين المرض والعمل، لأن القانون أقام قرينة قانونية قاطعة على هذه العلاقة. وحالة عدم ذكر المرض بالجدول، فهنا تتوقف الحماية المقررة للعامل على الإثبات، حيث يلزم بإثبات العلاقة السببية بين المرض والعمل.

موقف المشرع الجزائري من طرق تحديد المرض المهني :

تنص المادة الرابعة و الستون من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية على أن: "تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها، وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم".

وتطبيقا لنص المادة السالفة الذكر، فقد صدر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5 ماي 1996 الذي يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقه 1 و 2 ، شمل القرار عددا من الجداول للأمراض المهنية، تحتوي على تعيين هذه الأمراض ومدة التكفل بها، وقائمة محددة للأعمال التي قد تتسبب فيها⁽³⁾.

اتخذ المشرع الجزائري طريقة الجداول في تحديد الأمراض المهنية، والتي تحوي 84 جدولا، يحدد كل جدول بدقة تعيين المرض ويذكر قائمة الأعمال التي قد تسببه ومدة التكفل⁽⁴⁾ وهي محددة في بعض الحالات بيوم واحد (01)¹⁸

كما في حالة الحوادث الحادة التي تسببها الأعمال المتصلة بالاستعمال، والمعالجة اليدوية للأوامين العظمية ومشتقاتها، وتصل إلى ثلاثين (30) سنة، في أغلب حالات الإصابة بالسرطان المهني. وما يبرر اختلاف المدة المقررة للتكفل بكل مرض، هو طبيعة المرض الذي يصاب به العامل من جهة، والمدة التي يستغرقها لظهوره، خاصة أن بعض الأمراض تستغرق مدة طويلة ليتم اكتشافها، وهذا ما جعل البعض يصفها بالإصابة الصامتة للجهاز⁽¹⁾.

المبحث الثاني: دور أجهزة الرقابة في الوقاية من الأخطار المهنية

1-قالية فيروز ، المرجع السابق ،ص45.
2-حسين عبد اللطيف حمدان، احكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية،بيروت، د.ت.ن، ص302،303
3-قرار وزاري مشترك ، مؤرخ في 17 ذي الحجة 1416،الموافق 5 ماي 1996م ، يحدد قائمة الامراض التي يحتمل ان يكون مصدرها مهنيًا و ملحقه 1و 2 ، منشور في ج.ر ، رقم 16 بتاريخ 23 مارس 1997م.
4-خليفة حليمة، المرجع السابق،ص25

إن الرقابة كوظيفة إدارية أساسية في المؤسسة هي على عكس مما قد يتصور البعض من أنها تتبع التنفيذ فقط حيث تحاول كشف الأخطاء و الانحرافات بأنها عملية مستمرة منذ بدا التخطيط حتى المرحلة الأخيرة من التنفيذ فهي تضمن انجاز العمليات وفق الخطط المدروسة.

أما الاهتمام بالعامل من الناحية الإنسانية، يقتضي توفير الحماية له قبل وقوع الخطر المهني، وإن كانت هذه المهمة تقع أولاً على عاتق المؤسسة المستخدمة إلا أن البعض منها، وفي كثير من الأحيان لا تقدمها كما هو مقرر قانوناً، فإن كانت المؤسسة المستخدمة تنتمي للقطاع الخاص فيكون محور اهتمامها الإنتاج وزيادة الربح، أما المؤسسات العمومية فيميز مسيرتها اللامبالاة وعدم الاهتمام، وكلما قلت الحماية الوقائية، زادت نسبة الإصابة بالمخاطر المهنية. ما أدى بالمشروع إلى توكيل مهمة الاهتمام بمجال الوقاية الصحية والأمن إلى أجهزة وهيئات أخرى تتكفل بذلك، وهذا التنوع في الجهات يؤدي بالضرورة إلى تنوع شكل الحماية الوقائية المقدمة من كل منها.¹⁹

المطلب الأول: تطبيق أجهزة الرقابة الداخلية

يعد دور المؤسسة المستخدمة أساسي لكونها ملزمة بالحفاظ على الموارد البشرية التي تعتبر عنصر فعال في العملية الإنتاجية و تحقيق الربح لذلك تسعى المؤسسات إلى وضع نظام داخلي و سياسة أمنية محكمة قصد تفادي إصابة مواردها البشرية بحوادث عمل قد تؤثر على مستوى الاقتصادي لها . ولتحديد الطرق والوسائل الكفيلة التي تضمن للعامل الوقاية الصحية والأمن فالبدائية تكون من بيئة العمل، وجعل المشروع اتخاذ الإجراءات الوقائية التزاماً يمتد خارج نطاق المؤسسة المستخدمة⁽¹⁾، ولكنه يأخذ صيغة أخرى وتتحملة جهات أخرى، لذا سيتم تناول تطبيق المؤسسة المستخدمة للإجراءات الوقائية في الفرع الأول وكذا رقابة الأجهزة الصحية و الأمن و طب العمل للأخطار المهنية في الفرع الثاني²⁰.

الفرع الأول : تطبيق المؤسسة المستخدمة للإجراءات الوقائية

لقد ألزم المشرع كل مؤسسة تشغل 20 عاملاً بوضع نظام داخلي لها ، و هذا ما نص عليه المشرع في المادة 75 و ما يليها من القانون 90-11⁽²⁾، و يعرض على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال

1- Alain HARLAY, Les accidents du travail et les maladies professionnelles, 2ème édition Masson Barcelone, Paris, 1998, p7.

1-خليفة حليلة ، المرجع السابق، ص26.

2-قانون رقم 90-11 ، مؤرخ في 1990/04/21، يتعلق بعلاقات العمل، (ج ر 17) معدل و متمم بالقانون رقم 29 المؤرخ في 1999/12/21، (ج ر 68)، و المتمم بالمرسوم التشريعي رقم 4-03 ، مؤرخ في 1994/04/11، ج ر (20)، و معدل و متمم بالأمر رقم 96-21، مؤرخ في 1997/7/9، ج ر (43).

3-قالية فيروز، المرجع السابق، ص54.

4-المادة 03 من القانون رقم 07/88، المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل.

لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه ، بل أكثر من ذلك إذا كانت طبيعة النشاط تتميز بنوع من الخصوصية ، فإن المشرع ألزم المؤسسة بوضع النظام الداخلي حتى و إن كان عدد العمال اقل مما هو مطلوب أي اقل من 20 عاملا ، و يجب أن تكون أحكام النظام الداخلي منسجمة من المقننات التنظيمية أو التشريعية⁽³⁾.

إن الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وتأمين بيئة العمل مسؤولية تقع على عاتق صاحب العمل بالدرجة الأولى فصاحب العمل ملزم بتوفير كل وسائل الحماية المكرسة في النصوص التشريعية والتنظيمية، كما أنه ملزم بإعلام و تكو ين العمال في هذا المجال، كما أن التخطيط لمواجهة حوادث العمل والأمراض المهنية يقوم على جملة من الاحتياطات الأساسية اللازمة التي من الممكن أن تقوم بها المؤسسة مستندة في ذلك على تطبيق المقاييس والتدابير الصناعية الحديثة الهادفة إلى إرساء نظام للسلامة والصحة والأمن⁽⁴⁾.

أولا : التدابير المتعلقة بمكان العمل

اهتمت منظمة العمل الدولية بالسلامة والصحة المهنية، الأمر ذاته قامت به التشريعات، وبصفة أقل التشريعات العربية، يظهر ذلك من خلال تقصيرها في المصادقة على بعض الاتفاقيات⁽¹⁾ المتعلقة بالأحكام بالتدابير الوقائية والأمنية، لحماية صحة العامل من مختلف المخاطر التي قد تنشأ عن محيط العمل السيئ وغير المطابق للتشريع، كما قد يكون الخطر مرتبطا بمستلزمات العمل، أي المواد التي تدخل في تكوينه، أو أن يتصل بأدواته، معداته وتجهيزاته. ومهما يكن مصدر الخطر، فإن الأحكام المتعلقة بالتدابير الوقائية والأمن تطبق بصفة عامة على كل العمال، حتى وإن كانت علاقة عملهم محددة المدة مادام أنهم معرضون للإصابة⁽²⁾.

و قد تعتبر بيئة العمل هي المكان الذي يقضي فيه العامل معظم أوقاته، قد تكون مغلقة كعمال الورش، أو عمال المناجم والأنفاق، كما قد تكون مفتوحة كالمهين الزراعية وعمال النقل. و تتمثل التدابير العامة في أماكن العمل في التزام الهيئة المستخدمة بتهيئة المحلات المخصصة للعمل، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال وهذا بصفة تضمن أمن العمال وسلامتهم من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وكل الأضرار الأخرى ويكون ذلك عن طريق ضمان أمن العمال خلال تنقلهم، وتجنب الازدحام والاحتفاظ كما يتم أيضا إبعاد العمال عن أماكن الخطر، واختيار وسائل عمل وتجهيزات تضمن أمن العمال، أما في حال تحقق الخطر، فيجب أن تضمن المؤسسة الإجراء السريع للعمال ، إذ بالإضافة إلى المخاطر النوعية لأعمالهم، فهم يتأثرون بكل خطر موجود في البيئة الخارجية، ويأخذ بذلك وصف الخطر النوعي لهذا العمل⁽³⁾.

1- التزام صاحب العمل باحترام قواعد الصحة والأمن

جعل المشرع الجزائري الهيئة المستخدمة ملزمة باتخاذ مجموعة من الإجراءات التي من شأنها أن تقي صحة العامل، في الوسط الذي يمارس فيه نشاطه، وتوفير كل ما يلزمه من ملابس وواقيات لضمان حمايتهم⁽¹⁾.

يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل السلامة و الصحة المهنية في أماكن العمل على نحو يكفل الوقاية من مخاطر العمل و يلتزم أيضا باستخدام مجموعة من معدات الوقاية الشخصية، وهي عبارة عن أدوات وإجراءات وقائية تستخدم لحماية العامل من الإصابات، والمخاطر التي قد تفاجئه خلال فترة العمل، مما يجعل ارتدائها واستخدامها بوعي من العامل بأهميتها وبالشكل السليم يضمن التخفيف من الأخطار على أقل احتمال .

أوجب المشرع الجزائري على صاحب العمل احتراماً القواعد المتعلقة بالصحة والأمن حماية لبيئة العمل التي يمارس فيها العمل نشاطه المهني⁽²⁾.

هناك قواعد تتعلق بالقواعد بنظافة أماكن العمل من خلال تزويد العمال بماء الشرب المطابق للصحة الغذائية، و هناك أيضا قواعد تتعلق بتهوية الأماكن المخصصة للعمل من خلال توفير التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية وضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل عامل طبقاً للمقاييس المعمول بها⁽³⁾، و قد ألزم أيضا المشرع الجزائري صاحب العمل بتوفير القواعد المتعلقة بالإضاءة والضجيج بحيث يجب أن تضاء الأماكن ومواقع العمل، ومناطق المرور والشحن والتفريغ وباقي المنشآت الأخرى، إضاءة تضمن راحة البصر ولا تتسبب في أية إصابة للعيون⁽⁴⁾.²¹

فقد ألزم المشرع الجزائري عن السقوط من أماكن العمل العلوية صاحب العمل بأن تزود الأماكن العلوية للعمل بحواجز واقية، و في مجال الوقاية من أخطار الحريق يجب على صاحب العمل أن يعزل أماكن العمل ومراكزها عن كل أسباب اندلاع الحريق خاصة المنتوجات والمواد السريعة الالتهاب، كما يجب أن توزع منافذ أماكن العمل ومخارجها توزيعاً يمكن من الإجلاء في حالة نشوب الحريق.

والهدف من حماية الصحة في وسط العمل كما أقره المشرع الجزائري⁽¹⁾، هو رفع مستوى القدرة على العمل والإبداع، وضمان تمديد الحياة النشيطة للمواطنين والوقاية من الإصابات المرضية التي يتسبب

1-قالية فيروز ، المرجع السابق، ص55.

2-المادة 04 من القانون 07/88،و المادة24 من المرسوم التنفيذي 05/91 مؤرخ في 19 يناير 1991 (ج ر عدد 4) المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الامن في اماكن العمل.

3-انظر المادتين 20 و 22 من المرسوم رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الامن في اماكن العمل.

4-اندر المادة 14 من المرسوم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الامن في اماكن العمل.

فيها العمل، وتخفيض فرص وقوعها وتقليل حالات العجز، والقضاء على العوامل التي تؤثر سلبا في صحة العمال.

■ المخاطر الطبيعية:

المخاطر الطبيعية هي كل خطر يسببه عنصر من عناصر الطبيعة كالحرارة أو الإضاءة، حين يتعرض لها العامل سواء بالزيادة أو النقصان عن الحد الطبيعي لها التي تؤثر على سلامة العامل و صحته نتيجة خطر أو ضرر طبيعي مثل الحرارة أو الرطوبة أو البرودة أو الضوضاء أو الإشاعات الضارة أو الخطرة أو الاهتزازات أو زيادة الضغط الجوي التي يتم فيه العمل أو نقصه .

■ المخاطر الكيماوية:

ناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية ، صلبة أو سائلة أو غازية ، أو ناتجة عن تسرب هذه المواد إلى بيئة العمل و معظم الأخطار الصحية تنتج من استنشاق هذه المواد، و تعتمد درجة الخطورة للتعرض على درجة تركيز المادة .

■ المخاطر البيولوجية :

تنشأ المخاطر البيولوجية نتيجة التعرض المهني للكائنات الدقيقة الحية المعدية، وإفرازاتها السامة والطفيليات، وتنتقل الفيروسات والجراثيم عن طريق :العدوى من المرضى أو من الطعام أو من المكان الملوث⁽²⁾²².

■ المخاطر الميكانيكية:

التي تنشأ نتيجة الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل و بين جسم صلب مثل مخاطر أعمال التشييد و البناء و الحفر و مخاطر الانهيار و السقوط و المخاطر الناشئة عن الأجهزة و الآلات ووسائل الانتقال و التداول.

1- التزام صاحب العمل بتكوين العمال وإعلامهم في مجال تأمين بيئة العمل

إن التعليم والتكوين في مجال الوقاية الصحية يقع على عاتق الهيئة المستخدمة، و من واجبها إعداد البرنامج السنوي الذي تكون على رأسه لجنة الوقاية الصحية و الأمن و طبيب العمل. و قد ألزم المشرع الجزائري أهمية بالغة لتكوين العمال وإعلامهم في مجال الوقاية الصحية والأمن، و يعتبر خطأ كل عامل رفض متابعة التكوين و يستوجب توقيع العقوبة المناسبة طبقا لأحكام النظام الداخلي لمؤسسة.

1-المادة 76 من القانون رقم 05/85، المؤرخ في 16 فبراير 1985 ، يتعلق بحماية الصحة و ترفيتها (ج ر 8).
2-خلفي حليلة ، المرجع السابق، ص29.

و يهدف تعليم العمال و إعلامهم وتكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية إلى تنبيههم بمواقع وأنواع الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، و إلى تدابير الوقاية الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وسلامتهم، كما يهدف إلى تعليم العمال بقواعد المرور داخل المؤسسة، و تحديد مخارج منافذ النجدة لاستعمالها في حالة الخطر⁽¹⁾.

ثانيا : التدابير المتعلقة بالعامل

يلتزم العامل باستخدام مجموعة من معدات الوقاية الشخصية، وهي عبارة عن أدوات وإجراءات وقائية تستخدم لحماية العامل من الإصابات، والمخاطر التي قد تفاجئه خلال فترة العمل، مما يجعل ارتدائها واستخدامها بوعي من العامل بأهميتها وبالشكل السليم يضمن التخفيف من الأخطار على أقل احتمال⁽²⁾.

يعتبر التشريع الجزائري في مجال قانون العمل متقدما خاصا فيما يخص حماية العمال من المخاطر المهنية.²³

ذلك منذ فترة قديمة نظرا لتبنيه عدة نصوص دولية تتعلق كلها بحماية صحة العاملين في كافة القطاعات التي انعكست على النصوص القانونية الوطنية.

استخدم العامل مجموعة من الأجهزة الوقائية التي تعتبر أدوات لحماية العامل من الإصابات خلال فترة العمل، لذا تلزم المؤسسة المستخدمة بتوفير المعدات التالية:

- معدات الوقاية الشخصية التي تستخدم لحماية الرأس هي :خوذات الحماية للرأس على أن تكون قادرة على امتصاص الصدمات، وفي بعض الحالات يجب أن تكون مقاومة للصدمة الكهربائية.
- معدات وقاية القدم والسيقان وهي أحذية الحماية، بشرط أن تكون قوية وقادرة على مقاومة الصدمات، ويتعين أن تكون هذه الأحذية مطابقة للمواصفات الموجودة في كتيب المواصفات⁽¹⁾.²⁴

1-بن عزوز بن صابر ، الحماية الجزائرية لبيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل ، العدد الثاني ، جوان 2016 ،ص7
2-ادم البربري، الوقاية الشخصية، دليل الصحة و السلامة المهنية، www.moe.gov.bh

1-ادم البربري، المرجع السابق

2-المرجع نفسه.

3-خلفي حليلة ، المرجع السابق، ص31

• معدات وقاية الوجه والعينين إذ تستخدم في الغالب درع الوقاية، بشرط أن يكون مريحاً بدرجة مقبولة وفي حالة جيدة إذ لا يشعر العامل بأي حرج أو انزعاج عند ارتدائه، ويمكن الاعتماد عليه في تحقيق الغرض المخصص له، ويمكن تنظيفه.

• معدات وقاية الأذن فتستخدم لوقاية السمع من أخطار العمل، تكون غالباً على شكل سدادات للأذن، تحتوي على قطن مغمور في الشمع أو ألياف مطاطية ذات خاصية التشكيل الذاتي، وهي تستخدم لمرة واحدة، ويوجد نوع آخر من المطاط مصنع خصيصاً من مطاط صحي، ويمكن تنظيفه بعد كل استعمال.

• أما معدات الأيدي والأذرع وهي الأكثر استخداماً وفعالية، فتتمثل في القفازات مخدات الأيدي، الجوارب.

وتتعدد معدات حماية التنفس وأهمها الكمادات ذات الاستخدام الواحد، والفلاتر وجهاز التنفس عن بعد، وجهاز التنفس المحمول⁽²⁾.

الفرع الثاني: رقابة الأجهزة الصحية والأمن وطب العمل للأخطار المهنية

يعتبر حق العامل في الوقاية الصحية والأمن داخل العامل حق دولي و دستوري، تطبيقاً للمبادئ المكرسة في الاتفاقيات الدولية و الدستور الجزائري، لذلك صدرت جملة من النصوص التشريعية و التنظيمية تسهر كلها على حماية العمال من المخاطر المهنية، فصاحب العمل ملزم بتوفير كل وسائل الحماية و إعلام و تكوين العمال في هذا المجال⁽³⁾.

حدد المشرع في المادة الأولى من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الهدف من سن هذا التشريع، المتمثل في تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال، أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وتعيين الأشخاص المسؤولين والمسؤولية والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة، وتحديد المسؤولين عن الإخلال بالالتزامات التي رتبها هذا التشريع، وأما من حيث نطاق تطبيقه فقد أخضعت لأحكامه، المادة الثانية منه كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه.

أولاً: لجان الوقاية الصحية والأمن:

تعتبر لجان الوقاية الصحية والأمن هيئات داخلية ضمن المؤسسة تلعب دوراً هاماً في الوقاية من الأخطار المهنية التي قد تصيب العمال في أماكن العمل، من خلال الرقابة على تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن من جهة، والاستشارات التي تقدمها للهيئة المستخدمة في هذا المجال في جهة أخرى،

بحيث أنها إلزامية لدى كل جهة مستخدمة، و نتيجة لهذا الدور سنحاول التعرف على تنظيم هذه اللجان وعملها واختصاصاتها⁽¹⁾.

1- تنظيم لجان الوقاية الصحية والأمن:

تؤسس المؤسسة المستخدمة وجوبا لجانا للوقاية الصحية والأمن، إذا كانت المؤسسة تستخدم أكثر من 9 عمال، تربطهم بالمؤسسة عقود عمل غير محددة المدة وتكون اللجان متساوية الأعضاء، تتكون من 3 أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة ونفس العدد لممثلي العمال.

هذا إذا كان للمؤسسة ومقر واحد، دون أن يكون لها وحدات، أما إذا كانت المؤسسة مكونة من عدة وحدات، فكل وحدة منها ملزمة بتشكيل لجنة الوقاية متى كانت تشغل 9 عمال، وتسمى لجان الوحدة، أما إذا كانت تشغل أقل من 9 فتكتفي بالمندوبين، في كل الأحوال تعتبر المديرية العامة للهيئة المستخدمة بمثابة المقر. تتشكل لجان الوحدة من عضوين يمثلان مديرية المؤسسة وعضوين يمثلان العمال، ويلاحظ أن تشكيلتها أقل من لجان المؤسسة.²⁵

أ- اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن:

إن اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن عبارة عن لجنة متساوية الأعضاء يتوجب أن تكون ضمن كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة 09 عمال ذوي علاقة عمل غير محددة وفقا لنص المادة الثالثة والعشرون من القانون رقم 88 بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل": تأسس وجوبا لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة..."⁽¹⁾.

تؤسس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن ، تدعى في صلب النص " لجان المؤسسة "ضمن كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة (9) عمال ذوي علاقة عمل غير محددة . عندما تكون المؤسسة مكونة من عدة وحدات ، تؤسس ضمن كل واحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن ، تدعى في صلب النص " لجنة الوحدة " ، تعتبر المديرية العامة للهيئة المستخدمة بمثابة الوحدة أي المقر⁽²⁾ .

وضع المشرع الجزائري عتبة تتعلق بعدد العمال في المؤسسات المستخدمة من أجل إنشاء اللجان المكلفة بالوقاية الصحية والأمن مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه سواء القطاع التجاري أو الفلاحي أو الصناعي أو البناء والأشغال العمومية.

1-سكيل رقية، الحماية القانونية للعمال في مجال الوقاية الصحية و الامن ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم تخصص قانون الخاص ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة تلمسان، ص232.

تتمثل صلاحيات لجان الوحدة فيما يأتي :

- التأكد من تطبيق القواعد التشريعية و التنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية و الأمن .
- اقتراح التحسينات التي تراها ضرورية ، و تشرك ، في هذا الصدد ، في كل مبادرة تتضمن لا سيما طرق و أساليب العمل الأكثر أمنا و اختيار تكييف العتاد و الأجهزة و مجموع الأدوات اللازمة للأشغال المنجزة و كذا تهيئة مناصب العمل.²⁶
- إجراء كل تحقيق اثر وقوع أي حادث عمل او مرض مهني خطير بهدف الوقاية.

كما نص المشرع الجزائري في المادة الثانية والعشرون من المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن و مندوبي الوقاية الصحية والأمن والمادة الثالثة والعشرون فقرة 2 على أنه "في الهيئات المستخدمة التي تشغل تسعة عمال أو أقل يعين مسؤولها مندوبا للوقاية الصحية والأمن للقيام بمهام لجنة الوقاية الصحية والأمن، وهو يتمتع بنفس وسائلها، أما إذا كانت تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل محددة، يعين هذا الأخير وجوبا مندوبا دائما للوقاية الصحية والأمن يساعده إثنان من العمال الأكثر تأهيلا في هذا المجال"⁽¹⁾.

تتشكل لجان الوحدة و لجنة المؤسسة مما يأتي :

أ- على مستوى الوحدة من: عضوين (2) يمثلان مديرية الوحدة، و عضوين (2) يمثلان عمال الوحدة.

ب- على مستوى المؤسسة من: ثلاثة أعضاء (3) يمثلون مديرية المؤسسة، ثلاثة أعضاء (3) يمثلون عمال المؤسسة⁽²⁾.

ب- لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن :

تنص المادة الرابعة و العشرون من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل على : "عندما تمارس عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية أنشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محددة وتشغل على وجه الخصوص عمالا تكون مدة علاقة عملهم محددة تؤسس وجوبا لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن⁽³⁾ " ،... بحيث أن لجنة ما بين المؤسسات تضم نفس عدد الممثلين للعمال و أرباب العمل ، و تتكون هذه اللجنة من ممثلين عن كل المؤسسات التابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية التي تمارس نشاطا في نفس أماكن العمل لمدة محددة وتشغل لذلك عمالا تكون علاقة عملهم محددة.

1-المادة 23 من القانون 07/88، يتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل.

2-المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية و الامن و مندوبي الوقاية الصحية و الامن.

2. اختصاصات لجان الوقاية الصحية و الأمن :

من خلال الرقابة على تطبيق قواعد الوقاية الصحية و الأمن من جهة ، و الاستشارات التي تقدمها للهيئة المستخدمة في هذا المجال من جهة أخرى²⁷ ، و هي تؤدي هذا الدور

بالتعاون مع مختلف الهيئات الوطنية و المحلية الناشطة في مجال الوقاية الصحية و الأمن .

من أهم مهامها التأكد من تطبيق القواعد التشريعية و التنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية و الأمن و اقتراح التحسينات الضرورية في هذا الصدد .

تتمثل اختصاصات لجان المؤسسة بأنها تكلف بتنسيق نشاطات لجان الوحدة و توجيهها وكذا جمع كل المعلومات و الوثائق التي من شأنها المساهمة في تطوير الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل في الوحدات و تدعيمها.

أما بالنسبة لاختصاصات لجان الوحدة فإنها تقوم بتفتيش أماكن العمل قصد التأكد من توفر الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة و النظافة الصحية، احترام القواعد التنظيمية و تطبيقها في مجال المراقبة الدورية، مراجعة الآلات و المنشآت و الأجهزة الأخرى، الصيانة الحسنة و الاستعمال الحسن لأجهزة الحماية، كما أنها تقوم بتقييم نتائج هذا التفتيش⁽¹⁾.

ثانيا : مندوبي المستخدمين أو لجان المشاركة :

إن لجنة المشاركة عبارة عن مجموع مندوبي المستخدمين المنتخبين في فروع المؤسسة و إن المادة 91 من قانون (90-11) تنص انه: " تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي :

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عاملا على الأقل .

- بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين ، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة ، المنتخبين⁽²⁾.

من المفهوم المادة 91 فان لجنة المشاركة تتشكل من مجموع مندوبي المستخدمين ، وإذا كانت بالمؤسسة فروع و يحتوي كل فرع على الأقل 20 عاملا فلا بد من تنظيم الانتخابات من اجل اختيار مندوبي المستخدمين²⁸.

1-سكيل رقية ، المرجع السابق،ص237.

2-المادة 12 من المرسوم التنفيذي 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية و الامن و مندوبي الوقاية الصحية و الامن..

3-سكيل رقية ، نفس المرجع، ص242

1-المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية و الامن و مندوبي الوقاية الصحية و الامن.

2-المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية و الامن و مندوبي الوقاية الصحية و الامن .

1- تعيين مندوبي المستخدمين و تشكيل لجنة المشاركة :

قد حدد المشرع الجزائري بموجب المادة 99 من قانون (90-11) عدد مندوبي العمال، ما بين الممثل واحد إلى ستة (6) أعضاء حسب عدد العمال في المؤسسة الألف (1000) عاملا على أن توزع مقاعد اللجنة بين مختلف الفئات العمالية بشرط أن لا تقل حصة العمال المؤهلين عن الثلث (3/1) من عدد المقاعد في حالة الاتفاق على خلاف ذلك و هذا ما سنوضحه وفقا للجدول التالي :

تمثيل العمال حسب القانون (90-11) :

عدد ممثلي العمال	عدد عمال المؤسسة
01	من 20 إلى 50 عامل
02	من 51 إلى 150 عامل
04	من 151 إلى 400 عامل
06	من 401 إلى 1000 عاملا

ينتخب مندوبي المستخدمين من طرف العمال المعنيون بالاقتراع الفردي الحر السري والمباشر من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب البالغين 21 سنة، ومثبتين بأقدمية لأكثر من سنة في الهيئة المستخدمة⁽¹⁾.

2- صلاحيات أجهزة المشاركة في مجال الوقاية :

أ- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

ب- القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

ت- إعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ما عدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي الكتمان والسرية⁽²⁾.²⁹

ثالثا: طب العمل

1- مزازي احلام ، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قانون الاجتماعي،كلية الحقوق ، جامعة وهران ،2011/2012، ص26.

2-المادة 94 من القانون 11/90 يتعلق بعلاقات العمل.

هو فرع من فروع الطب العيادي الأكثر نشاطا في مجال الصحة، و المختصون يعملون لضمان أعلى معايير الصحة و السلامة في العمل ويشمل عدة تخصصات، لأنها تركز على الطب و إدارة المرض، إصابة أو إعاقة وقائية الذي يرتبط بالمكان.

و قد خصص المشرع الجزائري الفصل الثالث من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل للقواعد العامة في مجال طب العمل، و جعل هذا الأخير التزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة يتوجب عليها التكفل به⁽¹⁾ وضمان ممارسته ضمن أماكن العمل نفسها. واهتمام المشرع بطب العمل، جعله يفرض على المؤسسة المستخدمة إدراجه ضمن النظام الداخلي، فقد أصبح جزءا لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية الرامية إلى حماية الحالة الصحية للعامل، حتى يصبح متناسبا مع عمله ولتفادي أي مؤثر ناتج عن العمل أو وسائله أو إفرازاته، وذلك للمحافظة أيضا على القدرة البدنية والفكرية للعامل.

1- غاية طب العمل :

يهدف طب العمل الذي تعد مهمته وقائية أساسا وعلاجية أحيانا إلى:

الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.

- تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في أماكن العمل، وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.
- تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الجسدية والنفسية.
- تخفيض حالات العجز، وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل.
- تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل.
- تنظيم العلاج الإستعجالي للعمال، والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية⁽²⁾.³⁰
- المشاركة في إعادة تكييف المعوقين والمصابين بأخطار مهنية لضمان تأهيلهم. لما تلقى مهمة توفير طب العمل على عاتق المؤسسة المستخدمة، وكذا التكفل به على أن يمارس في أماكن العمل نفسها.

بعدها تطرقنا إلى غاية طب العمل، لا بد من معرفة تنظيمه و مهامه :

1-المادة 13 من القانون 7/88 ، يتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل.

2-المادة 12 من القانون 7/88، يتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل

1- تنظيم طب العمل:

إن الوقاية الصحية و الأمن و طب من الحقوق الجوهرية للعمال و الالتزامات الأساسية التي تقع على عاتق الهيئة المستخدمة و مطالبة العامل بالحماية من كل الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل مثل الأدخنة و الغازات و الأبخرة...الخ و الحرائق و الانفجاريات و غيرها من الأخطار المتنوعة الأخرى و يجسد مظاهر الحماية في توفير وسائلها الفردية و الجماعية و ما نص عليه القانون 07/88 (تجهيزات ووسائل حماية أخرى).

و لقد ألزم المشرع كل مؤسسة مستخدمة بتوفير مصلحة لطب العمل، وهو إلزام إجباري في جميع المؤسسات التي يساوي أو يفوق الوقت الضروري لأداء طبيب العمل مهمته في المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على السلك الطبي وفقا للمقاييس التالية:

- ساعة عمل واحدة في الشهر لكل 10 عمال يعملون في موقع شديد الخطورة.

- ساعة عمل واحدة في الشهر لكل 15 عاملا يعملون في موقع متوسط الخطورة أو قليلها، علما أنه يمكن الزيادة في الميقاتين حسب طبيعة العمل وحجم المؤسسة المستخدمة⁽¹⁾ وموقعها الجغرافي طبقا للأهداف المسطرة في ميدان التخطيط الصحي.³¹

نظرا لأهميته القصوى بالنسبة إلى طرفي علاقة العمل ، فان الدستور قد جعل من الحماية و الرعاية الصحية حقا أساسيا ، و تجسيدا لذلك فقد عمد المشرع إلى وضع الأسس و الترتيبات التي من شأنها حماية صحة العامل بالحفاظ على قدراته البدنية و المعنوية ضمانا لزيادة فعاليته و ذلك من خلال تأسيس طب العمل و تحديد المدة القانونية للعمل و النص على التمتع بالعطل و الراحة ، و في سبيل ذلك فقد خول لمفتشيه العمل صلاحيته مهمة في مجال المراقبة كما نص على توقيع عقوبات جنائية على المخالفين للتشريع العمالي سواء كانوا من المسيرين أو من العمال.

تعد الوقاية الصحية أهم مرتكزات النظام الصحي الوطني لذلك تجعل الدولة لها برامج وطنية تكتسي الطابع الإلزامي في اغلب مظاهرها و تخص أماكن العمل بعناية بالغة في هذا المجال إذ يعد العمال أكثر الفئات تعرضا لمختلف الإصابات و الأمراض.

إن الالتزام بتوفير مصلحة طب العمل واجب ألقاه المشرع على عاتق الهيئات المستخدمة توفيراً للحماية الصحية للعمال ووقاية لهم من الأمراض المهنية التي قد يتعرضون لها أثناء ممارستهم لعملهم

1-راشد راشد شرح العلاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1991،

-HADJ-LAKEHAL, La médecine du travail dans le monde et en Algérie, Guide a l'usage des médécines charges des activités médecine du travail, Algérie, 1989,p 12-15.

أن هذا المطالب المتعلقة بتنظيم مصلحة طب العمل ، و تمويلها تلتزم التدقيق فيها و التعرف على كل أنماط التنظيم ، و الجوانب الصحية الواجب تمويلها .

1- مهام طب العمل :

تكفل المشرع بتحديد المهام التي تقع على عاتق طبيب العمل، على غرار ما هو متعارف عليه في الحياة العادية، لأن مهمة طبيب العمل تأخذ الصبغة الوقائية في معظم الأحيان في محاولة منه لمنع وقوع الخطر المهني، والمحافظة قدر المستطاع على صحة العامل، أما إذا عجز عن ذلك وتعرض العامل للخطر أو الإصابة، فهنا يتعين على طبيب العمل تدارك الوضع، ومحاولة منع تطوره إلى إصابات أشد، يكون تدخله ذا صبغة علاجية، متصل في كل الأحوال بالطابع الإستعجالي (1).

أ -المهام الوقائية:

يتمثل أساسا في المحافظة على صحة العامل وتهيئة الوسط الذي يمارس فيه العمل، نستطيع أن نستنتج مهامه الوقائية التي قد تكون إما المراقبة الطبية على فئة العمال، أو مراقبة شروط العمل.

³² ب-المراقبة الطبية:

هي مجموعة من الإجراءات المتخذة من أجل اجتناب المخاطر و منع الإصابات و الحوادث، و هي عبارة عن العلاج النوعي لحالات المرض أو العجز للاعبين و تختلف من حالة لأخرى و تشمل على المتابعة الدورية للحالة و رعايتها طوال فترة العلاج.

تشكل الرقابة الطبية من ممارسين استشاريين (طبيب مستشار و طبيب جراح الأسنان مستشارا) و كذا مستخدمين إداريين، و يتم تنظيم مصالحها وطنيا و محليا، وفقا لهيكل هرمي.

تضمن مهمة الرقابة الطبية التي يقوم بها الممارس المستشار ، تطبيق تشريع الضمان الاجتماعي و تسمح باستفادة كل مؤمن له اجتماعيا من الأداءات الموافقة لحالته الصحية.

يمكن إجراء الرقابة الطبية :

- قبل تسديد الأداءات (الرقابة القبلية) أو بعد تسديد الأداءات (الرقابة البعدية).

- يتم إصدار رأي طبي ايجابي عندما يكون لدى الطبيب المستشار أدلة مقنعة تبرر طلب الحصول

على الأداءات و يتم جمع المعلومات الطبية بالملف الطبي و او لدى الطبيب المعالج، و يتم

إصدار قرار الرفض ذي الطابع الطبي في حال وجود خلاف بين الطبيب المعالج و الممارس

المستشار حول تقييم الحالة الصحية للمريض. و من مهام المراقبة الطبية و الصحية :

الاختصاصي في الطب عليه أن يؤدي المهام التالية :

1-قالية فيروز، المرجع السابق، ص68.

- ✓ التخطيط لكيفية علاج اللاعبين في المراحل التدريبية المختلفة.
 - ✓ التخطيط لكيفية تنظيم الخدمات الصحية بالملاعب و الإشراف عليها.
 - ✓ الإشراف على البيئة في المركب الرياضي.
 - ✓ القيام بعمل الفحص الطبي الدوري الشامل للاعبين و تحليل النتائج.
 - ✓ اكتشاف الأمراض المعدية و اتخاذ الإجراءات اللازمة نحو منعها.
- مراقبة و تقييد التغيرات الناتجة من خلال برنامج تدريبي.

• مراقبة شروط العمل:

طبيب العمل بمثابة مستشار للهيئة المستخدمة، وذلك بإشرافه على مكان العمل من ³³الناحية الصحية، سواء على مستوى البنية الجسدية، أو النفسية ⁽¹⁾. فهو يلتزم بما يلي:

مراقبة وتسجيل كل حالات التسمم، سواء كانت ذات طابع مهني أو عادي، تطوير شروط العمل، سواء تعلق الأمر بالنظافة في أماكن العمل، مراقبة النظافة في الإطعام، ومركز الاستقبال، وكل مكان يكون ضروري الاستعمال من طرف العمال، مساعدة أعضاء الصحة والأمن بالنصائح والإرشادات التي يقدمها لهم خاصة ما تعلق بإبعاد المواد الخطرة من محيط العمل ⁽¹⁾.

ب-المهام العلاجية:

إن مهمة طبيب العمل الأساسية هي وقاية العامل، من كل خطر يتربص به لكن لا مانع من ممارسة بعض المهام العلاجية أحيانا، ترتبط بالحالات الإستعجالية.

يقوم طبيب العمل بدور علاجي بجانب الدور الأساسي الذي يتمثل في المهام الوقائية وذلك في حالة وقوع حادث عمل داخل مكان العمل كالحالات الاستعجالية بتقديم الإسعافات الأولية للعمال المصابين أو الإسعافات الطبية التي تقدم للمصاب في مكان العمل حفاظا على حياته، للتقليل من مضاعفات الإصابة إلى حين نقله للمستشفى ⁽²⁾.

تختلف طريقة العلاج المقدم من طبيب العمل بحسب اختلاف نوع الإصابة فعلاج التسمم، يختلف عن علاج الصدمات.

المطلب الثاني: أجهزة الرقابة الخارجية للأخطار المهنية

تعتبر مسألة الحماية و الأمن و الوقاية من الأخطار و حوادث العمل و الأمراض المهنية من أهم القضايا التي أولتها الدولة أهمية كبيرة، من حيث خصصت لها حيزا كبيرا في تشريعات العمل و قوانين الضمان الاجتماعي. تمارس الرقابة الخارجية على المؤسسة المستخدمة، من مفتشية العمل

1-خليفة حليلة، المرجع السابق،ص38

وهذه الأخيرة تشتمل على هياكل مركزية وأخرى غير ممرضة. صدر أول نص جزائري حول صلاحيات هيئة مفتشية العمل سنة 1967 بعد صدور نصين.

³⁴ الهياكل المركزية تشمل نوعين من المديريات، الأولى تتعلق بالتنظيم والتكوين أما الثانية فهي تختص بالعلاقات المهنية، ولكل منهما مهام خاصة بها وتضم الهياكل غير الممرضة التابعة للمفتشية العامة للعمل، مفتشيات جهوية للعمل على المستوى المحلي، المختصة بولاية أو عدة ولايات، ومكاتب مفتشية العمل والتي عادة ما تختص بمنطقة صناعية، ويتم تحديد المجال الجغرافي لاختصاص المفتشيات الجهوية أو المكاتب بموجب قرار وزاري مشترك.

الفرع الأول : دور مفتشية العمل في حماية العامل من حوادث العمل و الأمراض المهنية

أدى ظهور التشريعات العمالية و تزايد التقدم التكنولوجي و النمو المتزايد للطبقة العاملة إلى إنشاء وحدات إدارية تابعة للدولة تسمى "مفتشية العمل" أوكلت لها مهمة تفتيش العمل و نقصد به وجه عام القيام بالفحص الدقيق المبني على الخبرة الدراسية ، و تعتبر مفتشية العمل الجهاز الإداري الذي يسهر على تطبيق تشريع العمل، وتشكل مراقبة تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن في المؤسسات الموضوعية تحت رقابتها، جزء مهما من اختصاصاتها.

أولا : مفتشية العمل في إطار القانون 03/90

جاء بصدد تفتيش العمل القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 و المتعلق بمفتشية العمل، معدل و متمم بالأمر رقم 11-96 المؤرخ في 10 جوان 1996 حيث حدد هذا القانون مهام مفتشيه العمل و اختصاصاتها و صلاحيتها مفتشي العمل هذا تطبيقا للمادة الأولى منه⁽¹⁾. و يعتبر جهاز التفتيش في العمل من أهم الأجهزة الإدارية، الرقابية المنصوص عليها في تشريعات العمل. فهو يعمل على حسن سير و تطبيق و تنفيذ الأنظمة و القوانين داخل القطاعات العمل بمختلف أنواعها.

ثانيا : مهام مفتشية العمل

يمارس صلاحيات مفتش العمل أعوان مختصون في هذا المجال، يرتبط مجال ممارستهم لمهامهم بأي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتنون، من الجنسين باستثناء بعض قطاعات النشاط وأهم مهام مفتشي العمل يمكن تلخيصها فيما يلي:

1-خليفة حليلة، المرجع السابق، ص38.
2-قالية فيروز ، المرجع السابق، ص70-71.

-مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وظروفه وكذا ما يتعلق بالوقاية الصحية والأمن³⁵.

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم، فيما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم بالإضافة إلى الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية.

-تبليغ النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل إلى كل من العمال ومستخدميهم.

إخبار السلطات المحلية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصهم.

- مساعدة العمال و مستخدميهم في إعادة الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.

- إجراء المصالح قصد انقضاء الخلافات الجماعية و تسويتها.

ثالثا : صلاحيات مفتش العمل في مجال الرقابة

منح المشرع الجزائري صلاحية واسعة لمفتش العمل، إذ يمارس الرقابة على صاحب العمل و المؤسسة المستخدمة و البحث و التأكد من مدى مراعاتها للنصوص القانونية التنظيمية، المتعلقة بالحماية و مراعاة سلامة العامل، و تصل صلاحيته إلى المساهمة في تقرير العقوبة ، كما يمكن له إزالة أسبا الخطر، و حتى يتحقق ذلك على أكمل وجه يجب أن يقف مفتش العمل على الواقع الذي يعيشه العامل و يكون ذلك بالزيارات الميدانية لاماكن العمل.

1- الزيارات الميدانية لمكان العمل :

إن الزيارات الميدانية لاماكن العمل، من ضمن صلاحيات مفتش العمل، و لا تكون كل مواقع العمل تحت تصرفه، إنما عليه أن تلتزم بالاختصاص الإقليمي المحدد له.

إذ يتمتع مفتش أو العمل بسلطة القيام بزيارات ميدانية إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية ويمكنهم بهذه الصفة الدخول بأية ساعة من الليل أو النهار إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها⁽¹⁾.

³⁶ كما يمكن أن يقوم بذلك ليلا، إلا إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج موجودة في محل مخصص للسكن فهذا مفتش العمل ملزم بالقيام بزياراته في ساعات العمل ، كما يمكنه القيام بزيارات الميدانية بمفرده، و له أيضا حق الاصطحاب المستخدم أو ممثله، أو ممثل العمل و لا يحق لهم الرفض

1- عمران فوزي و عزني وليد، دور مفتش العمل في حماية العامل من أخطار حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع قانون الأعمال ، كلية الحقوق، جامعة بجاية ، 2017 ، ص20/21
1-المادة 05 من القانون 03/90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل معدل و متمع (ج ر رقم 6).

المرافقة، فمفتش العمل في هذا المجال له السلطة عليهم، و لا يكتفون بالمرافقة، و إنما ألزمهم القانون بتسهيل مهام مفتشي العمل و عدم عرقلة نشاطهم.

كما يمكن لمفتش العمل حين يكون بصدد تنفيذ مهامه، حق الاستعانة ، بالأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام، في الحالات التي تقاعس فيها صاحب العمل و يرفض المثول أمام المفتش العمل بعد أن قام باستدعائه، و يعتبر صاحب العمل في هذه الحالة معرقلا لنشاط مفتش العمل .

ب- تدوين و تحرير نتائج الزيارة:

بعد أن ينهي مفتش العمل زيارته إلى مكان العمل، يخرج بمجموعة من الملاحظات و النتائج، المتعلقة أساسا بالغرض من الزيارة، وهي مدى احترام المؤسسة المستخدمة للقوانين و التشريعات بصفة عامة، و ما تعلق الوقاية الصحية و الأمن بصفة خاصة، و مدى توفر المؤسسة على مصلحة لطب العمل، و هل ينتفع العمال فعلا من هذه الخدمة، حتى تكون هناك مطابقة بين النصوص و الواقع.

القيام بكل فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتأكد من تطبيق الأحكام القانونية التنظيمية، حيث يركز نشاطه على فحص و مراقبة لمكان العمل، كما يمكنه إجراء أي تحقيق يراه ضروريا للتأكد من مدى تطبيقه الأحكام القانونية و له أيضا القيام بما يلي:

- اخذ عينة من أي مادة مستعملة أو منتج، قص القيام بالتحاليل المناسبة للتأكد من مدى خطورته على صحة العامل، و إذا كان مطابقا للمعايير المحددة قانونا.

- الاستمتاع و الاستعانة بأي شخص يرى مفتش العمل ضرورة للاستشارة برأيه خاصة حين يتعلق الأمر بمجال الوقاية و الصحة و الأمن و طب العمل.

كما له حق الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة ، منصوص عليها في تشريع العمل و تنظيمه، بغية التحقق من مطابقتها ، و استنساخها أو استخراج خلاصات من طرف من المستخدم في مقر الهيئة المستخدمة أو في أماكن العمل، على كل المعلومات المتعلقة بتطبيق التشريع المتعلق بالعمل و ظروفه تحرير ملاحظة كتابية و اعتذارات و محاضر المخالفات، و ذلك في دفتر مرقم و موقع من طرف مفتشي العمل ، تفتحه المؤسسات المستخدمة خصيصا لهذا الغرض ، إذ يتعين عليها أن تقدمه في أي وقت بناء على طلبهم.

ج- تلقي و استقبال الشكاوي :

قد ترتكب المؤسسة المستخدمة بعض المخالفات أو التجاوزات، تهدد صحة العمال و أمنهم، و قد يكون الوضع أخطر من ذلك، إذ تكون فيه حياة العمال مهددة و خوفا من تحقق الخطر، منح المشرع لبعض

الأطراف صلاحية إعلام مفتش العمل بالانتهاكات التي تعرفها المؤسسة، حتى يتكفل بالتصدي لها باعتبارها المختص بذلك قانوناً⁽¹⁾³⁷.

- تلقي الشكاوي من طبيب العمل :

في حالة أن المستخدم لم يعر أهمية لقراراته الخاصة بتحسين ظروف العمل، وكذا بعض القرارات الأخرى⁽²⁾، و يقدم طبيب العمل إلى الهيئة المستخدمة، مجموعة من الآراء المتصلة بمهامه على شكل قرارات، قد تكون ذات طابع طبي بحت، أو تتعلق بتحسين ظروف العمل وكذا بعض القرارات الأخرى، يقرر بموجبها تغيير منصب أحد العمال، بسبب ضعف في صحته، مما يجعله غير كفء لتولي ذلك العمل...، ويتدخل أيضا حين تكون المؤسسة المستخدمة بصدد تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة للمعوقين تلتزم الهيئة المستخدمة بهذه القرارات، وفي حال لم تعرها أهمية، أو لم تأخذها أصلا بعين الاعتبار، فهنا يحق لطبيب العمل أن يدافع عن قراراته، من خلال إخطار مفتش العمل المختص إقليميا، هذا الأخير يطلب حضور طبيب الرقابة باعتباره أكثر تأهيلا ودراية بمجال الطب، ويناقش معه الملف، ليتمكن من اتخاذ الإجراء المناسب لحماية حقوق العامل من جهة، ومن جهة أخرى اتخاذ الإجراء المناسب ضد المؤسسة المستخدمة لتقاعسها في تنفيذ هذه القرارات.

- تلقي الشكاوي من أعضاء مصلحة الوقاية:

يمكن لأعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن أو المندوبين، في أي وقت لاحظوا فيه تهاونا مفرطا، ينذر باحتمال وقوع خطر على العمال، مع رفض أو تجاهل المؤسسة المستخدمة اتخاذ الإجراءات المناسبة، أو في حالة التحقق من وجود خطر وشيك، فهنا منحهم المشرع حق إعلام مفتش العمل المختص إقليميا الذي يتولى التصدي لذلك.

- يساهم في اتخاذ وتقرير العقوبة:

في حال إخلال المؤسسة المستخدمة بقواعد الوقاية الصحية والأمن، وكذا القواعد العامة في مجال طب العمل، تتعرض إلى العقوبات المقررة قانونا، والتي تثبت بموجب محاضر المخالفات المحررة من طرف مفتش العمل، وفي حالة العود الذي يثبت أيضا بموجب محاضر مفتش العمل، يمكن أن تصل العقوبة إلى غلق المؤسسة غلقا كليا أو جزئيا، إلى غاية إنجاز الأشغال التي أقرها القانون، ويتقرر بناء على قرار المحكمة⁽¹⁾. كما يمكن لمفتش العمل إزالة أسباب الخطر، عن طريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأ⁽²⁾.

1-قالية فيروز، المرجع السابق،ص84-85
2-خليفة حليلة، المرجع السابق، ص41.

الفرع الثاني: دور الضمان الاجتماعي في مجال الرقابة

للضمان الاجتماعي في مجال الأخطار المهنية دور وقائي مما يجعله لا يقتصر على التعويض بعد وقوع الخطر فقط من خلال ضمان التكفل بالعامل أو ذوي حقوقه، و هو لا يقدم خدماته لكل العمال بل يراعي شرطا أساسيا وجوهريا تتوقف بموجبه الحماية، هو دفع الاشتراكات عن العمال ليلتزم بعدها بتقديم مجموعة من الإجراءات تهدف إلى الوقاية من الأخطار المهنية.⁽³⁾

أولاً: هيئات الضمان الاجتماعي

هيئات الضمان الاجتماعي المسؤولة عن الحماية الوقائية موزعة على مستوى تراب الوطن لتمكن هيئة الضمان الاجتماعي من القيام بمهامها، ويتم ذلك من خلال جمع المعلومات المتعلقة بالأخطار المهنية⁽⁴⁾.

أ- على المستوى الولائي:

هناك مصلحة تتولى مهمة تلقي بلاغات حوادث العمل والأمراض المهنية مع المعلومات المرتبطة بدرجة خطورتها وإرسالها إلى الصندوق الجهوي.³⁸: تتكفل الوكالات الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية، إضافة دورها في تنظيم وتنسيق ومراقبة نشاطات مراكز البلدية وفروع المؤسسة بمايلي:

- ضمان مصلحة الأداء المستحقة، والمتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والحوادث المهنية.
- النشاطات التي تتكفل بها في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، إذ تكفي بتحصيل اشتراكات ومراقبة التزامات الخاضعين للضمان الاجتماعي والقيام أيضا بالتحصيل.
- تمارس المراقبة الطبية.
- ضمان التسيير الدائم للوسائل المادية والبشرية للوكالة، وتطبيق الاستثمارات المخصصة للوكالة، بالإضافة لتسيير الهياكل ذات الطابع الصحي والاجتماعي التابعة لاختصاصاتها.
- تصنف الوكالات الولائية إلى ثلاث (3) أصناف، تتحدد وفقا لعدد المؤمن لهم اجتماعيا الصنف الأول من الوكالة يسير على الأقل 200.000 مؤمن اجتماعي.
- ومن 200.000 إلى 100.000 مؤمن اجتماعي تسييره وكالات الصنف الثاني والصنف الثالث هي الوكالات التي تسيير 100.000 مؤمن اجتماعي⁽¹⁾.

1-المادة 40 من القانون رقم 07/88، مرجع سابق.

2-همام محمود زهران ، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2003، ص381 .

3-خليفي حليلة، المرجع السابق،ص41.

4-قالية فيروز، المرجع السابق، ص86.

- ب- على المستوى الجهوي :

هناك مصلحتين جهويتين، الأولى مكلفة بالجمع والمراقبة، والتحويل إلى مصلحة المعلومات والثانية مصلحة المراقبة و إجراء التحقيقات يكون الغرض منها معرفة الطابع المهني للحادث، وهذه المصلحة يظهر دورها بعد وقوع الخطر المهني.³⁹

- ج- على المستوى الوطني:

المديرية الفرعية للوقاية من الحوادث تحتوي على مصلحتين، الأولى مكلفة بجمع كل المعلومات ونشرها، والثانية بالتصريح عن كل مبادرة للوقاية، تقوم بها مصالح الحماية الاجتماعية⁽²⁾.

- ثانيا :الانتساب للضمان الاجتماعي شرط الاستفادة من الحماية الوقائية

يفرض القانون التزامات على صاحب العمل، تتمثل أساسا في أداء الاشتراكات عن نفسه باعتباره صاحب عمل، أو عن العمال المشغلين عنده، طبقا لأحكام القانون وتقدير هذه الاشتراكات يكون على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل، ونظرا لأهميتها وضع المشرع أحكاما صارمة لضمان الوفاء بها⁽¹⁾.

- قيمة الاشتراكات:

يتعين على كل صاحب عمل أن يوجه إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا تصريحا بالنشاط في ظرف العشرة (10) أيام التالية للشروع في النشاط⁽²⁾، و يترتب على عدم التصريح بالنشاط من طرف المكلف دفع غرامة قدرها 2000 دج بالإضافة إلى % 10 عن كل يوم تأخير⁽³⁾، وهي نفس التي فرضها المشرع للتصريح بالعمال⁽⁴⁾، وفي حالة خولفت هذه المادة يفرض الضمان الاجتماعي غرامة مالية قدرها 500 دج عن كل عامل غير منتسب ونسبة % 20 غرامة عن كل شهر تأخير⁽⁵⁾ ويدفع صاحب العامل أربع ثلاثيات في السنة إذا كان يشغل أقل من عشرة 10 عمال، وإذا كان هذا الأخير يستخدم أكثر من تسعة عمال فهنا تدفع الاشتراكات في ظرف الثلاثين 30 يوما التالية لمرور كل شهر.

وبالنسبة للتصريح بالأجور ، فهي على حسب صاحب العمل فإذا كانت شهرية أو فصلية (ثلاثية) فيتم التصريح الشهري خلال ثلاثين يوما التي تلي الشهر إذا كان يشغل 10 عمال فأكثر، أو بالتصريح الفصلي خلال ثلاثين يوما التي تلي الفصل إذا كان يشغل أقل من عشرة عمال⁽⁶⁾ 40 .

1-DJEBLI ,op.cit.,p86.

2-عبد الرحمن نصيرة و عبد الرحمن فاطمة الزهراء ،أجهزة الرقابة من حوادث العمل و الامراض في التشريع الجزائري ،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر ، تخصص ضمان اجتماعي ،كلية الحقوق و العلوم السياسية / جامعة خميس مليانة ،2014/2015 ، ص95-96.

1-قالية فيروز ، المرجع السابق،ص88.

أما بالنسبة للتصريح السنوي، فيتعين على صاحب العمل أن يوجه في ظرف الثلاثين (30) يوما التي تلي انتهاء كل سنة ميلادية إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة، تصريحا اسميا بالأجور والأجراء، يبين الأجور المتقاضاة بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر، وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة عن كل عامل⁽¹⁾، وتحدد نسبة الاشتراك ب % 29 منها % 2 لتغطية حوادث العمل والأمراض المهنية كالتالي: % 24 من أساس الضمان الاجتماعي يتحملها المستخدم و % 5 يتحملها العامل⁽²⁾.

في حالة عدم التصريح من طرف رب العمل في الآجال المحددة يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحدد بصفة مؤقتة مبلغ تلك الاشتراكات على أساس مبلغ الاشتراكات المدفوعة عن الشهر أو ثلاثة أشهر أو السنة السابقة على أساس جزافي، ويكون صاحب العمل ملزما بدفع غرامة تحدد بنسبة % 5⁽³⁾.

أما في حالة عدم دفع رب العمل للاشتراكات المحددة، فهيئة الضمان الاجتماعي تمنحه أجلا للتسديد لمدة ثلاثين يوما، وإذا لم يستجيب فتلجأ هذه الأخيرة إلى التحصيل الإجباري.

ثالثا: ماهية تدابير الوقاية.

إن رأسمال الوقاية المسير بالوكالة من طرف المديرية الفرعية للوقاية، من حوادث العمل والأمراض المهنية يمول أيضا نشاط الوقاية الصحية والأمن.

و وفقا للتنظيم الساري به العمل يقوم الصندوق الوطني لتأمين حوادث العمل في مجال الوقاية، بجمع الإحصاءات التي تسمح بمعرفة ظروف وتأثير حوادث العمل والأمراض المهنية، كما تضمن التشريع عدة قواعد خاصة بالوقاية وتتمثل أساسا فيما يلي:

العلاقة القائمة بين الوكالات ومفتشيه العمل المتمثلة أساسا في التصريح عن حوادث العمل و الأمراض المهنية⁴¹.

- مكافأة تغيير العمل في حالة المرض.

- جمع الإحصاءات حول مختلف النشاطات المهنية الكفيلة بمعرفة الأسباب والظروف التي أدت إلى وقوع الحوادث والأمراض المهنية.

2-المادة 06 من القانون 14/83، المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل02 جويلية 1983، يتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 28) المعدل بقانون رقم 17-04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 (ج ر عدد 72).

3-المادة 7 من القانون 14/83، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

4-المادة 10 من القانون 14/83، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

5-المادة 13 من القانون 14/83، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

6- سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي تجاه اصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، الطبعة الاولى، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2011، ص27.

1-المادة 14 من القانون 14/83، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

2-عبد الرحمان نصيرة و عبد الرحمان فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص97.

3-المادة 15 من القانون 14/83، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

-دراسة مختلف الطرق التي تؤدي إلى تقليل عدد و خطورة الحوادث.

-تقديم تقارير سنوية عن الإحصاءات لوزارة العمل.

-تشجيع كل مبادرة في مجال الوقاية عن طريق منح علاوات للمؤسسات التي بذلت

مجهودا معتبرا في مجال الوقاية.

-المطالبة بتدخل مفتشيه العمل لإجراء أي تحقيق، وضمان تطبيق إجراءات الوقاية المنصوص عليها في التشريع⁽¹⁾⁴².

ونشير في الأخير إلى أن الضمان الاجتماعي بالجزائر يعرف مجموعة من الاختلالات والمشاكل خاصة منها المالية والتنظيمية، التي أثرت سلبا على الوضعية الاجتماعية، فرغم الأرقام المصرح بها إلا أنها تبقى بعيدة عن الواقع، حيث يحرم المستخدم عددا كبيرا من العمال من حق التصريح لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وبالتالي حرمانهم من الاستفادة من أية حماية أو رعاية اجتماعية ، هذا بغض النظر عن عدم التصريح بالنشاط في القطاع الخاص، الذي يكون الهدف منه التخلص من الالتزامات التي يفرضها القانون على أرباب العمل مثلا الضرائب التأمينات...، و ما ساهم في توسع نطاقها موافقة اليد العاملة على إبرام عقود من هذا القبيل.

إذ أن عدد العمال غير المصرح بهم لدى مصالح الضمان الاجتماعي، يمثل نسبة كبيرة من الأجراء، ولا يكفي المستخدم بالتهرب من التصريح بالعمال لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بل عدم التصريح بجميع أيام العمل للعمال وبالتالي ضياع جزء من معاشهم عند التقاعد.⁽²⁾

الفصل الثاني: الحماية العامل بعد وقوع الخطر المهني

تعتبر الوظيفة الأساسية للتأمينات الاجتماعية هي درء الأخطار الاجتماعية و مواجهة أثارها من خلال تقديم الأداءات و التعويضات لأفراد المجتمع أو بعضهم عن نتائج الأخطار المهنية، ويعتبر موضوع الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية و الأمن ذا أهمية بالغة على الرغم من كل الجهود المبذولة لوقاية العامل ، إلا أن هذا الأخير معرض للإخطار المهنية التي قد تؤدي به إلى عجز سواء أكان عجزا مؤقتا أو عجزا كليا ، و لذلك تعتبر الوظيفة الأساسية للتأمينات الاجتماعية هي درء الأخطار الاجتماعية و مواجهة أثارها من خلال تقديم الأداءات و التعويضات للأفراد المجتمع أو بعضهم عن نتائج الأخطار المهنية.

1-DJEBLI, op.cit, p 84 et 85.

2-قالية فيروز، المرجع السابق، ص92.

و تطبيق للحماية القانونية للعامل ، فقد شرع القانون للضحية نظاما تعويضا جراء ما أصابه إذا ثبت الطابع المهني للحادث و لذلك فقد نص المشرع الجزائري الحق في الأداءات أيا كانت طبيعتها دون شرط مدة العمل ، فالشرط الوحيد هو ضرورة التصريح بحادث العمل أو المرض المهني لتمكين المصاب من الاستفادة من الأداءات. من خلال ذلك سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين، مبحث ندرس فيه تقدير التعويض الرئيسي و المبحث الثاني نتناول فيه حماية العامل المضروب وفقا لقواعد المسؤولية المدنية.

المبحث الأول: تقدير التعويض الرئيسي

فعلى مستوى التعويض عن إصابة حادث العمل فقد بحثت الأنظمة القانونية بما فيها الجزائر عن قواعد و نظريات حتى توصلت لاستحداث نظرية الأخطار الاجتماعية و بهذا تعد النظرية أساسا للتعويض الرئيسي عن حوادث العمل فان المصاب يستحق تعويضا جزافيا محدد مسبقا من طرف التشريع المتعلق بحوادث العمل و القوانين ذات الصلة و لا يترك للقاضي السلطة التقديرية في تحديده و تتولى مهمة التعويض هيئة الضمان الاجتماعي و قد حدد المشرع الجزائري وسائل الاستفادة من التعويض و كيفية تقدير طبقا للقانون مما انطبق عليه وصف التعويض الجزافي الذي يعني بان مقدار التعويض لا يصل إلى جبر الضرر كاملا اللاحق بالضحية أو بذوي حقوقه مستبعدا سلطة القاضي في تقدير الضرر الحقيقي على خلاف ما تظهر من سلطة تقديرية للقاضي في التعويض وفق القواعد العامة للمسؤولية المدنية⁽¹⁾. و قد ضبط القانون الجزائري المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية تقديرا لهذا التعويض⁽²⁾.

المطلب الأول: تقدير قيمة التعويض عن الضرر الناتج عن الأخطار المهنية

يضمن قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية للعامل المصاب بحادث عمل أو لذوي حقوقه الاستفادة من الأداءات العينية و النقدية بغض النظر عن سبب الإصابة أو شخص المتسبب فيها ، و لا يشترط للاستفادة من هذه الأداءات سوى إثبات صفة المؤمن الاجتماعي للعامل من جهة ، إلى جانب إثبات إصابته بحادث العمل أو المرض المهني من جهة أخرى،⁴³

1-بجاج امينة، التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الاخطار الاجتماعية و قواعد المسؤولية المدنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، فرع التنظيم الاقتصادي ، كلية الحقوق ، جامعة قسنطينة، 2016، ص55.
2-بن طوكوك العيد، اساس التعويض عن حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون ، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق ، جامعة سعيدة، 2014/2015، ص37.

لا سيما ما يترتب على ذلك من انعكاسات سلبية على الدخل ، الأمر الذي جعل المشرع ينظر إليها كخطر اجتماعي في التعويض عنها⁽¹⁾، و سنتناول الأداءات عن العجز المؤقت في الفرع الأول ثم الأداءات عن العجز الدائم في الفرع الثاني و الأداءات في حالة وفاة في الفرع الثالث.⁴⁴

الفرع الأول : الأداءات عن العجز المؤقت

حيث يعرف العجز المؤقت بحالة المرض أو الإصابة التي تصيب العامل بمناسبة قيامه بالعمل ، فتوقفه عن العمل لمدة زمنية تحتسب من تاريخ التصريح بالحادث أو المعاينة للمرض المهني و لغاية إعلان الطبيب المختص ، حيث فانه يستفيد من أداءات اقرها له القانون و لا يستفيد ذوي الحقوق منها حيث تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديمها و المتمثلة في الأداءات العينية (العلاجات ، الأجهزة ، إعادة التأهيل الوظيفي) و كذا فان للعامل المصاب الحق في الأداءات النقدية.

أولاً: الأداءات العينية

المقصود بها الخدمات التي يضمنها الضمان الاجتماعي للعامل المصاب بعد إثبات حادث عمل أو مرض مهني ، و الهدف منها هو إعادة حالته الصحية إلى ما كانت عليه قبل تعرضه لحادث عمل أو تقديم البديل ، ليتحقق الشفاء و يتمكن من العودة إلى حياته المهنية ، كما تستحق الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء حصل انقطاع عن العمل أم لا و بدون تحديد للمدة .

1- العلاج:

و ضمن الحقوق العامل الحق في الرعاية الطبية حيث تتكفل الهيئات الضمان الاجتماعي بمصاريف العناية الطبية و الوقائية ، و كذا العلاجية لصالح المؤمن له و ذوي حقوقه ، ففي حالة إصابة العامل بمكان العمل يقع على عاتق صاحب العمل التزام نقله إلى المستشفى بسيارة الإسعاف أو غيرها من وسائل النقل⁽¹⁾ و تكفل بمصاريف الطبيب و شراء الأدوية و جميع إجراءات الطبية الأخرى و كذا الفحوصات البيولوجية و غيرها ،، و إذا كانت الجراحة لازمة فيقوم بدفع مصاريفها أيضا ثم يرجع المستخدم على هيئة الضمان الاجتماعي بمصاريف التي قام بدفعها لصالح المصاب مع تقديم وسائل الإثبات من فواتير و الاتصالات التي أنفقها و إقامة المصاب في المستشفى لمواصلة العلاج إذا تطلب الأمر لذلك لجبر ضرره فللمصاب الحق في تلقي ذلك العلاج لدى الجهات المتعاقدة مع هيئات الضمان الاجتماعي و التي تقدم الحد الأدنى من الخدمات الطبية في إطار الرعاية الطبية كذلك تتدرج المعالجة

1-علي محسن شدان، احكام التعويض عن اصابات العمل،دراسة مقارنة،مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه،علوم تخصص قانون،كلية الحقوق،جامعة الجزائر،ص172.

المتخصصة، كجلسات حمامات المياه المعدنية و ما تشمله من مصاريف العلاج و الإقامة حيث يتحمل المصاب نسبة 20% منها و يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي نسبة 80% و عليه احترام هذه الإجراءات و إلا لن ترد له مصاريف العلاج في حالة عدم إتمامه لفترة العلاج المحددة ، إلا في حالة عذر قاهر أو سبب طبي اقره الطبيب المستشار.

و على المعني بالأمر أن يتقدم طلبا إلى هيئة الضمان الاجتماعي قبل شهرين على الأقل من تاريخ المقرر لإجراء العلاج باستثناء العلاج المخصص و الحالات الاستعجالية و هذا حسب وضعية الصحية للمريض ، و في حالة سكوت الهيئة على الرد يعد بمثابة قرار الرفض يمكن الطعن فيه.

تتراوح مدة العلاج ما بين 18 و 21 يوما تحددتها وصفة الطبية⁽²⁾.⁴⁵

2- الأجهزة التعويضية:

و ضمن الإصابات التي يتعرض لها العامل ، قد يلحق الضرر بالمساس بإحدى وظائفه العضوية ، بفقد احد أعضائه أو احد حواسه التي بموجبها يمنعه بمزاولة عمله الأصلي أو أية وظيفة أخرى . فهنا يستفيد الضحية بالحق في الإمداد بالآلات و الأعضاء الاصطناعية عما فقده التي يحتاج إليها طيلة حياته أو لغاية الشفاء و الاستغناء عنها و تتجسد الأجهزة في ما يلي :

- الأجهزة التعويضية للعيون و هي النظارات و العدسات الاسقة.

- الأجهزة التعويضية للأسنان الطاقم الكامل التركيب الجزئي للأسنان.

- الأجهزة التعويضية للجراحة، العظام، الأطراف السفلية و العلوية.

- الأجهزة الساندة للعمود الفقري ، العصي ، الكرسي المتحرك.

- الأجهزة التعويضية للإذن.

و بالمقابل فان المؤمن ملزم بالمحافظة عليها و عدم التفريط فيها ، و حمايتها من الضياع أو الفساد لأنه يتحمل المسؤولية اتجاه هذه الأجهزة ، إذا ثبت سوء النية أو التقصير منه و يعفى من المسؤولية إذا كان التلف بقوة قاهرة⁽¹⁾.

لا يكون للمؤمن له الحق في استخدام جهاز واحد على كل عائق و له الحق في الحصول على جهاز مؤقت قبل تلقيه الجهاز النهائي وهذا بعد استشارة الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي⁽²⁾.⁴⁶

1-المادة 08من القانون11/83، المعدلة بالمادة04 من الامر 17/96.

2-المادة 16 من المرسوم 27/84 ، المحدد لكيفية تطبيق التامينات الاجتماعية عن حوادث العمل ، من القانون 11/83 السالف الذكر.

1-خليفة حليلة ، المرجع السابق،48.

2-المادة 9 من المرسوم 27/84.

يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي قبل البث في أمر التكفل بمصاريف الشراء أي جهاز من أجهزة المذكورة سابقا القيام بمراقبة التقنية قصد التأكد من ضرورة شراء الجهاز و التحقق من كون الجهاز المخاطر المقدم ملائم لعطب المؤمن له⁽¹⁾.⁴⁷

و إذا أصبحت حالة المضرور لا تستدعي استعمال الجهاز التعويضي و كان الجهاز قابلا للاستعمال يلتزم العامل بإعادته إلى هيئة الضمان الاجتماعي أما إذا توفي فهنا ينتقل التزام رد الأجهزة إلى ذوي الحقوق، يتحمل صندوق الضمان الاجتماعي نفقات الأجهزة التعويضية بنسبة 100%⁽²⁾.

3- إعادة التأهيل الوظيفي:

نص المشرع الجزائري في المادة 31 من قانون رقم 11/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية على أن للمصاب الاستفادة من العلاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا و يمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في المؤسسة العمومية او المؤسسة خاصة معتمدة⁽³⁾ و خلال هذه الفترة له الحق فيه :

- مصاريف إعادة التأهيل في حال تم خارج المؤسسة المعتمدة.
- مصاريف الإقامة إذا تمت عملية إعادة التأهيل داخل مؤسسة معتمدة.
- مصاريف التنقل
- التعويضات اليومية من حادث العمل و الذي يمارس تأهילה وظيفيا يستفيد من التعويضات اليومية على أساس المقاصى إذا كانت الإصابة تمثل عجزا مؤقتا ، و بالنسبة للريع إذ كانت الإصابة تقل عجزا دائما⁽⁴⁾.⁴⁸

4- إعادة التكييف المهني:

و تتحقق صورة إعادة التكييف المهني للمصاب الذي يصبح على اثر الحادث أو المرض المهني غير قادر على ممارسة مهنته و ذلك بإخضاع المصاب إلى تدريبات خاصة تتلاءم و حالته الصحية لغرض استرجاع قدراته على ممارسة مهنته السابقة أو مهنة جديدة ، فالمستفيد من إعادة التكييف المهني ، يتم بناءا على طلب الضحية نفسه أو باقتراح من هيئة الضمان الاجتماعي برأي من الطبيب المعالج أو الطبيب المستشار للهيئة.

1-المادة 10 من المرسوم 27/84.

2-قالية فيروز، المرجع السابق،ص103.

3-علي محسن شدام، المرجع السابق،ص184-185.

4-المادة 31 من القانون 13/83 السالف الذكر.

ففي حالة رفض إعادة تكييفه مهنيا و كان الضحية بحاجة إليها يمكن الطعن في القرار هيئة الضمان الاجتماعي و طلب الخبرة الطبية.

تدفع مبلغ المصاريف المتعلقة بالأداءات العينية التي يستفيد منها المصاب لحادث عمل أو مرض مهني بنسبة 100% من التعريفات القانونية (1).

ثانيا :الأداءات النقدية : 49

بالإضافة للحق في الاستفاداة من الأداءات العينية ، فإن العامل المصاب بعجز مؤقت ناتج عن حادث عمل أو مرض مهني له الحق في الأداءات النقدية ، فهي حقوق مالية اقراها هي الحقوق المالية، التي قررها المشرع الجزائري للتكفل بالعامل المصاب بحوادث العمل والأمراض المهنية ويكون عاجزا عن مزاولة نشاطه ومهامه بصفة مؤقتة خلال الفترة التي يفقد فيها أجره. و عليه يلتزم الضمان الاجتماعي بتقديم تعويض مبلغ مالي يتناسب مع العجز الذي أصابه، وفي حال وفاته ينتقل الحق إلى ذوي الحقوق. و تتعدد هذه التعويضات النقدية كالأتي:

1. التعويضة اليومية:

يستفيد الضحية من التعويض اليومي اعتبارا من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل اثر الحادث ، وهو مبلغ نقدي يدفع للعامل المضروب، عن الأيام التي حالت دون مزاولة للعمل، و يستفيد منها العامل مؤقتا كتعويض (عن العجز المؤقت) إلى حين شفائه أو تحديد نسبة العجز الدائم أو الوفاة، ونشير إلى أن التعويضة اليومية عن يوم وقوع الحادث يتحملها المستخدم، و تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تعويض باقي مدة العجز (1).

2. كيفية دفع التعويضات اليومية:

فإذا أثبت المصاب عند وقوع الحادث ، فإنه تدفع له التعويضة اليومية ، ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة. التعويضات اليومية تساوي الأجر اليومي للمنصب المتقاضى على أن لا يتجاوز القسمة من الثلاثين من الأجر الشهري للمنصب المتقاضى، ولا يمكن في كل من الأحوال أن يقل عن 1/30 المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون (2). 50

1-المادة 4 من المرسوم رقم 27/84، المؤرخ في 11/02/1984 و المعدلة بالمادة 01 من المرسوم 88-209 المؤرخ في 18/10/1988 الذي يحدد كفييات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83/11،ص212.

1- التعويض اليومي هو مبلغ نقدي يدفع للعامل المضروب، عن الأيام التي حالت دون مزاولته للعمل، دون أي فرق بين أيام العمل وأيام العطل الأسبوعية أو الأعياد.

2- سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010،ص3.

الفرع الثاني : الأداءات عن العجز الدائم

تختلف التعويضات التي يتحصل عليها العامل المصاب في حالة عجزه باختلاف نسبة العجز التي يعاني منها وذلك وفقا لقاعدة حسابية دقيقة ، بحيث يكون للضحية المصاب بعجز دائم الحق في الربيع و رأس مال تمثيلي حسب الأحوال وهذا ما سنتناوله في هذا الفرع.

أولا: حساب الربيع:

و يتم حساب الربيع أيا كانت قيمة الأجر الحقيقي على أساس اجر السنوي و لا يجوز أن تقل قيمته عن 23000 ألفين و ثلاثمائة مرة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون⁽¹⁾ و يجب اخذ بعين الاعتبار تقدير مقدار هذا التعويض بنسبة العجز التي تبرر الانتقال من مقدرة المصاب و هناك عملية حسابية يجب مراعاتها و يقدر العجز الكلي الدائم بنسبة تساوي أو تفوق 10%.

حيث أن الضحية المصاب إذا لم يعمل خلال 12 شهرا الذي سبقت انقطاعه عن العمل تحدد الكيفيات التي يتم وفقها لتحديد الأجرة التي تعتمد أساسا لحساب الربيع عن طريق التنظيم و ذلك على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي . و يمكن أن يضاعف مبلغ الربيع الإيراد بنسبة 40% إذا كان العجز دائم يدفع بالمصاب للجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية⁽²⁾ .

يسدد الربيع شهريا إلى مستحقه في سكناه و عند حلول اجر مستحقته ، كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي بعد معاينة من تاريخ الشفاء و الالتئام الجروح أن تخضع المصاب لمراقبة طبية من قبل أطباءها المستشرين و في حالة رفض الضحية لخضوع لمثل هذه المراقبة يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تتوقف عن دفع الربيع⁽³⁾، و عملية المراجعة يمكن أن تتم كل 3 أشهر على الأكثر خلال سنتين الأوليتين الواليتين لتاريخ الشفاء و جبر الجروح، و بعد انقطاع هاتين السنتين لا يمكن إن يتم تحديد جديد للتعويضات الممنوحة إلا بعد مرور فترة مدتها سنة بين المرة و الأخرى و تبقى هذه الآجال سارية حتى و لو تم الأمر بعلاج طبي⁽⁴⁾.51

ثانيا، تحديد الرأسمالي التمثيلي

1-المادة 41 من القانون 13/83 .
2-المادة 39-40 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية .
3-طبيب بولولة، في المكافحة حوادث العمل و الامراض المهنية ، دهب، الجزائر، دون ذكر تاريخ النشر ، ص155.
4-بودينار ايمان ، التعويض عن حوادث العمل، لدى هيئات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مستغانم، 2016/2017 ، ص52.

إذا تم تحديد نسبة العجز للمصاب عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي⁽¹⁾ على أنها اقل من 10 % بالمائة، يجوز للضحية المطالبة برأسمال التمثيلي نيابي محدد حسب الجدول الموضوع المناسب عن طريق التنظيم.

تمثل هذا التنظيم في المرسوم رقم 28/84 لا سيما المواد 15-16-17 منه حيث حددت المادة 15 إلى العناصر التي يتم من خلالها تحديد الرأسمال التمثيلي المنصوص عليه في المادة 44 من قانون 13/83 و تتمثل هذه العناصر في ما يلي :

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

- نسبة العجز المحددة.

- السن الذي بلغه المصاب عند تاريخ التمام الجروح.

- معامل مطابقة سن المصاب وفقا لمقياس يحدده لقرار الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي⁽²⁾.

أما المادة 16⁽³⁾ من نفس المرسوم فقد حددت كيفية حساب الرأسمال التمثيلي بحيث يساوي هذا الأخير المبلغ السنوي للريع مضروبا في المعامل لسن المصاب ، غير انه و في حالة حصول حادث جديد أو تفاقم الجرح يصلان إلى نسبة عجز إجمالي تساوي أو تفوق 10%، يكون للمصاب الحق في الحصول على الريع بعد خصم الرأسمال .

و لا يجوز أن يتجاوز مبلغ الرأسمال المنصوص عليه في المادة 44 من قانون 13/83 حد الأعلى تحديد قيمته⁽⁴⁾ ، المادة 17 من المرسوم رقم 28/84 التي نصت على ما يلي : "يساوي الحد الأعلى للرأسمال الذي يتمثل فيه الريع كما هو منصوص عليه في المقطع الرابع من المادة 44 من قانون رقم 13/84 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المذكور أعلاه 2300 مرة مبلغ ساعة واحدة من الأجر الوطني الأدنى المضمون".⁵²

أما فيما يخص حوادث المتعاقبة فان هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بالحوادث الأخير تتحمل الريع المتعلقة بكل حادث من حوادث العمل السابقة في حال وقوع حوادث متعاقبة تصيب الشخص نفسه ، و هذه الهيئة هي مؤهلة لتسيير جميع الريع المذكورة و لا سيما تلقي جميع الوثائق لإجراء رقابتها و اتخاذ أي قرار أو ممارسة أي عمل و يتعلق بذلك و يتعين عليها إخبار المصاب بهذا الأمر⁽¹⁾.

1-المادة 42 من القانون 13/83.

2-قرار مؤرخ في 11 جمادى الاولى عام 1404 الموافق 13 فبراير سنة 1984، يحدد الجدول الذي يتخذ اساسا لحساب الرسمال النموذجي لريع حادث العمل او المرض المهني.

3-المرسوم رقم 28/84 السالف الذكر.

4-انظر الى المادة 44 من القانون 13/83.

الفرع الثالث: الاداءات في حالة وفاة

تعتبر هذه الحالة من اخطر انعكاسات لحادث العمل أو المرض المهني من جميع الجوانب، بحيث أنها تقتضي وفاة العامل نتيجة تعرضه لحادث أو مرض مهني و اعتمادا على الوثائق الإثباتية و المعطيات الضرورية التي يؤكد ان الوفاة جاءت نتيجة مباشرة للحادث أو مرض، فانه ينشا لذوي حقوقه، حق الاستفادة من منحة او ريع يتم تحديده وفقا للشروط المنصوص عليها في القانون .

و قد اعتبر المشرع الجزائري الضرر اللاحق بذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية ضررا ماليا لذلك اشترط بان يكون بذوي الحقوق المكفولين من الضحية من جهة و تقدير التعويض المتعلق باجر الضحية من جهة أخرى.

1- زوج المؤمن له، غير انه لا يستحق الاستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا و إذا كان الزوج نفسه أجيرا يمكنه أن يستفيد من الأداءات بصفته ذا حق عندما لا يستوفي الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص.

2- الأولاد المكفولين البالغين اقل من 18 سنة، يعتبر في حكم الأولاد المكفولين أيضا :

- الأولاد البالغون اقل من 25 سنة و اللذين ابرم لفائدتهم عقد تمهين يمنحه أجره نقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون .
- الأولاد البالغون اقل من 21 سنة الذين يزاولون دراستهم.⁵³
- الأولاد المكفولين و الحواشي من الدرجة 3 من الإناث بدون دخل مهما كان سنهن .
- الأولاد المصابون بعاهة أو مرض مزمن يمنعهم من ممارسة أي نشاط مأجور .

3- يعتبر مكفولين أصول مؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد⁽¹⁾ و بناءا عليه يستفيد ذوو الحقوق في حالة وفاة من جهة و ريع الوفاة من جهة أخرى ، و هذا ما سيتم شرحه في ما يلي:

1-منحة الوفاة:

يدفع مبلغ منحة الوفاة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له اجتماعيا إلى ذوي حقوقه و يقدر مبلغ المنحة ب12 مرة مبلغ الأجر الشهري أكثر نفعا.

كما لا يمكن في أي حال من الأحوال المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له اجتماعيا ، و المعتمد كأساس لحساب الاشتراكات، و لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن 12 مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون⁽²⁾.

1-انظر المادة 17 من المرسوم 28/84، السالف الذكر.

و يدفع هذا المبلغ إلى ذوي حقوق الهالك و في حالة تعددهم يقسم بينهم بالتساوي و ذلك وفقا للمادتين 49 و 50 من قانون 11/83.

2- ريع الوفاة:

أولى المشرع الجزائري بضرورة حماية الأسرة اقتصاديا و كما هو محدد في المادة 34 من قانون 12/83 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 نتيجة الحادث في حالة وفاة المصاب قد اقر لذوي حقوق الضحية الحق في الريع يدفع لكل واحد منهم و ذلك ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة.⁵⁴

و في هذه الحالة فانه لا يمكن الجمع بين الريع المدفوع لذوي الحقوق و معاش التقاعد و يدفع الامتياز الأكثر نفعاً⁽³⁾، و يتم حساب الريع المشار إليه أعلاه على أساس الأجر المرجعي المنصوص عليه في المادة 39 من قانون 13/83 و المعدلة بالمادة 06 من الأمر 19/96 و يتم تحديد نصيب كل واحد من ذوي الحقوق على النحو التالي:

• في حالة وجود الزوج:

75% خمسة وسبعون بالمائة من مبلغ ريع الهالك في حالة بقاء الزوج على قيد الحياة دون وجود الأولاد أو احد الأصول.

50% خمسون بالمائة من مبلغ معاش الهالك يحدد للزوج عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو الحق سواء كان احد الأولاد أو احد الأصول يحدد مبلغ الريع ذي الحق بنسبة 30% من نفس المبلغ، أما في حالة وجود اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق أو كلاهما يستفيدون من 40% أربعون بالمائة من نفس المبلغ و يقسم بينهم بالتساوي.

• في حالة عدم وجود الزوج:

تقاسم ذوو الحقوق الآخرون معاشا يساوي 90% تسعون بالمائة من اجر الضحية او مبلغ معاش الهالك (حسب الأحوال) و هذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذي حق ما يلي:

- 45% من الريع إذا كان ذو الحق من أبنائه.

- 30% من الريع إذا كان ذو الحق من أصوله .

و لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لريوع ذوي الحقوق 90% بمبلغ اجر الضحية أو ريع الهالك (حسب الأحوال) و إذا تجاوز مجموع الريوع هذه النسبة يجرى تخفيض مناسب عليها.

1-المادة 67 من القانون 11/83 ، المعدلة بالمادة 30 من الامر 17/96 ،المعدلة بالمادة 21 من القانون 04/11.

2-المادة 48 من القانون 11/83.

3-انظر المادة 53 من القانون 13/83.

و تطبق على ربوع ذوي الحقوق أحكام المواد من 30 إلى 40 من القانون 12/53 المتعلق بالتقاعد ، بالرجوع إلى هذه المواد نجد أهم القواعد التي نصت عليها و تتمثل في ما يلي:

أ- استفادة الزوج من الريع تتوقف وجوبا على زواجه الشرعي⁽¹⁾ من الهالك⁽²⁾.

ب- لا تجوز المطالبة بالريع إلى للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمسة و الثلاثمائة (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة الأكثر⁽³⁾ .⁵⁵

ج- لا تخضع الاستفادة من الريع الزوج الهالك أو لأحد الأصول لشرط السن⁽¹⁾.

د- يحق للأولاد الضحية من زوجات السابقة المطالبة بالريع⁽²⁾.

ه- في حالة تعدد الأرامل يقسم الريع بينهن بالتساوي⁽³⁾.

و- في حالة ما إذا توفي الزوج يقسم مبلغ الريع بين اليتامى المكفولين بالتساوي⁽⁴⁾.

ي- في حالة تزوج أرملة يلغى الريع الممنوح لها، و ينتقل إلى الأطفال المستفيدين من ريع الأيلولة و يقسم بينهن بالعدل⁽⁵⁾.

أما في حالة إذا ما أصيب عامل أجنبي مؤمن له اجتماعيا في الجزائر بحادث عمل و توفي على إثره، في هذه الحالة إذا كان ذوو حقوقه غير مقيمين معه في الجزائر، فإنهم لا يتقاضون أي تعويض على وفاة معيهم، أما إذا كانوا مقيمين و قرروا الرحيل عن القطر الجزائري فإنهم يتقاضون منحة بمثابة تعويض إجمالي قيمتها تقدر ب3 مرات مبلغ السنوي لريعهم.

أما في حالة العامل الذي يصبح في حكم المفقود أي شخص لا يعرف مكانه و لا تعرف حياته أو موته فلا يعتبر العامل مفقودا إلا بحكم قضائي ، حيث انه لا يجوز للقاضي الحكم بوفاته إلا بعد مرور 4 سنوات على فقده، و بالتالي يستفيدون ذوو حقوقه من المزايا التي يمنحها تامين الوفاة متى توافرت الشروط المناسبة لذلك⁽⁶⁾.

المطلب الثاني: طرق الحصول على التعويض

تعد إصابات العمل أول المخاطر الاجتماعية التي اهتم المشرع بتأمين العمال خاصة بعد ازدهار الصناعة و عجز قواعد المسؤولية المدنية عن تحقيق الحماية القانونية للعمال ضدها.⁵⁶

1- في حالة وفاة الزوج ، في عدة الطلاق الرجعي، يكون من حق الزوجة، الاستفادة من الريع لقيام علاقة زوجية حكما، اما في حالة الطلاق البائن فلا تستحق الزوجة اي تعويض لعدم وجود علاقة زوجية.

2- انظر المادة 32 من القانون 12/83.

3- انظر المادة 33 من القانون 12/83.

1- انظر المادة 36 من القانون 12/83..

2- انظر المادة 37 من القانون 12/83.

3- انظر المادة 38 من القانون 12/83.

4- انظر المادة 39 من القانون 12/83.

5- انظر المادة 40 من القانون 12/83.

فالمشرع الجزائري رتب في إطار الحماية الاجتماعية عند تعرض المؤمن له لأي حادث عمل أو ظهور أعراض للمرض المهني حق الاستفادة من التعويض وفق أحكام القوانين المتعلقة بإصابات العمل، غير أن استفادة المصاب من التعويض طبقاً لأحكام إصابات العمل لا تحرمه من إمكانية الاستفادة من التعويض وفق القواعد العامة في المسؤولية المدنية متى ثبت ذلك الحق في مواجهة العمل، المستخدم أو الغير. و هذا من خلال إتباع إجراءات خاصة بكل حالة لإثباتها لهيئة الضمان الاجتماعي (الفرع الأول)، و مع هذا قد تواجه العامل عدة صعوبات و نزاعات يتوقف عليها حقه في التعويض ما لم يتمكن من مواجهتها و تسويتها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: إثبات الأضرار المهنية لهيئة الضمان الاجتماعي

تعتبر هيئة الضمان الاجتماعي هي المسؤول الأساسي عن تقديم التعويضات المتعلقة بمجال حوادث العمل و الأمراض المهنية، و قد أحاطها المشرع الجزائري بعدة نصوص قانونية لتنظيم تشكيلها و عملها و علاقتها بباقي الأطراف، و كذا أن الهدف المقصود من وراء التصريح هو تمكين هيئات الضمان الاجتماعي من ممارسة رقابتها و التأكد من الطابع المهني للحادث أو المرض المهني و في الحالة الصحية للمؤمن له، حتى لا يكون عرضة للأضرار قد تؤدي به إلى الهلاك إذا لم يتم التكفل به في إطار القانون⁽¹⁾.

أولاً: إثبات حادث العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي

في حالة وقوع حادث عمل فان كل من الضحية، المستخدم هيئة الضمان الاجتماعي هم الأطراف الذين يقع لعاقبتهم عبئ التصريح⁽²⁾ بالحادث، أي إبلاغ هيئة الضمان الاجتماعي بوقوع الحادث لتقوم هذه الأخيرة بتحرياتها و تحقيقها للبحث في الطابع المهني للحادث و للتكفل بالضحية ملتجئين في هذا إلى كل الوسائل المتاحة لهم قانوناً.⁵⁷

1- إلزامية التصريح بحادث العمل:

أن كون هيئة الضمان الاجتماعي جهة المسؤولة على التعويض الرئيسي المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية و لكي يستفيد المؤمن له المصاب بحادث عمل من الحقوق المنصوص عليها في القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل بحيث يجب أي

6-زرارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في التامينات الاجتماعية، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قسنطينة، الجزائر، سنة 2006، ص371.

1-سماتي الطيب، حوادث العمل و الامراض المهنية ، المرجع السابق، ص46.
2-حنوز مراد، خضير محمد، خواص الامن الاجتماعي، جامعة بن عكنون، الجزائر ، سنة 1996، ص120.

يتم التصريح بهذا الحادث وفقا لما نصت عليه المادة 13 من نفس القانون، بحيث يجب ان يتم التصريح بحادث العمل من قبل:

أ- المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل من خلال 24 ساعة، ما عاد في حالات مستعجلة، و لا تحسب أيام العطل و إذا وقع الحادث في مكان العمل فان التصريح يتم من طرف صاحب العمل، فان ذلك يتم بواسطة رسالة مضمنة الوصول⁽¹⁾.

ب-صاحب العمل اعتبار من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة، و لا تعد أيام العطل.

ت-هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحيته بمقتضى تشريع خاص⁽²⁾.

ث-التصريح من جهات الإدارية أو القضائية في حالة وقوع الحادث أثناء المسار⁽³⁾.

إذا لم يصرح صاحب العمل بالحادث لهيئة الضمان الاجتماعي، يمكن ذلك للعامل المصاب أو ذوي حقوقه، المنظمات النقابية أو مفتشية العمل و بذلك من اجل 4 سنوات اعتبارا من وقوع الحادث. في حالة إخلال التزام التصريح بحادث العمل من طرف صاحب العمل ينجم عنه عقوبات في التأخير، قدرها 20% من آخر راتب للعامل⁽⁴⁾.

2- النظر في الملف:

عندما يتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي ملف كامل يحوي جميع العناصر أهمها التصريح بالحادث، يجب عليها أن تثبت في الطابع المهني للحادث⁵⁸، وذلك في ظرف عشرين (20) يوما، وفي حال تجاوز المدة ولم تصدر أي قرار أعتبر الطابع المهني للحادث ثابتا، أما في حالة اعتراضها ولم تضيف الطابع المهني للحادث، فهنا تلتزم بإشعار المصاب أو ذوي حقوقه بهذا القرار في ظرف 20 يوما من تاريخ علمها بالحادث.

كما يحق لهيئة الضمان الاجتماعي بغرض دراسة الملف، أن تجري تحقيقا إداريا داخل المؤسسة المستخدمة التي يعمل لديها المصاب بالحادث، يتكفل بإجراء التحقيق أعوان على المستوى الجهوي لهيئات الضمان الاجتماعي، وهؤلاء المراقبون تلقوا تكويننا خاصا بذلك⁽¹⁾.

1-بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار الهومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر،2004، ص 49.

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

3-المادة 20 من القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 ، المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية .

4-بن صاري ياسين، نفس المرجع،ص50.

يهدف المراقبين لجمع كل الوثائق والمعلومات التي تسمح للصندوق بتحديد قراره فيما يتعلق التكفل بالحادث وحصول العامل على التعويض من عدمه ويركزون في بحثهم على ما يلي:

-سبب وطبيعة وظروف وقوع الحادث.

-سبب الإصابة بالمرض المهني وتحديد طبيعته.

-مدى إمكانية اتصال الإصابة بسوء سلوك فاحش من العامل.

-مدى نسب الإصابة إلى خطأ عمدي أو غير مغتفر من جانب رب العمل، أو وجود خطأ من التابع أو الغير.

-أما إذا تعلق الأمر بحادث طريق فيركز المحقق في بحثه على الطريق الطبيعي الذي من الفروض أن يسلكه العامل، ومدى وجود توقف أو انحراف في المسلك الطبيعي يلتزم المستخدم عند لجوء الأعدان المكلفين بإجراء التحقيق إلى المؤسسة بتقديم المساعدة الضرورية لهم، وعدم عرقلة نشاطاتهم.

59

يستمتع المحقق لأقوال صاحب العمل ومندوبيه، وكل عامل كان موجودا أثناء وقوع الحادث أو أي شخص آخر إن وجد، بالإضافة إلى أقوال العامل المصاب إن كانت حالته تسمح بذلك، حتى يلم المحقق بظروف الحادث و تفاصيله⁽²⁾.

نشير إلى أن هناك حالات لحوادث العمل تستدعي إخطار الشرطة مثلا الحوادث الجنائية حوادث الطريق، الحرائق، الانفجار والانهيارات، وكل حادث أدى إلى وفاة العامل، فهنا يلتزم صاحب العمل بتزويد مركز الشرطة بنسخة من نموذج إشعار إصابة العامل، لبيدأ دور الشرطة في التحقيق، والنتائج المتوصل إليها تساعد هيئة الضمان الاجتماعي في تكييف الحادث

لكن لا يغني عن التحقيق الذي يجريه المندوبون لدى هيئة الضمان الاجتماعي الذي قد يكون في حالات ما مكمل له، نظرا للخبرة التي اكتسبها هؤلاء في ممارسة هذا النشاط، أما في الحالات التي لا تستدعي إبلاغ الشرطة، تكتفي هيئة الضمان الاجتماعي بتقرير محقق⁽¹⁾.

1- معاينة الإصابة الناجمة عن حادث العمل:

لنتمكن من تحديد الأدعاءات المستحقة للمصاب بحادث العمل أو المرض المهني يجب تحديده عدة معطيات أساسية يحددها الطبيب المعالج بعد معاينته للإصابة و تصدر على ضوءها هيئة الضمان الاجتماعي قرارها، و يحق لهيئة الضمان الاجتماعي القيام بالمراقبة الطبية للمعطيات المقدمة لها، فلا

1-المادة 16 من القانون 13/83.

2-رمضان جمال كامل، موسوعة التامينات الاجتماعية ، ط2، الاصيل للنشر و التوزيع طنطا ، 2001، ص325

بد من معاينة الإصابات من قبل الطبيب المعالج الذي يستوجب عليه تحرير شهادتين طبييتين وفقا لنص المادة 22 من القانون 13/83.

شهادة أولية: اثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث و يجب أن توصف فيها حالة المصاب و أن تقدر عند الاقتضاء حالة العجز المؤقت، كما يشار فيها إلى المعاينات و التي تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد مصدر الجرح او المرض الناجم عن هذه الإصابة⁽²⁾.

و تحرر هذه الشهادة في مطبوعة خاصة من هيئة الضمان الاجتماعي و يتم بموجبها وصف كلي لمختلف الأضرار في الفحص الطبي و الآثار المحتملة جراء الحادث الواقع.⁶⁰

شهادة الشفاء: إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما.

شهادة الجبر: إذا خلف الحادث عجزا دائما و فيها يتم تحرير الشفاء أو العواقب النهائية للحادث في حالة عدم المعاينة قبل ذلك و عند الاقتضاء يمكن أن يحدد تاريخ الجبر أو توصف حالة المصاب بعد هذا الجبر وفقا للمادة 24 من القانون 13/83 و يتم تحرير نسختين ترسل واحدة للمصاب و الأخرى لهيئة الضمان الاجتماعي كما يمكن لهذه الأخيرة طلب رأي المراقبة الطبية وفقا للمادة 26 من القانون 13/83.

ثانيا : التصريح بالأمراض المهنية

إن المشرع الجزائري عمم في إجراءات التصريح بالمرض المهني مثلها مثل التصريح بحوادث العمل، يمكن أن يكون التصريح بالمرض المهني وفقا لإجراءات و طرق التصريح بحادث العمل الذي يكون سواءا من المصاب أو من صاحب العمل.

تتميز مواعيد التصريح بالمرض المهني عن حوادث العمل بحيث نصت المادة 71 من قانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية انه: " يجب التصريح بكل مرض مهني يطلب تعويضه بمقتضى هذا الباب لدى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة أدناها 15 يوما و أقصاها 3 اشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى"⁽¹⁾.

بعدما تتلقى هيئة الضمان الاجتماعي التصريح بالمرض المهني المقدم من طرف صاحب العمل في أجل المحددة قانون النني نصت عليه المادة 71 السالف الذكر تقوم بإرسال نسخة من التصريح على الفور إلى مفتش العمل المختص إقليميا، و الهدف من وراء التصريح بالمرض المهني لدى هيئة

1-عوني محمود عبيدات ، شرح قانون الضمان الإجتماعي، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 1998، ص170.
2-المادة 52 من القانون 13/83.

الضمان الاجتماعي هو تمكّنها من ممارسة رقابتها عن طريق مصلحة المراقبة الطبية من خلال الطبيب المستشار التابع للصندوق ، و ذلك لتأكد من حالة الصحية المؤمن له.⁶¹ و عليه فان تم قبول الملف من طرف الضحية تقدم له الأدعاءات عن هذا المرض وفق لما يحدده القانون أما إذا كان الرفض الطابع المهني للمرض فان المؤمن له أو المصاب له الحق في الطعن⁽²⁾.

الفرع الثاني: منازعات التعويض عن الأخطار المهنية

إن وجود قانون الضمان الاجتماعي و قيامه كمنظومة قانونية مستقلة اظهر من خلال تطبيقاته تميزه في مجال المنازعات و هذا نظرا لخصوصياته، فهو نظام يشمل مختلف التأمينات و حوادث العمل و الأمراض المهنية و ما يترتب عنها من حقوق إضافة لالتزامات المستخدم في مجال التصريح بالنشاط و الأجور و دفة المستحقات لذا فالخلافات التي يثيرها تطبيق هذا القانون عديدة و متنوعة تتوع التأمينات التي يغطيها و الحالات التي يتكفل بها. و تعتبر منازعات التعويض هي الصعوبات التي تعترض العامل، عند المطالبة بالتعويض سواء عن حادث عمل أو مرض مهني، فتنشأ بينه وبين هيئة الضمان الاجتماعي خلافات، هذه الهيئات قد تكون إدارية أو طبية، وتتعلق هذه المنازعات في مجملها بالحقوق والالتزامات التي تقع على عاتق كل طرف، والمترتبة على تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية، ونظرا لكون الضمان الاجتماعي يخضع بصفة رئيسية لأحكام قانونية وتنظيمية حازمة صيانة لحقوق العامل بصفة عامة والمصابين بأخطار مهنية.

ففي منازعات تختلف في موضوعها و ذرف معالجتها عن تلك المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية فهي أكثر تعقيدا و أكثر تقنية و لأجل توضيح معطيات هذه المنازعات فلقد خصها المشرع الجزائري بقانون خاص هو القانون 83/15 المؤرخ في 02/07/1983 المعدل و المتمم بقانون 99/10 المؤرخ في: 11/11/1999 الذي جاء لأجل تنظيم طبيعة هذه المنازعات و آليات تسويتها.

62

أولا: منازعة العامة

إن القانون رقم 15/83 المؤرخ في 02/07/1983 لا نجد ضمنه تعريفات للمنازعة العامة ذلك أن المشرع اكتفى بالقول أن المنازعة العامة هي التي لا تتعلق بالحالة الطبية للمستفيد لكن القانون رقم

1-المادة 02/71 من القانون رقم 13/83 ، المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية .
2-رحماني ابتسام و لعقون سميرة ، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل و الامراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون الاعمال ، تخصص قانون العام للاعمال، سنة 2016، ص42.
1-خليفة حليلة، المرجع السابق،ص55.

08/08 المؤرخ في 2002/02/23 المتعلقة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجديد هو الذي يتكفل بتعريفها⁽¹⁾.

1- تعريف المنازعة العامة:

تعرف المادة 03 من القانون 83/15 المنازعات العامة كما يلي: تختص المنازعات العامة بكل الخلافات غير المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي و كذا المنازعة التقنية المشار إليها في المادة 05⁽¹⁾.⁶³

و من خلال هذا التعريف يظهر أن المشرع الجزائري لم يعطي مفهوما دقيقا و مضبوطا لمضمون المنازعة العامة و إنما عرفها بالاستثناء و القضاء و بذلك جاء تعريفه و اسعا جامعا يصعب معه تحديد مجال و محتوى هذه المنازعة، حيث اخرج المنازعات الطبية و التقنية و قرر أن كل ما يخرج عن دائرة هاتين الطائفتين يدخل في إطار المنازعات العامة.

و قد عرف المشرع الجزائري المنازعات العامة للضمان الاجتماعي في القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلقة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي كما يلي: "يقصد بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة و المؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع و تنظيم الضمان الاجتماعي⁽²⁾".

و من هذا التعريف نجد أن المشرع حدد طبيعة الخلافات التي تكون موضوع المنازعة العامة و أدرج الخلافات التي يمكن أن تحدث بين أرباب العمل و هيئات الضمان الاجتماعي، لكن ما يعاب عليه أنه لم يحدد بدقة موضوع المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي.

بين هذا التعريف مجمل الخلافات التي تدخل ضمن المنازعة العامة و انطلاقا من ذلك نجد أن هذه المنازعة تنقسم إلى صنفين هما:

-منازعات أرباب العمل حول تنفيذ الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم.

-منازعات المؤمن لهم (العمال) ، وهي تلك الخلافات التي تحدث بين العامل و هيئة الضمان الاجتماعي، حول إثبات الحق في التكفل به أو بذوي حقوقه، عند وقوع حادث العمل أو المرض المهني، إذ تختص بالنظر في تكييف الحادث إذا ما كان حادث عمل

1-الدكتور احمد حسن البرعي- المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية و تطبيقاتها في القانون المقارن-دار الفكر العربي- الطبعة الاولى-القااهرة 1983-ص227 و ما يليها.

2-سماتي الطيب،التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، دار الهدى للنشر و التوزيع ، الجزائر ،2014،ص276.

وتكيف المرض إذا كان يندرج ضمن الأمراض المهنية أو الأمراض العادية، كما تتولى النظر في تفسير النصوص القانونية الخاصة بتحديد شروط التكفل.

2- إجراءات المنازعات العامة:

وضع القانون مجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها بغية الوصول إلى الحل الذي يرضي العامل ولا يؤثر سلبا على هيئة الضمان الاجتماعي، وهذه الإجراءات لا بد من اللجوء إليها عند نشوء النزاع، فهي خطوة أساسية وإجراء جوهري قبل لجوء الطرف المتضرر إلى القضاء، والغرض من هذه الإجراءات هو تفادي إقتال كاهل القضاء بنزاعات يمكن التوصل إلى حلها خارج القضاء وكذا مراعاة لمصالح العمال الذين هم في غالب الأحيان أطراف ضعيفة ماديا، هذه الإجراءات التي تسبق رفع الدعوى أي التسوية الداخلية تسمى الطعن المسبق، وفي حالة عدم التوصل إلى حل للنزاع وديا، فإنه يمكن اللجوء إلى القضاء (الطعن القضائي)⁽¹⁾.⁶⁴

أ- الطعن المسبق:

يعتبر الطعن المسبق إجراء إجباري يتم اللجوء إليه قبل اللجوء إلى القضاء، بحيث يمكن تسوية الخلاف داخليا بصفة ودية، و لهذا الغرض انشأ المشرع الجزائري لجنتين للطعن المسبق مهمتها تسوية النزاع العام⁽²⁾.

الأولى تتمثل في اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق موجودة على مستوى كل ولاية، و الثانية تتمثل في اللجنة الوطنية موجودة لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي مقرها في الجزائر العاصمة و هي تعتبر كدرجة ثانية للتسوية الداخلية، و بالتالي فعدم اللجوء إلى هاتين اللجنتين يترتب عليه بطلان إجراءات المنازعات العامة⁽¹⁾.

■ اللجنة المحلية للطعن:⁶⁵

لقد أقام المشرع الجزائري نظاما أوليا لتسوية المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، و ذلك من خلال عرض جميع المنازعات العامة على اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق التي تؤسس على مستوى كل هيئة للضمان الاجتماعي، و ذلك قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة⁽²⁾، و في هذا الإطار نصت المادة 6 من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات على انه: " تنشأ ضمن الوكالات الولائية

1-قالية فيروز، المرجع السابق،ص132.

2-انظر المادة 04 من القانون 08/08.

1-سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال ض ا على ضوء قانون جديد، المرجع السابق،ص70.

2-انظر المادة 05 من القانون الجديد رقم 08_08.

3-المادة 120 من قانون 15/86 السالف الذكر.

4-المادة 03 من القانون 10/99 المؤرخ في 1999/11/11 الذي يتم و يعدل القانون رقم 15/83 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

أو الجهوية للهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة لطعن المسبق تتشكل من " لكن هذه المادة اكتفت فقط بالإشارة إلى تأسيس لجنة طعن أولي على مستوى كل هيئة لضمان الاجتماعي، و بالرجوع إلى قانون المالية لسنة 1986 تحت رقم 15/86 في مادته 120 التي عدلت المادة 09 من قانون 15/83 نجده وضع هذا القانون دور لجنة الطعن الأولي، و يبين الأطراف التي لها الحق في الطعن في قرارات هيئات الضمان الاجتماعي فنصت المادة 120 من قانون المالية المذكور على انه: " تنشأ في كل ولاية لجنة طعن أولي تتولي البث في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم و أصحاب العمل على أن القرارات المتخذة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي⁽³⁾ ثم جاء قانون 10/99 المؤرخ في 11/11/1999 الذي بدوره عدل المادة 09 من القانون 15/83⁽⁴⁾، إلى أن جاء القانون الجديد رقم 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات في المادة 06 منه، و الذي جاء فيها على انه: " تنشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية للهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية للطعن المسبق، يحدد تشكيلة هذه اللجان و تنظيمها و يسرها عن طريق التنظيم، و ذلك حتى تتلاءم مع أحكام المادة 120 من قانون المالية لسنة 1986⁽¹⁾.

▪ اللجنة الوطنية للطعن:

تنشأ ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق طبقا للمادة 10 فقرة 1 من القانون رقم 08/08، و تعتبر اللجنة الوطنية ثاني درجة للطعن المسبق و هذا ما أكدته المادة 5 من نفس القانون بنصها على انه: " يرفع الطعن المسبق:

✓ ابتدائيا أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق.

✓ أما اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، في حالة الاعتراض على قرارات اللجنة المحلية للطعن". استثنى المشرع الجزائري في نص المادة 12 فقرة 1 من القانون رقم 08/08 الاعتراضات المتعلقة بالزيادات و الغرامات على التأخير المنصوص عليها في مجال التزام المكلفين و التي ترفع مباشرة أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق و التي تفصل فيها بصفة ابتدائية و نهائية عندما يساوي مبلغها أو يفوق مليون دينار جزائري 1.000.000 دج⁽²⁾.

أ- ⁶⁶الطعن القضائي:

1- عزلان جلول، المرجع السابق، ص51.
2- المواد 10 و 12 من القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.
3- المادة 15 من القانون رقم 08/08.

بعد المرور على الطعن المسبق يكون للعامل مجال مفتوح أمام القضاء للطعن في قرار اللجنة الوطنية، على أن يحترم الآجال المحددة قانوناً⁽³⁾، وهي 30 يوماً من تاريخ تسلم تبليغ القرار، هذا في حال ما إذا كان هناك رد من اللجنة، أما إذا لم يتلق منها رداً فله مهلة 60 يوماً تحسب من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية، لذا نجد أن المشرع يشترط في إخطار اللجنة أن يكون بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو وصل إيداع.

أما عن الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن، فهي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وبحضور ممثلي العمال وأرباب العمل بجانب القاضي يجعل العامل أكثر اقتناعاً بالحكم الصادر⁽¹⁾.⁶⁷

ثانياً: المنازعة الطبية

تختلف المنازعات الطبية من حيث إجراءات تسويتها و الهيئات المختصة بذلك عن النزاعات العامة، و منازعات أرباب العمل اتجاه هيئة الضمان الاجتماعي، إذ يغلب على المنازعات الطبية الطابع الطبي أكثر من الجانب الإداري أو القضائي لأنها تتعلق بالحالة الصحية للمؤمن له⁽²⁾.

1- تعريف المنازعة الطبية:

لقد نص المشرع الجزائري على تعريف المنازعات الطبية في المادة 17 من القانون الجديد رقم 08/08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على أنه: " يقصد بالمنازعات الطبية في مفهوم هذا القانون، الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، لا سيما المرض و القدرة على العمل و الحالة الصحية للمريض و التشخيص و العلاج و كذا كل الوصفات الطبية الأخرى"⁽³⁾.

و الجدير بالذكر أن المستفيد من الضمان الاجتماعي ليس دائماً هو من يباشر إجراءات القيام بالاعتراض على قرارات الصندوق بنفسه، بل في اغلب الأحيان يباشر الاعتراض ذوي حقوقه، و يكمن ذلك في حالة وفاة المستفيد، أو عدم قدرته على مباشرة إجراءات الاعتراض إذا كانت حالته الصحية لم تسمح له في حالة إصابته بحادث عمل أو مرض مهني خطيرين، و بالتالي يكون له عجز يمكن أن يعيقه عن القيام بأي نشاط .

2- إجراءات المنازعة الطبية:

1-قرار المحكمة العليا، غ. ا، ملف رقم 38882، المؤرخ في 10-06-1986، " من المقرر قانوناً ان المنازعات المتعلقة بحوادث العمل يؤول فيها الاختصاص الى المحاكم الكائنة بمقر المجلس القضائي دون سواها بحكم قابل للاستئناف و القضاء بغير ذلك يعرض القضاء للنقض" م ق عدد 2 ، 1999، ص154،155.

2-سماتي الطبيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي، طبعة جديدة مزيدة ومنقحة. دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص12.

3-المادة 17 من القانون رقم 08/08، المتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

تهدف معظم التشريعات ومنها التشريع الجزائري، لحل النزاعات التي يكون فيها العامل طرفاً بطرق ودية وسريعة، بعيدة عن القضاء، الأمر الذي اتبعه المشرع في تسوية المنازعات الطبية، إذ نظم إجراءات تسويتها بموجب قانون رقم 08/08، داخليا و في حالة إخفاقها، يتم اللجوء إلى القضاء. هذه الإجراءات يمكن للمؤمن له أو ذوي حقوقه اللجوء إليها باعتراضه على قرارات هيئة الضمان الاجتماعي، فيلتزم بالمرور على الخبرة الطبية كإجراء أولي وهي التي تخرج بنتائج ملزمة للطرفين وعدم الامتثال يؤدي بهما إلى القضاء، ويمكن تسوية المنازعة الطبية من خلال لجان العجز متى تعلق الأمر بحالة العجز⁽¹⁾.

أ- الخبرة الطبية:

تعتبر الخبرة الطبية و اللجوء إليها بمثابة التحكيم الطبي و كإجراء أولي وجوبي لتسوية النزاع الطبي داخليا، التي يكون بصدها في حالة الاعتراض ضد القرارات الطبية الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي و التي تتخذ بناء على رأي الطبيب المستشار باستثناء حالة العجز الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني أو قبول العجز و مراجعته في إطار التأمينات الاجتماعية⁽²⁾، حيث في هذه الحالة يكون الاعتراض أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة مباشرة دون اللجوء إلى إجراءات الخبرة الطبية استنادا لنص المادة 31 من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي⁽³⁾ 68، و ذلك بعد تعديل المادة 17 من القانون رقم 15/83 التي جعلت الخلافات الطبية ذات طابع طبي تخضع في مرحلة أولية إلى إجراءات الخبرة الطبية ، و التي جاء فيها على انه: " تخضع وجوبا جميع الخلافات ذات الطابع الطبي و ذلك في المرحلة الأولية لإجراءات الخبرة الطبية الوارد تحديدها في هذا الباب"⁽¹⁾.

فالملاحظ أن المشرع في القانون الجديد رقم 08/08 السالف الذكر أراد أن يستعيد الخلافات ذات الطابع الطبي و المتعلقة بحالة العجز أو المرض المهني في إطار التأمينات الاجتماعية من جراء الخبرة الطبية و يسندها إلى لجنة العجز الولائية، عملا بنص المادة 19 من القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، و هذا لأنها أكثر اختصاص و دراية بحالات

1-قرار المحكمة العليا، غ ا ، القسم الثاني ، ملف رقم 187859، المؤرخ في 2000/02/15، " بحيث انه من الثابت قانونا أن الاعتراضات المتعلقة بالقرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي يطعن فيها أمام اللجنة الولائية المختصة بحالات العجز قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة وذلك طبقا لأحكام المادة 30 من القانون 15/83 و حيث ان المجلس باعتماده على أحكام هذه المادة فإنه يكون قد أعطى أساسا قانونيا سليما لقراره"، غير منشور.

2-بن محمد بن عبد الله ،تسوية منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الخامسة عشر، 2004-2007، ص34-35.

3-سماتي الطبيب، اجراءات اللجوء الى الخبرة الطبية في ضوء القانون الجديد، دورية تصدر عن منظمة المحامين سطيف، عدد 10، 2009 ص 40.

العجز، إضافة إلى أن اغلب أعضاء هذه اللجنة أطباء مما يبين أنها تتمتع بكفاءة عالية لمعالجة ملفات العجز، حسب ما جاء في نص المادة 30 من القانون رقم 08/08 المذكور أعلاه⁽²⁾.

أ- لجنة العجز الولائية المؤهلة:

إن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي بخصوص حالات العجز الناتج عن مرض أو حادث عمل، يمكن أن تكون محل اعتراضات أما اللجنة الولائية للعجز طبقاً لنص المادة 30 من القانون 15/83 المعدلة بالمادة 10 من القانون 10/99 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي⁽³⁾.

و تكون هذه اللجنة مختصة في تحديد سبب و طبيعة المرض أو الإصابات، تاريخ لشفاء أو الجبر، حالة العجز أو نسبته، ذلك أن الاعتراضات على هذه القرارات المتعلقة بحالة العجز يجب أن ترفع إلى اللجنة الولائية للنظر فيها قبل اللجوء إلى القضاء، طالما أن الطعن الداخلي أو التسوية الداخلية تبقى الأصل، في الأصل في المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي بصفة عامة و في المنازعة الطبية على وجه الخصوص، و ذلك لما تمتاز به من السرعة في الفصل باعتبارها تتعلق بالحالة الصحية للمؤمن له⁶⁹.

المبحث الثاني: الحماية العامل المضرور وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية

حدد المشرع قيمة التعويض المقرر للعامل أو ذوي حقوقه قبل وقوع الإصابة، واستند في ذلك إلى نسب الإصابة، ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يحصل المضرور من هيئة الضمان الاجتماعي على أكثر مما هو مقرر قانوناً، فهذا التعويض حدد مراعاة لاعتبارات العدالة، ولا يستند إلى الخطأ، لقد تضمن القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي أحكام خاصة بسبب الحادث في الباب الرابع تحت عنوان الطعون ضد الغير والمستخدمين في المواد من 69 إلى 77.

وقد نصت المادة التاسعة والستون من القانون رقم 08/08 على أنه: "يقصد بالطعن ضد الغير والمستخدمين في مجال الضمان الاجتماعي، المذكور في المادة الأولى أعلاه في مفهوم هذا القانون:

- رجوع هيئة الضمان الاجتماعي ضد مرتكب الخطأ المتسبب في الضرر لحق بالمؤمن له اجتماعياً لتعويض مبلغ الأداءات المقدمة.

1-انظر المادة 18 من القانون 08/08 ، يتعلق بمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، معدل و متمم - مرجع سابق.

2-احمية سليمان، مرجع سابق، ص 192.

3-بن محمد بن عبد الله، الية تسوية... المرجع السابق، ص 21.

- رجوع المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ، قصد الحصول على تعويض تكميلي⁽¹⁾.

و يتوسع مجال حقوق العامل إلى إمكانية استناده إلى القواعد العامة للمسؤولية المدنية، بمنحه أو منح ذوي حقوقه إمكانية المطالبة بالتعويض لجبر الضرر، وإن كانت قواعد المسؤولية عامة، إلا أن تطبيقها في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية يختلف نوعا ما نظرا للطابع الخاص لها.⁷⁰

المطلب الأول: الأساس القانوني لقيام المسؤولية المدنية للحصول على التعويض التكميلي

تعتبر المسؤولية المدنية من أكثر مسائل القانون المدني أهمية لما لها من ارتباط وثيق بالضرورات الاجتماعية و الاقتصادية، وقد أصبحت قائمة على أساس إثبات خطأ من يستخدم هذه الآلات، غير كافية في كفالة حصول المضرور على تعويض عادل من أضراره، بسبب تعذر إثبات الخطأ في اغلب الأحوال، و صعوبة تحديد ما إذا كان الخطأ المسبب للضرر هو الخطأ الصانع أو المالك أو المستخدم، و تجلى هذا بشكل واضح في إصابات عمال المصانع، و ضحايا حوادث النقل و المواصلات. والمسؤولية التقصيرية تنقسم إلى ثلاثة أقسام، المسؤولية عن الفعل الشخصي، أي كل ما يقع عن الشخص نفسه، والمسؤولية عن فعل الغير، من أهمها مسؤولية التابع عن تابعه، التي تعتبر أشد أنواع المسؤولية⁽¹⁾، وأخيرا المسؤولية عن الأشياء.

إن خصوصية التعويض وفق قواعد المسؤولية التقصيرية، تتمثل في تحميل المسؤول بالتزام التعويض الكامل عن الضرر الذي يلحقه بالغير، والمادة 124 من القانون المدني الجزائري، تنص على: "إن أي فعل أو ترك غير مشروع يسبب للغير ضرر يحق للمضرور مطالبة مرتكب الضرر بالتعويض وبدون تحديد لدرجات الخطأ، سواء كان عمديا أو بإهمال، جسيما أو يسيرا خطأ خفيفا أو غير مغتفر وفق المشرع الجزائري".⁽²⁾ 71

الفرع الأول: الخطأ

يشترط حق لقيام حق الضحية أو ذوي حقوقها في التعويض التكميلي و كذا حق هيئة الضمان الاجتماعي في استعادة الأداءات و التعويضات وجوب ثبوت الخطأ و من ثم فهي مسؤولية ذاتية الخطأ فيها واجب الإثبات فقد نصت المادة 71 من القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي: "يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي، طبقا لأحكام القانون العام الرجوع على

1-خليفة حليلة، المرجع السابق، ص60

1-علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، ط6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص140.

2-خليفة حليلة، المرجع السابق، ص60.

المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق المؤمن له اجتماعياً، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير".

إذن لا يسأل صاحب العمل عن كل خطأ يرتكبه، ويلحق ضرراً للعامل، إنما يجب أن يوصف هذا الخطأ، إما بالعمد أو غير المعذور⁽¹⁾.⁷²

الخطأ ركن أساسي في المسؤولية التقصيرية، فإذا أوقع شخص ضرراً بالغير لا يكفي وقوع الضرر فقط، بل يجب أن يكون الفعل الذي أتاه الشخص مخطئاً⁽²⁾ و من بين التعاريف التي شاع استعمالها عند الكثير من الفقهاء ما جاء به الفقيه بلانيول "planiol" الذي عرف الخطأ انه الإخلال بالتزام سابق يعني ليس الإخلال بالتزام بين شخصين فحسب بل عمم الأمر إلى كل التزام عام يقع على عاتق كل إنسان .

وإن كانت درجات الخطأ لا يعتد بها في المسؤولية التقصيرية، إلا أنه حين يتعلق الأمر بحوادث العمل، فالمشرع قد حدد الحالات التي يعتد فيها بدرجات الخطأ، بالنظر إلى مرتكب الخطأ.

أولاً : خطأ صاحب العمل

يرى بعض الشراح، إن 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.

يعتبر صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً واحداً أو أكثر أياً كانت طبيعة العمل. و قد يرتكب صاحب العمل خطأ يكون سبباً في إصابة العامل، و قد يكون هذا الخطأ عمدياً أو غير مقصود، أو خطأ غير مغتفر، بحيث يترتب على هذه الأعمال أضرار جسيمة أو معنوية للعامل أو لذوي حقوقه.

ومسؤولية رب العمل، كانت تعتبر مسؤولية عقدية، قبل صدور القوانين التشريعية التي تكفل للمصابين من العمال حق طلب التعويض، وتقوم على أساس التزام رب العمل بسلامة العمال، واعتبر التزاماً بتحقيق بنتيجة، إذ أن إصابة العامل أثناء العمل، تعتبر إخلالاً من رب العمل بالتزام السلامة، والمطالبة بالتعويض سواء من العامل المصاب أو ورثته لا تحتاج إلى أي دليل.

يستحق العامل التعويض النقدي عن إصابة العمل وفقاً لقانون العمل ، بحيث يكون صاحب العمل مسؤولاً عن هذا التعويض وفقاً لمبدأ تحمل التبعة دون تطلب أي خطأ شخصي من قبله، لذلك فإذا

1-على محسن شذان، المرجع السابق، ص 246 ، 247.
2-قالية فيروز ، المرجع السابق،ص145.

كانت الإصابة ناتجة عن خطأ شخصي من قبل رب العمل، و حدث ضرر للعامل فان ذلك يوجب التعويض حسب قانون العمل ، و يكون التعويض بقدر الضرر، و كل ذلك يرجع إلى الخطأ الشخصي كأساس للمسؤولية من اجل حماية حق العامل بالتعويض الكامل عن إصابات العمل. فأصبح رب العمل ملزما ببذل عناية في حماية عماله من الأخطار التي تترتب بهم أثناء تأدية عملهم، كما نظم المشرع أيضا ذلك بموجب نصوص قانونية، تجعل إخلال صاحب العمل لا يقوم على أساس إخلال بالتزام عقدي وإنما تقصيري.

1- الخطأ العمدي :

لم يعرف المشرع الجزائري المقصود بالخطأ العمدي لقيام المسؤولية المدنية للمستخدم اتجاه المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه أو هيئة الضمان الاجتماعي.

قد نصت المادة 71 من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي بحيث يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي.⁷³

يعرف الخطأ العمدي هو الإخلال بواجب قانوني مقترن بقصد الإضرار بالغير و هو ما يسمى بالجريمة المدنية ، فلا بد فيه من فعل أو امتناع يعد إخلال بواجب قانوني⁽¹⁾، و لا يقصر العمد على الأخطاء الايجابية بل يشمل الأخطاء السلبية أيضا متى كان القصد منها الإضرار بالغير ، و لا يمكن أن ينسب الخطأ إلى عديم التمييز كالصبي و المجنون ، و قد يكون قصد إحداث الضرر بأحد وجهين يختلف كب منها عن الآخر ، فإذا كان ليس من ذلك في أن قصد الإضرار يتوافر باقتراف الفاعل للفعل الضار ، و هو يهدف فيه إلى إحداث الضرر⁽²⁾.

تجدر الإشارة إلى انه في حالة تهاون المستخدم في عدم مراعاته لقواعد لوقاية الصحية و الأمن و طب العمل يتعرض للمسائلة الجزائية، حتى و إن نسبت هذه المخالفات إلى العمال، فإنها تعتبر من فعل المستخدم، إذا لم يتخذ هذا الأخير الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في المجال، و لم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات، غير انه لا يسال المستخدم إذا ارتكبت هذه المخالفات ،

غير انه لا يسال المستخدم إذا ارتكبت هذه المخالفات عمدا من طرف العمال، و هو ما يخول في هذه الحالة الحق للضحية في المطالبة بالتعويض التكميلي مباشرة من مرتكب الخطأ العمدي.

1- خطأ صاحب العمل غير المعذور:

1- شريف الطباخ، "التعويض عن المسؤولية التقصيرية و العقدية في ظل القضاء و الفقه" ط1، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر، 2007، ص15.

2- عبد الحكيم فودة، "الخطأ في المسؤولية التقصيرية"، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر، 1996، ص13.

لم يعرف المشرع الجزائري المقصود بالخطأ غير المعذور في قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بينما كان قد عرفه في المادة 45 من القانون 15/83 على انه: "يتمثل الخطأ غير المعذور و الصادر عن صاحب العمل في توفر إحدى الشروط التالية:

-خطأ خطورة استثنائية، -عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر، - خطأ ينجم عن فعل أو عن تغاض متعمد"⁽¹⁾.

نرى أن معايير تقديره نوعان: معيار موضوعي و معيار ذاتي، فالشرط الأول و الثاني، معياران موضوعيان، لتعلقهما بتحديد درجة الخطأ المرتكب، و استحالة تبرير الخطأ المرتكب من طرف المستخدم، بينما الشرط الثالث و الرابع معياران ذاتيان ، لتعلق الأول بإثبات علم المستخدم بالضرر الذي يمكن أن يلحق بالعامل، و تعلق الثاني بالإرادة، و لهذا فالخطأ غير المعذور ينقسم إلى عناصر موضوعية و أخرى ذاتية، تضعه ما بين الخطأ العمدي و الخطأ الجسيم ، و تجعله من أنواع الخطأ الموصوف⁽²⁾.⁷⁴

و من خلال الصياغة القانونية الصريحة للمادة، تسمح للقاضي بتقدير الخطأ غير المعذور بمجرد توفر احد المعايير المذكورة في القانون السابق ، بينما اشترط القضاء الفرنسي استيفاء الشروط كلها في الخطأ غير المعذور⁽³⁾، و من الواضح أن الخطأ غير المعذور يتسم بدرجة من الخطورة عبر عنها المشرع الجزائري بالخطورة

الاستثنائية، و انه سلوك متعمد صادر عن الإرادة الحرة لصاحب العمل، كما انه سلوك يدرك صاحب العمل مسبقا عواقبه الخطيرة التي قد تلحق بالعامل، و ليس له ما يبرره عمليا، و هو ما يجعله يقترب في - اعتقادنا- من الخطأ الجسيم.

2-خطأ المضرور :

لم يمنع قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المستخدم من إثبات خطأ المضرور أو خطأ الغير كوسيلتين لنفي المسؤولية عن نفسه و لو جزئيا ، و ذلك بغرض إنصاف المستخدم أو الغير في تحديد نصيب كل منهما في المسؤولية في حاله تعدد المسؤولين عن الضرر اللاحق بالضحية أو ذوي حقوقه ، كقيام مسؤولية المضرور عن خطئه و لو جزئيا، أو قيام مسؤولية المستخدم أو الغير الشاملة

1-م.45 من ق. رقم: 83-15 المؤرخ في 03 جويلية 1983 المتعلق بنزاعات الضمان الاجتماعي.
2-قالية فيروز، المرجع السابق،ص181 و ما يليها.

3-le coeur de cassation française toutes chambre réunies a definit la faute inexcusable dans un arrêt du 15 juillet 1941 dans les termes suivants : « la faute inexcusable s'entend d'une faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en, avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel de la faute visée au paragraphe 1 de la loi du 9 avril 1898 ».

أو المشتركة من خطيئتهما، ففي هذه الحالة لا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي سوى الرجوع على المستخدم أو الغير في حدود مسؤوليتهما الشاملة أو المشتركة.

بينما مسؤولية المضرور عن خطئه المرتكب و لو جزئيا ليست محلا لدعوى رجوع لهيئة الضمان الاجتماعي ، كما أن حقوق المضرور الاجتماعية المترتبة في ذمة هيئة الضمان الاجتماعي ، غير وارد أن تكون محلا لاقتطاع من هذه الأخيرة ، لان حقوق المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه هي محل التزام هيئة الضمان الاجتماعي.

3- خطأ تابع صاحب العمل

من خلال المادة 71 من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي نجد أن هذه المادة تنص صراحة أن التعويض يكون من طرف رب العمل عن الأضرار التي يلحقها تابعيه بالعامل المصاب والنص على مسؤولية المتبوع على أعمال تابعيه يجب أن تقتصر بتوفر الشروط المقررة في القواعد العامة في مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه وهي:

- وجود علاقة التبعية:

يتعين لقيام مسؤولية المتبوع على أفعال تابعيه، أن توجد علاقة التبعية بين شخصين، يكون أحدهما خاضعا للآخر، وباستناد إلى نص المادة 136 من القانون المدني، لا يشترط أن يكون مصدر العلاقة التبعية العقد، إذ من الجائز أن تقوم هذه العلاقة على أساس من الواقع⁽¹⁾،⁷⁵ كما لا يشترط أن يكون التابع قد اختار تابعه أو كان هذا الاختيار مفروضا عليه. وجود علاقة التبعية لا تحدد بمدة معينة، بل تبقى قائمة طالمت مدتها أو قصرت المهم هو بقاء سلطة إصدار الأوامر للتابع، لأداء عمل معين لحساب المتبوع سواء تم ممارسة هذه السلطة من المتبوع شخصيا أو من تابع آخر نيابة عنه ولحسابه لأن الرقابة والتوجيه لا تشترط أن تكون من الناحية الفنية، بل تكون من الناحية الإدارية والتنظيمية⁽¹⁾

- صدور العمل غير المشروع:

الشرط الثاني لقيام مسؤولية المتبوع على أفعال تابعيه، أن يكون للمتبوع سلطة فعلية على التابع، وهذا واضح من نص المادة 136 من القانون المدني فالسلطة الفعلية لا تستلزم وجود عقد، ولا تقوم على الاختيار، وتتضمن ممارستها إصدار الأوامر والتوجيهات والتعليمات للتابع، و إذا صدر خطأ من التابع وأحدث ضررا للغير، يفترض أن هذا الخطأ نتيجة تنفيذ أوامر المتبوع، أو لإهمال واجبه في الرقابة على تابعيه.

- صدور العمل غير المشروع أثناء تأدية الوظيفة أو بمناسبةها:

1-قالية فيروز، المرجع السابق،ص151.

حتى تقوم مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعه، يجب أن تتحقق أولا مسؤولية التابع بأركانها الثلاثة، وذلك لأن مسؤولية المتبوع مسؤولية تبعية، تقوم بقيام مسؤولية التابع فيجب أن يصدر من التابع خطأ تقصيري بركنيه التعدي والإدراك وأن يلحق هذا الخطأ ضررا بالغير، مع تحقق رابطة السببية بين الخطأ والضرر، و تقوم مسؤولية صاحب العمل على أفعال عماله لوجود سلطة الرقابة، وهذه الأخيرة تنصب على العمل ذاته، وليس على العامل، لذلك لا يسأل المتبوع عن كل خطأ يأتيه التابع، وإنما يسأل عن الخطأ الذي يأتيه خلال تأديته لعمله أو بسببه أو بمناسبته⁽²⁾.⁷⁶

1- خطأ الغير:

الغير هو كل شخص غير صاحب العمل وممثليه، أو هو كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين رب العمل والمضروب⁽³⁾، قد عالجت أحكام قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي خطأ الغير المتسبب في الضرر اللاحق بالمؤمن له اجتماعيا سواء كان جزئيا أو شاملا، حيث ألزمت -في الحالتين- هيئة الضمان الاجتماعي بالرجوع على الغير لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها للمؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه⁽¹⁾. غير انه ينبغي هنا التفرقة بين الحالتين، إذا كانت المسؤولية عن الأضرار مشتركة بين الغير و المستخدم، يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن ترجع على احدهما أو كليهما متضامين، بينما إذا كانت المسؤولية عن الأضرار مشتركة بين المضروب و الغير أو المستخدم، فلا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على هذين الآخرين إلا في حدود مسؤوليتيهما⁽²⁾.

فالأساس المعتمد في تميز صاحب العمل عن الغير يكمن في الخضوع لسلطة صاحب العمل في الرقابة والتوجيه والإشراف، وهذا ما يغني عن الكثير من الصعوبات التي كانت تثار لتحديد صفة الغير عن رب العمل، خاصة إذا تعلق الأمر بأصحاب الأعمال الذين يقتصر نشاطهم على توريد العمالة للمشروعات الأخرى مثلا. بحيث تنشأ علاقة عمل مؤقتة إلى جانب العلاقة القانونية التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل⁽³⁾.⁷⁷

الفرع الثاني: الضرر

1- السيد عبد الوهاب عرفة، الوسيط في التعويض المدني عن المسؤولية المدنية، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة 2005، ص 326-327.
2- العربي بلحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج2 (الواقعة القانونية) ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2001، ص 326-327.

-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 56959 مؤرخ في 11-05-1988، "يكون متبوع مسؤولا عن أفعال تابعة متى كانت مرتبطة بالعمل وفي قضية الحال و لما تعرض العامل للضرب المتعمد على يد عامل آخر لما ثبت أن الوظيفة لا علاقة لها بما حدث فلا تتحمل بذلك المؤسسة المستخدمة المسؤولية"، م ق، عدد 2، 1991 ص 14، 15.

3-سمير الاودن، التعويض عن اصابة العمل في مصر و الدول العربية، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004، ص 336.

1-مادة 70 من ق ر 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

2-مادة 75 من ق ر 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

3-قالية فيروز، المرجع السابق، ص 157.

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.

أولاً: تعريف الضرر

الضرر بالقانون هو الأذى الذي يصيب الشخص نتيجة المساس بمصلحة مشروعة له أو حق من حقوقه، و الضرر قد يكون مادياً أو معنوياً و يضيف إليه الفقه و القضاء الضرر المرتد أو الأذى الذي يصيب الإنسان في جسمه أو ماله أو شرفه أو عاطفته.

أما الضرر في ميدان العمل :فهو كل إصابة أو مرض يصاب به العامل، يلحق به أضراراً ويجعله غير قادر على أداء التزاماته المهنية. ويكون الضرر ثابتاً في آثاره ونتائجه، فلا يكون عرضة للتغيير، لا في قيمته ولا في مقداره، ومعالمه واضحة يسهل على القاضي تحديد مقدار التعويض المقابل له كما لو أدى الفعل الضار إلى موت المتضرر حالاً أو بتر يده أو ساقه.

ثانياً: أنواع الضرر:

ينقسم الضرر إلى قسمين :

1- الضرر المادي:

هو ما يصيب الشخص في جسمه أو في ماله، فيتمثل في الخسارة المالية التي تترتب على المساس بحق (أو مصلحة) سواء كان الحق مالياً (كالحقوق العينية أو الشخصية أو الملكية الفكرية أو الصناعية) و يكون ضرراً مادياً إذا نجم عن هذا المساس انتقاص للمزايا المالية التي يخولها واحد من تلك الحقوق أو غير مالي كالمساس بحق من الحقوق المتصلة بشخص الإنسان كالحرية الشخصية و حرية العمل و حرية الرأي كحبس شخص دون حق أو منعه من السفر للعمل يترتب عليه ضرر مادي أيضاً (شرط أن تكون المصلحة مشروعة).

2- ضرر معنوي:

هو الضرر الذي يلحق الشخص في حقوقه المالية أو في مصلحة غير مالية، فهو ما يصيب الشخص في كرامته أو في شعوره أو في شرفه أو في معتقداته الدينية أو في عاطفته و هو أيضاً ما يصيب العواطف من الآلام نتيجة فقدان شخص عزيز، و قد توسع القضاء في مفهوم المصلحة الأدبية فاعتبر ضرراً أدبياً ما يصيب الشخص من جراء السب أو القذف من إيذاء للسمعة أو عن الآلام النفس.⁷⁸

1- شروط الضرر موجب للتعويض:

1-خليفة حليلة، المرجع السابق،ص66.

2-قالية فيروز، المرجع السابق، ص165.

أ- ضرر يمس بمصلحة مشروعة:

يشترط في الضرر أن يمس بمصلحة مشروعة، حتى يتمكن المضرور من المطالبة بالتعويض، وأن يكون قد تعرض شخصيا للضرر⁽¹⁾، فليس له أن يطالب بتعويض ضرر أصاب غيره، إلا إذا كان خلفا للمصاب، ويجب أن يمس الضرر بحق مالي، من حقوق العينية أو الحقوق الشخصية فالاعتداء على حق الشخص في السلامة⁽²⁾، هو إخلال يسبب ضرر للمعتدى عليه وعليه فإن أي ضرر يمس جسم العامل، ويفقده أحد أعضائه، يكون قد أوقع ضررا بحقه في السلامة، يخوله الحق في المطالبة بالتعويض. كذلك إذا أدى الضرر إلى وفاة العامل وكان المعيل الوحيد لعائلته، فالضرر مس العائلة بجرمانهم من معيّلهم، وهو إخلال المصلحة مشروعة يخولهم حق المطالبة بالتعويض⁽¹⁾.

أما إذا كانت المصلحة غير مشروعة فلا تعويض عنها، فالخليفة 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⁽²⁾⁷⁹.

ب- أن يكون الضرر محققا.

ترفع دعوى التعويض إذا وقع الضرر فعلا، وإذا لم يتحقق وقوعه، فيكفي أن يكون مما سيقع حتما، وهو ما يسمى بالضرر المستقبلي⁽³⁾، و يعتبر الضرر المستقبلي هو ضرر قامت أسبابه، لكن تراخت نتائجه كلها أو بعضها إلى المستقبل، فيكون محققا ويصلح أساسا للمطالبة بالتعويض، كلما كان نتيجة لازمة لضرر وقع فعلا، فإذا تعرض عامل للضرب وسبب له عاهة مستديمة، فإن الضرر الناشئ عن هذا الضرب قد يقع بعضه في الحال عقب الحادثة مباشرة والبعض الآخر يقع مستقبلا، ويستمر ما بقي العامل المصاب حيا، وكلا الضررين محقق ويصلح أن يكون أساسا للتعويض⁽⁴⁾، كالحروق الحادثة من الأشعة التي تبدو أول الأمر هينة ثم تتمخض عن ضرر جسيم في المستقبل يتخذ صورة تشويه جسم المصاب، أو إصابة العامل إصابة تقعه عن العمل، فهي محققة غير أن آثارها تظهر في الخسارة التي تلحق بالعامل جراء عجزه عن الكسب مستقبلا، وهو ضرر محقق بإمكان القاضي تقدير التعويض عنه، أما إذا كان غير ممكن لعدم التأكد من مقداره، فبوسع القاضي الحكم بالتعويض عن الضرر الحالي، مع الاحتفاظ للمضرور بحقه في المطالبة به خلال مدة معينة⁽⁵⁾.

1-قالية فيروز، المرجع السابق، ص66

2_ أحمد عبد الرزاق السنهوري، المرجع السابق، ص718.

3-حسن علي الذنون، المبسوط في شرح القانون المدني -الضرر- ط1، دار وائل عمان، ص206 و ما يليها.

4-محمد أحمد عابدين، التعويض بين الضرر المادي و الأدبي و الموروث، منشأة المعارف، الاسكندرية 2002، ص74.

5-أحمد عبد الرزاق السنهوري، ص730.

الفرع الثالث: العلاقة السببية

يقصد بالعلاقة السببية أن يكون الضرر متولدا عن الخطأ المنسوب للشخص مباشرة أو تسببا، مباشرة بمعنى اتصال فعل الإنسان بغيره اما تسببا فتعني اتصال اثر فعل الإنسان بغيره. لقد نصت المادة 124 من القانون المدني الجزائري على أن "كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضررا للغير، يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض (1)".

1- نظرية تعادل الأسباب :

إذ يرى أنصارها أن كل الأسباب التي ساهمت في إحداث الضرر يتعين أخذها بعين الاعتبار، لا فرق بين الأسباب المباشرة و الأسباب غير المباشرة. إذ أن كل الوثائق تستحق أن توصف بأنها سبب للحادث مهما ثبت أن الضرر ما كان ليحدث لولا تضافر هذه الأسباب جميعا.

2- نظرية السبب الملائم:

حسب هذه النظرية، لو أن صاحب سيارة تركها في مكان عمومي مفتوحة الأبواب، فقدھا اللص و أثناء رؤيته لرجال الشرطة غير الاتجاه فجأة و ضاعف سرعته، الأمر الذي تسبب في وقوع حادثة سير. فان خطأ اللص هو السبب الحقيقي في وقوع الحادث و لا عبرة بالإهمال الذي ارتكبه مالك السيارة ، إلا أن الرأي استقر على تفضيل نظرية السبب المنتج سواء في ميدان القضاء أو في ميدان التشريع ، إذ أن السببية المباشرة هي التي يتعين أخذها بعين الاعتبار عند تقرير التعويض المستحق عن الضرر.⁸⁰

أما بخصوص باقي الأسباب العرضية الأخرى ، فليس لها من دور في هذا المجال إلا إذا تزامن مفعولها بشكل مباشر مع السبب الجوهري الأمر الذي يجعل مهمة الفصل بين الخطأين أمرا مستعصيا.

المطلب الثاني : آثار المسؤولية المدنية

إذا ما توافرت أركان المسؤولية التقصيرية ، فان المسؤول يكون ملزما بالتعويض عن الضرر المباشر الذي تسبب فيه و هذا ما قصدته المادة 124، فالتعويض هو الحكم الذي يترتب على تحقق المسؤولية و للمطالبة بهذا الجزاء يجب سلوك دعوى المسؤولية التي يرفعها بحمل المسؤول على الاعتراف بالتعويض، و إذا تحقق الضرر يثبت حق المتضرر في التعويض، و مهما يكن الأمر في التعويض هو الأثر الذي يترتب على تحقق المسؤولية ، و متى تحقق ذلك كان للمتضرر الحق في رفع دعوى المطالبة به.

1-المادة 124 من الامر 58/75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل26 سبتمبر 1975 و المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم بالقانون 05/07 المؤرخ في 25 من ربيع الثاني عام 1428 الموافق ل 13 مايو سنة 2007.

وفي هذه الحالة يتولى القاضي تحديد مدى أحقية العامل في التعويض من عدمه إما برفض الدعوى والاكتفاء بالتعويض الرئيسي الممنوح من هيئة الضمان الاجتماعي، وإما ثبوت مسؤولية المدعى عليه عن الضرر، وثبوت حق المضرور في التعويض، ولأن التعويض يتعلق بالأخطار المهنية، يجعله يخضع للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، والقواعد الخاصة بالطابع التكميلي.

الفرع الأول: دعوى المطالبة بالتعويض

إن دعوى التعويض عبارة عن دعوى يقيمها العامل المتضرر لجبر الضرر الذي وقع عليه نتيجة الاعتداء على حقه، و ترفع في حال تضرر المدعي عليه من فعل قام به المدعي عليه، و يجب أن يكون الضرر هو نتيجة الفعل الضار الذي قام به المدعي عليه، أي وجود علاقة سببية بين الفعل الضار و الضرر، و إذا ثبت ذلك تحكم المحكمة بالتعويض للشخص المتضرر، و يكون التعويض عادة نقدياً، لأن النقد هو أفضل تعويض قد يحصل عليه الشخص المتضرر⁽¹⁾. أما موضوع الدعوى فهو المطالبة بالتعويض التكميلي، ولأن التعويض الذي أخذه من هيئة الضمان الاجتماعي لم يكن كافياً لجبره.⁸¹

ولضمان قبول الدعوى يلتزم المدعي برفعها أمام القضاء المختص، وبعد أن ترفع الدعوى، وقبل الفصل في التعويض يسعى المسؤول إلى محاولة نفي وإبعاد المسؤولية عن نفسه، ليتخلص بذلك من دفع التعويض.⁽²⁾

أولاً: أطراف الدعوى

لا تقوم الدعوى إلا بوجود طرفين على الأقل، أحدهما المضرور الذي يبادر إلى رفع الدعوى، والثاني المسؤول عن الضرر ويكون مدعى عليه، كما يمكن أحياناً إدخال بعض الأطراف في الخصام لوجود علاقة لهم به.

1- المدعي:

و هو الشخص الذي وقع به الضرر أو هو المضرور و الذي يثبت له الحق في المطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر، و بإمكان رفع الدعوى من نائب المضرور كأن يكون المضرور شخصاً قاصراً أو مجنوناً فيكون للولي أو الوصي أو القيم أن يرفع دعوى المسؤولية.

أما بالنسبة للخلف العام و الخلف الخاص للمضرور فعندما يحول الشخص المضرور حقه في التعويض إلى شخص آخر، ففي حالة الضرر المادي يثبت لكل من الخلف العام و الخاص الحق في

1- مفهوم دعوى التعويض. <https://sotor.com/>

2- بوروجو وسيلة ، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013/2012، ص99.

مطالبة المدعي عليه بالحق في التعويض، أما إذا كان الضرر أدبيا فلا يثبت للخلف العامل أو الخاص إلا إذا تحدد بمقتضى اتفاق بين المضرور و المسؤول أو طالب به المضرور أمام القضاء. و إذا تعدد المضرورين بالخطأ الذي وقع من المدعي عليه فيكون لكل شخص مضرور الحق في رفع الدعوى الشخصية على المدعي عليه بالتعويض عما أصاب كل واحد منهم من ضرر⁽¹⁾.

إذ أدى الحادث إلى وفاة العامل، فتنقل صفة المدعي إلى ذوي الحقوق، غير أن سبب الدعوى لا يتغير سواء رفعت من المضرور أو من ذوي الحقوق، إذ تكون بغرض المطالبة فقط بالتعويض التكميلي⁽²⁾.

82

2- المدعي عليه:

هو الشخص المسؤول عن الضرر الذي وقع بالشخص المضرور و هو الذي ترفع عليه الدعوى لدفع التعويضات عن الأضرار التي كانت نتيجة مباشرة عن الخطأ الذي وقع منه.

- يجوز رفع الدعوى على نائب المسؤول إذا كان المسؤول قاصرا أو مجنون، فان الدعوى ترفع على الولي أو الوصي أو القيم.
- و في حالة وفاة المدعي عليه يحل محله الورثة (الخلف العام) و قد يكون الخلف الخاص.
- و إذا تعدد المدعى عليهم كانوا متضامنين في التزاماتهم بتعويض الضرر، و يجوز للمدعي أن يرجع على احدهم بالتعويض كله بدلا من الرجوع إلى كل واحد، إلا إذا عين القاضي نصيب كل منهم في التعويض، و بهذا تقضي المادة 126 من ق م ج و تنص على " إذا تعدد المسؤولون عن عمل ضار كانوا متضامنين في التزامهم بتعويض الضرر، و تكون المسؤولية فيما بينهم بالتساوي إلا إذا عين القاضي نصيب كل منهم في الالتزام بالتعويض."

و قيام التضامن بين المسؤولين المتعددين عن الضرر يفترض وجود الشروط الآتية:

- أن يكون الخطأ الذي وقع من كل واحد منهم سببا في إحداث الضرر.
- أن يكون الضرر الذي أحدثه كل منهم بخطئه هو ذات الضرر الذي أحدثه الآخرون، أن يكون الضرر الذي وقع منهم هو ضرر واحد⁽¹⁾.

3- هيئة الضمان الاجتماعي طرف متدخل أو مدخل للخصام:

نصت المادة 71 من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي والتي تنص: " يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي طبقاً لأحكام القانون العال رجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً لتعويض المبالغ التي دفعتها أو عليها أن تدفعها لهذا الأخير وهو حق ثابت في مواجهة كل من المستخدم و الغير⁽²⁾ ".
قد تتدخل هيئة الضمان الاجتماعي في الدعوى، إذ لها حق المطالبة باسترداد المبالغ التي دفعتها على سبيل التعويض الاجتماعي، سواء كان حادث العمل وفقاً للمفهوم الضيق أو الواسع⁽³⁾، أي كان مسبب الضرر، الغير أو رب العمل أو تابعوه⁸³.

❖ الغير هو كل شخص أجنبي عن العلاقة التي تربط رب العمل بالمضور فإذا كانت الإصابة أو الضرر نتيجة فعل الغير، فيلزم بالتعويض التكميلي للمضور وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية، وهو ملزم أيضاً بتعويض هيئة الضمان الاجتماعي عما دفعته من تعويضات⁽¹⁾.

ثانياً: الجهة القضائية المختصة بنظر الدعوى

الجهة القضائية المختصة بنظر دعوى التعويض التكميلي، يمكن رفعها أمام جهات متنوعة، و باعتبارها دعوى تعويض يطالب بها العامل يمكن رفعها أمام القسم الاجتماعي وأمام القضاء المدني، إذا كان الفعل يشكل جريمة يجوز رفعها أمام القضاء الجزائي وأمام القضاء الإداري، مع مراعاة قواعد الاختصاص النوعي والمحلي.

أولاً: اختصاص القضاء المدني

المحاكم المدنية هي الجهة القضائية المختصة بنظر دعوى التعويض، باعتبارها ذات الولاية العامة و ذلك النظر في الدعوى، وكونه التزاماً يدخل ضمن الالتزامات أو الحقوق المالية التي ينظمها القانون المدني، وتقدير دعوى المطالبة بالتعويض التكميلي عن الضرر الذي أصاب العامل المضور بسبب الخطأ الذي يأخذ وصفه بالخطأ العمدي أو غير المعذور، أو من ممثليه .

وتعد هذه الشروط بالتزامات صاحب العمل فيما يخص ضمان الأمن والحماية والوقاية الصحية في العمل، فكلما ارتكب صاحب العمل خطأ الذي قد يتمثل في التقصير والإهمال للتدابير المحددة في

1-[www.startimes.com//](http://www.startimes.com/).

2-المادة 71 من القانون رقم 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي .
3-قرار المحكمة العليا، غ ا ، ملف رقم239815،المؤرخ في 10-01-2001،" حين يكون الحادث حادث عمل وحادث مرور في أن واحد، فإنه يحق لهيئة الضمان الاجتماعي استرجاع المبالغ التي خصصتها للضحية ويرجع على متسبب الحادث"، م ق عدد 01، 1003 ، ص 171 ، 172.

القانون⁽²⁾، فإنه ينتج الحق للعامل المتضرر و يحق له اللجوء إلى الجهة القضائية المدنية لمطالبته بتعويض عن أضراره ، فهي دعوى مدنية تختص بها المحاكم المدنية⁸⁴.

و قد نصت أيضا المادة 74 من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي التي تنص على: " في حالة ما إذا كانت مسؤولية الأضرار التي لحقت بالمؤمن له اجتماعيا بين الغير والمستخدم، يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن ترجع على أحدهما أو كلاهما متضامين".⁽³⁾

ثانيا: اختصاص القضاء الاجتماعي

إن الاختصاص القضاء الاجتماعي يعود إلى دعوى التعويض في المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية، و ذلك لان العامل المتضرر طرف في الخصومة، و الخطر أيضا له الصفة المهنية، وتتميز المحكمة الاجتماعية بسرعة الفصل في القضايا على عكس القضايا المدنية.

وتشكيلة المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية هي نفس التشكيلة المقررة قانونا بالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي على مستوى المحاكم هو المختص في هذه الدعوى و التي تتمثل:

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

-الأسلوب الثاني يتمثل في أسلوب التشكيل المختلط أي أنه بالإضافة إلى القضاة المعينين يوجد ممثلون للعمال و ممثلون لأصحاب العمل بنسب متساوية وهو الأسلوب الذي أخذ به المشرع الجزائري⁽¹⁾.

وتتعد بقاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين على الأقل وفي حالة غيابهم يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإن تعذر يتم تعويضهم بقاضي أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة، و قد نصت المادة 502 من قانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية: " يتشكل القسم الاجتماعي، تحت طائلة البطلان، من قاض رئيسا ومساعدين طبقا لما ينص عليه تشريع العمل"⁽²⁾.

ثالثا: اختصاص القاضي الجنائي

يختص القاضي الجنائي بالنظر في دعوى التعويض التكميلي، حين يشكل الفعل الضار جريمة جنائية، تستلزم تحريك الدعوى العمومية إلى جانب الدعوى المدنية.⁸⁵

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

2-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2010، ص199-2001.

3-المادة 74 من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي.

1-حرشاوي صبرينة، مرجع السابق، ص65.

2-المادة 502 من القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية.

إن للقاضي الجنائي سلطة واسعة في تقدير أدلة الإثبات، إذ أن بإمكانه التحري عن الحقيقة بشتى الوسائل و جمع الأدلة دون أن يكون ملزماً بتفصيل سيق لدليل معين على دليل آخر، إما إذا تم تحديد مسبق لنوع الأدلة التي لا يجوز الإثبات بغيرها أو كان الدليل علمياً كالدليل الإلكتروني، فإنه يجب على القاضي الجنائي عند أخذه بهذه الأدلة، كما أن قبول الدليل الإلكتروني يكون أمراً نسبياً يختلف من نظام لآخر ويكون للمدعي حرية الاختيار، بين المطالبة بالتعويض أمام القضاء المدني أو الجنائي، في حال اختيار المضرور رفع دعواه أمام القاضي الجزائي فإن القضاء يتشدد حين يمنح الاختصاص الاستثنائي للمحاكم الجزائية، إذ يستلزم وجود رابطة سببية مباشرة بين الجريمة والضرر، أما إذا فضل رفع الدعويين مستقلتين، فهنا يجب على القاضي المدني وقف الفصل في الدعوى المدنية حتى يفصل القاضي الجزائي في الدعوى العمومية.

ورفع الدعوى الجزائية إلى جانب الدعوى المدنية يرتب بعض الأحكام هي:

- على المحكمة المدنية أن ترجي الفصل في القضية إلى حين الفصل نهائياً في الدعوى العمومية.

- إذا تم إثبات الخطأ من طرف القاضي الجزائي فإن القاضي المدني لا يجوز له نفيها.

- لا ينقيد القاضي المدني بالتكليف القانوني للوقائع التي كيفها القاضي الجزائي (1).⁸⁶

الفرع الثاني: تقدير التعويض التكميلي

إن انطلاقاً من قاعدة عدم جواز الجمع بين التعويضين، فإن المشرع الجزائري وعلى غرار كل التشريعات الأخرى، قد منحت لهذا التعويض الصفة التكميلية، لذا فإنه يخضع في تقديره لقاعدتين بداية بالتقدير وفقاً للقواعد العامة، ليتم بعدها تطبيق القواعد الخاصة بالطابع التكميلي، إن تمكن العامل من إثبات أركان المسؤولية، وتحديد المسؤول عن التعويض فلا يعفي هيئة الضمان الاجتماعي، ويكون له الحق في الحصول على التعويض، و يتم تقدير التعويض التكميلي وفقاً للقواعد العامة، مع ضرورة مراعاة الطابع التكميلي للتعويض.

أولاً: تقدير التعويض وفقاً للقواعد العامة

إن القواعد العامة في تقدير التعويض، تقضي بأن يقدر التعويض بمقدار الضرر المباشر بحيث لا يزيد و لا ينقص عنه، و هذا ما يعرف بمبدأ التعادل بين التعويض و الضرر.

1-بجاج اميرة/ المرجع السابق، ص104.

بل هناك مجموعة من العناصر التي تدخل في تقدير التعويض، ويكون لزاما على القضاء التطرق إليها وإلا عرض حكمه للنقض. والتعويض في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية هو مبلغ مالي، ولا يمكن أن يتخذ شكلا آخر و نستخلص من خلالها القواعد التالية:

1- وقت تقدير التعويض:

في الكثير من الحالات يكون الضرر الذي لحق المضرور و الذي على أساسه يتم تقدير التعويض متغيرا، سواء من حيث حجمه زيادة أو نقصا، أو من حيث قيمته ارتفاعا أو انخفاضاً، و قد يحصل كل ذلك إما قبل صدور الحكم بالتعويض أو بعده.

تعتبر مسألة الوقت من المسائل المهمة التي يجب على القاضي مراعاتها و أخذها بعين الاعتبار عند قيامه بتقدير التعويض، و يعود سبب أهميتها إلى عدم بث المحاكم في الدعاوى المعروضة عليها بالسرعة المطلوبة ، و ذلك عائد إما إلى لزحمة العمل القضائي اليومي، و إما لسبب يرجع إلى الخصوم أنفسهم كعدم المراجعة، أو عدم الحضور في اليوم المحدد للمراجعة ، و غيرها من الأسباب. لهذه الأسباب وجب البحث عن الوقت الذي يجب على القاضي مراعاته عند تقدير التعويض، لكن قبل تحديد هذا الوقت يتحتم التمييز أولاً بين الوقت الذي ينشأ فيه حق المضرور في التعويض، و الوقت الذي يتعين فيه تقدير التعويض، و ثار خلاف ففي حول وقت تقدير تعويض، و سبب هذا الخلاف خلافاً آخر حول طبيعة الحكم القاضي بالتعويض، حيث ذهب البعض إلى أن الحكم بالتعويض كاشف لحق المضرور، بينما ذهب البعض الآخر إلى أن حكم القاضي منشأ لهذا الحق.

القول بان الحكم الكاشف ، يعني أن حق المضرور ينشأ وقت وقوع الضرر، و عليه يجب أن يقدر التعويض في هذا الوقت بالذات، أما القول بان الحكم منشأ، يعني أن حق المضرور ينشأ وقت الحكم، و يجب أن يقدر التعويض في هذا التاريخ.

ذهبت محكمة التمييز الفرنسية في قرارات لها إلى اعتباره إنشائياً⁽¹⁾ ، واستندت في ذلك إلى أن الالتزام بالتعويض على مسبب الضرر لا يتحقق إلا بصدور الحكم⁽²⁾ ،⁸⁷ وهذا الرأي ليس مطلقاً لأنه يستفاد من بعض القرارات الأخرى أن الحكم إعلانياً⁽³⁾ ، والدليل على ذلك هو انتقاله إلى الورثة بوفاء المورث، حتى وإن لم يكن قد تقدم بدعواه أصلاً⁽¹⁾ ولما تعلق الأمر بحوادث العمل والأمراض المهنية، وأفاق الرأي المعترف حكم التعويض كاشفاً لا منشئاً، لأن طرق الحصول على التعويض قد تكون قضائية أو ودية هذا ما أشارت إليه المادة 76 من القانون رقم 08/08، و الذي لا يكون له اثر

1-مصطفى العوجي، القانون المدني، ج2، المسؤولية المدنية، 2، منشورات الحلبي الحقيقية، بيروت 2004، ص 678.
2- Cass. Crim du 9-10-1968, D, 1996, 451-2 نقلا عن مصطفى العوجي، مرجع نفسه، ص678.
3- Cass Civ, du 15-07-1943, J C P, 1943-3 نقلا عن مصطفى العوجي، مرجع نفسه ، ص 678

إلا إذا حضرته هيئة الضمان الاجتماعي وأبدت موافقتها عليه، كما يمكن اللجوء إلى القضاء للحصول على التعويض، ولكن الحق موجود مسبقاً، ويأتي الحكم ليحدد مبلغ التعويض.

1- أسس تقدير التعويض: 88

يشمل التعويض ما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب وعلى القاضي حسب المادة 131 من القانون المدني مراعاة الظروف الملازمة وهذه الظروف هي الظروف الشخصية التي تحيط بالمضرور لا الظروف الشخصية التي تحيط بالمسؤول، فيأخذ بعين الاعتبار حالة المضرور الجسمية والصحية والعائلية، كإصابة العامل في رجله السليمة وهو أعرج في رجل أخرى، يكون الضرر الذي أصابه أشد جساماً ممن أصيب في إحدى ساقيه السليمتين، الأمر ذاته بالنسبة للإصابة في العين السليمة في حين الثانية عوراء، بالإضافة إلى الظروف المالية والعائلية، كأن يكون معيلاً لأسرته أو أن عمله مصدر رزقه الوحيد، أو أن يكون مريضاً بحاجة دائمة إلى العلاج... إلى غير ذلك من الظروف والتعويض يقدر حسب جسامه الضرر لا يقدر جسامه الخطأ وإن كان القضاة يأخذون بعين الاعتبار من الناحية الواقعية درجة الخطأ ويتم تقدير مدى التعويض وقت الحكم⁽²⁾، فإن لم يثر ذلك وقت الحكم يحتفظ القاضي للمضرور بالحق أن يطالب خلال مدة معينة بالنظر من جديد في التقدير ويخضع التقدير لقاعدتين هما:

أ- أن يكون مساوياً للضرر الحاصل فلا يجوز أن يكون أقل منه.

ب- لا يزيد على مقدار الضرر وإلا رد الفارق وفقاً لقواعد الإثراء بلا سبب.

فيراعي في التعويض معادلته للضرر الواقع للمضرور دون زيادة أو نقصان فادحين.

ت - شكل التعويض

يمكن منح التعويض التكميلي الترتب على الغير في شكل رأسمال أو على شكل ريع، ويلزم المدين بتشكيل رأس المال أو الريع الممنوح، لدى هيئة الضمان الاجتماعي في خلال الشهرين التاليين لاتخاذ القرار النهائي أو حصول الاتفاق بين الأطراف⁽¹⁾.

ثانياً: مراعاة الطابع التكميلي للتعويض

إذا كان التعويض التكميلي يقدر وفقاً للقواعد العامة، فيجب على القاضي مراعاة الطابع التكميلي لهذا التعويض إذ يتم حسابه بناءً على التعويض الرئيسي باعتبار أن منح التعويضين يؤدي إلى جبر الضرر اللاحق بالضحية دون إثراؤه، ذلك أن القواعد العامة تمنع الجميع بين التعويضين، أما عن

1- مصطفى العوجي، المرجع نفسه، ص 678

2- مالكي محمد نجيم و بسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل و الامراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة ماستر كلية الحقوق و العلوم السياسية، تخصص قانون ضمان الاجتماعي، جامعة خميس مليانة، 2015، ص 71-72.

طريقة دفع التعويض، فحين يتعلق الأمر بالتعويض الذي يقع على عاتق رب العمل، فإن المشرع قد منح له حرية اختيار الطريقة التي ينفذ بها التزامه، فقد يكون دفعة واحدة أو بالتقسيط، ويجب ألا يتجاوز الأجل المحدد قانوناً وهو خمس سنوات.

وإذا اختار رب العمل الدفع بالتقسيط، فيكون ملزماً باحترام أجل التسديد والمبالغ المستحقة في كل فترة . ونفس الأمر بالنسبة للتعويض الذي يقع على عاتق الغير، فقد يدفع في شكل رأسمال أو ريع، ويتم تشكيل المبلغ المستحق في ظرف الشهرين التاليين لاتخاذ القرار، أو حصول الاتفاق للأطراف الملزمة بالدفع للمدين.

و على هذا يقوم القاضي بتقدير قيمة التعويض الكامل ثم يطرح منه قيمة التعويض الرئيسي، ليجد بهذه العملية قيمة التعويض التكميلي و يعتبر تقدير التعويض من المسائل الواقعية التي يستقل بها قاضي الموضوع، إلا أن عناصر الضرر التي يجب إن تدخل في حساب التعويض هو من المسائل القانونية التي تخضع رقابة المحكمة العليا⁽²⁾.

89

1-مالكي محمد نجيم و بسامي اسماء، المرجع السابق،ص71-72.
2-انظر المادة 53 من القانون 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي و المادة 132 من القانون المدني.

الخاتمة:

يقضي الأشخاص الناشطون اقتصاديا في المتوسط نحو ثلث وقتهم في مكان العمل، و تؤثر الأوضاع الوظيفية و ذات الصلة بالعمل تأثيرا قويا على الإنصاف في مجال الصحة، فجودة ظروف العمل يمكن أن تعزز الحماية الاجتماعية و الوضع الاجتماعي، و تتيح فرصا للتنمية الشخصية، و توفر الحماية من المخاطر البدنية و النفسية الاجتماعية. كما يمكن أو تحسن العلاقات الاجتماعية و اعتداد الموظفين بذواتهم و أن تؤدي إلى تأثيرات صحية ايجابية.

تعتبر ظاهرة حوادث العمل والأمراض المهنية من بين موضوعات التي لقيت اهتماما واسعا من طرف الباحثين والمختصين في هذا المجال خصوصا أن هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم التدابير والإجراءات المتخذة للحد من وقوعها نظرا لتشابك وتعقد العوامل المسببة لها، ويرجع سببها لعدم إتباع العمال لتوجيهات التي يقدمها لهم أرباب العمل، وبالتالي يكون العامل هو العنصر الحساس الذي يلعب دورا أساسيا في تزايد هذه الظاهرة ومن جهة أخرى يجب على أصحاب العمل أن يوفر بيئة عمل مناسبة وأمنة وصحية لتمكينهم من أداء مهامهم على أحسن وجه ولتفادي هذه الإصابات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

وتتمثل العناصر التي يقوم عليها حادث العمل، في الضرر الجسماني والمسبب الخارجي للضرر، والذي يحدث فجأة، على أن يربط بين الحادث والضرر العلاقة السببية، أي أن تقع الإصابات أثناء تأدية العمل. لكن وقوع بعض حوادث عمل خارج النطاق الزمني والمكاني للعمل، وفي الفترة التي يكون فيها العامل خاضعا لسلطة ورقابة وإشراف رب العمل، جعلت امتداد الحماية لها أمرا محتوما. صنفت الحوادث التي تقع أثناء وبسبب العمل، ضمن المفهوم الضيق، الذي لا يتماشى مع متطلبات الآراء المطالبة بتوفير أكبر قدر ممكن من الحماية للعمال وتم التركيز على ضرورة التوسيع في مفهوم حوادث العمل، فأدرجت ضمنه الحوادث التي يتعرض لها العمال في انتقالهم إلى العمل، ذهابا وإيابا، بتحديد المسافة المضمونة وجعل أي خروج عنها يقلل من فرصة الحماية، ويثقل العامل المضرور بعبء الإثبات في الوقت الذي كان مفترضا في أغلب الأحيان.

و يتسبب المخاطر الصحية في مكان العمل، كالحرارة و الضوضاء و الغبار و المواد الكيميائية الخطرة و عدم مأمونية الأدوات و الضغط النفسي، في أمراض المهنية و قد تؤدي إلى تفاقم مشاكل صحية أخرى. كما تؤثر الأوضاع الوظيفية و المهنية و الموقع الذي يحتله الشخص في التسلسل الإداري بمكان العمل على الصحة. و من المرجح أن يتجه الأشخاص الذين يعملون تحت ضغط أو يعانون من ظروف وظيفية غير مستقرة.

و بالرغم من أن حوادث العمل و الأمراض المهنية يخضعان لنظام قانوني واحد و هو القانون رقم 13/83 إلا انه يوجد اختلاف بينهما متباين فالأولى مفاجئة الحدوث أما الثانية فتحتاج إلى مدة، كذلك تختلف الأولى عن الثانية في أن الأمراض المهني محدد على سبيل الحصر بقرار وزاري مشترك و بجدول خاصة ، تختلف من بلد إلى آخر حسب طبيعة و صناعة و اقتصاد البلد بينما حوادث العمل سبب الإصابة فيها غير محدد طالما أنها تحدث أثناء ساعات العمل أو بسببه و نشير إلى أن الاتفاقيات الدولية و العربية وضعت حدا أدنى للأمراض المهنية المشمولة بجميع جداول الأمراض المهنية و الواردة في مختلف القوانين.

و على خلاف القواعد العامة التي يحكم به التعويض جبرا للضرر عن حوادث العمل و الأمراض المهنية يكون جزافيا لا يصل إلى حد جبر الضرر اللاحق بالضحية أو ذوي حقوقه و هو محدد مسبقا من قبل القانون و بالتالي تستبعد السلطة التقديرية للقاضي في تحديده.

ومن خلال دارستنا نستنتج مجموعة من الملاحظات أهمها:

_إن المشرع الجزائري أحسن في إعطاء أجال للتصريح بالمرض المهني وحادث عمل من حيث أن أعطى أجال التصريح قصيرة بالنسبة للحوادث العمل، ومدد أجال فيما يخص الأمراض المهنية لأنها قد تظهر بعد انقطاع علاقة العمل وهذا ما يصعب في تحديد المرض كونه عاديا أو ذو صفة مهنية.

_إن المشرع الجزائري أحسن في إعطاء للمؤمن له إمكانيات الطعن ضد القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي، أمام اللجان المؤهلة للطعن المسبق(التسوية الداخلية) ، رغبة منه في حماية حق المؤمن له من استنفاء حقه من التعويض في مدة قصيرة تفاديا من اللجوء إلى القضاء المعرف بطول إجراءات التقاضي و ارتفاع التكاليف والمصاريف القضائية، فإن المشرع إذن يحمي المؤمن له بصفة غير مباشرة من اللجوء إلى القضاء حيث جعله كحل نهائي في حالة ما إذا فشل المؤمن له في استنفاء حقه أمام اللجان الداخلية المؤهلة للطعن المسبق.

_لكن المشرع الجزائري أغفل عن بعض النقاط الضرورية التي ندعوه إلى إعادة النظر فيها وهي:

_صعوبة تكيف المرض المهني وذلك لعدم إعطائنا جدول مفصل يبين فيه قائمة الأمراض التي تتدرج ضمن قائمة الأمراض المهنية لأن هناك العديد من الأمراض الجديدة والتي لها طابع مهني، وهي لم يتم إدراجها ضمن جدول الأمراض المهنية.

_يجب عليه أن يتخذ إجراءات جد صارمة ضد أرباب العمل في حالة عدم حرصهم أو عدم بذلهم العناية الكافية على توفر محيط وبيئة سليمة ومناسبة للعمل وكذلك كل وسائل الوقاية والأمن من الحوادث العمل والأمراض المهنية ويجب على الهيئة المستخدمة تعريف العمال بمخاطر الآلات،

وكيفية استخدامها، كما يجب إلزام العمال بارتداء لباس العمل المناسب من حذاء، قبعات، قفازات....الخ.

يحتّم على هيئة الضمان الاجتماعي إجراء المراقبة الطبية عن طريق طبيب حيادي أي لا يجب أن يكون تابعاً لها.

توضيح الجهة القضائية المختصة في النظر في القرارات الصادرة عن هيئة اللجان الوطنية المؤهلة للطعن لان في المادة 15 من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي لم يحدد نوع المحكمة المختصة التي تفصل في النزاع فهل تكون محكمة اجتماعية أو مدنية، وعلى هذا الأساس أسندت بعض النزاعات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية إلى اختصاص القضاء المدني، والجنائي، وهذا ما يثير الجدل حول مسالة الاختصاص.

نلخص لدراستنا من لموضوع حماية القانون للعمال من المهن الخطيرة ان المشرع الجزائري كرس نظاما خاصا يهدف إلى الاهتمام بالعامل ، بعد وقوع الخطر المهني فيما يخص حوادث العمل و الأمراض المهنية و التوسع في مجال المستفيدين من هذا الأخير .

كما لخصنا لدراستنا هذا الموضوع إلى الإجراءات الوقائية التي تقوم بها المؤسسة المستخدمة في توفير الوقاية الصحية و طب العمل لجعله يتميز بالأمن ، و مراعيًا للطابع الإنساني، كذلك الضمان الاجتماعي الذي بوظائفه و تدابيرَه يحق هذه الإجراءات المذكورة بشروط منصوص عليها قانونا .

قائمة المراجع:

1- الكتب باللغة العربية:

- 1- احمد محمد محرز، الخطر في اصابات تأمين العمل ، دار الهناء للطباعة ، 1976 ، ص19.
- 2- احمية سليمان، اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص182.
- 3- احمد حسن البرعي- المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية و تطبيقاتها في القانون المقارن-دار الفكر العربي- الطبعة الاولى-القاهرة 1983-ص227 و ما يليها.
- 4- بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار الهومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر، 2004، ص 49.
- 5- حسن علي الذنون ، المبسوط في شرح القانون المدني -الضرر- ط1 ، دار وائل عمان ، ص206 و ما يليها.
- 6- حنوز مراد، خضير محمد، خواص الامن الاجتماعي، جامعة بن عكنون، الجزائر ، سنة 1996، ص120.
- 7- حسين عبد اللطيف حمدان، احكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، د.ت.ن، ص302، 303.
- 8- محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية، الاسكندرية ، 2003، ص246.
- 9- محمد احمد عابدين، التعويض بين الضرر المادي و الادبي و الموروث ، منشأة المعارف ، الاسكندرية 2002 ، ص74.
- 10- مصطفى العوجي، القانون المدني، ج2، المسؤولية المدنية ، ط2، منشورات الحلبي الحقيقية، بيروت 2004، ص 678.
- 11- رامي نهيد صالح، اصابات العمل و التعويض عنها ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الاردن ، 2010 ص63.
- 12- راشد راشد شرح العلاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 1991.
- 13- رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية ، ط2، الاصيل للنشر و التوزيع طنطا ، 2001، ص325.

- 14- سلوى عثمان الصديقي، السيد رمضان،" الصحة العامة و الرعاية الصحية من المنظور الاجتماعي"، دار المعرفة الجامعية، طبعة 2004، ص241.
- 15- سماتي الطبيب ، حوادث العمل و الامراض المهنية، بدون طبعة، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر،2013، ص 16 .
- 16- سمير عبد السميع ،الموسوعة الشاملة لاصابة العمل و الامن الصناعي، دار الفتح للنشر، الطبعة الاولى بدون سنة نشر ، مصر ، ص 26،27.
- 17- شريف الطباخ،"التعويض عن المسؤولية التقصيرية و العقدية في ظل القضاء و الفقه" ط1، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر، 2007، ص15.
- 18- طيب بولولة، في مكافحة حوادث العمل و الامراض المهنية ، دهلاب، الجزائر، دون ذكر تاريخ النشر ، ص155.
- 19- عز الدين دناصوري و عبد الحميد الشواربي، المسؤولية المدنية في ضوء الفقه و القضاء، دار المطبوعات الجامعية ، القاهرة ،1996، ص1068.
- 20- عبد الحكيم فودة،" الخطا في المسؤولية التقصيرية"، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر، 1996 ، ص134.
- 21- علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام ، ط6 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،2005، ص140.
- 22- عوني محمود عبيدات ، شرح قانون الضمان الإجتماعي، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 1998، ص170.
- 23- نايل السيد عيد ، الوسيط في شرح نظامي العمل و التامينات الاجتماعية في مملكة العرب و السعودية ، مطابع جامعة الملك سعود ، الرياض، 1996 ، ص423.
- 24- همام محمود زهران ، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2003، ص 381 .

2- الكتب باللغة الفرنسية:

- 1- Alain HARLAY, Les accidents du travail et les maladies professionnelles, 2ème édition Masson Barcelone, Paris, 1998, p7.
- 2- DJEBLI, op.cit, p 84 et 85.

- 3- Dominique GRANDGUILLOT, Droit du travail et de la sécurité sociale ,9^{ème} édition paris ,2006, p254.
- 4- HADJ-LAKEHAL, La médecine du travail dans le monde et en Algérie, Guide a l'usage des médecins chargés des activités médecine du travail, Algérie, 1989,p 12-15.
- 5- Jaques Doublet."Sécurité sociale". Press universitaires de France. 1972. p 183.
- 6- le coeur de cassation française toutes chambres réunies a défini la faute inexcusable dans un arrêt du 15 juillet 1941 dans les termes suivants : « la faute inexcusable s'entend d'une faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel de la faute visée au paragraphe 1 de la loi du 9 avril 1898 ».

3- رسائل و مذكرات:

- 1- القضاء الفرنسي وسع من مفهوم مكان العمل ليشمل حجرات تبديل الملابس و دورات المياه.
- 2- التعويض اليومي هو مبلغ نقدي يدفع للعامل المضروب، عن الأيام التي حالت دون مزاولته للعمل، دون أي فرق بين أيام العمل وأيام العطل الأسبوعية أو الأعياد.
- 3- بوروجو وسيلة ، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013/2012، ص99.
- 4- بن محمد بن عبد الله ،تسوية منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الخامسة عشر، 2004-2007، ص34-35.
- 5- بودينار ايمان ، التعويض عن حوادث العمل، لدى هيئات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مستغانم، 2016/2017 ، ص52.
- 6- بن طكوك العيد، اساس التعويض عن حوادث العملي ظل التشريع الجزائري، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون ،تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق ، جامعة سعيدة،2014/2015،ص37.

- 7- بعاج امينة،التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الاخطار الاجتماعية و قواعد المسؤولية المدنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، فرع التنظيم الاقتصادي ، كلية الحقوق ، جامعة قسنطينة، 2016،ص55.
- 8- بعاج امينة،التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الاخطار الاجتماعية و قواعد المسؤولية المدنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، فرع التنظيم الاقتصادي ، كلية الحقوق ، جامعة قسنطينة، 2016،ص55.
- 9- بن صر عبد السلام، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل و الامراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع عقود و مسؤولية ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001 ،ص5.
- 10- بسلمة احمد، النظام القانوني لحوادث العمل و الامراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، فرع قانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، 2016/2015 ، ص12.
- 11- خليفي حليلة، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، لنيل شهادة ماستر في الحقوق و الحريات ، قانون عام، مطلب2 حوادث العمل، كلية الحقوق جامعة احمد دراية أدرار،سنة 2017، ص07.
- 12- رحماني ابتسام و لعقون سميرة ، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل و الامراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون الاعمال ، تخصص قانون العام للاعمال، سنة 2016، ص42.
- 13- زرارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في التامينات الاجتماعية، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قسنطينة، الجزائر، سنة 2006،ص371.
- 14- زناتي نورة، التامين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير ، فرع قانون المؤسسات ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر،2015/2014، ص20.
- 15- سكيل رقية، الحماية القانونية للعمال في مجال الوقاية الصحية و الامن ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم تخصص قانون الخاص ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة تلمسان،ص232.
- 16- عمرانى عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل ، مذكرة تخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء ، الدفعة السابعة عشر ، 2009/2006، ص06.

17- عمران فوزي و عزني وليد، دور مفتش العمل في حماية العامل من أخطار حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع قانون الأعمال ، كلية الحقوق، جامعة بجاية ، 2017 ، ص21/20

18- عبد الرحمن نصيرة و عبد الرحمن فاطمة الزهراء ، اجهزة الرقابة من حوادث العمل و الامراض في التشريع الجزائري ،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر ، تخصص ضمان اجتماعي ،كلية الحقوق و العلوم السياسية / جامعة خميس مليانة ،2014/2015، ، ص95-96.

19- علي محسن شدان، احكام التعويض عن اصابات العمل،دراسة مقارنة،مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه،علوم تخصص قانون،كلية الحقوق،جامعة الجزائر،ص172.

20- في حالة وفاة الزوج ، في عدة الطلاق الرجعي، يكون من حق الزوجة، الاستفادة من الربح لقيام علاقة زوجية حكما،اما في حالة الطلاق البائن فلا تستحق الزوجة اي تعويض لعدم وجود علاقة زوجية.

21- في حين انه اذا تراخى الضرر يجب على المصاب اثبات علاقة السببية بين الفعل الضار من جهة، و فجائية الفعل من جهة اخرى.

22- مالكي نجيم و بسامي اسماء،تعويض عن حوادث العمل و الامراض المهنية،مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق و العلوم الاجتماعية تخصص قانون ضمان اجتماعي، جامعة خميس مليانة ، 2015، ص25

23- مزازي احلام ، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قانون الاجتماعي،كلية الحقوق ، جامعة وهران ،2011/2012، ص26.

24- و هو اقرب الطرق و اكثرها سرعة و سهولة.

25- يحيوي فاطمة، التعويض عن حوادث العمل و الامراض المهنية، مذكرة التخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006/2009 ، ص11.

4- القوانين و المراسيم:

1- قانون رقم 13/83 المعدل و المتمم بقانون رقم 15/5.

2- القانون 11/83، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

3- قانون رقم 90-11 ، مؤرخ في 1990/04/21، يتعلق بعلاقات العمل ،(ج ر 17) معدل و متمم بالقانون رقم 29 المؤرخ في 1999/12/21، (ج ر 68)، و المتمم بالمرسوم التشريعي

- رقم 4-03 ، مؤرخ في 11/04/1994، ج ر (20)، و معدل و متمم بالامر رقم 96-21،
مؤرخ في 9/7/1997، ج ر (43).
- 4- القانون رقم 07/88، المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل.
- 5- القانون رقم 05/85، المؤرخ في 16 فبراير 1985 ، يتعلق بحماية الصحة و ترقيتها (ج ر
8).
- ⁶⁻ من القانون 03/90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق
بمفتشية العمل معدل و متمم (ج ر رقم 6).
- 7- القانون 14/83 ، المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 ، يتعلق
بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 28) المعدل بقانون رقم 04-
17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 (ج ر عدد 72).
- 8- القانون 10/99 المؤرخ في 11/11/1999 الذي يتم و يعدل القانون رقم 15/83 المتعلق
بمنازعات الضمان الاجتماعي.
- 9- المرسوم 27/84 ، المحدد لكيفية تطبيق التامينات الاجتماعية عن حوادث العمل ، من القانون
11/83.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية و
الامن و مندوبي الوقاية الصحية و الامن.
- 11- المرسوم التنفيذي 05/91 مؤرخ في 19 يناير 1991 (ج ر عدد 4) المتعلق بالقواعد
العامّة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الامن في اماكن العمل.
- 12- الامر 58/75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975 و
المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم بالقانون 05/07 المؤرخ في 25 من ربيع الثاني عام
1428 الموافق ل 13 مايو سنة 2007.
- 5- قرارات و أحكام قضائية:**
- 1- قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية بتاريخ 11/07/1995 في الملف رقم 118623،
المجلة القضائية، العدد الثاني، سنة 1996، ص 95، 96.
- 2- قرار وزاري مشترك ، مؤرخ في 17 ذي الحجة 1416، الموافق 5 ماي 1996م ، يحدد قائمة
الامراض التي يحتمل ان يكون مصدرها مهني و ملحقه 1 و 2 ، منشور في ج.ر ، رقم 16
بتاريخ 23 مارس 1997م.

- 3- قرار مؤرخ في 11 جمادى الاولى عام 1404 الموافق 13 فبراير سنة 1984، يحدد الجدول الذي يتخذ اساسا لحساب الرسمال النموذجي لريع حادث العمل او المرض المهني.
- 4- قرار المحكمة العليا، غ ا ، ملف رقم 38882، المؤرخ في 10-06-1986،" من المقرر قانونا ان المنازعات المتعلقة بحوادث العمل يؤول فيها الاختصاص الى المحاكم الكائنة بمقر المجلس القضائي دون سواها بحكم قابل للاستئناف و القضاء بغير ذلك يعرض القضاء للنقض" م ق عدد 2 ، 1999، ص154،155.
- 5- قرار المحكمة العليا، غ ا ، القسم الثاني ، ملف رقم 187859، المؤرخ في 15/02/2000، " بحيث انه من الثابت قانونا أن الاعتراضات المتعلقة بالقرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي يطعن فيها أمام اللجنة الولائية المختصة بحالات العجز قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة وذلك طبقاً لأحكام المادة 30 من القانون 15/83 و حيث ان المجلس باعتماده على أحكام هذه المادة فإنه يكون قد أعطى أساساً قانونياً سليماً لقراره"، غير منشور.
- 6- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 56959 مؤرخ في 11-05-1988،"يكون متبوع مسؤولاً عن أفعال تابعة متى كانت مرتبطة بالعمل وفي قضية الحال و لما تعرض العامل للضرب المتعمد على يد عامل آخر لما ثبت أن الوظيفة لا علاقة لها بما حدث فلا تتحمل بذلك المؤسسة المستخدمة المسؤولية"، م ق، عدد 2، 1991 ص14،15.
- 7- قرار المحكمة العليا، غ ا ، ملف رقم 239815، المؤرخ في 10-01-2001،" حين يكون الحادث حادث عمل وحادث مرور في أن واحد، فإن ه يحق لهيئة الضمان الاجتماعي استرجاع المبالغ التي خصصتها للضحية ويرجع على متسبب الحادث"، م ق عدد 01، 1003 ، ص 171، 172.

6- مجلات و مواقع الكترونية:

- 1- بن عزوز بن صابر ، الحماية الجزائرية لبيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل ، العدد الثاني، جوان 2016 ،ص7
- 2- دم البربري، الوقاية الشخصية، دليل الصحة و السلامة المهنية، www.moe.gov.bh
- 3- نبيل وظفه، المعايير الدولية في السلامة و الصحة المهنية،مجلة عالم العمل، منظمة العمل الدولية ، المكتب الاقليمي للدول العربية ، ع 37، بيروت ، 2001 ،
www.ilo.org/public/arabic

الفهرس:

شكر و تقدير

إهداء

المقدمة 01

- الفصل الاول : الحماية الوقائية للعامل من الأخطار المهنية05
- المبحث الاول : الأخطار المهنية05
- المطلب الاول : حادث العمل06
- الفرع الاول : تعريف حادث العمل07
- الفرع الثاني : الشروط الواجب توافرها في حادث العمل08
- الفرع الثالث : حالات وقوع حوادث العمل11
- المطلب الثاني : المرض المهني15
- الفرع الاول : تعريف المرض المهني16
- الفرع الثاني : تمييز المرض المهني عن الحالات المتشابهة له18
- الفرع الثالث : تحديد المرض المهني21
- المبحث الثاني : دور الأجهزة الرقابة في الوقاية من الأخطار المهنية ..24
- المطلب الاول : أجهزة الرقابة الداخلية24
- الفرع الاول : تطبيق المؤسسة المستخدمة للإجراءات الوقائية25
- الفرع الثاني : رقابة الأجهزة الصحية و الأمن و طب العمل للأخطار المهنية ..30
- المطلب الثاني : أجهزة الرقابة الخارجية للأخطار المهنية40
- الفرع الاول : دور مفتش العمل في حماية العامل من الأخطار المهنية.....41
- الفرع الثاني : دور ضمان الاجتماعي في مجال الرقابة45
- الفصل الثاني : حماية العامل بعد وقوع الخطر المهني49
- المبحث الاول : تقدير التعويض الرئيسي51
- المطلب الاول : تقدير قيمة التعويض عن الضرر الناتج عن الأخطار المهنية..51
- الفرع الاول : الأداءات عن العجز المؤقت52
- الفرع الثاني : الأداءات عن العجز الدائم57
- الفرع الثالث: الأداءات في حالة وفاة60

المطلب الثاني : طرق الحصول على التعويض	63.....
الفرع الاول : إثبات الأضرار المهنية لهيئة الضمان الاجتماعي	64.....
الفرع الثاني : منازعات التعويض عن الأضرار المهنية	68.....
المبحث الثاني : حماية العامل المضروب وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية ...	77...
المطلب الاول : الأساس القانوني لقيام المسؤولية المدنية للحصول على التعويض التكميلي.....	78.....
الفرع الاول : عنصر الخطأ	78.....
الفرع الثاني : عنصر الضرر.....	84.....
الفرع الثالث : العلاقة السببية	87.....
المطلب الثاني : الآثار المترتبة عن المسؤولية المدنية	88.....
الفرع الاول : دعوى المطالبة بالتعويض	88.....
الفرع الثاني : تقدير التعويض التكميلي	93.....
الخاتمة	98.....

ملخص المذكرة

ملخص:

يتعرض العامل أثناء أو بسبب تأديته لوظيفته إلى مخاطر عديدة ، هذه الأخيرة تمس بدرجة كبيرة جسم العامل فتعطل لديه القدرة على الكسب ، بل قد يمتد تأثيرها السلبي إلى حياته اليومية . مما يجعل الحماية أمرا ضروريا .

الإهتمام أمرا ضروريا .

الإهتمام بالعامل بإعتباره كيان إنساني يقتضي الإهتمام به وقوع الإصابة وذلك بتحديد المخاطر التي تأخذ الوصف المهني ، و المشرع الجزائري على غرار التشريعات الأخرى صنفها إلى حوادث العمل و الأمراض المهنية .

لكن هذل الشعور بالحماية غير كافي ، ب يحتاج العامل إلى الإطمئنان أكثر تأدية مهامه لا يتأتى له له ذلك إلا بوجود مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تساهم في منع وقوع الإصابة .

و إذا تعرض العامل لخطر من أخطار المهنية لعدم وجود الإجراءات الوقائية أو لعدم فعاليتها ، فهنا يحق له الإستفادة من الحماية المقرر قانونا في هذا المجال و التي تضمنها قواعد الضمان الإجتماعي ، و تختلف من مصاب لأخر بحسب خطورة الإصابة. و يمكن الاستفادة من تعويض تكميلي في حال ما إذا تدخل شخص ما بخطئة في إحداث الضرر ، و ذلك بتطبيق قواعد المسؤولية المدنية .

الكلمات المفتاحية:

1/ الحماية القانونية 2/ العمال 3/ الامراض المهنية 4/الوقاية الصحية

5/ الضمان الاجتماعي 6/ التعويض

Note Summary

The worker is exposed during or as a result of performing his job to many risks, the latter of which greatly affects the worker's body, disrupting his ability to earn, and may even extend its negative impact to his daily life. This makes protection essential.

Attention is essential.

Caring for the worker as a human entity requires attention to the occurrence of injury by identifying the risks that take the occupational description, and the Algerian legislator, similar to other legislation, classified it into work accidents and occupational diseases.

But this feeling of protection is not enough, as the worker needs to be reassured more to perform his duties. This is not possible for him except by the presence of a set of preventive measures that contribute to preventing the occurrence of injury.

If the worker is exposed to an occupational hazard due to the lack of preventive measures or their ineffectiveness, then he is entitled to benefit from the protection established by law in this field and which is guaranteed by the rules of social security, and it varies from one injured to another according to the severity of the injury. It is possible to benefit from complementary compensation in the event that a person wrongfully interferes in causing the damage, by applying the rules of civil liability.

key words:

/1legal protection 2/ workers 3/ occupational diseases 4/ health prevention
/ 5Social Security 6 / Compensation