



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche Scientifique



جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم

كلية علوم الحقوق و العلوم السياسية

المرجع.....

قسم قانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

تخصص قانون طبي

الشعبة علوم قانونية و إدارية

تحت إشراف الأستاذة

من إعداد الطالب

لعميش غزالة

دوبال بشير

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

الأستاذة : الوافي الحاجة

مشرفا

الأستاذة : العميش غزالة

مناقشا

الأستاذة : بلحنافي فاطمة

السنة الجامعية: 2023/2022

تاريخ المناقشة: 2023/06/05

الاهداء

أهدي هذا العمل المتواضع عصارة جهدي إلى كل
العائلة الكريمة.

و الاقارب والاحباب .

إلى كل الاصدقاء و الزملاء المخلصين.

شكر و تقدير :

اني اشكر الله تعالى اولاً و اخيراً ان وفقنا بفضلله و منه الى اتمام هذا العمل ، نحب ان نخص بالشكر و الذكر أ. لعيمش غزالة على قبولها تاطير هذا البحث و الاشراف عليه ، و على ماقدمت لنا من نصائح و توجيهات علمية و منهجية أفادتنا كثيرا في تخطي العثرات و تذليل الصعوبات التي اعترت مسيرة البحث ، و كل ذلك بتواضع جم و أخلاق عالية لها منا كل الشكر و التقدير و المحبة و نسأل الله أن يجعل ذلك في ميزان حسناتها ، و من بعده نتوجه بالشكر الى الاساتذة الافاضل الذين قبلوا القيام على تقويم هذا العمل ، و لهم مني العهد بالسمع و الالتزام بتوجيهاتهم و الله يجزي المحسنين .

و في الختام أشكر كل من أعاننا أو قدم لنا يد العون في سبيل إنجاز هذا البحث ، و نسأل الله أن يجزيهم خير الجزاء.

المقدمة

مقدمة:

منذ أن خلق الله الإنسان وميزه بالعقل وهو يكد ويعمل لكسب قوته، فبدأ مسيرته عبر الأزمان باستنباط الوسائل البسيطة واستخدامها لضمان بقائه إلى أن وصل إلى ما وصل إليه اليوم من تطور تكنولوجي هائل في الوسائل والمعدات، ولكن هذا التطور أصبح يهدد حياته بشكل مباشر لأنه أفرز الكثير من الأخطار التي ينبغي عليه أن يعيها ويحترس منها تتمثل هذه الأخطار في حوادث العمل و الأمراض المهنية.

تعتبر حوادث العمل والأمراض المهنية من المشكلات الرئيسية والخطيرة التي تواجه دول العالم وذلك بسبب ما يشهده هذا الأخير من نهضة صناعية كبيرة وبسبب دخول الآلة إلى جانب الإنسان في العمل وبسبب استخدام مواد مختلفة سواء الصناعة أو الفلاحة والتي يترتب عليها كثرة الحوادث والأمراض المهنية .

فالأجير بطبيعة عمله معرض للإصابات الجسيمة كالسقوط من مكان مرتفع، أو انهيار شيء ما عليه، أو إصابته نتيجة حريق أو انفجار داخل أماكن العمل، أو غيرها من الأسباب وقد زاد هذا الخطر منذ انتشار الصناعات الكبيرة¹.

ومن منظور تاريخي نجد أن حوادث العمل والأمراض المهنية كانت قليلة وقل خطورة، ذلك قبل القرن التاسع عشر بسبب عدم استعمال الآلة والمواد الخطيرة بدرجة كبيرة.

لهذا لم تكن الحماية الاجتماعية متطورة ولكن مع نهاية القرن التاسع عشر ارتفعت وتيرة الحوادث وتفاقت خطورتها نتيجة لاستعمال الآلة ومعالجة المواد الخطيرة الأمر الذي استدعى حماية قانونية لمواجهة هذه المخاطر².

فعلى المستوى الدولي نجد أن المشرع الألماني كان سابقا لتقرير الحماية الاجتماعية للأجراء لما قد يتعرضون له من أمراض مهنية وحوادث الشغل، وفي هذا الإطار عرض "بيسمارك" Bismark

¹سماني طيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى عين مليلة الجزائر 2013، ص6.
²خالد الحرية ، الصحة والسلامة المهنية، مقال إلكتروني، نشر بتاريخ 14-07-2016، يوم الاطلاع 25-12-2016 العدد 302 من 1420.html- الصحة والسلامة المهنية بين التدابير والجزاءات / <http://www.alkanounia.com/>

على البرلمان الألماني مشروع قانون التامين الاجتماعي الإلزاميين المرض الذي تم التصويت عليه بتاريخ 15 يونيو 1883.

وكان للتشريع الألماني دور أساسي في التأثير على التوجهات الدولية فيما يخص الحماية الاجتماعية حيث تم تأسيس اللجنة الدولية الدائمة للتامين الاجتماعي بباريس سنة 1889، إضافة إلى تأسيس منظمة الشغل الدولية التي أسند إليها مهام تتعلق بالتامين الاجتماعي وحوادث الشغل والأمراض المهنية¹.

حيث أصبح موضوع التكفل بحوادث العمل و الأمراض المهنية أحد أهم صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات و الدساتير الدولية من و جوب توفير وسائل الوقاية والحماية بأماكن العمل، و من بينها الدستور الجزائري في مادته 55 والتي جاء فيها على أنه لكل المواطنين الحق في العمل يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن و النظافة (...)².

أما على المستوى الوطني دخل النظام الجديد للضمان الاجتماعي فرنسا سنة 1945، إلا أنه لم يطبق في الجزائر إلا في سنة 1949، بعد ضغط الفئة المثقفة من العمال ورفضها للسياسة التي كانت منتهجة من طرف المستعمر القائمة على سلب حقوق العمال وجعل الاقتصاد تابعا لها ملكن هذا التطبيق الاضطراري جعله يأخذ طابعا استعماريًا يستند إلى التقسيم من حيث القطاعات التي يشملها، والتميز بين العمال³.

وتجدر الإشارة إلى أن موضوع بحثنا هذا يقتصر أساسا على الوقاية من الأخطار المهنية التي تهدد العامل وتسبب له أضرارا قد يكلف حياته في بعض الأحيان، وهذه الوقاية تكون بالتحديد المسبق للأخطار المهدة للعامل، وبتعيين الجهات المسؤولة التي تصهر على تطبيق الإجراءات الوقائية. ومن خلال ما سبق فإن ما يتميز به هذا البحث المتعلق بالحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية ب معرفة ما هو الأساس القانوني لحماية العامل من الأخطار المهنية في التشريع الجزائري؟

¹خالد الحرية، الصحة والسلامة المهنية، مرجع سابق.
²سماني طيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية، دار الهدى عين مليلة الجزائر 2013، ص6.
³عائد الحرية، الصحة والسلامة المهنية، نفس المرجع.

- معالجة الموضوع لشريحة مهمة في المجتمع وهي فئة العمال.

وبناء على ذلك يتبادر إلى الذهن طرح الإشكالية التالية: ما هو مضمون الأساس القانوني لحماية العامل من الأخطار المهنية في التشريع الجزائري؟

وللإجابة على هذه الإشكالية، اتبعت المنهج التحليلي والذي سأعرض من خلاله المفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية في ظل القانون الجزائري وكذا تحديد الضرر الناتج عن ذلك ومنه تحديد قيمة التعويض عنهما.

وتبعاً لذلك تناولت دراسة الموضوع في فصلين:

الفصل الأول الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية والذي قسمته إلى مبحثين، خصصت المبحث الأول لماهية الأخطار المهنية والمبحث الثاني لدور الجهات الرقابية المسؤولة في اتخاذ الإجراءات الوقائية.

الفصل الثاني حماية العامل بعد وقوع الخطر المهني وقسم أيضاً إلى مبحثين، المبحث الأول التعويضات التي يستفيد منها العامل المصاب والمبحث الثاني إجراءات الحصول على التعويضات.

الفصل الأول

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

إن العمل هو ضمانة للإنسان فهو بحاجة إليه للعيش، مما يلزمه القيام بأي عمل مهما يكن قطاع النشاط الذي يتمي إليه مقابل أجر يرتبط حصوله عليه ببذل جهد بدني وذهني و نفسي لتنفيذه على أكمل وجه ، و ع تزايد الأخطار المهنية كان لابد من توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة بما أن الدول جميعها تسعى إلى استعمال أحدث الوسائل لزيادة الإنتاج دون التفكير في نتائجها على العامل، وحتى يستفيد العامل من الحماية الوقائية التي تقيه وتجنبه الإصابة التي قد تحرمه من مزاوله نشاطه أو تقضي على حياته استلزم على المشرع التدخل لمواجهة الأخطار المهددة للعامل بما يتماشى مع التقدم العلمي والتكنولوجي بموجب مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تمنع وقوع هذه الأخطار للمهنية وتحافظ على حياة العامل وسلامته البدنية والعقلية ليتمكن من أداء عمله وفق ما هو مطلوب منه، سواء في حياته المهنية أو في حياته العادية ويكون بداية من بيئة العمل بتحديد الأجهزة الكفيلة التي تضمن للعامل الوقاية والأمن ليمتد خارج نطاق المؤسسة المستخدمة لتتحمله جهات أخرى وهو ما فرض بداية تحديد مفهوم الأخطار المهنية والوقوف على أسبابها المبحث الأول) وكذا دور أجهزة الرقابة سواء الداخلية أو الخارجية في الوقاية من هذه الأخطار (للمبحث الثاني).

المبحث الأول: ماهية الأخطار المهنية :

أداء العمل : يتعرض العاملون لمخاطر قد تؤثر على صحتهم أو قدرتهم على بكفاءة، وهذه المخاطر تختلف حسب طبيعة النشاط المهني وتؤثر على الحالة الصحية للعاملين، وتؤثر بالتالي على كفاءة الإنتاج وتتسبب في الإصابة بالأمراض وتزيد من معدلات الحوادث وإصابات العمل.

ولأن المخاطر المهنية تكون في معظم الأحيان معروفة سلفاً، فإنه من الممكن بل من الضروري العمل على التحكم فيها والتقليل من أخطارها على صحة العاملين. فهناك الإصابات التي تقع للعامل بمناسبة العمل تحت ما يسمى حوادث العمل (المطلب الأول) وهناك بعض الأخطار ! تختلف عن حوادث العمل ولا تماثلها إلا في الاتصال بالعمل فتؤدي إلى الإصابة بالأمراض المهنية (المطلب الثاني).

المطلب الأول : مفهوم حادث العمل

تعتبر مشكلة حوادث العمل من الموضوعات الهامة التي يعنى بها للوقوف على أسبابها ووضع الوسائل التي تمنع حدوثها .

ومن بين الأسباب المؤدية إلى حوادث العمل هناك المتصلة بالعامل (الإهمال، نقص اللياقة البدنية)، كما يمكن أن يكون من بين هذه الأسباب هو التعامل الخاطئ مع الآلة سواء الجهل العامل طريقة العمل بها أو عدم ثقافته.

وقد تخرج أسباب حوادث العمل عن نطاق العامل، فقد تتصل ببيئة العمل، مثل عدم توفر النظام والترتيب في مكان العمل أو ترك زيوت على الأرضية مما يسبب سقوط العامل أو استعمال أجهزة ومعدات معينة أو غير مطابقة للمقاييس.

وإن كانت الأسباب التي تؤدي إلى حدوث الإصابات متعددة، لكن تبقى دائما النتيجة واحدة وهو الضرر الواقع على العامل باعتباره محور الحماية لكن العامل لا يستفيد من الحماية المقررة قانونا لحوادث العمل إلا إذا تمكن من تكييف إصابته مع مفهوم حادث العامل.

وإن كان تكييف الإصابة مع حادث العمل يكفي من الناحية النظرية للحصول على الحماية باعتبار أن العامل يكون في مركز ضعيف لا يسمح له بالحصول على حقوقه لصعوبة الإثبات¹.

¹قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون كلية الحقوق جامعة تيزي وزو، 2012-2013، ص9.

الفرع الأول : تعريف حادث العمل

من ناحية الفقه هناك من عرف حادث العمل بأنه ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبةه 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.

ويعرف أيضا بأنه كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي يتميز بقدر من المفاجأة، والمقصود بالمساس بجسم العامل كل أذى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية والوفاة¹ .

وتجدر الإشارة أن "لوراننت "ميلا" laurent Milet يعرف حادث العمل على أنه: "الحادث الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل ويتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يكون يتلقى فيه راتبه"².

أما في التشريع الجزائري فقد نصت المادة السادسة من القانون رقم 83/13 المؤرخ في 2 جويلية سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على عمل كل حادث إنحرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في نطاق علاقة العمل. يعتبر كحادث ويعتبر كحادث العمل الحادث الواقع أثناء:

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

كما يعتبر أيضا كحادث عمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا
الحادث الواقع أثناء :

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

¹ محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية المطبعة العالمية، القاهرة، 1972ء ص 52.
² سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، بدون طبعة دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2013، ص 15

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

القيام بعمل متفان للصالح العام، أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

ومن هذا التعريف يتبين أن الحادث يمكن أن يكون خارج مكان العمل، أثناء ممارسة العامل المهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل، فهو في هذا الوضع.

تحت سلطة المستخدم والتنقل بأمر منه لتلبية متطلبات المؤسسة، أما إذا تعرض لإصابة بصدد تحقيق عمل شخصي فلا تعتبر حادث عمل.

ومن هذه التعريفات يمكن تعريف حادث العمل على أنه: "ضرر يصيب العامل في مكان العمل أو بسببه وهو أمر غير متوقع نتيجة سبب خارجي قد يؤدي به إلى العجز أو حتى الموت".

الفرع الثاني: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل

لا يمكن إعتبار 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 83/13 المذكورة سابقاً .

الفرع الثاني : شروط حادث العمل

وعليه وانطلاقاً من مضمون هذه المادة فإن الشروط الواجب توافرها تتمثل في:

أولاً: شرط فجائية الحادث

ونعني بهذا الشرط أن يكون الفعل المنتج للضرر مفارجهاً أو مباغتاً أي أن تكون بداية ونهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة، أما إذا استغرقت الواقعة زمناً معيناً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة، ذلك أنه لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت².

أما إذا ظهرت آثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث، فإنه إزاء هذا التأخير يجب على المصاب أن يثبت قواعد العلاقة السببية بين الحادث والضرر، وأن الحادث الذي يسبب الضرر كان فجائياً ولو أن أثره وأضراره المترتبة عليه قد ظهرت فيما بعد، ويترتب على انعدام خاصية الفجائية أن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة

¹سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 16

² - محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، 1967، ص 12

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

إصابات متلاحقة تتطور ببطء، ومن المتعذر إسنادها إلى أصل وتاريخ معين فلا تشملها الحماية، وهذا ما أكدته المادة 10 من القانون رقم 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي جاء فيها أنه: " لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحادثة بمقتضى هذا القانون إذا ثبت قطعاً أن هذا الحادث لم يتسبب لا في الإعتراء بهذا المرض ولا في اكتشافه ولا فيتفاقمه¹.

وتبدو أهمية توفر شرط الفجائية في الفعل والضرر معا في نشوء قرينة اعتبار الحادث منشئ الضرر ، في حين إذا تراخى الضرر يجب على المصاب إثبات علاقة السببية بين الفعل والضرر من جهة وفجائية الفعل من جهة أخرى، كما يجب توفر الفجائية سواء كان الفعل إيجابيا أو سلبيا كالامتناع عن القيام بالتزام معين، كما يؤخذ بمعيار الفجائية للتفرقة بين حادث العمل والمرض المهني².

ثانيا: أن يكون الحادث خارجيا

يشترط القانون رقم 83/13 في المادة السادسة منه السالفة الذكر، أن يكون الفعل المنتج للضرر خارجيا، بمعنى أن يكون سبب الحادث أجنبيا عن التكوين العضوي للعامل المصاب، أي معزولا عن جسم العامل، وعليه إذا كان الحادث ناشئ عن خلل في عضو من أعضاء الإنسان فلا يعتبر الحادث حادث عمل، وبذلك فإن هذا السبب يتحلى في أي فعل أو أي عمل مادي أو معنوي خارجي وغير عالق بالتكوين البيولوجي للعامل المصاب³.

ففي التشريع الجزائري يمكن إعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة وجو شديد الحرارة، ذلك أن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره، لكن سقوط العامل نتيجة ضعفه وإعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر حادث عمل ولا تمتد إليه الحماية القانونية التي نص عليها القانون رقم 83/13 وبالخصوص المادة السادسة منه.

ثالثا: شرط جسمانية الضرر اللاحق بالعامل المصاب

¹ المادة 10 من القانون رقم 83/13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية (ج ر عدد 28) معدل بموجب أمر رقم 19.96 مؤرخ في 2 يوليو 1996 (ج ر عدد 42).
² صراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل مذكورة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء الدفعة السابعة عشر 2006/2009، ص 06
³ - يحيوي فاطمة، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية مذكورة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء الدفعة السابعة عشر 2006/2009، ص 11.

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

نصت المادة السادسة من القانون رقم 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية إلى تعريف حادث العمل بأنه: "حادث عمل انجرت عنه إصابة بدنية"، فهذه المادة تطرقت إلى عبارة الإصابة البدنية ولم تتطرق إلى جسمية الضرر اللاحق بالضحية لأنه يمكن للعامل أن يصاب بحادث عمل ولكن الضرر اللاحق به لا يكون جسماني .

الحادث المهني وبناء على ما سبق ذكره، فإذا كان الضرر مالي أو معنوي انتفى الطابع العمل، والضرر الجسماني في القواعد العامة هو كل ضرر يصيب التكوين الداخلي أو العضوي للإنسان أي كل ما يمس الإنسان خارجياً أو داخلياً، عميقاً أو سطحيّاً، نفسياً أو عضوياً كالأضرار النفسية والعصبية، أما الضرر اللاحق بالصحة في ماله كالملابس والسيارة والأجهزة والمعدات، والضرر المعنوي فلا يعطي صفة الطابع المهني للحادث وإن كان بالإمكان التعويض عن هذه الأضرار، لكن وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية¹.

الفرع الثالث: حالات وقوع حوادث العمل

من خلال التعاريف السابقة تلاحظ أن المشرع الجزائري كفل حماية اجتماعية للعامل الذي تعرض لحادث العمل والذي توفر فيه جميع الشروط بما فيها المساس بجسم العامل أو حياته، وإذا ما توافرت له المحددات الزمانية والمكانية التي يتطلبها المشرع لربط الإصابة بالعمل، ويجب أن يقع الحادث في الوقت المحدد للعمل وفي مكان العمل وهو ما يسمى بالإصابة أثناء العمل إلا أنه نتيجة لاختلاف طبيعة العمل من عامل لآخر واختلاف مكان وقوع الإصابة وزمانها فإن إصابات العمل قد تقع خارج مكان العمل وخارج الوقت المحدد للعمل وهو ما يسمى بالإصابة بسبب العمل وانطلاقاً من ذلك سنتناول الإصابات أثناء العمل ثم الإصابات بسبب العمل ومن بعدها نتعرض لحادث المسافة².

أولاً : الإصابة التي تقع أثناء العمل

يعتبر الفعل قد وقع أثناء العمل، إذا وقع في الساعات المحددة له أي خلال مباشرة العامل لعمله ، مثل سقوط العامل من الطابق العلوي في البناية التي يعمل بها، إلا أنه يمكن تفسير هذه الحالة إلى أبعد من ذلك حيث يعتبر الحادث الذي يصيب العامل إصابة عمل أثناء قيامه بالعمل حتى ولو لم يكن خلال الساعات المحددة للعمل، وكذلك حتى لو كان العامل في غير المكان

¹عمراني عبد القادر، مرجع سابق، ص 09

²رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع بالأردن، 2010، ص 29.

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

المخصص للعمل طالما أن هذا الأخير يقوم بالعمل لمصلحة صاحب العمل، وبالتالي فإن تعرض العامل للإصابة عمل أثناء قيامه بالعمل لمصلحة صاحب العمل بغض النظر عن زمان ومكان حدوث تلك الإصابة تعتبر حادث عمل¹.

وقد وسع القضاء الفرنسي من مفهوم مكان العمل أكثر ليشمل حجرات تغيير الملابس ودورات المياه، ومكان الاستراحة والمطعم الموجود في مكان العمل إذا فإن مكان العمل يمتد إلى جميع الأماكن التي يكون فيها العامل خاضعا لرقابة صاحب العمل وإشرافه.

وهنا يمكن الإشارة إلى طبيعة النشاطات التي يمارسها الشخص فمنها ما يتسم بالاستقرار وثبات المكان وبعضها يستدعي التنقل مثل سائقي السيارات والقطارات والممثلين التجاريين الذين يتنقلون لتقديم خدماتهم، وعليه فإن أية إصابة تحدث لهم خلال عملهم تعتبر واقعة أثناء العمل².

إن وقوع الحادث وقت العمل يعتبر قرينة على كونه حادث عمل، فرابطة السببية مفترضة في جميع الحالات التي يقع فيها الحادث أثناء تأدية العمل فلا يلزم إثباتها ولا يجوز نفيها وعليه يستفيد العامل من الحماية حتى ولو كانت راجعة إلى قوة قاهرة أو لم يتسبب العمل في حدوثها مثل قتل مجموعة من العمال لعامل أثناء العمل وقد حدث هذا في مصر، فرفضت هيئة الضمان الاجتماعي التعويض بحجة أن الحادث ليس حادث عمل لأن الوفاة لم تكن بالة من آلات العمل أو أدواته، وهنا تم رفض محكمة النقض للمصرية لقرار هيئة الضمان الاجتماعي. بحجة أن نص القانون جاء عاما وشاملا لجميع الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل وتلحق ضررا بالعامل ، تكون قابلة للتعويض حتى ولو لم تتوفر بينه وبين العمل علاقة³.

أيضا هناك حالة أين يضطر العامل إلى مغادرة مكان العمل قبل نهاية الدوام الرسمي فيتعرض الى حادث طريق فهنا هذه الحالة متوقفة على مدى احترام العامل لقانون العمل والنظام

¹سمير عيد السميع، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي، دار الفتح للنشر، الطبعة الأولى، بدون سنة نشر، مصر، ص 26-27

²قالية فيروز، مرجع سابق، ص 22.

³محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية 1996 ، ص 216 – 217 قالية فيروز مرجع سابق، ص 23.

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

أما بالنسبة لأوقات الراحة التي تتخلل فترات العمل للعمال الذين يعملون وفقا لنظام الدوام المتواصل فإذا كانت فترة الراحة خارج مكان العمل وأصيب العامل بحادث فلا يعتبر حادث عمل¹.

ثانيا : الإصابة بسبب العمل

يقصد بوقوع الحادث بسبب العمل، أن هذا الأخير قد هيا الظروف لوقوع حادث العمل في الوقت الذي يكون العامل تحت إشراف وسيطرة رب العمل، و لو لم يكن فعلا قائما بالعمل، فيكفي وجود علاقة السببية بين العامل والعمل واعتبار أن الحادث وقع بسبب العمل، وأن يكون هذا الأخير أعد للأسباب التي ساعدت في وقوعه فلو لا العمل لما كان الحادث².

وقد استقر القضاء الفرنسي على اعتبار الحادث حاصلًا بمناسبة العمل إذا كان قد حصل للعامل وهو تحت إشراف رب العمل، ولو لم يكن قائما بأداء أي عمل أو إذا كان العمل هو الذي هيا الظروف لحصوله³.

وقد يحدث الحادث بسبب واحد كما يمكن أن تتعدد الأسباب، فإذا كان العمل من الأسباب التي أدت إلى وقوع الحادث فهنا يستفيد العامل من الحماية بشرط أن يكون سببا كافيا، أما إذا اقتصر دور العمل على مجرد تسهيل وقوع الحادث فإنه لا يعد حادث عمل.

مثلا، إذا ذهب العامل في مهمة بطلب من رب العمل الى بلد آخر واستغل وجوده بها وذهب إلى السينما وأثناء وجوده وقع انفجار وأصيب العامل، فإن هذه الإصابة لا تعتبر إصابة عمل بالرغم من أن السفر كان في إطار العمل، فإن كان العمل قد سهل وقوع الحادث فإنه لا يعتبر

سبب وقوعه لكن يختلف الأمر لو تعرض العامل للإصابة أثناء إقامته بالفندق، ولو كان 1 الانفجار حدث به مثلا⁴.

¹قالبية فيروز، مرجع سابق، ص 23.
²زناني نورة، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري مذكرة للحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2014/2015، ص 20
³أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، 1976، ص 19.
⁴قالبية فيروز، مرجع سابق، ص 25

ثالثا : حادث المسافة

يقصد بحادث المسافة تلك الإصابات التي يتعرض لها العامل على الطريق أثناء ذهابه إلى عمله أو مغادرته منه، فالعمال عندما ينتقلون إلى أماكن عملهم يستخدمون وسائل النقل العامة أو وسائل النقل الخاصة قد يتعرضون أثناء ذلك الحوادث عديدة تفوق الحوادث التي تقع أثناء العمل، وتعود هذه الحوادث إلى عوامل فنية من ناحية تتعلق بالطرق وما يسير عليها من مركبات، ومن ناحية أخرى إلى عوامل بشرية تتعلق بالأشخاص الذين يقودون المركبات على الطرق.

والواقع أن العامل عند توجهه إلى العمل يحرص أن يصل إلى عمله في الأوقات المحددة للدوام حتى لو أدى ذلك إلى أن يسرع في المسير استجابة للواجب المهني وتحاشيا للإجراءات التأديبية التي قد تفرض بحقه من قبل رب العمل، كما أن العامل وعند مغادرته مقر العمل يكون منهكا من ساعات العمل الطويلة مما يؤثر على تركيزه ونفسيته وكل ذلك قد يعرضه إلى حوادث على الطريق ، لذلك لا بد من حماية العامل من الحوادث التي يتعرض لها خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو خلال عودته منه وذلك باعتبار الإصابة الناتجة عن هذه الحوادث بحكم إصابات عمل¹.

ونجد أن المشرع الجزائري كفل هذه الحماية تحقيقا لفكرة الأمان الاجتماعي التي يكفلها للجميع، وهذا واضح في المادة الثانية عشر من القانون رقم 83/11 المتعلق بالتأمينات

¹رامي نهيد صلاح، مرجع سابق، ص 55-56

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

الاجتماعية التي تنص على: " يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها للمؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك أيا كانت وسيلة التنقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان في حكم الاستعجال أو الضرورة أو الأسباب قاهرة.

ومن خلال هذه المادة نجد أن المشرع اشترط معيارين لتحديد إصابات الطريق المحمية بموجب القانون وهما للمعيار للمكاني والزماني.

أ- **المعيار المكاني** : هو أن يقع حادث العمل في مكان العمل وهو المكان الذي يتواجد فيه العامل لأداء وتنفيذ العمل للموكل إليه ويمارس فيه رب العمل سلطته في التسيير ويجب أخذ مكان العمل بمفهومه الواسع ليشمل مكان العمل الرئيسي وملحقاته أو ما شابه ذلك كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة لتناول وجبة الطعام، وقد يكون لمكان ثابت أو متغير حسب طبيعة النشاط كعمل المقاولات فهو يتغير حسب مكان المشروع¹.

ب- **المعيار الزماني** : فلكي يعتبر حادث عمل ناتج عن إصابة العامل في مسار الطريق أن تكون الإصابة خلال فترة ذهابه المباشرة للعمل والعودة منه² بحيث يتناسب وقوع الإصابة مع موعد بدء العمل وموعد نهايته، وانعدام هذا التناسب يؤدي إلى الاستنتاج أن الإصابة لم تقع في الزمن المعقول لقطع المسافة³.

¹سماني الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 24-25.
²مالكي نجيم وبسامي، أسماء تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية تخصص قانون ضمان اجتماعي جامعة خميس مليانة، 2015، ص 25
³رامي نهيد صلاح، مرجع سابق، ص 63.

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

بعد تحديد العنصر الزمني والمكاني لابد إلى الإشارة أن هناك حالات يصاب العامل فيها بحادث في الطريق دون أن يكون له الحق في التعويض وتسمى هذه الحالات بعوارض الطريق وهذا ما جاء في المادة الثانية عشر من القانون 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالفة الذكر.

فالنسبة للانقطاع أو التوقف يقصد بهما الكف عن السير لفترة من الوقت مع بقاء العامل على الطريق الطبيعي للعمل، كأن يجد العامل جمعا من الناس فينظم إليهم لمعرفة سبب.

التجمع، فهنا يعتبر التوقف إخلالا بالعنصر الزمني لطريق العمل، بحيث يتجاوز العامل المدة المحددة لقطع مسافة الطريق.

أما انحراف العامل عن المسار المضمون وهذا يسلكه طريق آخر غير الطريق الاعتيادي ولو كان ذلك المسار يؤدي إلى عمله، فإن العامل يحرم من التعويض في حالة وقوع حادث إلا إذا كان هناك مبرر أو سبب جوهري معقول لهذا الانحراف، وهذا الانحراف يخرج العامل من الحماية المقررة لإصابة الطريق كونه خرج عن التحديد المكاني لطريق العمل¹.

بالرجوع إلى نص المادة الثامنة من القانون 83/11 نستنتج أن المشرع قد توسع في مفهوم حوادث العمل بحيث يعتبر حادث عمل حق ولو لم يكن للمصاب مؤمنا اجتماعيا إذا وقع الحادث أثناء الحالات التالية:

1. حوادث الإنقاذ والنفع العام: يعتبر حادث عمل حق ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا اجتماعيا في حالة ما إذا قام بعمل بأي طريقة قصد إنقاذ شخص معرض للهلاك وكان في حالة الخطر، فأساس هذه الحالة هو أن الدولة هي المسؤولة على ضمان سلامة الأفراد وممتلكاتهم وإذا حل الشخص محل الدولة وقام بدورها ويكون قد تضرر من ذلك فعلى الدولة أن تعوضه عن الأضرار التي تلحق به.

2. الحوادث التي تقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة: ولكي يستفيد المصاب من تعويض حتى ولو لم يكن مؤمنا اجتماعيا لابد من أن يقع الحادث في مكان وأثناء قيام التظاهرة الرياضية، على أن تكون منظمة من قبل الهيئة المستخدمة².

¹رامي نهيد صلاح، مرجع سابق، ص 66-68.
²مالكي نجيم، وبسامي اسماء، مرجع سابق، ص 26-27.

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

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

5 الحوادث الحاصلة أثناء مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل: ففي الحالة يشترط أن يكون المصاب عاملا يستفيد من حق الضمان الاجتماعي عند مزاولة الدراسة والتي تكون خارج أوقات ومكان العمل، وعلى أن تكون مزاولة الدراسة بانتظام وبهذا تستبعد مزاولة الدراسة بصفة عرضية وعشوائية .

المطلب الثاني : ماهية المرض المهني

إن الأخطار للمهنية التي يواجهها العامل أثناء عمله متعددة ولا تقتصر على حادث عمل أو على حادث الطريق، فقد يتعرض العامل للإصابة بأحد الأمراض المهنية الناتجة عن الأعمال التي يؤديها وليس ضروريا أن يكون المرض ظاهر في الجسم، بل قد يكون مرضا نفسيا أو اضطرابا عقليا قد يطرأ على العامل نتيجة أسباب باطنية التي تؤثر على مستوى عمله وتسبب غيابه عن العمل، وقد تلحق به عجز مؤقت أو دائما، وفي الكثير من الحالات قد يؤدي هذا المرض المهني إلى الوفاة.

ومع تقدم الحياة والتطور الذي لحق بمختلف مجالاتها وخصوصا الصناعية منها ظهرت مهن جديدة لم تكن معروفة سابقا، ودخل الفرد العامل في عالم لم يألفه سابقا عالم مليء بالمواد والاكتشافات التي ارتبطت بما الفرد، فأصبح بالتالي عرضة لأخطارها المحتملة، وذلك من خلال احتكاكه المستمر بالمواد التي يعمل فيها أو يتعامل معها، فقد تدخل هذه المواد إلى الجسم بطرق مختلفة فتؤدي إلى أضرار مباشرة أو غير مباشرة في عضو أو أكثر من أعضاء

الجسم على المدى القريب أو البعيد، سيتم تناول تعريف المرض المهني في الفرع الأول وكذا تمييزه عن الحالات المشابهة له في الفرع الثاني وخصص الفرع الثالث لتحديد المرض المهني.

الفرع الأول : مفهوم المرض المهني.

لم يعرف المشرع الجزائري الأمراض للمهنية، واكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف فالمادة الثالثة والستون من القانون رقم 83/13 نصت على تعتبر أمراضا مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى على مصدر أو سبب مهني . وبهذا النص يكون للمشرع قد حذا حذو التشريعات الأخرى، إذ لم يقدم تعريفا للمرض المهني بل اكتفى بتحديد الأعراض المسببة له¹.

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"².

والبعض 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 خاصاً". كما يحظى المرض المهني باهتمام كبير سواء في الفعال الداخلي أو على المستوى الخارجي، فقد تضمنته عدة اتفاقيات دولية وبذلت عدة محاولات لتعريف المرض المهني، فقد جاء في التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي أن المرض المهني هو: كل مرض تكثر الاصابة به بين المشتغلين في المهنة، أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرضا مهنيا إذ كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة³.

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

² بن سر عبد السلام، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير فرع عقود ومسؤولية كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2001، ص 5.

³ مالكي محمد نجيم و بسامي، أسماء، مرجع سابق، ص 29.

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

وقد نصت المادة الخامسة من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5 ماي 1996 الذي يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنياً على أنه تصنف الأمراض ذات

المصدر المهني المحتمل في ثلاثة مجموعات:

المجموعة الأولى: ظواهر التسمم المرضية الحادة والمزمنة.

المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية.

المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة¹.

وأخيراً يمكن أن نعرف المرض المهني، على أنه ضرر يصيب العامل بحكم عمله نظراً لاحتكاكه ببعض عوامل بيئة العمل. الفرع الثاني: تمييز المرض المهني عن الحالات المشابهة له.

الفرع الثاني : الفرق بين المرض المهني عن الأمراض المشابهة له

قد يتداخل مصطلح المرض المهني مع حادث العمل من جهة ومع للمرض العادي من جهة أخرى وهذا ما ستعكف على إيضاحه فيما يلي:

أولاً: تمييز المرض المهني عن حادث العمل

يرجع سبب الاختلاف بين المرض المهني وحادث العمل إلى مصدر الضرر وليس إلى طبيعة الضرر، فإذا كان حصوله مفاجئاً أو بسبب خارجي، فهو إصابة عمل، حصوله بطيئاً وبسبب داخلي فهو مرض مهني، ومثال ذلك أن الصمم الذي يتسبب فيه استعمال آلة ذات صوت عالي أو تسبب ضجيج قوي لا يعتبر ناشئاً عن حادث عمل، لأن مصدر الصمم كان فعلاً بطيئاً ومستمرّاً أما إذا حدث الصمم نتيجة انفجار الآلة وأتلف حاسة السمع فتكون أمام حادث عمل، بالإضافة إلى ذلك تبدو أهمية التفرقة من حيث التعويض، فإذا أصيب العامل بمرض مهني، فلا يحق له الاستفادة من التعويض إلا إذا كان المرض منصوصاً عليه في جدول الأمراض المهنية، أما إذا أصيب بإصابة عمل، فإن له الحق بالتعويض أياً كان سبب الإصابة مادام قد

¹سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 28

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

أثبت صلته بالعمل وفقاً للمعايير التي سبقت الإشارة، إليها و يرجع تقدير هذا وتقريره إلى الخبرة الطبية وإلى الظروف التي أحاطت بالإصابة وطبيعتها¹.

ونستطيع التفرقة أيضاً من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة، فموقع حادث العمل لا يكون إلا خلال قيام علاقة العمل، فهو يحدث للعامل أثناء أو بسبب العمل، وتمتد الحماية أيضاً للطريق المؤدي من وإلى مكان العمل عكس الأمراض للمهنية²، التي يكتشفها العامل خلال مدة خدمته (علاقة العمل ما زالت قائمة)، كما قد تظهر بعد انتهاء الخدمة، فضلاً عن أنها قد تكتشف عند صاحب عمل آخر حين يغير العامل موقع عمله.

يظهر الاختلاف واضحاً أيضاً في إجراءات التصريح بكل من حادث العمل و المرض المهني فإن المستخدم لا يتدخل في التصريح بالمرض المهني الذي يصيب العامل، بل يقع على عائق

العامل المصاب القيام بعملية التصريح هيئة الضمان الاجتماعي ويكون ذلك في مدة أدناها 15 يوماً وأقصاها ثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الأولى للمرض، هذه المعاينة تعتبر تاريخ وقوع الحادث، ويجب على هيئة الضمان الاجتماعي إرسال نسخة من التصريح على الفور إلى مفتش العمل، بينما في حادث العمل فيتم التصريح به من طرف المصاب أو من تاب عنه لصاحب العمل، المستخدم بعد ورود نبأ الحادث إلى علمه لهيئة الضمان الاجتماعي أو من طرف هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المسؤول على المؤسسة³.

ثانياً : تمييز المرض المهني عن المرض العادي

المرض العادي عبارة عن وهن يصيب الإنسان نتيجة لعارض طرأ عليه دون أن يكون لذلك علاقة بعمله، فيؤدي إلى فقدان قدرته عن العمل لفترة قد تطول أو تقصر يحتاج خلالها إلى إجازة مرضية ورعاية طبية تستلزم نفقات إضافية، لكن هذا لا يمنع من اشتراك كل من المرض العادي والمرض المهني في أنهما إصابة الحالة الصحية للعامل رغم ذلك فإن الأمر لا يخلو من بعض أوجه الاختلاف، فالمرض المهني ينشأ نتيجة احتكاك العامل بمهنة أو

1- محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 22

2عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، 1998 ، ص 156.

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

صناعة تسبب هذا المرض، ويؤدي لانقطاع أو توقف أو خلل في وظائف الجسم وأعضائه، أما الأمراض العادية فيعود سببها إلى عوامل عدة باستثناء العمل.

أهمية التمييز بين المرض العادي والمرض للمهني من عدة جوانب، فمن 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 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بنصها على أنه: "يتم تمويل نفقات التأمينات الاجتماعية اعتماداً على قسط اشتراك إجباري على نفقة أصحاب العمل وكذا للمستفيدين 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 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بقولها: "تمول الأديات التي نص عليها هذا القانون بقسط

من الاشتراكات يتحمله كلية صاحب العمل لا غير ومن 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 لبدو 83/11 الأمراض المحددة بموجب جداول معدة من قبل اللجنة المختصة¹.

أما 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 نهاية الشفاء، أو بدء المعاش في حالة العجز، أو الوفاة دون أن يكون مقيداً بمدة عمل معينة، ويشترط لاستحقاق المؤمن له الأديات 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 يوماً أو مئتين وأربعين ساعة أثناء اثني عشر شهراً التي قد سبقت تقديم العلاجات المراد تعويض نفقاتها².

الفرع الثالث: طرق تحديد المرض المهني

¹زرارة صالح، الواسعة المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2006/2007، ص 162.
²المادة 52 من القانون 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

تتعدد صور الإصابة الناتجة عن العمل أو بسببه، الأمر الذي يترتب عليه انفراد كل صورة منها بشروط مهنية وإجراءات تكيف مهني خاصة بما، وترتبط الأمراض المهنية بجدول محددة تشمل المرض المهني نفسه، والمهنة المسببة له، مما يسهل عملية الإثبات والتكيف المهني.

أولاً: طرق تحديد المرض المهني

إذا كانت حوادث العمل تتحقق بمجرد توافر الشروط المهنية فإن الأمراض المهنية ترتبط جداول خاصة بتحديداتها، وفق أنظمة معمول بها.

1. نظام التغطية الشاملة

وتعتمد هذه الطريقة على تحديد تعريف المرض المهني في النظام بحيث يصبح كل مرض ينطبق عليه هذا التعريف، بموجب هذه الطريقة يقرر المشرع حماية للعامل في حالة إصابته بمرض يثبت أصله للمهني، أي كل مرض سببه العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو الأماكن التي يتم فيها، كما أنه من جهة أخرى يلقي على المؤمن عين إثبات مطابقة حالته للتعريف سواء من حيث الشروط والأوضاع المتعلقة بالعمل أو المواد المستعملة أو بتشخيص المرض وظروف مكان العمل ومدة مزاولته وقيام علاقة السببية بين المرض والعمل لنظام التعويض عنها، ويقرر القانون من حيث المبدأ بموجب نظام التغطية حق الحماية للمؤمن له جراء ما يتعرض له من أمراض تتعلق بالمهنة التي يمارسها أياً كان نوعها¹.

ويعد 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 أياً كانت درجة تطورها، فإن البعض يعاب عليه اختصاص اللجنة الطبية بتحديد مهنية المرض أو عدمه بعد الإصابة به فعلاً، الأمر الذي قد يضر بحقوق المصاب، كون الإثبات العلمي يكون إلا بيد اللجان المتخصصة التي تتولى إثبات الصلة بين العمل والمرض المهني².

¹ علي محسن شذان، أحكام التعويض عن إصابات العمل دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص قانون كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ص 103.
² نائل السيد عبد الوسيط، في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996ء ص 423.

2. نظام الجداول

يعتبر نظام الجداول لتحديد المرض المهني من أقدم الأنظمة، حيث يطلق عليه نظام القائمة يعتمد على وضع جدول يحوي كافة الأمراض المتوقع ظهورها في بيئة العمل، ويحدد في الوقت ذاته للمهن والأعمال التي يمكن أن تكون سببا لتلك الأمراض المحددة بالتعرض لها أو يسبب تداول المواد المستعملة منها. ويمكن أن يكون الجدول مغلقا بشموله على قائمة محددة بالأمراض للمهنية وبالمهن المسببة لها على سبيل الحصر، وبمقتضى هذا النظام لا لأية جهة إضافة أي مرض قد يظهر بسبب المهنة بعد وضع الجدول إلا أنه يعاب عليه تجاهله للمواقع العملي والعلمي الحديث والتطورات المتجددة وهذا بعدم إضافة أي مرض يتم اكتشافه مما قد يترتب على ذلك عدم يسمح اعتبار للمرض الجديد مهنيًا رغم إثبات العلاقة السببية بينه وبين المهنة التي يتم مزاوتها. وقد يكون الجدول مفتوحا فهو لا يختلف عن نظام الجدول المغلق في تحديد المرض المهني والمهنة المسببة له غير أنه يتميز بمرونة كافية ويسمح 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 سببا في المرض المهني.

3. النظام المختلط

يقصد بالنظام المختلط أو المزدوج في تحديد الأمراض المهنية أنه يسمح بتحديد الأمراض في جداول، هذه الأخيرة تعرف المرض المهني وتقابله بالأعمال المسببة لها على سبيل المثال لا الحصر، هذا من جهة، وتسمح بإضافة أي مرض جديد وفق نظام الجدول المفتوح من جهة أخرى.

ويتضمن النظام المختلط الجمع بين نظام التغطية الشاملة لكافة الأمراض المهنية، ونظام الجداول الذي يحدد المرض والمهنة المسببة له في قائمة واحدة، ولعل الغاية من ذلك اتساع نطاق الحماية القانونية للمصاب لتشمل كافة الأمراض التي تنشأ من العمل أو يسببه، مع

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

مرونته بالأخذ بنظام الجدول المفتوح لإمكانية إضافة أي مرض يظهر، مما يسهل للمصاب إمكانية الاستفادة من حق التعويض عن المرض المهني.

أما فيما يتعلق بعبء إثبات علاقة السببية فإذا كان المرض واردا في الجدول، فيعفى العامل من الإثبات، وأما إذا لم يكن المرض واردا بالجدول، فهنا يلزم العامل بالإثبات¹.

ثانيا : موقف المشرع الجزائري من طرق تحديد المرض المهني

تنص المادة الرابعة والستون من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أن : "تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر للمهني 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 مهنيا وملحقه 1 و2، شمل القرار عددا من الجداول للأمراض المهنية، تحتوي على تعيين هذه الأمراض ومدة التكفل بها وقائمة محددة للأعمال التي قد تتسبب فيها².

ولم يكتف المشرع بقائمة الجداول لتغطية الأمراض المهنية والأعمال المتسببة فيها، حيث نوه إلى إمكانية مراجعة تلك القوائم المحددة عن طريق لجان متخصصة لتحديد الأمراض المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، فقد نصت المادة الخامسة والستون من القانون رقم 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أن : "يمكن أن تراجع وتتسم هذه القوائم وفقا لنفس الشروط والأشكال المنصوص عليها في المادة الرابعة والستون أعلاه"، وتنص المادة السادسة والستون من القانون ذاته المشار إليه سابقا على أن يتم إعداد القوائم المنصوص عليها في المادة الرابعة والستون أعلاه بعد أخذ رأي لجنة مكلفة بالأمراض المهنية يحدد تشكيلها عن طريق التنظيم. ومن هنا تجد أن المشرع الجزائري اتخذ طريقة الجداول في تحديد الأمراض

¹حسين عيد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 302 303

²قرار وزاري مشترك مؤرخ في 17 ذي الحجة 1416 الموافق 05 ماي 1996 م يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مهنيا وملحقه 1 و2 منشور في ج. ر، رقم 16 بتاريخ 23 مارس 1997م.

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

المهنية والتي تحتوي على 84 جدول، يحدد كل جدول بدقة المرض وبذكر قائمة الأعمال التي تسببه ومدة التكفل.

المبحث الثاني : دور الجهات الرقابية المسؤولة في إتخاذ الإجراءات الوقائية

بيئة العمل هي حمايته من المكان الذي يمارس فيه العامل نشاطه المهني، ومن ثم يجب أن يوفر له صاحب العمل كل الوسائل التي من شأنها. الأخطار المهنية، لكون حقه في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حق دولي ودستوري تطبيقاً للمبادئ المكرسة في الاتفاقية الدولية¹.

المطلب الأول : دور الهيئة المستخدمة و لجان الوقاية و طب العمل

تأميناً لبيئة العمل وحماية العمال من الأخطار المهنية ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل باحترام قواعد الصحة والأمن، وبتوفير طب العمل، وإعلام وتكوين العمال في هذا المجال تضمنت مختلف التشريعات الاجتماعية المقارنة جملة من الأحكام للمنظمة لتدابير الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، تطبق هذه الأحكام على جميع العمال بغض النظر عن طبيعة ومدة علاقة عملهم، وبغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه².

ولتحديد الطرق والوسائل الكفيلة التي تضمن للعامل الوقاية الصحية والأمن فالبدائية تكون من بيئة العمل، وجعل المشرع إتخاذ الإجراءات الوقائية التزاماً يمتد خارج نطاق المؤسسة المستخدمة، ولكنه يأخذ صيغة أخرى وتتحملة جهات أخرى، لذا سيتم تناول دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية في الفرع الأول وكذا دور الجهات الأخرى في تطبيق هذه الإجراءات في الفرع الثاني.

الفرع الأول : دور الهيئة المستخدمة

¹انظر الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية تحت رقم 155 الصادرة في 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن وصحة العمال داخل أماكن العمل والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983 المصادق عليها من قبل الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06/59 المؤرخ في 11/02/2006 جريدة رسمية عند 7 لسنة 2006.

²تعرض القانون رقم 88/07 مؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطلب العسل (ج ر عدد 4) إلى التدابير الواجب إحترامها في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل.

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

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 وتكوين 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.

حيث أقر المشرع ذلك حين ألزم رب العمل باتخاذ كل الإجراءات المناسبة حتى يضمن الوسط الذي يمارس فيه العامل مهامه، الحد الأدنى من تدابير الوقاية الصحية والأمن¹، وغايته من إقرار هذه الحماية هو مراعاة صحة العامل، وكذا حول لبعض الأشخاص الأكثر دراية بالصحة، وهم فئة الأطباء لمهام في سبيل المحافظة على صحة العامل، ولتقريب هذه الخدمة من العامل وضمان تمتعهم بما جعل مسؤولية توفيرها على عاتق المؤسسة المستخدمة، وطب العمل يهدف إلى الوقاية قبل العلاج.

أولاً: التدابير المتعلقة بمكان العمل

تتمثل التدابير العامة في أماكن العمل في التزام الهيئة المستخدمة بتهيئة المحلات المخصصة للعمل، وملحقاتها وتوابعها وإبقائها نظيفة بصورة مستمرة 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 والاكنتاظ كما يتم أيضاً إبعاد العمال عن أماكن الخطر، واختيار وسائل عمل وتجهيزات تضمن أمن العمال، أما في حال تحقق الخطر، أنتضمن المؤسسة الإجراء السريع للعمال².

¹المادة 03 من القانون رقم 88/07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطلب العمل.

²المادة 05 من القانون رقم 88/07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطلب العمل

1. التزام صاحب العمل باحترام قواعد الصحة والأمن

أوجب المشرع الجزائري على صاحب العمل احترام القواعد المتعلقة بالصحة والأمن حماية لبيئة العمل التي يمارس فيها العمل نشاطه للمهني، وتتعلق هذه القواعد بنظافة أماكن العمل من خلال تزويد العمال بماء الشرب للمطابق للصحة الغذائية، ووضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم¹، تخصيص محل ملائم للعمال إذا كان 25 عامل منهم يتناولون وجبة الغذاء في أماكن العمل، كما تتعلق هذه القواعد بتهوئة الأماكن المخصصة للعمل من خلال توفير

التهوية للميكانيكية أو التهوية الطبيعية وضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل عامل طبقا للمقاييس المعمول بها، كما يجب تركيب جهاز التهوية للميكانيكية أو الطبيعية أو المختلطة التحديد الهواء في الأماكن التي تقع في باطن الأرض أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيدا عن ضوء النهار².

بالإضافة إلى ذلك ألزم 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، كما يجب على الهيئات المستخدمة أن تحافظ على كثافة الضجيج التي يتحملها العمال في مستوى يتلاءم مع صحتهم، ويتم ذلك وفقا للمعايير الواردة في التنظيم المعمول به في هذا المجال³.

وفي مجال الشحن والتفريغ إذا تطلب الأمر أن ينقل العمال أشياء ثقيلة من مكان إلى آخر دون جهاز ميكانيكي، يجب ألا تتجاوز الحمولة لكل عامل بالغ 50 كغ في المسافات القصيرة.

أما العاملات فلا يجب أن تتجاوز الحمولة 25 كغ، أما إذا زاد وزن الحمولة على الحد الأقصى المذكور، يجب أن يزود العمال بوسائل خاصة بالشحن والتفريغ، وإذا كان نشاط المؤسسة يشمل حركة الشاحنات أو آليات الشحن والتفريغ يجب أن تخصص طرق لمرورها، كما يجب أن يكون عرض تلك الممرات كافيا لتجنب خطر الاصطدام⁴.

¹المادة 4 من القانون رقم 88/07 والمادة 24 من المرسوم التنفيذي 91/05 مؤرخ في 19 يناير 1991 (ج ر عدد 4) المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل 4- انظر المادة 18 فقرة الأخيرة من المرسوم 0591 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

²أنظر المادتين 20 و 22 من المرسوم رقم 0591 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

³أنظر المادة 14 من المرسوم رقم 91/05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

⁴انظر المادة 26 من المرسوم رقم 91/05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

أما عن السقوط من أماكن العمل العلوية ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل بأن تزود الأماكن العلوية للعمل بحواجز واقية، وفي مجال الوقاية من أخطار الحريق يجب على صاحب العمل أن يعزل أماكن العمل ومراكزها عن كل أسباب اندلاع الحريق خاصة المنتوجات والمواد السريعة الانتهاب.

كما يجب أن توزع منافذ أماكن العمل ومخارجها توزيعا يمكن من الإجلاء في حالة نشوب الحريق، إذ ينبغي أن يخصص منقذان لكل مكان عمل يحتوى على 100 عامل، كما لا يمكن أن يقل عرض للمنفذ 80 سم، كما يجب أن توضع علامات مرئية ليلا ونهارا تشير إلى الطريق الذي يؤدي إلى أقرب منفذ .

كما أدى التقدم التكنولوجي إلى تطور الصناعات الكيماوية، التي تعرض العاملين إلى العديد من الغازات والأبخرة، سواء عند استعمالها كمواد أولية مثل استخدام الكلور في صناعة المبيدات الحشرية، أو في العملية الصناعية، كما يمكن أن تصبح أكثر خطورة حين تتفاعل هذه الغازات مع غازات أخرى، إذن تختلف وتتنوع الأخطار الموجودة في بيئة العمل، ويمكن تصنيفها الى مجموعات هي :

أ. 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.

ب المخاطر الكيماوية

معظم المخاطر الصحية تنتج من استنشاق مواد كيميائية على شكل أبخرة، غازات، أثرية، أدخنة، أو من ملامسة الجلد لهذه المواد، تعتمد درجة الخطورة للتعرض للمواد الكيماوية على درجة تركيز المادة.

ج المخاطر البيولوجية

نشأ المخاطر البيولوجية نتيجة التعرض للمهني للكائنات الدقيقة الحية المعدية، وإفرازاتها السامة والطفيليات، وتنتقل الفيروسات والجراثيم عن طريق العدوى من المرضى أو من الطعام أو من المكان الملوث

د المخاطر الميكانيكية

مع الآلية هي مجموعة المخاطر التي يتعرض لها العامل نتيجة فعل أو رد فعل تعامله كالضوضاء الصادر من الآلة
كالضوضاء الصادر من الآلة¹.

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

أولى للمشرع الجزائري أهمية بالغة لتكوين العمال وإعلامهم في مجال الوقاية الصحية والأمن، بحيث يعد واحبا تضطلع به الهيئة المستخدمة فهي ملزمة بإعداد برنامج سنوي للتعليم والتكوين²، تشارك في وضعه لجنة الوقاية الصحية والأمن، وطبيب العمل³.

إذا كان التعليم والتكوين في مجال الوقاية الصحية التزام يقع على عائق الهيئة المستخدمة، فإن أي عامل يرفض متابعة التكوين دون سبب جدي، يعتبر مرتكبا لخطأ يستوجب توقيع العقوبة المناسبة طبقا لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة.

ويهدف تعليم المال وإعلامهم وتكريمهم في مجال الوقاية من الأخطار المهمة إلى تنبيههم بمواقع وأنواع الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، وإلى تدابير الوقاية الواجب اتخاذها الضمان أمنهم وسلامتهم، كما يهدف إلى تعليم العمال بقواعد المرور داخل المؤسسة، و تحديد منافذ التحدّة لاستعمالها في حالة الخطر⁴.

ثانيا: التدابير المتعلقة بالعمال

يلتزم العامل باستخدام مجموعة من الأجهزة الوقائية وهي عبارة عن أدوات ووسائل للحماية الفردية تستخدم لحماية العامل من الإصابات والمخاطر التي قد تفاجته خلال فترة العمل، إذ يحتم على العامل ارتدائها واستخدامها يوعي، ويجب على المستخدم التأكيد على ذلك

¹ عبد الرحمن نصيرة وعبد الرحمن فاطمة الزهراء، أجهزة الرقابة من حوادث العمل والأمراض في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص ضمان اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة 2014/2015، ص 49-52.
² انظر المواد من 19 إلى 22 من القانون رقم 88/07، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطلب العمل، وكذا أحكام المرسوم رقم 02/427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية (ج ر عدد 82).
³ راجع المواد 4، 5، 6 من المرسوم التنفيذي رقم 02/427، المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية (ج ر عدد 82)
⁴ بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 7

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

وبالشكل السليم مما يضمن التخفيف من الأخطار على أقل احتمال، لذا تلزم المؤسسة المستخدمة بتوفير المعدات التالية:

معدات وقاية لحماية الرأس مثل خوذات الحماية للرأس على أن تكون قادرة على امتصاص الصدمات، معدات وقاية الأقدام والسيقان وهي أحذية الحماية معدات وقاية الأذن، معدات الأيدي والأذرع فتتمثل في القفازات مخدات الأيدي، والجوارب، معدات حماية التنفس ذات الاستعمال الواحد، وجهاز التنفس عن بعد، وجهاز التنفس المحمول¹.

الفرع الثاني : دور دور لجان الوقاية و طب العمل

حدد المشرع في المادة الأولى من القانون 88/07 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 المسؤولة 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.

حتى تتمكن من الإلمام بهذه الأجهزة سننظر إلى كل من هذه الأجهزة على حدا بدء من لجان الوقاية للصحة والأمن من حيث التشكيل والمهام، وثانيا مندوبي المستخدمين أو لجان المشاركة وأخيرا لدور جهاز طب العمل في الوقاية من الأخطار المهنية .

أولاً: لجان الوقاية الصحية والأمن

تعتبر لجان الوقاية الصحية والأمن هيئات داخلية ضمن المؤسسة تلعب دورا هاما 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

¹إقليمية فيروز، مرجع سابق، ص 61-62.

هذا المجال من جهة أخرى، بحيث أنها إلزامية لدى كل جهة مستخدمة، ونتيجة لهذا الدور ستحاول التعرف على تنظيم هذه اللجان وعملها واختصاصاتها¹.

1. تنظيم لجان الوقاية الصحية والأمن:

لجان الوقاية الصحية والأمن في التشريع الجزائري على نوعين: اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، ولجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن.

أ. اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى المؤسسة (لجنة المؤسسة ولجنة الوحدة)

وضع المشرع الجزائري عناية 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 العمومية².

إذ اشترط لتأسيسها تشغيل الهيئة المستخدمة لأكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة المدة، وهذا وفقا لنص المادة الثالثة والعشرون من القانون رقم 88/07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب "العمل" تؤسس وجوبا لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة...³.

ثم أكد هذه القاعدة في المرسوم التنفيذي رقم 05/09 المتعلق بهذه اللجان وأسمائها بـ "لجنة المؤسسة"، أما إذا كانت للمؤسسة المستخدمة تشغل عدد عمال يفوق الخمسين (50) عاملا فالزامي وإجباري قيامها بتشكيل مصلحة للوقاية الصحية والأمن، أو كلما اقتضت ذلك أهمية الهيئة المستخدمة، أو طبيعة نشاطاتها، مثلا حين تمارس أحد النشاطات التابعة لقطاع الصناعة،

أو لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري⁴، وإذا كانت المؤسسة مكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل واحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن تدعى بـ "لجنة الوحدة"، وتعتبر المديرية العامة للهيئة المستخدمة بمثابة المقر⁵.

¹- سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم تخصص القانون الخاص كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، ص 232.

²المادة 2 من القانون رقم 88/07، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطلب العمل.

³المادة 23 من القانون، 88/07، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطلب العمل.

⁴المادة 26 من القانون، 88/07، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

⁵المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 09:05 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ومدوبي الوقاية الصحية والأمن.

كما نص المشرع الجزائري في المادة الثانية والعشرون من المرسوم التنفيذي رقم 05/09 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن وندوبي 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.

ويختلف عدد أعضائها بين الوحدة والمؤسسة وذلك كما يلي: على مستوى الوحدة تكون من عضوين يمثلان مديرية الوحدة، وعضوين يمثلان عمال الوحدة، أما على مستوى المؤسسة فتتكون من ثلاثة أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة وثلاثة أعضاء يمثلون عمال المؤسسة، ويعين هؤلاء الأعضاء لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد دون أن يحدد المشرع الجزائري عدد المرات التي تحدد فيها العهدة¹.

ب - لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن

لجنة ما بين المؤسسات هي لجنة متساوية الأعضاء، تضم نفس عدد الممثلين للعمال وأرباب العمل وتتكون 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 وهذا تطبيقا لنص المادة الرابعة والعشرون من القانون رقم 88/07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والتي تنص 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"

ويجب على كل مؤسسة من المؤسسات المعنية أن تعين ممثلا واحدا عن الجهة المستخدمة وممثلا من جهة العمال².

2. إختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن

تقوم لجان الوقاية الصحية والأمن باختصاصات تختلف بحسب نوعها ما إذا كنا بصدد لجنة من لجان الوحدة أو لجنة من لجان المؤسسة، فبالنسبة لاختصاصات لجان الوحدة فإنها تقوم بتفتيش أماكن العمل قصد التأكد من توفر الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة والنظافة

¹ المادة 12 من المرسوم التنفيذي 05/09 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن.
² سكيل رقبة ، نفس المرجع ، ص 242.

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

الصحية، احترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية، مراجعة الآلات والمنشآت والأجهزة الأخرى، الصيانة الحسنة والاستعمال الحسن لأجهزة الحماية، كما أنها تقوم بتقييم نتائج هذا التفتيش ومن صلاحياتها أيضا:

التأكد من تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن، إقترح التحسينات التي تراها ضرورية، إجراء كل تحقيق إثر وقوع حادث عمل أو مرض مهني خطير لمعرفة أسباب حدوثه بهدف الوقاية¹، للمساهمة في إعلام العمال وفي تكوين المستخدمين المعنيين وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، تنمية الإحساس بالخطر المهني والشعور بالأمن لدى العمال، إعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

أما بالنسبة لاختصاصات لجان المؤسسة فإنها تكلف بتنسيق نشاطات لجان الوحدة وتوجيهها وكذا جمع كل المعلومات والوثائق التي من شأنها المساهمة في تطوير الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الوحدات وتدعيمها.

ثانيا: مندوبي المستخدمين أو لجان المشاركة

أقر المشرع الجزائري في الباب الخامس من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل حق مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة وتتم هذه المشاركة كما يأتي: بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على -عشرين (20) عاملا على الأقل بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة المتخطين ضمن نفس الهيئة المستخدمة².

ويمارس مندوب المستخدمين المنتخب صلاحيات لجنة المشاركة في الحالات التي تتوفر فيها الهيئة المستخدمة على مكان عمل متميز ووحيد³.

1. تعيين مندوبي المستخدمين وتشكيل لجنة المشاركة

ينتخب مندوبي المستخدمين من طرف العمال للمعنيون 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.

¹المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 05/09 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

²المادة 91 من القانون 90/11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل ج ر عدد (17) معدل ومتسم بالقانون رقم 9179-29 مؤرخ في 21/12/1991 (ج ر عند (68)، ومتسم بالمرسوم التشريعي رقم 94/03 مؤرخ في 11/04/1994 (ج ر رقم (20) معدل ومتسم بالأمر رقم 96/21 مؤرخ في 9/7/1996 (ج ر عدد 43).

³المادة 93 مكرر من القانون 90/11 يتعلق بعلاقات العمل.

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

ويتحدد عدد هؤلاء المندوبين كالتالي:

إذا كان عدد عمال المؤسسة ما بين 20 إلى 50 عاملاً يعين مندوب واحد.

إذا كان عدد عمال المؤسسة ما بين 51 إلى 150 عاملاً يعين مندوبان.

إذا كان عدد عمال المؤسسة ما بين 151 إلى 400 عاملاً يعين أربعة مندوبين.

إذا كان عدد عمال المؤسسة ما بين 401 إلى 1000 عاملاً يعين ستة مندوبين.

ويخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عاملاً إذا تجاوز عدد العمال 1000 عاملاً.

تعد لجنة المشاركة أنظمتها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتباً يتكون من رئيس ونائب رئيس، عندما تتكون من مندوبين الدين للمستخدمين على الأقل².

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.

ز- إعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ما عدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي الكتمان والسرية³.

ثالثاً: جهاز طب العمل

خصص المشرع الجزائري الفصل الثالث من القانون رقم 88/07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل للقواعد العامة في مجال طب العمل، وجعل هذا الأخير التزاماً يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة يتوجب عليها التكفل به⁴ وضمان أماكن العمل ممارسته ضمن أماكن العمل نفسها⁵ إذ تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزءاً لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية في إطار المهام المحددة في التشريع الجاري به العمل .

¹ اللجنة المشاركة هي لجنة مكونة من مجموع مندوبي المستخدمين حسب المادة 91 من القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل.
² مزارى أحلام ، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة وهران، 2011/2012، ص 26.

³ المادة 94 من القانون 90/11 يتعلق بعلاقات العمل.

⁴ المادة 13 من القانون 88/07، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطلب العمل.

⁵ المادة 14 من القانون 88/07، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطلب العمل.

1 أهداف 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 قدرتهم الإنتاجية والإبداعية، حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم، تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في أماكن العمل، وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها، تعيين وابقاء العمال في عمل يتماشى وقدرتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع الإنسان وكل إنسان مع مهمته تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل، تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل، تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية والأمراض ذات الطابع المهني¹.

بعدما تم التطرق إلى أهداف طب العمل، كان لا بد من معرفة تنظيمه ومهامه

2- تنظيم طب العمل

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 وموقعها الجغرافي طبقا للأهداف المسطرة في ميدان التخطيط الصحي².

يمارس طب العمل في أماكن العمل نفسها، وإذا لم تتمكن المؤسسة المستخدمة من إنشاء مصلحة لطب العمل يتعين عليها إما المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي، أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي وذلك حسب اتفاق نموذجي. وفي حالة تعذر الإستجابة لطلب المؤسسة المستخدمة فهنا يتعين على هذه الأخيرة إبرام اتفاق مع أي هيكل مختص في طب العمل، أو أي طبيب مؤهل وذلك حسب إنفاق نموذجي³.

¹المادة 12 من القانون، 88/07، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطلب العمل.

²المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 93/120 مؤرخ في 15 مايو 1993، يتعلق بتنظيم طلب العمل (ج رعدد (33).

³المادة 14 من القانون، 88/07، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

3- مهام طب العمل

يقوم طب العمل بمجموعة من المهام في سبيل تأمين بيئة العمل من الأخطار المهنية ولعل من أهمها:

أ- المهام الوقائية:

انطلاقاً من هدف طب العمل، والذي يتمثل أساساً 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.

. المراقبة الطبية:

يهدف طب العمل إلى الحيلولة دون تعرض العامل لأي وهن بدني أو ذهني، وحمايته من الأمراض المهنية وحوادث العمل، وهذا عن طريق وقاية صحة العمال بواسطة الفحوص التي تتولاها مصالح طب العمل بالمؤسسة، مراقبة أماكن العمل.

من حيث توفر شروط النظافة والأمن ووسائل الإسعاف، تحسين ظروف العمل بما ينعكس إيجابياً على صحة العمال، حماية البيئة والمحيط الطبيعي، إخضاع وجوبا كل عامل أو ممتحن للفحوص الطبية الأولية الخاصة بالتشغيل وتلك الخاصة باستئناف العمل، فضلا عن ذلك يمكن أن يستفيد العامل من فحوص تلقائية بناء على طلب شخصي منه.

إجراء فحص طبي دوري لعمال المؤسسة المستخدمة مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها.

إجراء فحوص طبية لإستئناف العمل عند رجوع العامل من عطلة مرضية تجاوزت ثلاثة (3) أسابيع، والغاية من خضوعه للمراقبة الطبية لمعرفة الآثار التي قد يخلفها المرض، ومدى إمكانية مزاولة العامل لمهامه المعتادة¹.

لطبيب العمل أن يأخذ عينات من العمال الإجراء التحاليل عليها، أو لأي غرض آخر مادام يهدف لحماية صحة العامل، ويحول له القانون إمكانية الاستعانة بطبيب اختصاصي، أو الأمر ببعض الفحوص التكميلية من أجل تحقيق الأغراض التالية: تحديد الأهلية الصحية لمنصب العمل، سيما اكتشاف الإصابات التي تتفق مع منصب العمل، اكتشاف الأمراض المعدية، التحقق من إصابة العامل بمرض مهني.

. مراقبة شروط العمل:

¹سكيل رقبة، مرجع سابق، ص 276/277

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

- طبيب العمل بمثابة مستشار للهيئة المستخدمة، وذلك بإشرافه على مكان العمل من الناحية الصحية، سواء على مستوى البنية الجسدية، أو النفسية. 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.

ب المهام العلاجية

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 للمصابين أو الإسعافات الطبية التي تقدم للمصاب في مكان العمل حفاظا على حياته، للتقليل من مضاعفات الإصابة إلى حين نقله للمستشفى، كخدمات الإنعاش وإيقاف النزيف الداخلي وعلاج الصدمات، بالإضافة إلى هذه المهام فإن العمل يقوم بإعداد تقرير سنوي يبين فيه تنظيم الأنشطة الطبية التي قام بها .

المطلب الثاني: دور مفتش العمل و هيئات الضمان الإجتماعي

تمارس الرقابة الخارجية على المؤسسة المستخدمة، من طرف مفتش العمل، وذلك من خلال المساهمة ميدانيا في مجال قانون العمل والحرص على احترام أحكامه لا سيما من قبل أرباب العمل.

فهو من هذا المنظور يقدم ضمانا قوية للعامل، الذي قد يضطر في كثير من الأحيان إلى التنازل بصفة غير إرادية عن بعض حقوقه بسبب الظروف الاجتماعية التي يعيشها والناجمة أساسا عن انتشار البطالة وارتفاع نسبة العاطلين عن العمل.

كما أن الرقابة الخارجية لا تقتصر على مفتشية العمل فقد تمارسها هيئة الضمان الاجتماعي كما سيتم التطرق إليه لاحقا.

الفرع الأول : دور مفتش العمل

تعتبر مفتشية العمل الجهاز الإداري الذي يسهر على تطبيق تشريع العمل، وتشكل مراقبة تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن في المؤسسات الموضوعة تحت رقابتها، جزء مهما من اختصاصاتها، ولمعرفة هذا الجهاز أكثر سنتطرق لتعريفه ثم لصلاحياته.

أولاً: تعريف مفتش العمل

يعتبر مفتش العمل همزة الوصل الرئيسية لأرباب العمل والعمال إذ تنص المادة السابقة من القانون رقم 90/03 المتعلق بمفتشية العمل على مايلي:

"مفتشو العمل أعوان مخفون يؤهلون في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمال التالية:

-تحرير ملاحظات كتابية.

- تقديم الاعذارات.

-تحرير محاضر المخالفات.

-تحرير محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها¹.

ثانياً: صلاحيات مفتش العمل في مجال الرقابة

تتمثل صلاحيات مفتش العمل في:

1 القيام بالزيارات الميدانية

إذ يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات ميدانية إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومحال 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 تطبيقها².

يمكن لمفتشي العمل أن يقومو بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من إحترام الأحكام القانونية والتنظيمية، ويمكنهم أن يقومو خصوصا بمايلي: الإستماع إلى أي شخص بحضور شاهد أو بدونه فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمتهم أخذ عينة من أي مادة مستعملة قصد تحليلها، طلب الإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في

¹عمران 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، ص 20/21.

²المادة 5 من القانون 90/03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل معدل ومتمم، (ج) ر رقم (6).

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

تشريع العمل أو تنظيمه بغية التحقق من مطابقتها واستئناسها أو استخراج خلاصات منها، التماس عند الحاجة آراء أي شخص مختص أو مساعدته أو إرشاداته لاسيما في مجال الوقاية والأمن وطب العمل¹.

2- مهام مفتش العمل بعد الإنتهاء من الزيارات الميدانية

المفتشوا العمل كما ذكرنا سابقا بعد انتهاء الزيارات للميدانية أن يحرروا الملاحظات الكتابية والإعذارات ومحاضر لمخالفات كلما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، ويقدرن حسب كل حالة مدى ملائمة تحرير إحدى الوثائق المذكورة سابقا. وإذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يوجه إلى المستخدم إعذارا للامتثال للتعليمات مع تحديد أجل لذلك، فضلا عن ذلك إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، يحرر مفتش العمل فورا محضر للمخالفة ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب إنقائها، ويمكن له أيضا في هذا الصدد أن يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليميا اللذان يتخذان جميع التدابير اللازمة بعد إخطار المستخدم².

¹عمران فوزي ، وعزني وليد، مرجع سابق، ص 22-23.

²- المواد من 7-11 من القانون 90/03، يتعلق بمفتشية العمل.

3- تلقي الشكاوى

قد ترتكب للمؤسسة المستخدمة بعض المخالفات أو التجاوزات، تحدد صحة العمال وأمنهم، وقد يكون الوضع أخطر من ذلك، إذ تكون فيه حياة العمال مهددة وخوفا من تحقق الخطر، منح المشرع لبعض الأطراف صلاحية إعلام مفتش العمل بالانتهاكات التي تعرفها المؤسسة، حتى يتكفل بالتصدي لها باعتباره المختص بذلك قانونا.

- تلقي الشكاوى من طبيب العمل في حالة أن المستخدم لم يعر أهمية لقراراته الخاصة بتحسين ظروف العمل، وكذا بعض القرارات الأخرى التي يقرر بموجبها تغيير منصب أحد العمال، بسبب مرض أو حادث عمل أو لم يأخذها أصلا بعين الاعتبار 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 الشكاوى من أعضاء لجان الوقاية في حالة لاحظوا تهاونا مفرطا ينذر باحتمال وقوع خطر على العمال، مع رفض أو تجاهل المؤسسة المستخدمة إتخاذ الإجراءات المناسبة¹.

الفرع الثاني : دور هيئات الضمان الاجتماعي

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، وهو لا يقدم خدماته لكل العمال بل يراعي شرطا أساسيا وجوهرا تتوقف بموجبه الحماية، هو دفع

¹قالية فيروز، مرجع سابق، ص 84 85.

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

الاشتراكات عن العمال ليلتزم بعدها بتقديم مجموعة من الإجراءات تهدف إلى الوقاية من الأخطار المهنية.

وعليه سنتعرض فيمايلي إلى الحماية الوقائية للعامل من الأخطار المهنية من قبل الضمان الاجتماعي.

أولاً: هيئات الضمان الاجتماعي المسؤولة عن الحماية الوقائية

تتوزع هيئات الضمان الاجتماعي على مستوى تراب الوطن لتمكين الهيئة من القيام بمهامها، ويتم ذلك من خلال جمع المعلومات المتعلقة بالأخطار المهنية.

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

ضمان مصلحة الأداء المستحقة، والمتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والحوادث المهنية، النشاطات التي تتكفل بها في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، إذ تكتفي بتحصيل اشتراكات ومراقبة التزامات الخاضعين للضمان الاجتماعي والقيام أيضاً بالتحصيل، ممارسة المراقبة الطبية، ضمان التسيير الدائم للوسائل المادية والبشرية للوكالة، وتطبيق الاستثمارات المخصصة للوكالة، بالإضافة لتسيير الهياكل ذات الطابع الصحي والاجتماعي التابعة لاختصاصاتها.

أما على المستوى الجهوي هناك مصلحتين جهويتين، الأولى مكلفة بالجمع والمراقبة، والتحويل إلى مصلحة المعلومات والثانية مصلحة المراقبة وإجراء التحقيقات يكون الغرض منها معرفة الطابع المهني للحدث، وهذه المصلحة يظهر دورها بعد وقوع الخطر المهني. وأخيراً على المستوى الوطني هناك المديرية الفرعية للوقاية من الحوادث وتحتوي على

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

مصلحتين، الأولى مكلفة بجمع المعلومات وتشرها، والثانية بالتصريح عن كل مبادرة للوقاية تقوم بها مصالح الحماية الاجتماعية¹.

ثانياً: الانتساب للضمان الاجتماعي شرط للاستفادة من الحماية من الأخطار المهنية يفرض القانون التزامات على صاحب العمل تتمثل أساساً في أداء الاشتراكين نفسه باعتباره

صاحب عمل، أو عن العمال المشغلين عنده، طبقاً لأحكام القانون، وتقدير هذه الاشتراكات يكون على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل، ونظراً لأهميتها وضع المشرع

أحكاماً صارمة لضمان الوفاء بها، فبالنسبة للاشتراكات يتعين على كل صاحب عمل أن يوجه إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليمياً تصريحاً بالنشاط في ظرف العشرة (10) أيام التالية للمشروع في النشاط²، ويترتب على عدم التصريح بالنشاط من طرف المكلف دفع

غرامة قدرها 2000 دج بالإضافة إلى 10%. عن كل يوم تأخير³، وهي نفس التي فرضها المشرع للتصريح بالعامل⁴، وفي حالة خولفت هذه المادة يفرض الضمان الاجتماعي غرامة مالية قدرها 500 دج عن كل عامل غير منتسب ونسبة 20% غرامة عن كل شهر تأخير⁵. 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 يوماً التالية لمرور كل شهر⁶.

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

¹ - عبد الرحمن نصيرة ، وعبد الرحمن فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 95 – 96.
² المادة 6 من القانون 83/14 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (ج) و عدد 28) المعدل بقانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 (ج ر عدد 72).
³ - المادة 7 من القانون 83/14 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.
⁴ - المادة 10 من القانون 83/14 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.
⁵ المادة 13 من القانون 83/14 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي
⁶ سماني الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، الطبعة الأولى، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 27.

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

عمال، أما بالنسبة للتصريح السنوي، فيتعين على صاحب العمل أن يوجه في ظرف الثلاثين (30) يوماً التي تلي انتهاء كل سنة ميلادية إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة، تصريحاً إسمياً بالأجور والأجراء، يبين الأجور المتقاضاة بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر، وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة عن كل عامل، وتحدد نسبة الاشتراك به 29% منها 2% لتغطية حوادث العمل والأمراض المهنية كالتالي:

24% من أساس الضمان الاجتماعي يتحملها المستخدم و5% يتحملها العامل.

وفي 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 جزائي، ويكون صاحب العمل ملزماً يدفع غرامة تحدد بنسبة 5%¹.

أما في حالة عدم دفع رب العمل للاشتراكات المحددة، فهئية الضمان الاجتماعي تمنحه أجلاً للتسديد لمدة ثلاثين يوماً، وإذا لم يستجب فتلجأ هذه الأخيرة إلى التحصيل الإجباري.

ثالثاً : تدابير الوقاية الخاصة بالضمان الاجتماعي

تضمن التشريع عدة قواعد خاصة بالوقاية وتتمثل أساساً مهمة الصندوق الوطني للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية فيما يلي: المشاركة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وذلك من خلال نشاطات مباشرة تقوم بما هيكله الخاصة، المساهمة في تمويل نشاطات نوعية مبرمجة، إبداء الرأي حول جميع النصوص التشريعية والتنظيمية التي لها علاقة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية².

ويمكن أن تشتمل أيضاً نشاطات الوقاية من الأخطار المهنية الخاصة بالضمان الاجتماعي على ما يأتي:

¹المادة 15 من القانون 83/14 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.
²المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 97/424 مؤرخ في 10 رجب عام 1418 الموافق ل 11 نوفمبر 1997 يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون 83/13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم .

الفصل الأول: الحماية القانونية المسبقة للعامل من الأخطار المهنية

تقديم اقتراحات إلى الوزارة المكلفة بالعمل لاتخاذ تدابير عامة للوقاية في ميدان الأخطار المهنية، والمطالبة بتطبيقها على كافة أصحاب العمل المعنيين، طلب تدخل مفتشية العمل قصد تطبيق الإجراءات المنصوص عليها قانونا في حالة إثبات مخالفات لتدابير الوقاية من الأخطار المهنية، اقتراح وتطبيق تدابير التحفيز (تخفيض من مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية) أو المعاقبة (زيادة في مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية)، وذلك حسب ما يكون قد قدم أو لم يقدم صاحب العمل من مجهودات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، وما يكون قد اتخذ أو لم يتخذ من التدابير التي أمليت عليه¹.

¹ - المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 97/424، يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

تعتبر الوظيفة الأساسية للتأمينات الاجتماعية هي درء الأخطار الاجتماعية ومواجهة آثارها من خلال تقديم الأداءات والتعويضات لأفراد المجتمع أو بعضهم عن نتائج الأخطار المهنية.

وتطبيقا للحماية القانونية للعامل، فقد كرس القانون للضحية نظاما تعويظيا جراء ما أصابه إذا ثبت الطابع المهني للحادث.

وينشأ الحق في الأداءات أيا كانت طبيعتها دون شرط مدة العمل، فالشرط الوحيد هو ضرورة التصريح بحادث العمل أو المرض المهني لتمكين المصاب من الإستفادة من الأداءات التي نص المشرع الجزائري.

لذلك سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين، مبحث ندرس فيه الأدوات التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي للعامل المصاب والمبحث الثاني نتناول فيه الحصول على التعويض.

المبحث الأول : التعويضات التي يستفيد منها العامل المصاب

يتضمن قانون حوادث العمل والأمراض المهنية للعامل المصاب بحادث عمل أو لذوي حقوقه الاستفادة من الأداءات العينية بغض النظر عن سبب الإصابة، ولا يشترط للاستفادة من هذه الأداءات سوى إثبات صفة المؤمن الاجتماعي للعامل من جهة، إلى جانب إثبات إصابته بحادث عمل أو مرض مهني من جهة أخرى¹.

ولا يهم أداء المستخدم لاشتراكات التأمين أو تخلفه في أدائها، فعند تعرض العامل

لحادث العمل تعوضه هيئة الضمان الاجتماعي المعني بالأداءات العينية والنقدية التي

¹ بودينار إيمان ، التعويض عن حوادث العمل لدى هيئات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم الجزائر، سنة 2017، من 42.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

سنتطرق لها في المطلب الأول، والأداءات التي تمنح في حالة العجز للعامل وفي حالة

الوفاة التي سنتطرق لها في المطلب الثاني.

المطلب الأول : التعويضات العينية و النقدية

في حالة تحقق الإصابة للعامل، سواء كان حادثا أو مرضا مهنيا، تترتب للعامل حقوق تجاه مؤسسة الضمان الاجتماعي باعتباره مؤمنا لديها بشرط أن يكون صاحب العمل قد دفع مسبقا اشتراكات لتأمين هذه المخاطر. تقدم هيئة الضمان الاجتماعي نوعين من الحقوق حقوق عينية وحقوق نقدية، ويؤدي هذا التنوع إلى زيادة المزايا التي تتمتع بها الضحية، وتهدف في مجملها إلى التكفل التام بالعامل ومحاولة القضاء على كل أثر يمكن أن تخلفه الإصابة، وإذا تعذر ذلك تلتزم بتقديم البديل¹.

الفرع الأول : التعويضات العينية

تتمثل الأداءات العينية لتأمين العامل المصاب التكفل بمصاريف العناية الطبية والعلاجية لصالح المؤمن له ولذوي حقوقه وهي تغطي مصاريف العلاج، الجراحة، الأدوية والإقامة بالمشفى الفحوص البيولوجية والكهروديوغرافية وغيرها، ما تجدر الإشارة إليه أنه لا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تقدم الأداءات العينية إلا إذا وصفت العلاجات من طرف طبيب و شخص مؤهل قانونا لهذا الغرض. كما يهدف التعويض العيني إلى إعادة التأهيل الوظيفي والتكليف المهني للعامل ومنح الأجهزة التعويضية، ويتتمل في جميع الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء حصل انقطاع عن العمل أو لا، وبدون

¹قالبية فيروز ، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر ، سنة 2012، ص 98.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

تحديد للمدة. ومن بين الأداءات العينية الحق في العلاج والأجهزة التعويضية بالإضافة إلى إعادة التأهيل والتكيف المهني.

أولا : تقديم العلاج

يقصد بالعلاج والرعاية الطبية تقديم الخدمات والمستلزمات العلاجية المختلفة التي يستلزمها مرض المؤمن له اجتماعيا، حيث يتم التكفل بمصاريف العناية الطبية والعلاجية والوقائية للمستفيد من التأمين، وذلك من خلال تغطية الخدمات التي يؤذيها لهم الأطباء بما فيهم الأخصائيون. يؤذي العناية الطبية الممارس العام والأطباء الإختصاصيون بما في ذلك أخصائي الأسنان، على أن تقد للمصاب إلى أن يشفى من إصابته ويعود إلى عمله أو إلى حيثثبوت العجز وتقدير نسبه يتم ذلك بناء على تقرير طبي يدونه الطبيب يختاره المصاب، فيحرر شهادة الشفاء أو يحدد نهاية العلاج والاستقرار وضع العامل وثبوت العجز.

تمثل هذا العلاجات فيما يلي:

* عندما تكون المصاريف التي يلتزم بها المؤمن له بمناسبة أي إجراء طبي أو

سلسلة إجراءات خصص لها في المدونة العامة للإجراءات المهنية .

* عندما يثبت أن المستفيد مصاب بإحدى العلل المنصوص عليها.

عندما يلتزم المؤمن له بمصاريف عمليات التزويد بالدم أو بالمصل أو بمشتقاتها

أو في حالة وضع مواليد ولدوا قبل الأوان في محضنة.

* عندما تكون المصاريف الملتزم بها تتعلق بمايلي :

-التجهيزات الكبرى.

-الجبارة الفكية الوجهية.

-إعادة التدريب الوظيفي.

-إعادة التكيف الوظيفي.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

فكل هذه العلاجات تكون في وثيقة مرض يؤشر عليها الطبيب المعالج وجوبا وتقدم إلى هيئة الضمان الاجتماعي لإجراء المراقبة عليها من طرف الطبيب المستشار ليقرر قبولها و رفضها، وذلك من أجل تسديد مصاريفها¹.

ثانيا : الأجهزة التعويضية

قد ينتج عن الإصابة فقد العامل لأحد أعضائه أو أحد حواسه مما يمنعه من مزاوله عمله الأصلي أو أية وظيفة أخرى، فيصبح بحاجة للإمداد بأجهزة تعويضية عما يفقده حتى شفائه أو تلازمه طيلة حياته².

تشمل تغطية مصاريف الأجهزة رد مصاريف شراء الأجهزة التبديلية والجبارية وتركيبها وإصلاحها وتجديدها حسب الشروط التقنية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به كما أن رد مصاريف هذه الأجهزة والأعضاء البديلة يعتبر من الأداءات العينية للتأمين على المرض، وأردّ هذه المصاريف من هيئة الضمان الاجتماعي يشترط المشرع أن تكون هناك موافقة قبلية صالحة أولية من الصندوق. غير أن المشرع أكد صراحة على أنه لا ترد أية مصاريف خاصة بالأجهزة أو الأعضاء ذات الأهمية الكبرى، ما لم تقبل هيئة الضمان التكفل بها مقدما بناء على بيان تقديري للمبلغ الذي يقدمه المؤمن له، وذلك عن طريق إجراء المراقبة الطبية من طرف الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان والذي يراقب أحقية المؤمن له واستفادته من هذه الأجهزة أو الأعضاء البديلة، فهنا يصدر إذن قرار طبي إما بالقبول أو بالرفض، وفي الحالة الأخيرة يمكن للمؤمن له الاعتراض على هذا القرار الطبي بالرفض، وذلك من خلال طلب إجراء خبرة طبية³.

¹سماني الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 79-80

²بودينار إيمان، المرجع السابق، ص 44.

³سماني الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، من 96.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

ومن جهة أخرى لا يكون للمؤمن له الحق إلا في جهاز واحد عن كل عائق، غير أن بعض المعطوبين لهم الحق في الحصول على جهاز مؤقت قبل الحصول على جهاز نهائي بعد

استشارة الطبيب المختص لدى هيئة الضمان الاجتماعي، وللاستفادة المؤمن من الجهاز أو العضو الاصطناعي يمكن للهيئة قبل البدء في أمر التكفل بمصاريف شراء أي جهاز أو عضو بديل، أو تركيبه أو إصلاحه، أن تقوم بأية مراقبة تقنية تراها مفيدة قصد التأكد من ضرورة شراء الجهاز أو إصلاحه والتحقق من كونه يلئم عطب المؤمن له أو عجزه، وكذلك احترام المزود بالشروط التقنية المقررة في التنظيم¹.

وتشمل الأجهزة الصناعية والتعويضية فيما يلي:

- الأجهزة التعويضية للعيون وهي: النظارات بأنواعها، العيون الصناعية، العدسات اللاصقة.
- الأجهزة التعويضية للأسنان الطاقم الكامل، التركيبات الجزئية.
- الأجهزة التعويضية للجراحة العظام الأطراف السفلية والعلوية، أجهزة سائدة للعمود الفقري والأطراف، والعكاكيز والعصي بأنواعها والكراسي المتحركة.
- الأجهزة التعويضية للأذن (سماعات الأذن)².

ثالثاً : إعادة التأهيل الوظيفي والتكيف المهني

المشرع نص على تعويض المصاريف الناجمة عن إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء

وإعادة التأهيل المهني والتي تجري للمؤمن له بعد وقوع له حادث أو إصابته بمرض ينتج عنه ضعف أو قصور في أحد أعضاءه، الأمر الذي يستلزم في كلا الحالتين اللجوء إلى عملية التأهيل الوظيفي للعضو المصاب وتدريبه حتى يشفى ويصبح في حالة جيدة، فاللجوء إلى إعادة التدريب أو إعادة التأهيل للعضو المصاب يتطلب اللجوء إلى عيادات عامة أو خاصة والتي تتطلب مصاريف لكل حصة خاصة بهذه العملية، وبالتالي فالمؤمن

¹سماني الطبيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي المرجع السابق، من 87.

²قالية فيروز، المرجع السابق، 103.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

له يحق له التعويض عن هذه المصاريف، وهذا من شأنه أن يخفف العبء على المؤمن له اجتماعيا المصاب في أحد أعضائه، ومن جهة أخرى يضمن الرعاية الصحية له¹.

ويكون للمستفيد الحق فيما يلي على وجه الخصوص:

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

- مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة.

- مصاريف التنقل

- التعويضات اليومية إذا لم يحصل الجبر أو في قسط التعويضات اليومية يفوق المبلغ المناسب

للربع إن حصل الجبر وكان المصاب حائزا على ربع العجز الدائم².

ملاحظة : للمصاب الذي يصبح على إثر الحادث غير قادر على ممارسة مهنته لا تتأذى له إلا

بعد إعادة التكيف الحق في تكييفه مهنيا داخل المؤسسة أو لدى صاحب العمل

لتمكينه من تعلم ممارسة مهنته من اختياره³.

الفرع الثاني : التعويضات النقدية

تشمل تعويضات العجز المؤقت عن العمل والتعويضات العائلية، ومعاشات الشيخوخة

والعجز والوفاة (بالنسبة لعائلة المتوفي) وغير ذلك من الإعانات النقدية التي تصرف

للمؤمنين عند الاستحقاق.

والتقديمات العينية قد تكون لمرة واحدة كتعويض نهاية الخدمة أو تعويض نفقات الدفن

وقد تكون دورية كمعاش الشيخوخة ومعاش العجز والتعويضات العائلية ومعاش

أصحاب الحق وبعد وفاة المورث.

وفي منطلق الأحوال يجب أن تكون كافية لضمان الحد المعقول من الحياة الإنسانية⁴ إن

مواصلة تقديم الأدعاءات النقدية من قبل هيئة الضمان الاجتماعي للمستفيد مرهون

¹سماني الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، من 88.

²المادة 31 من القانون رقم 5/15 المعدل والمتمم قانون رقم 83/11.

³سماني الطيب، حوادث العمل الأمراض المهنية المرجع السابق، ص 72-73.

⁴حسين عبد اللطيف حمدان ، الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة

الأولى 2005 من 170.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

بالتزاماته تجاه الهيئة والمتمثلة في :

امتناع المؤمن له أي المريض عن كل نشاط مهني مأجور أو غير مأجور إلا بإذن من هيئة الضمان الاجتماعي.

. خضوع المؤمن له للفحوص والكشوف الطبية والمعالجات التي تقررها حالته تحت مراقبة هيئة الضمان الاجتماعي وبالتعاون مع الطبيب المعالج.

يجب على المريض أن لا يغادر منزله إلا بأمر من الطبيب الذي يصف له ذلك بغرض علاجه، كما يجب عليه أن لا يقوم بأي تنقل طوال مدة مرضه دون إذن مسبق من هيئة الضمان.

تجري هيئات الضمان الاجتماعي جميع التحقيقات اللازمة بواسطة أعاونها المؤهلين، وفي حالة تأكد الهيئة من عدم مراعاة المريض للالتزامات السالفة الذكر يجوز لها أن توقف تقديم الأداءات أو التقليل منها أو منعها¹.

بذلك سنتناول في العنصر الأول الحق في التعويض اليومي والعنصر الثاني إنتهاء الاستفادة من هذا التعويض

أولاً : الاستفادة من التعويض اليومي

بالإضافة إلى الحق في التكفل بمصاريف العلاج والعناية الطبية للعامل وذوي حقوقه التي سبق التطرق لها ينشأ كذلك لمستفيد من الضمان الاجتماعي في باب الحماية الأداءات النقدية فالعامل له الحق في تعويضة يومية عن الأجر الذي كان يتقاضاه وفقده² التعويضات اليومية لا تستحق إلا إذا أثبت المصاب عند وقوع الحادث أو في تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني ممارسة نشاط مهني يخوله الحق في الأجر، وبالتالي فإن العامل المصاب لا يملك الحق في الاستفادة من التعويضات اليومية إلا إذا أثبت وقوع الحادث أو في تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني ممارسة نشاط مهني يخوله في الاستفادة من أجر شهري³.

¹بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، من 252.

²سماني الطبيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، من 119.

³سماني الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، من 75.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

فالتعويض اليومي لا يعتبر أجرا بل تعويضا مما يترتب عنه النتائج التالية:

لا يجوز الجمه بينه وبين الأجر.

- يشترط لاستمرار صرف هذا التعويض أن يظل العامل خاضعا للتأمين الاجتماعي على اعتبار أن العلة في منحه هي حيولة الإصابة بينه وبين أداء عمله. ويقدر التعويض اليومي بحسب الأجر المستحق والمسدد عنه إشتراك التأمين لذلكيتين وقفه عند بلوغ التقاعد أو ثبوت العجز أو الوفاة¹.

التعويضات اليومية تساوي الأجر اليومي للمنصب المتقاضي على أن لا يتجاوز القسمة من الأجر الشهري، ولا يمكن في كل الأحوال أن يقل عن 1/30 من المبلغ الشهري الأدنى المضمون².

ثانيا : كيفية دفع التعويضة اليومية

تدفع التعويضة اليومية للضحية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة³ فهنا يتضح لنا أن العامل المصاب بحادث عمل أو مرض مهني يستفيد من تعويضة يومية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة إصابته بحادث العمل خلال كل فترة العجز عن العمل، هذه الفترة التي تسبق إما الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة. بمعنى أن يستفيد العامل من التعويضات اليومية ثم يشفى تماما من الإصابة أو يجبر جرحه فقط أي أن العامل لا يزال في حالة عجز، ويعد تحديد تاريخ الجبر تعبيراً عن إستقرار الحالة الصحية للعامل المصاب فقط، ذلك أنه بعد تحديد تاريخ الجبر ينتقل العامل المصاب من مرحلة العجز الكلي المؤقت الاستفاد من التعويضات اليومية إلى مرحلة الاستفاد من العجز الجزئي الدائم والتي عادة ما تمنح في شكل نسبة عجز للعامل المصاب.

بينما يمكن أن تسبق هذه المرحلة وفاة العامل فينا هذا الأخير يستفيد فقط من التعويضات اليومية السابقة لوفاة، أما ذوي حقوقه يستفيدون بعد وفاته بمنحة الوفاة. أما إذا حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث في حالتي الإنتكاس أو الإشتداد، فإن التعويضة اليومية أيضا

¹قالية فيروز، المرجع السابق، ص 107.

²بودينار إيمان، المرجع السابق، من 47.

³سماني الطيب ، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، من 38.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

تدفع للعامل المصاب مع مراعاة تبرير فقدان الأجر (بمعنى أن يكون التوقف عن العمل مبرر من طرف مصالح الضمان الاجتماعي عن طريق المستشار)، وذلك ابتداء من اليوم الأول للتوقف عن العمل¹.

ثالثا : إنتهاء الإستفادة من التعويض

يستحق التعويض اليومي حتى التاريخ الذي يحدد أجلا للشفاء أو الجبر أو الوفاة مع دخول الغاية، فيتضح لنا أن العامل المصاب بحادث عمل يستفيد من تعويضات يومية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث، مع الأخذ بعين الاعتبار أن يوم الحادث يكون على نفقة صاحب العمل إلى غاية تحديد أجل للشفاء أو الجبر أو الوفاة. فتحديد أجل الشفاء يكون من طرف الطبيب المعالج والذي يصادق عليه الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي، أما إذا حدث نزاع بين المؤمن له وهيئة الضمان ممثلة في طبيبها المستشار فإنه يجب الإحتكام إلى إجراء خبرة طبية وبالتالي لذلك فإن انتهاء الاستفادة من التعويض اليومي، إذا بادر العامل المتضرر باستئناف عمله لدى رب العمل السابق الذي وقع عنده الحادث، أو لدى شخص آخر وذلك قبل التئام الجرح الذي لحقه من الحادث، يحسب السقوط ابتداء من تاريخ استئناف العمل والسحب لهذا فالسبب منطقي، فمباشرة المتضرر العمل دليل على أنه أصبح قادرا على ذلك، وبالتالي فهو في غنى عن التعويض فإن خلاصة الطبيب الخبير ملزمة للطرفين².

وعليه فنقول أن التعويض اليومي هو عبارة عن تعويض للأجر يقع على عاتق الضمان الاجتماعي، وهو ما يبين الرقابة الطبية الممارسة على العامل لتأكد من وضعيتها الصحية وعدم امتثال العامل للمراقبة الطبية يعتبر سببا من أسباب سقوط الحق³.

المطلب الثاني : التعويضات التي يستفيد منها العامل في حالة العجز والوفاة

¹سماني الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.76.

²سماني الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.80.

³مصطفى صفري ، المرجع السابق ، ص.74.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

تختلف صورة العجز حسب التعويض المقرر في حالة ثبوت العجز للعامل بعد إصابته بخطر مهني، بحيث يأخذ العجز عنصرين، إما أن يكون كلياً يفقد العامل بصدده القدرة على كسب قوته، وعدم القيام بأي عمل، كما يمكن العجز جزئياً، بحيث العامل يستطيع أن يمارس عمله لكن ليس على الوجه المعتاد عليه، مما يؤدي به إلى نقص في كسب قوته، هذا بالنسبة للفرع الأول.

أما بالنسبة للاداءات التي تمنح في حالة الوفاة التي تعتبر أخطر انعكاسات حوادث العمل والأمراض المهنية، فهنا ينشأ لذوي حقوق العامل حق الاستفادة من منحة الوفاة، كما يمكن لذويه الاستفادة من ربع الوفاة بحيث يدفع الربع لكل واحد من ذوي حقوق الضحية وفق قواعد محددة وهذا بالنسبة للفرع الثاني.

فالعجز بصفة عامة هو عدم القدرة على العمل ، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية ومقدرته على القيام بالعمل ويقاس مدى القدرة على العمل بالنظر إلى الشخص السليم المعافي.

لكن العجز الذي يستحق التعويض هو الذي يفقد المصاب عن الكسب بصفة عامة، وبهذه الصورة وحدها التي تستجيب للهدف الذي تسعى لتحقيقه نظم الضمان الاجتماعي. وتقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة خاصة (الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي وفقاً لجدول يحدد عن طريق التنظيم) ويحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقاً للقواعد الخاصة المبينة في قوانين التأمينات الاجتماعية ، تأخذ في الاعتبار لحالة العامة البدنية والعقلية للعامل المعني، إضافة إلى مؤهلاته وتكوينه.

إذا فالهدف الأساسي من التأمين على العجز في مجال الضمان الاجتماعي هو منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن عمله¹.

بحيث يعتبر الشخص عاجزاً عن العمل عاجزاً كاملاً إذا فقد قدرته على العمل كلياً في مهنته الأصلية حتى ولو كان قادراً على الكسب بوجه عام، وقد يكون العجز دائماً ولكنه جزئي يسمح للعامل بمزاولة نشاط مهني غير النشاط الذي يمارسه من قبل بعد إعادة تكييف نشاطه المهني².

¹سمائي الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية المرجع السابق، ص 83.
²بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 258-259.

موقف القضاء

قرار المحكمة العليا الصادر في 2015/12/10 في قضية بين (د.د) و الصندوق الوطني للعمال الأجراء وكالة معسكر في قضية منح تعويض ناتج عن حادث عمل مهني وتطبيق للمواد (36) و 42 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بحيث لا يمكن منح تعويض ناتج عن حادث عمل إلا في شكل ريع بحيث كان وجه الطعن المثار من

طرف الطاعن يعاب عن قضاة الموضوع في المجلس تغافلهم عن المادة 36 من القانون 13/38 السالف الذكر التي بمفيد موجبها الطاعن من ريع شهوي بالرغم من أنها أثبتت في الطلبات الأهلية إذ أن المطعون حرم الطاعن من حقه المضمون قانونا.

و بالفعل حيث أن موضوع النزاع هو ثابت من الملف ينصب عن العجز الناتج عن حادث العمل الذي تعرض له الطاعن حيث كان يتقاضى منحة عجز تم توقيفها و إلتمس عند رفعه الدعوى أمام المحكمة الابتدائية تعويض عن الضرر الذي لحق به جراء حادث وتبين من القرار المطعون فيه أن قضاة المجلس عالجوا النزاع على أن الطعن المثار كان يتعلق بنسبة العجز اللاحق من جراء حادث العمل وليس الريع الذي يستوجب توفر شروط وإجراءات حددها قانون الضمان الإجتماعي .

وكان عليهم التصدي للنزاع على أساس قانون 13/38 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية وبالتالي فإن المصاب يمنح ريع له وليس تعويض إستنادا إلى المواد 36 و 2 قانون 13/83 وبالتالي كان قرار المحكمة العليا رفض قرار المجلس و إبطاله و إحالته أمام نفس المجلس.

لذلك فيمكن القول أن العجز الدائم هو ذلك العجز الذي من شأنه أن يحول كلية وبصفة دائمة بين العامل المصاب بحادث عمل وبين ممارسته لأية مهنة أو عمل يكتسب منه، فالعجز الجزئي هنا هو الذي يبقى بعد التئام الجروح، أي يبقى بعد تحديد تاريخ الجبر.

أداءات العجز الجزئي الدائم

في حالة العجز الجزئي الدائم فقد تطلب المشرع ليكون هذا العجز منهيًا لخدمة المؤمن عليه ثبوت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل وذلك أيا كانت مدة اشتراكه في التأمين، فثبوت عدم وجود عمل آخر في هذه الحالة يكون بقرار من لجنة يصدر بتشكيلها مع المختصين في التأمينات وممثل الهيئة المختصة ويحدد القرار قواعد وإجراءات عمل اللجنة¹.

يشترط في العجز الجزئي الدائم الديمومة أو عدم القابلية للشفاء مدى الحياة وإذا كان من شأن هذا العجز منع العامل من أداء مهنة أخرى، فإنه يؤثر على أداء عمله الأصلي وقد ينقص العجز الجزئي من القدرة على العمل أو يقتصر على مجرد تحديد المهارات التي يتطلبها القيام بالعمل، ويتحقق مفهوم العجز الجزئي في كلتا هاتين الصورتين إذا تم تحديد نسبة العجز عن العمل على يد طبيب مستشار لهيئة الضمان الاجتماعي، على أنها أقل من 10%، يجوز للضحية المطالبة برأس مال تمثيلي نيابي يحدد حسب الجدول الموضوع

المناسب عن طريق التنظيم، حيث حددت العناصر الواجب مراعاتها عند تحديد رأس مال تمثيلي، تمثل في :

الأجر الوطني الأدنى المضمون المعمول به عند تاريخ الترسيم كيف ما كان الأجر الذي قبضه المصاب.

-نسبة العجز محددة.

-السن الذي بلغه المصاب عند تاريخ التئام الجرح.

- معامل يطابق من المصاب وفقا لمقاييس بقرار يحدده الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي².

¹محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة الاسكندرية 2003، ص 150.
²بين عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص.262.

ثانيا : التعويض عن العجز الكلي الدائم

العجز الكلي يعرف على أنه كل عجز من شأنه حأن يحول كليا وبصفة دائما بين المؤمن عليه وبين مزاولة أي مهنة أو عمل يتكسب منه، فيعتبر من حالات العجز الكامل حالات فقد البصر كليا، أو فقد الذراعين، أو حتى ذراع واحد، وكذا حالات الجنون المطبق، وغيرها من الحالات التي تندرج في هذا المجال¹. كما يعتبر كل عجز من شأنه أن يحول كلية وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أي مهنة أو عمل يكتسب منه².

وبسبب ما يحمله العجز الكلي الدائم من انعكاسات سلبية على العامل المصاب والتي تتجسد في فقدانه للقدرة على العمل المهني، إضافة إلى التأثير المادي، إذ يفقده القدرة على الكسب فقد منحه المشرع الجزائري الحقوق التي تتناسب مع حالته³. فالمعروف أن العجز الدائم يحد من القدرة العادية للمتضرر، وهي تختلف من متضرر إلى آخر ومدى تأثير الحادث على وظائف بدنه.

ويحسب الربع على أساس أجر سنوي لا تجوز أن تقل قيمته عن 2300 مرة قيمة معدل الأجر الوطني الأدنى المضمون، وبالرجوع إلى التنظيم نجد أن المادة 15 من المرسوم 28/84 تنص على أنه يحدد الرأسمال الذي يتمثل فيه الربع المنصوص عليه في المادة 44 من القانون رقم 15/5 تبعا للعناصر التالية، يحسب الربع على أساس مايلي:
الأجر الوطني الأدنى المعمول به عند تاريخ الرأسمال كيفما كان الأجر الذي قبضها المصاب. نسبة العجز المحددة.

السن التي بلغها المصاب عند تاريخ التئام الجرح.

- معامل يطابق من المصاب وفقا لمقياس يحدد بقرار من الوزير المكلف بالضمان

¹قالبة فيروز ، المرجع السابق، ص 111.

²بودينار إيمان ، المرجع السابق، ص 45.

³القانون رقم 5/15 المعدل والمتمم قانون 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

الاجتماعي.

فمن خلال هذا يتضح لنا أنه إذا حصل العامل المصاب بحادث عمل وتم منح له نسبة عجز أقل من 10% فإنه لا يمنح له أي ربح، لكن له الحق في المطالبة برأسمال تمثيلي يحدد حسب المعايير .

وقد حددت المادة 44 من القانون رقم 15/5 المعدل والمتمم لقانون رقم 13/83 السالف الذكر الجدول المتخذ أساساً لحساب الرأسمال النموذجي، وعليه فإن القاعدة هي:
فالرأسمال : المبلغ السنوي للربح * المعامل المقابل لسن المصاب¹.

الفرع الثاني : التعويضات التي يستفيد منها في حالة الوفاة

تعد وفاة العامل قوة قاهرة يفسخ من خلالها عقد العمل بقوة القانون سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، لأن التزام هذا الأخير ينحصر في تنفيذ العمل بنفسه ويتعذر على ورثته أدائه، فبمجرد وفاة العامل تنتهي علاقة العمل وتزول الإلتزامات بين الطرفين ولا يترتب على وفاة هذا الأخير أي التزام لذوي الحقوق على عاتق صاحب العمل، إلا ما أقره القانون في مجال التأمينات الاجتماعية² .

كما توجد الوفاة الطبيعية للعامل التي يقصد بها الوفاة التي لا علاقة لها بالعمل، أي شريطة ألا تكون هذه الوفاة ناتجة عن إصابة عمل أو مرض مهني³.
إن هذا النوع من الوفاة لا يترتب عليه أي التزام في ذمة صاحب العمل، وإنما يترتب عليه تمتع ذوي الحقوق بمنحة الوفاة أو رأسمال الوفاة التي قررها أحكام قانون الضمان الإجتماعي: -زوج المؤمن له، لا يستحق الاستفادة من الأداءاتالعينية إذا كان يمارس نشاط مهني مؤجور. -الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة، ويعتبر أيضا الأولاد المكفولون البالغون أقل من 25 سنة، وكذا الأولاد البالغون أقل من 21 سنة إذا كانوا بصدد مزاوله الدراسة.
- كما توجد حالة وفاة أخرى غير الوفاة الطبيعية تعرف بحالة المفقود، وهو م لا تعرف حياته من مماته، ولا يعتبر المفقود ميئا إلا بصدور حكم قضائي بالموت وهو لا يصدر إلا بعد مرور

¹سماني الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.90.

²سماني الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي المرجع السابق، من.196.

³مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى

2010، ص 238.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

مدة زمنية معينة، والواقع أن أعمال هذا الحكم في مجال التأمين الاجتماعي يؤدي إلى إلحاق ضرر مؤكد للمعاش، لذلك حرص المشرع على الأخذ بأحكام خاصة في هذا المجال تيسير صرف المعاش والتعويضات بالنسبة للمستحقين للمعاش في حالة فقد المؤمن عليه.

فإنه في حالة فقد المؤمن عليه أو صاحب المعاش يصرف للمستحقين عنه إعانة شهرية تعادل ما يستحقونه من معاش بافتراض وفاته وذلك اعتباراً من أول الشهر الذي فقد فيه إلى أن يظهر أو تثبت وفاته حقيقة أو حكماً، وذلك بموجب حكم قضائي أو قرار من السلطة المختصة¹.

إذا ظهر المفقود حياً فإن ما صرف للمستحقين عنه من مساعدات أثناء فترة الفقد يعتبر صحيحاً طالما كان الفقد راجع لسبب خارجي عن إرادته، كفقْد الذاكرة أو الأسر، وغيرها من الأسباب التي تحول المفقود وإبلاغ صاحب العمل أو أسرته بمكانته أو بظروفه أما إذا لم يكن سبب الفقد خارجاً عن إرادة المؤمن عليه، فإن المبالغ التي تم صرفها للمستحقين عنه خلال فترة غيابه تعتبر ديناً عليه بحيث تستردها الهيئة منه، بل ونتم محاسبته جنائياً متى توافرت أسباب ذلك، ولا يجوز صرف المعاشات المستحقة للمؤمن عليه عن فترة الفقد والتي تم صرفها للمستحقين عنه خلال هذه الفترة إلا بعد استردادها ممن صرفت لهم. هذا بالنسبة إلى انتهاء خدمة المؤمن له بوفاته سواء كانت وفاة طبيعية أو حالة فقده، أما بالنسبة للأداءات المتعلقة بحالة الوفاة سنتناولها في عنصرين تقديم منحة الوفاة، تقديم ربع الوفاة.

أولاً : تقديم منحة الوفاة

يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطران في مكان العمل أو في مدته، وإما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل مالم يثبت العكس.

وعليه، إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل وفق ما تنص عليه المادة 52 من القانون 5/15 المعدم والمتمم لقانون 83/13 تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقاً للشروط المنصوص عليها، ولا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية².

¹مصطفى أحمد أبو عمرو ، المرجع السابق، من 240.
²المادة 52 من القانون 5/15 المعدل والمتمم لقانون 83/13.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

الحساب منحة الوفاة يجب جمع اثني عشر مرة مبلغ الأجر الشهري للعامل المتوفي الأكثر نفعا أي الأكثر ارتفاعا والذي كان يتقاضاه العامل خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له والذي كان معتمد كأساس لحساب اشتراكات الضمان الاجتماعي، وفي كامل الحالات لا يمكن أن يقل الأجر عن مبلغ اثني عشر مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون. فضلا على أن المشرع منح لذوي الحقوق الذين لهم معاش العجز أو معاش التقاعد أو معاش التقاعد المسبق أو ربع حادث العمل لسنة عجز عن العمل تساوي 50% على الأقل، والمشرع أكد أنه لا يستفيد من منحة الوفاة العامل الذي توفي جراء حادث العمل، بل يستفيد منها حتى ذوي حقوق مصاب معاش العجز المتوفي أو ذوي حقوق الذي يستفيد من معاش التقاعد أو معاش التقاعد المسبق¹.

وفي حالة تعدد ذوي الحقوق توزع منحة الوفاة بينهم بأقسام متساوية ويثار التساؤل فيما يخص ما إذا كانت منحة الوفاة لذوي الحقوق في حالة إذا ما كانت ناتجة عن المرض المهني كون أن هذا الأخير قد تترتب عنه الوفاة².

وعمليا فإن منحة الوفاة غير خاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي وغير خاضعة أيضا للضرائب، أما بالنسبة لذوي حقوق عامل أجنبي لا يمكن لهم أن يتقاضوا أي تعويضة إذا كانوا غير مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث، أما ذوي الحقوق الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري فإنهم يتقاضون منحة بمثابة تعويض إجمالي قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي.

ثانيا : تقديم ريع الوفاة

إذا أسفرت الوفاة عن الحادث يدفع ربع لكل من ذوي حقوق الضحية، لأنه عبارة عن منحة تصرف لذوي الحقوق وتسمى أيضا بمنحة الأيلولة وتحسب على أساس الأجر المرجعي، وهذا الأخير هو عبارة عن الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي تتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين. *يتم حساب الربع على أساس الأجر المحدد، وعليه فيتم تحديد مبلغ كل من معاشات ذوي الحقوق على النحو التالي:

¹المادة 50 من القانون 5/15 المعدل والمتمم لقانون 83/11

² *Tayeb BELLOULA, la reperationdes accident du travail et des maladies professionnelles, édition Dahleb, 1003, 2.0145

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

- عندما لا يوجد ولد ولا أحد من الأصول، يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75% من مبلغ معاش المالك.
- عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو حق ولد أو أحد الأصول) يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج بنسبة 50% من المعاش المباشر، والمعاش المنقول لذوي الحق الآخر بنسبة 30%.
- عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوو الحقوق الآخرين معاشا يساوي 90% من مبلغ معاش المالك وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذي حق ما يلي: 45% من المعاش إذا كان ذو الحق من أبناءه.
- 30% من المعاش إذا كان ذو الحق من أصوله.
- لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش المالك، وإذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجري تخفيض مناسب علالمعاشات¹.
- وتطبق على ربوع ذوي الحقوق ما يلي:
- استفادة الزوج من الربع تتوقف وجوبا على زواجه الشرعي من المالك، بمعنى يجب أنتكون علاقته الزوجية شرعية وقائمة.
- لا تجوز المطالبة بمعاش منقول إلا للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر.
- لا تخضع الاستفادة من المعاش المنقول لزوج المالك أو لأحد الأصول لشرط المتن.
- يجوز كذلك لأولاد المالك من زوجات سابقات المطالبة بمعاش منقول.
- في حالة تعدد الأراامل يقسم المعاش المنقول بينهم بالتساوي. - في حالة ما إذا توفي الزوج يقسم مبلغ الربع بين اليتامي المكفولين بالتساوي.
- في حالة تزوج الأرملة ثانية يلغى المعاش الممنوح إياها وينقل ويقسم بالتساوي على الأطفال المستفيدين من معاش الأيلولة².

المبحث الثاني : إجراءات الحصول على التعويضات

تعد إصابات العمل أول المخاطر الاجتماعية التي اهتم المشرع بتأمين العمال ضدها خاصة بعد ازدهار الصناعة وعجز قواعد المسؤولية المدنية عن تحقيق الحماية القانونية

¹سماني الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص 99.

²سماني الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، من 99-100.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

للعمال ضدها¹.

تخضع عمليات التعويض عن الحوادث التي تطرأ للعمال إلى مجموعة من الإجراءات والشكليات تتعلق على الخصوص بعملية التصريح بحالة المصاب سواء كان حادث عمل أو مرض مهني أو حادث مزدوج، وبكيفية إثباتهم واحترام الآجال المقررة لذلك، وما من شك أن الهدف المقصود من وراء التصريح هو تمكين هيئات الضمان الاجتماعي من ممارسة رقابتها والتأكد من الطابع المهني للحادث أو المرض المهني والحالة الصحية للمؤمن له.

لذلك سنتناول في هذا المبحث طريقة لإثبات حادث العمل والتصريح به في المطالب الأول، ثم معاينة الإصابة في المطالب الثاني.

المطلب الأول: طرق إثبات الحادث المهني والتصريح به

يتك إثبات حادث العمل اعتمادا على القواعد العامة بكل طرق وسائل الإثبات باعتبارها واقعة مادية، وينصب هذا الإثبات خصوصا على الطابع المهني للحادث، وعلى إثر هذا سنتناول في الفرع الأول إثبات حادث العمل، ثم في الفرع الثاني إلى إلزامية التصريح بالحادث.

الفرع الأول : إثبات حادث العمل

يتم إثبات حادث العمل طبقا للقواعد العامة في الإثبات، ويتم إثبات حادث العمل باعتباره واقعة مادية بكل وسائل الإثبات وينصب الإثبات خصوصا في توفر شروط حادث العمل سواء كانت الشروط عامة أو خاصة.

وتجدر الإشارة إلى أن محكمة النقض الفرنسية رفضت إثبات الحادث بمجرد تصريحات الضحية، كما قضت بعدم كفاية الشهادة الطبية، والزممت القضاة بالأخذ بشهادة الشهود وكذا الأخذ بالقرائن متى كان على قدر من القوة².

وقد تضمنت المادة 09 من القانون رقم 15/5 المعدل والمتمم لقانون 13/83 مجموعة من القرائن يستدل بها من خلالها على الطابع المهني لحادث العمل، حيث تقتض هذه الصفة

¹مصطفى أحمد أبو عمرو ، المرجع السابق، ص 307.

²عمراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006-2009 ص 15.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

المهنية بمجرد توافر إحدى تلك القرائن ناقلة بذلك على إثبات انتفاء الصفة المهنية بحادث العمل إلى المدعى عليه، وهذا ما أكده قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 25/06/1990¹. وحسب المادة 09 من القانون رقم 15/5 المعدل والمتمم لقانون 13/83 فإن القرائن هي:

- وقوع الإصابة أو الوفاة في مكان العمل.
- وقوع الإصابة أو الوفاة في زمن العمل.
- وقوع الإصابة أو الوفاة في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، لكن يجب عدالإسراف في استعمال هذه القرينة بل يجب الإعتداد بمدة زمنية مقبولة.
- وقوع الإصابة أو الوفاة في أثناء العلاج اي عقب حادث العمل. لكن هذه المادة تجعل من هذه القرائن بسطة يجوز إثبات عكسها بنصها على أنه...مالم يثبت العكس، وقد نصت المادة 11 من القانون رقم 15/5 المعدل والمتمم لقانون 13/83 لإمكانية دحض هذه القرينة قانونا إذا رفض ذوي حقوق المصاب إجراء تشريح الجثة المطلوب من هيئة الضمان الاجتماعي، مالم يبادر بإثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة .

يلاحظ أن القاضي يتمتع بسلطة تقديرية واسعة في الأخذ بمختلف القرائن لإثبات حادث العمل، إذ له كامل السلطة في تقدير ما تحمله الوقائع من دلالات.

فالقاضي يمكن له استخلاص قرائن من الواقع، إضافة إلى اعتماد القرائن القانونية الواردة في المادة 09 من القانون 51/5 المعدل والمتمم للقانون، 13/83، كما يجب التأكيد على أنه يمكن نفي الصفة المهنية لحادث العمل لو كان هذا الحادث راجع إلى قوة قاهرة، ولو لم يتسبب العامل في حدوثها، إذ لا داعي للبحث عن علاقة السببية بين الإصابة والعمل لو كان هذا الحادث راجع إلى قوة قاهرة، ولو لم يتسبب العامل في حدوثها، إذ لا داعي للبحث عن علاقة السببية بين الإصابة والعمل إذا وقع الحادث أثناء العمل، أما إذا تعلق الأمر. بحادث وقع بمناسبة العمل فلا بد من إثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل وعبه الإثبات في هذه الحالة يقع على العامل².

¹ 2 قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 25/06/1990، المجلة القضائية العدد الثالث، الديوان الوطني للأشغال التربوية سنة 1992، ص 121.

² عمراني عبد القادر، المرجع السابق، ص.16.

الفرع الثاني : التصريح الإجباري بحادث العمل

حدد المشرع الإجراءات الواجب اتخاذها في حالة وقوع حادث العمل، فالحادث قد يقع في مكان العمل أو خارجه كحادث الطريق أو الإصابة خلال فترة الإنتداب للعمل، فووقوع حادث العمل يجب أن يحاط به علما صاحب العمل سواء داخل مكان العمل أو خارجه، لذلك يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل:

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

- صاحب العمل اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة، ولا تحسب أيام العطل.

- هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص¹. ووفقا لهذا سنتناول ما يلي:

أولا : التصريح بحادث العمل من قبل المصاب (المؤمن له)

ولنا في ذلك حالة حدثت في المؤسسة التي أعمل فيها مؤسسة إعادة التربية بالمحمدية حيث في يوم 12-05-2022 تعرض الموظف (م.ش) حادث عمل أثناء ممارسة لمهامه مما استوجب نقله إلى المستشفى وفحصه من قبل الطبيب و أثناء الفحص الأولي الذي أجره تبين أن إصابته على مستوى اليد ليست خطيرة وسلمه شهادة طبية فيها عجز عن العمل لمدة 7 أيام وفي اليوم الموالي ذهب الموظف إلى طبيب مختص الذي أجر له أشعة فنتبين أن الموظف تعرض إلى كسر وسلمه شهادة طبية عجز عن العمل لمدة 30 يوم قابلة للتجديد وفي نفس اليوم ذهب هذا الأخير إلى هيئة الضمان الاجتماعي بالمحمدية من أجل تصريح بحادث العمل الذي تعرض له وتم قبول ملفه وبعدها عرض على طبيب المستشار للهيئة الذي أجرى له فحصا آخر للتأكد من مطابقة الشهاداتان السابقتان للحالة الصحية للموظف وتم مباشرة الإجراءات القانونية

¹المادة 13 من القانون 83/13 المعدل والمتمم لقانون 83/13.

ثانيا : التصريح بالحادث من قبل صاحب العمل

نتناول في هذا البند التصريح بالحادث من قبل صاحب العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي خلال مهلة 48 ساعة، ثم نتطرق إلى التصريح بحادث العمل من قبل المصاب أو مقتضية العمل خلال أجل 04 سنوات في حالة عدم قيام رب العمل بالتصريح.

1- التصريح بالحادث من قبل صاحب العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي خلال مهلة 48 ساعة

يبقى التزام صاحب العمل بالتصريح قائما، بغض النظر عن جسامه الإصابة، التي قد خفيفة وبسيطة لا تؤدي أصلا إلى التوقف عن العمل، أو كانت خطيرة مثلا ببتت أحد الأعضاء، الدخول في غيبوبة، فالتزامه ينحصر بالتصريح بجميع الحوادث التي تصيب العمال، حتى وإن بدا أنه لا علاقة للحادث بالعمل، لأنه ليس مختصا بالتحقيق والتقدير، كونهما من صلاحيات هيئة الضمان الاجتماعي، باعتبارها جهة محايدة عن علاقة العمل، وبالتالي فهو ضمان لحماية أكثر للعامل.

على صاحب العمل أن يصرح بحادث العمل لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة اعتبارا من ورود نباء الحادث إلى علمه دون حساب الأيام والعطل، وذلك حتى وإن لم ينجو عن حادث العمل أي عجز طالما أن العجز قد يظهر بعد مدة قد تطول عن تاريخ وقوع الحادث¹.

عدم التصريح بالحادث من قبل رب العمل بغض النظر عن الأسباب التي منعت من ذلك، سواء لغيابه أو تماطله أو تقاعسه، لا يؤدي بالعامل المصاب إلى فقدان حقوقه في التكفل والحماية، لأن المشرع ألزم كلا من :

-العامل المصاب أو ذوي حقوقه.

- المنظمات النقابية.

¹بن صاري ياسين، المرجع السابق، من 30.

- مفتشية العمل.

يسلم صاحب العمل للعامل المصاب أو ذوي حقوقه ورقة الحادث، التي يماثل استعمالها من طرف العامل لورقة المرض، وتتضمن تعيين هيئة الضمان الاجتماعي المكلفة بدفع الأداءات، أما إذا تقاعس رب العمل ورفض منح ورقة الحادث، فيمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تتكفل تسليم هذه الورقة. في كل الأحوال لا يترتب على تسليم هذه الورقة، سواء صاحب العمل أو هيئة الضمان الاجتماعي للتكفل قانونا بالتعويض، وإنما يستعملها المصاب أو ممثلوه مثل استعمالهم لورقة المرض، وتقديم للطبيب والصيدلي والعون الطبي والمخبر والممون والهيكل الصحي للمعني¹.

2 التصريح بحادث العمل من قبل المصاب أو مفتشية العمل أو المنظمة النقابية خلال أجل 04 سنوات في حالة عدم قيام رب العمل بالتصريح

في حالة عدم قيام رب العمل بالتصريح بحادث العمل في الأجل المحددة يمكن للمصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل القيام بالتصريح بحادث العمل وذلك في أجل 04 سنوات اعتبارا من يوم وقوع الحادث.

وفي هذا الإطار تشير أنه في حالة عدم التصريح بحادث العمل من قبل رب العمل وقام العامل باللجوء إلى القضاء فإن المحكمة العليا أكدت بقرارها الصادر بتاريخ 06/09/2006 على أنه لا يمكن الزام هيئة الضمان الاجتماعي بالتصريح بحادث العمل ما لم تكن طرفا في الخصومة القضائية وقد جاء في قرار المحكمة العليا ما يلي:

¹تقالية فيروز ، المرجع السابق، ص 125

" حيث يبين فعلا بين القرار المطعون فيه أنه أسس قضاءه لتأييد الحكم المستأنف وإلزام الطاعن بالتصريح بحادث العمل تعرض له المطعون ضده عن خطأ عن أن المادة 14 من القانون 13/83 الصادر في 02/07/1983 المعدل بقانون رقم 51/5 المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1436 الموافق ل 01/02/2015 لا تمنع القضاء من إلزام المستخدم التصريح بحادث العمل تعرض له عامل ذلك لدى هيئة الضمان الاجتماعي، إلا أنه إذا كان القانون يلزم المستخدم بالتصريح عن حادث العمل فإنه تترتب في حالة تقصير من قبله مسؤولية تعويضية تخص صندوق الضمان الاجتماعي الذي بإمكانه الرجوع ضد المستخدم نفسه لتعويض الضحية ولا يترتب عنه في أي حال من الأحوال إلزام كما جاء في القانون المطعون فيه والحكم المؤيد له بالتصريح بحادث العمل يمكن أن يكون متقدما لأنه في هذه الحالة يوضع صندوق الضمان الاجتماعي الذي لم يكن طرفا في الخصومة ولم يتمكن من الدفاع على حقوقه، ذلك أن المادة 14 من القانون 83/13 المؤرخ في 02/07/1983 لتسمح للقضية نفسها أو ذوي حقوقها أن تقوم بهذا التصريح ووضعت أجلا محددًا بذلك لأربعة سنوات، وفي حالة تقاعس الضحية أو من لهم مصلحة في ذلك بهذا الإجراء فلا يمكن تحميل الغير مسؤولية القيام بذلك، ومنه فالوجه سديد يترتب عنه نقض القرار المطعون فيه دون إحالة عملا بالمادة 269 من القانون الإجراءات المدنية طالما وأن النقطة القانونية التي فصلت فيها المحكمة العليا تترك من النزاع ما يتطلب الفصل فيه، وحيث أن الحكم المستأنف وقع في نفس الخطأ ولكي لا يبقى ساري المفعول فإن النقض يمدد إليه"¹.

3- التصريح بحادث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي المختصة

يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص.

فالمشرع منح أيضا لهيئة الضمان الاجتماعي بالتصريح بحادث العمل إذا تقاعس رب العمل عن أداء واجبه في التصريح بحادث العمل، وعمليا يتقدم العامل المصاب بحادث العمل

¹قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية الصادر بتاريخ 06/09/2006، ملف رقم 33894، المجلة القضائية، العدد الثاني، الصادرة عن قسم المستندات والنشر بالمحكمة العليا للجزائر، 2006، ص262-263.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

لمؤسسة الضمان وبالضبط إلى مصلحة مراقبة أصحاب العمل ليقدم شكوى لدى هذه المصلحة، والتي يقوم أعوانها المراقبين المحلفين بفتح ملف للعامل الشاكي لدى مصلحة مراقبة أصحاب العمل، وبعد ذلك يقوم مراقب أصحاب العمل ببرمجة زيارة أو عدة زيارات إلى أماكن العمل مباشرة للتأكد من وقوع حادث العمل من عدمه، بحيث يقوم بتحقيق خاص وكذا إجراء استجواب مع العمال الذين حضروا الحادث أو شاهدوا العامل المصاب ويقوم في الأخير بإعداد تقرير لذلك¹.

المطلب الثاني : الفصل في الطابع المهني للحادث ومعاينة الإصابة

من الأمور الهامة في تكييف حادث العمل من حيث الآثار الناتجة عن الخطر المهني بالخصوص العجز والحالة الصحية للعامل المصاب، والتي تمكن هيئة الضمان الاجتماعي من اتخاذ قرارها بشأن ملف الحادث المعروض عليها وجوب معاينة الإصابات والتي يجب أن تتم من قبل الطبيب أو الهيئة الطبية التي يختارها لعامل المصاب²، لذا يستوجب الفصل في الطابع المهني الفرع الأول ومعاينة الإصابة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الفصل في الطابع المهني

بعد التصريح بحادث العمل سواء من طرف رب العمل أو من طرف هيئة الضمان الاجتماعي لمفتش العمل أو من المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية، تأتي مرحلة النظر في الملف المتعلق بحادث العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 16 من القانون 5/15 المعدل والمتمم للقانون 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي جاء فيها على أنه: "عندما تتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف ولاسيما التصريح بالحادث يجب عليها البث في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوما³ وعليه ووفق ما سبق فإننا نتطرق في هذا الفرع إلى ما يلي: أولاً: أجال البث في الطابع المهني للحادث من طرف هيئة الضمان الاجتماعي: منح المشرع الجزائري لهيئة الضمان الاجتماعي بعدما تتوفر لديها العناصر الكاملة للملف ولاسيما بالخصوص التصريح بالحادث والذي يكون

¹سماني الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.53.

²أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة، 2005، ص 184.

³المادة 16 من القانون 5/15 المعدل والمتمم للقانون 83/13

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

ضمن ورقة الحادث والتي سبق التطرق إليها، فإنه يجب عليها الفصل في الطابع المهني للحادث من عدمه في أجل لا يتعدى 20 يوماً.

ثانياً: اعتراض هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث

يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الاعتراض على الطابع المهني للحادث من خلال إصدار قرار من طرفها يتضمن رفض الطابع المهني لحادث العمل، وذلك بالإستناد على ما تم تداوله من طرف لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية التابع لهيئة الضمان الاجتماعي، وهذا ما هو مؤكد من خلال المادة 17 من القانون 5/15 المعدل والمتمم للقانون 83/03 والتي جاء فيها على أنه إذا اعترضت هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث يجب عليها أن تشعر المصاب¹.

ثالثاً: الإجراءات التي تقوم بها هيئة الضمان الاجتماعي في حالة اعتراضها على الحادث

عندما تتعرض هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث فإنها تقوم بعدة إجراءات وهي كالآتي:

01- يجب أن تشعر المصاب (العامل) أو ذوي حقوقه بقرارها خلال 20 يوماً وذلك باعتبار من تاريخ ورود النبا الحادث إلى علمها كيفما تم لها ذلك (المادة 17/1 من القانون 5/15 للقانون المعدل والمتمم 83/13).

¹المادة 17 من القانون 5/15 المعدل والمتمم للقانون 83/13

2- تقديم هيئة الضمان الاجتماعي للأداءات للعامل المصاب على سبيل الاحتياط

بحيث تقوم بمنح الأداءات للعامل في حالة عدم إشعارها للمصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب الإشعار بالإستسلام، وهذا كله مراعاة للوضع الاجتماعي للعامل المصاب.

رابعا : ثبوت الطابع المهني للحادث إذا لم تعترض هيئة الضمان الاجتماعي خلال 20 يوما

نصت الفقرة الأخيرة من المادة 17 من القانون 5/15 المعدل والمتمم للقانون 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه : "وإذا لم يصدر عن هيئة الضمان الاجتماعي الاعتراض المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادة يعتبر الطابع المهني للحادث ثابتا من جانبها".

خامسا :قيام هيئة الضمان الاجتماعي بالتحقيق الإداري

يهدف تمكين هيئة الضمان الاجتماعي من التحقيق والتحري حول مدى اعتبار الحادث، أو حتى المرض المهني فقد منحها المشرع أهلية إجراء تحقيق إداري لتحديد الطابع المهني للحادث من عدمه، وهذا ما نص عليه القانون على أن تؤهل هيئة الضمان الاجتماعي لتجري قصد دراسة الملف تحقيقا إداريا داخل المؤسسة التي تستخدم المصاب وذلك لتحديد الطابع المهني للحادث على وجه الخصوص.

كما ألزم القانون صاحب العمل أن يقدم كل المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين لهذا التحقيق، وهذا ما نصت عليه المادة 2/19 من القانون 5/15 المعدل والمتمم للقانون 83/13 والتي جاء فيها على أنه ويتعين على صاحب العمل أن يقدم كل المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق".

وفي هذا الإطار يجب التطرق إلى لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية والكائن مقرها بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، والتي تقوم بدور التحقيق في ملفات حوادث العمل والأمراض المهنية، وقبل التطرق إلى هذه اللجنة نتناول بعجالة أهداف التحقيق الإداري

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

- معرفة سبب الحادث ونوعه والظروف التي وقع فيها.
- الوجود الإجمالي لخطأ متعمد أو غي معذور من صاحب العمل أو العامل المصاب.
- الوجود الاحتمالي لخطأ منسوب للغير.
- معرفة ما إذا كانت حوادث عمل سابقة وما نجم عنها.

وهذا التحقيق ليس إجراء لازماً لكل الحوادث والأمراض المصرح بها 2 ويقوم العون القائم بالتحقيق استدعاء المصاب أو ذوي حقوقه والشهود وصاحب العمل أو ممثلة ليتلقى تصريحاتهم.

ويثبت في المحضر جميع المعلومات المفيدة وعند انتهاء العون المكلف بالمراقبة القائم بالتحقيق من عمله يقوم بإحالة تقرير التحقيق للجنة حوادث العمل والأمراض المهنية الكائن مقرها بصندوق الضمان الاجتماعي، مع إشعار المصاب أو ذوي حقوقه وصاحب العمل بهذا الإيداع، حيث يمكن للعامل أو ذوي حقوقه الإطلاع على التقرير مباشرة أو بواسطة وكيل.

وعلى إثر نتائج هذا التحقيق تتخذ هيئة الضمان الاجتماعي بناء على ما توصلت إليه لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية قرارها، إما بالرفض أو صرف المصاب أو ذوي حقوقه لتمكينه من الأدعاء القانونية، وهي أدعاءات عن العجز المؤقت وأداءات عن العجز الدائم¹.

الفرع الثاني : معاينة الإصابة

من الآثار الناتجة عن حادث العمل تتمثل خصوصاً في العجز والحالة الصحية للعامل المصاب، لذلك عليها وجوب معاينة الإصابات والتي يجب أن تتم من قبل الطبيب أو الهيئة الطبية التي يختارها العامل المصاب ويستوجب عليها تحرير شهادتين عند فحصها الأول للحالة، وهي شهادة أولية عند الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث والشهادة الثانية تتضمن شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزاً دائماً أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزاً دائماً.

¹سماني الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.57.

أولاً : تحرير الشهادة الطبية الأولى

يجب أن توصف في الشهادة الأولية حالة المصاب وأن تقدر عند الاقتضاء مدة العجز المؤقت، كما يشار إلى المعاينات التي قد تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجراحي أو المرضي للإصابات¹.

ويجب على الطبيب المعالج أن يأخذ تصريحات المصاب دون إبداء أي رأي على صحة الوقائع كالأسباب المحتملة للحادث أو تاريخ التوقف عن العمل، .. إلخ، بل يجب أن تتضمن وصف شامل ودقيق عن مختلف الإصابات التي يكشفها الفحص الطبي.

ثانياً :تحرير الشهادة الطبية الثانية.

الشهادة الطبية الثانية تقرأ إما للشفاء وإما العواقب النهائية للحادث في حالة إذا ما تم معاينتها قبل ذلك ، كما يحدد فيها عند الاقتضاء تاريخ الجبر وتوصف حالة المصاب بعد هذا الجبر، ويمكن أن تحدد فيها على سبيل البيان نسبة العجز².
لذلك فالشهادة الثانية تحدد حسب حالة المصاب إما الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزاً دائماً، أي المصاب عاد إلى حالته الصحية الأصلية ويجب في هذه الحالة أن يحدد الطبيب ضمن هذه الشهادة تاريخ الشفاء وتاريخ استئناف العمل مع الملاحظة أن الشفاء لا يستبعد انتكاس المريض، وإما أن تحدد في الشهادة تاريخ الجبر والذي هو خلاف لتاريخ الشفاء، ذلك عندما تتحد آثار الإصابة وتأخذ طابع مستقر، وذلك في حالة إذا ما أصبح العلاج غير ضروري، إلا من أجل تفادي تفاقم المرض، وينتج عن هذه الحالة عجز دائم وتبقى هذه الحالة خاضعة كذلك للتغيير، بحيث لا يستبعد معها تفاقم الإصابة ولا الانتكاس، وتتضمن شهادة الجبر تاريخ الجبر وتاريخ استئناف العمل نظراً لخطورة الإصابة فإنه في هذه الحالة يتعين على الطبيب أن يوصف حالة المصاب بعد تاريخ الجبر مع تحديد نسبة العجز الجزئي الدائم³.

¹أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 184.

²أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 184.

³سماني الطيب ،حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.60.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

ثالثا : إرسال الشهادتين الطبيتين إلى هيئة الضمان الاجتماعي

بعد ما يحرر الطبيب المعالج الشهادتين الطبيتين سالفتي الذكر توضع كلنا الشهادتين في نسختين، يرسل الطبيب الأولى على الفور إلى هيئة الضمان الاجتماعي ويسلم النسخة الثانية إلى المصاب.

رابعا قيام هيئة الضمان الاجتماعي بعرض الشهادتين على المراقبة الطبية (الطبيبالمستشار) لا يقتصر الأمر من الناحية الطبية على الطبيب الذي يختاره المصاب في منحه مدة العجز الكلي المؤقت وتحديد تاريخ الجبر وكذا تحديد نسبة العجز الدائم، بل لهيئة الضمان الاجتماعي الحق في طلب رأي المراقبة الطبية من خلال عرض الشهادتين الطبيتين على الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي، بحيث يمكن لهذا الأخير أن يستدعي المصاب وأن يجري عليه فحص ثاني ليتأكد من مدى تطابق الشهادتين مع حالة المصاب الصحية هذا ما هو جاري به العمل في هيئات الضمان الاجتماعي¹.

كما تكون هيئة الضمان الاجتماعي أحيانا ملزمة في طلب رأي المراقبة الطبية عندما يتسبب الحادث في وفاة العامل المصاب ، أو حالة العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب فيأحدهما. وهذا كله حتى تتمكن هيئة الضمان الاجتماعي من الاطلاع على الحالة على الحالة الصحية للعامل المصاب، وحتى يتم تحديد مدة العجز الكلي المؤقت التي خلفتها الإصابة وتحديد درجة ونسبة عجز المصاب ومداهما ، وبالتالي بسط رقابتها الطبية عن طريق طبييها المستشار.

يتبين من خلال ما سبق التطرق إليه أن المشرع قد ضبط الأحكام الخاصة بالظروف والشروط والإجراءات التي يستوجب على العامل المصاب أو صاحب العمل أو هيئات الضمان الاجتماعي مراعاتها عند وقوع حادث العمل أو المرض المهني، وذلك حماية الحقوق كل طرف من هذه الأطراف، بل المشرع لم يتوقف عند هذا الحد بل أقر ضمانات إضافية لكل طرف لحماية حقوقه سيما التي قد تنشأ بين الأطراف في هذا الشأن، وهو النظام المتمثل في مجموعة إجراءات إدارية وقضائية لتسوية هذهالنزاعات².

¹سماني الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، من.60.
²سماني الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية المرجع السابق، من.61.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

الخاتمة

لقد كرس المشرع الجزائري على غرار التشريعات الأخرى الاهتمام بالنظام القانوني لحوادث العمل والأمراض المهنية بفرضه لمجموعة القوانين التي تقي العامل قبل وقوع الخطر المهني وتفرض له حماية سواء له أو لذوي حقوقه، وهذا بدراسة مفهوم حادث العمل والبحث في شروطه وحالاته بما في ذلك حادث للمسافة ومفهوم المرض المهني وطرق تحديده مروراً بدراسة الأجهزة الداخلية والخارجية للوقاية من هذه الأخطار حتى بعد وقوع الخطر، بحيث دعم المشرع هذه الحماية الوقائية بمفتشية العمل، ومنحها الصلاحيات التي من أهمها مراقبة مدى تطبيق المؤسسة المستخدمة للقوانين والتنظيمات المتعلقة بحماية العمال في صحتهم وأمنهم، ومن خلال الدراسة أيضاً تعرضنا لطريقة الحصول على التعويضات المقررة للعامل المصاب وبيننا المستفيدين منها سواء حادث العمل أو المرض المهني وإجراءات إثباتهما وختماً بالتطرق إلى أنواع المنازعات التي تثور بشأن الأخطار المهنية من منازعات عامة، وطنية كما أن للمضروب الحق في تعويضين، الأول تمنحه له هيئة الضمان الاجتماعي، والتعويض الثاني يقع على عاتق مسبب الضرر الذي أخل بالتزام قانوني بشرط توافر أركان المسؤولية المدنية.

وتعرض إجمالاً لأهم النتائج والمقترحات التي تم التوصل إليها، وذلك على النحو الآتي:

1- أهمية منظومة الضمان الاجتماعي في تحقيق الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، وهذا سواء من خلال دورها الوقائي، أو دورها في التكفل بضحايا الأخطار المهنية، والتي تعد مكسباً عمالياً.

2. التعويضات النقدية الممنوحة لضحايا الأخطار المهنية تعويضات زهيدة لا تتماشى مع متطلبات الحياة اليومية.

3 المشرع الجزائري لم يقدّم بمراجعة قائمة الأمراض المهنية على الرغم من أن التطور الصناعي أدى إلى ظهور أمراض مهنية جديدة غير واردة ضمن القائمة الحالية.

4 أهمية إقرار المسؤولية المدنية للمستخدم في تحقيق الحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن في تعويض العامل تعويضاً كاملاً لذلك نجد أن المشرع الجزائري حرص

على توفير أكبر قدر من الحماية الممكنة للعامل ومع ذلك هناك قصور لهذا ارتأينا تقديم بعض الاقتراحات تتلخص فيما يلي:

1. وضع العامل في العمل الذي يتناسب مع وخيرته ومؤهلاته، وبالتالي يكون أكثر قدرة على تفادي الاخطار الناجمة عن العمل المكلف به.
2. تدريب العامل لاكتسابه الخبرة والمعرفة بكيفية القيام بالعمل المكلف به من خلال حملات التوعية، والملتقيات العلمية والأيام الدراسية والمساهمة في وضع اللوائح والتعليمات الخاصة بالأمن في كل مؤسسة.
3. نشر الوعي الوقائي من خلال اعداد برامج تثقيفية وتوعوية في مجال الصحة والامن لنشر ثقافة الأمن والصحة داخل المؤسسة، وهذا سواء بالنسبة للعمال باعتبارهم المعنيين الرئيسين بالحماية، أو ارباب العمل باعتبارهم للمسؤولين من الحماية داخل المؤسسة.
4. عدم تجاهل الإصابة الناتجة عن حلاتي الإجهاد والإرهاق باعتبارهما إحدى آثار ممارسة العمل.
5. تعزيز الدور الرقابي لمختلف الهيئات وتكثيف جهود مفتشية العمل في مجال الرقابة على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن.
- 6 من الملاحظ عمليا أن أرباب العمل لا يحترمون إلزامية التصريح بالعمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي، ما يرتب حرمانهم من حقوقهم في حالة وقوع حوادث عمل، وذلك تحريا من دفع الاشتراكات لذا يجب تشديد الرقابة في هذا الأمر حرصا على حقوق العمال.

الملاحق

ملحق رقم 1: يبين مستويات الإضاءة الواجبة الاحترام في أماكن العمل.

| القيم الدنيا للإضاءة | الأماكن المخصصة للعمل و ملحقاتها |
|----------------------|--|
| 40 لوكس | طرق المرور الداخلي |
| 60 لوكس | الأدراج و المستودعات |
| 120 لوكس | أماكن العمل و غرف الملابس و المرافق الصحية |
| 200 لوكس | الأماكن المنظمة المخصصة للعمل الدائم |

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل المفتشية الجهوية للعمل لـ.....

المفتشية الولائية للعمل لـ.....

مكتب مفتشية العمل لـ.....

المفتش الولائي للعمل

إلى

رئيس الأمن الحضري

لـ.....

الموضوع : طلب مساعدة

. المرجع : المادة 16 من القانون 03/90 المؤرخ في 1990/02/06

المتعلق بمفتشية العمل

. عملا بأحكام المادة 16 من القانون المذكور أعلاه و التي تنص على ما يلي:

"يجب على الأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام أن يمدوا لمفتشي العمل يد العون و المساعدة أثناء قيامهم، بناء على طلبهم".

يشرفني أن اطلب منكم مدنا يد المساعدة لممارسة مهامنا بتبليغ الاستدعاء المرفق

بهذا الإرسال إلى السيد : المسئول عن مؤسسة : الكائنة بـ.....:

والذي يعتبر المسئول مدنيا و جزائيا عن مخالفات تشريع العمل الساري المفعول .
علما بان المعني بالأمر لم يستجيب للاستدعاءات التي تم تسليمها، أثناء زيارة التفتيش

والمراقبة التي قمنا بها على مستوى المؤسسة بتاريخ.....:

إلى يومنا هذا لم يحضر، و هذا ما يعتبر عرقلة لمهام مصالح مفتشية العمل . كما تؤدي إلى

المساس باحترام هيبة الدولة

. من اجل كل هذه الأسباب نطلب منكم المساعدة ليتم الاستماع إلى هذا المستخدم العاصي

بالتاريخ و الساعة المرفقة بهذا الإرسال.

الملحق رقم 3:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل المفتشية الجهوية للعمل لـ.....

المفتشية الولائية للعمل لـ.....

مكتب مفتشية العمل لـ.....

إستدعاء

بمقتضى أحكام المادة 6 من القانون 90—03 المؤرخ في 1990/02/06 يتعلق بمفتشية العمل معدل و

متمم، يشرفني أن أطلب منكم الحضور إلى مقر مفتشية العمل،

الكائن بـ :

بتاريخ.....على الساعة.....:

مرفقون بالوثائق التالية :

1. سجل المستخدمين.

2. سجل الأجور.

3. سجل العمال الأجانب.

4. سجل العطل المدفوعة الأجر.

5. سجل الفحص التقني للمنشآت و التجهيزات الصناعية.

6. سجل الصحة الأمن و طب العمل.

7. سجل حوادث العمل.

8. سجل الملاحظات و إعدارات مفتش العمل.

9. نسخ من قسيمة الأجور.

10. نسخ من انخراط الضمان الاجتماعي.

11. كشف توجيه وكالة التشغيل.

12. مخطط الوقاية و الأمن بالنسبة للورشات.

الملحق رقم :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل المفتشية الجهوية للعمل لـ.....

المفتشية الولائية للعمل لـ.....

مكتب مفتشية العمل لـ.....

محظر مخالفة

لتشريع العمال

التحليل

تكيف المخالفة: جنحة

ضد السيد.....

.....

بلدية.....

ق ق:.....

ق ن:.....

نوع المخالفة:.....

.....

.....

المادة العاقبة:

.....

..... من قانون رقم 19/04

2004/12/25 في

العقوبة المقررة:.....

الحد الأدنى:.....

الحد الأقصى:.....

في اليوم : من شهر عام ألفين و.....
نحن السيد : الصفة : مفتش العمل
المحلفون و المتصرفون بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا
بموجب القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب 1410
الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتمم و المتعلق بمفتشية العمل ، لاسيما
المواد 2 و 3 و 5 و 7 و 14 منه، قمنا بتحرير هذا المحضر وفقا للمعاينات والوقائع
المذكورة أعلاها

المعاينات

بتاريخ..... وبداية اختصاص محكمة..... قمنا بزيارة تفتيش
ومراقبة بمؤسسة.....
في إطار مراقبة تطبيق تشريع وتنظيم العمل، حيث سجلنا..... وعددها.....
ضد السيد (ة): اللقب..... الاسم.....:
المولود (ة) في: ب: ولاية.....:
ابن: و.....:
وذلك بصفته (ها) : المسؤول جزائيا ومدنيا عن المؤسسة
المذكورة أعلاه: الواقع مقرها ب.....:

الوقائع

.....
.....

الملحق رقم 5:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل المفتشية الجهوية للعمل لـ.....

المفتشية الولائية للعمل لـ.....

مكتب مفتشية العمل لـ.....

تحت رقم : 00/...،.../2011.

ملاحظة كتابية

في اليوم : من شهر عام ألفين و...نحن السيد :

الصفة : مفتش العمل المحلفون و المتصرفون بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بموجب القانون رقم 90-03 المؤرخ

في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتمم و المتعلق بمفتشية العمل لا سيما المادتين 7 و 8 منه حيث

لاحظنا تقصيرا واضحا في تطبيق القانون من طرف مسير المؤسسة المستخدمة.

-إسم المؤسسة:.....

-العنوان:.....

-الهيئة:مستخدم

لاحظنا تقصيرا في تطبيق تشريع وتنظيم العمل يتعلق بـ :

.....

.....

نسخة موجهة إلى:

-م.ج.ع:.....

حرر بـ: في

.....

Agence
Centre de
naissance

N°: D'ACCIDENT :
Cod :

DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

à adresser à la Caisse Sociale en six exemplaires par letter recommandée
avec accusé de réception au plus tard 48h après l'accident.

EMPLOYEUR

Nom, prénoms : N° EMPLOYEUR
Raison sociale:
Profession : Agence d'affiliation
Adresse :

VICTIME

Nom ,prénoms : N° dimmatriculation
Nom de jeune fille (S' IL y a lieu):
Nationalité : Pays d'origine: Date de
naissance: Adresse :
Qualification professionnelle : Dat de recrutement : Sexe :

ACCIDENT

Date : Jour de la semaine : S -D - L- M- M- J- V Heures minutes.....
Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par la victime
Heures Horaire de travail de la victime le jour de l'accident : de.....H àh. et deh àh.
Lieu de l'accident :
Nature des lésions :
SANS ARRET DE AVEC ARRET SUPERIEUR A 24H. à DECE IMMEDIAT

TEMOINS ACCIDENT CAUSE PAR UN TIERS

1-Identité :
Adresse : 2-
Identité :
Adresse :
Un rapport de police a-t-il été établi

Nom et adresse du tiers :
.....
Organisme d'assurance du tiers :
.....

الملحق رقم: 8

الضمان الاجتماعي

حوادث العمل والأمراض المهنية

شهادة طبية أولية، أو تمهيدية

تحرر في نسختين :

الأصلية إلى صندوق الضمان الاجتماعي

ونسخة تسلم إلى الضحية

وكالة

مركز الدف

أنا الطبيب الموقع

الرتبة أو الاختصاص

العنوان

المولود بتاريخ:

رقم تسجيل المؤمن

الساكن بـ

الذي بلغ بأنه كان ضحية حادث عمل بتاريخ

:الساعة: بمصلحة

الاسم والطبيعة الاجتماعية.....:

ألاحظ وأشهد ما يلي

أ/ مكان الضرر.....:

ب / طبيعة الضرر.....:

ج / تخمين.....:

وعليه أصف له ما يلي،

الملاحق

- توقف عن العمل خلال: يوماً ابتداءً من: _____
- تمديد ب..... يوماً بالتوقف عن العمل الموصوف في شهادة
- الاستمرار في العمل مع العلاج لمدة يوماً
- يجب الأخذ في الحسبان عجز دائم.
- عدم الأخذ في الحسبان عجز دائم

حرر ب: في..... :

ضع علامة x في لبخانة المناسبة

الملحق رقم: 09

حوادث العمل
شهادة وصفية
للشفاء
لتمكين الجرح

| |
|---------------------|
| وكالة مركز الدفع |
|---------------------|

تحرر في نسختين:

- الأصلية إلى صندوق الضمان

- ونسخة تسلّم إلى الضحية

الاجتماعي

الملاحق

المرجع :

أنا الطبيب الموقع :

الرتبة أو الاختصاص :

العنوان :

المولود بتاريخ:

رقم تسجيل المؤمن

الساكن بـ :

المصاب بحادث عمل يوم

اسم رب العمل وطبيعته الاجتماعية..... :

رقم تسجيل صاحب العمل

وعليه أصرح لأن:

المعني بالأمر قد شفي يوم:

بإمكانه مباشرة العمل يوم:

حالة المريض تعتبر إنتهت يوم:

أدى جرح المعني بالأمر إلى عجز جزئي يقدر بـ% :

حرر بـ: في :

ضع علامة x في ليخانة المناسبة

.....

ختم وتوقيع الطبيب

المراجع

1- الكتب والمؤلفات باللغة العربية :

- 1- أحمد عمارة، زينب محمد يوسف عبد العزيز الشافعي، هاشم أحمد، الصحة المهنية، الإدارة العامة للصحة المهنية، مصر.
- 2- أحمية سليمان آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة، 2005.
- 3- بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد قانون العمل ، دار هومة ، الجزائر، الطبعة الخامسة، 2009.
- 4 بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد قانون الضمان الاجتماعي ، دار هومة ، الجزائر، الطبعة الخامسة، 2007.
- 5 - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، الطبعة الأولى، 2010.
- 6- بن صاري ياسين منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.
- 7- دمري أحمد، مساهمة في دراسة ظروف العمل، ديوان المطبوعات الجزائرية الجزائر.
- 8- محمد حسن قاسم قانون التأمين الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، كلية الحقوق جامعة الاسكندرية 2003.
- 9- سمائي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، بدون طبعة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2013.
- 10- سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر 2014
- 11- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الثاني، نظرية الإلتزام بوجه عام، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي، الحقوقية، لبنان، 1998.

12- علي على سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري، المسؤولية عن فعل الغير المسؤولية عن فعل الأشياء، التعويض، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

13- علي فيلالي الالتزامات العمل المستحق للتعويض، موقم للنشر، الجزائر، 2004. عوني محمد عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، الطبعة 16. الأولى 1998.

14- محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996.
2 الكتب والمؤلفات باللغة الفرنسية:

-1Tayeb BELLOULA, la reparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, édition Dahlab, 1993.

3- المذكرات الجامعية

1- بودينار إيمان التعويض عن حوادث العمل لدى هيئات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم الجزائر 2017.

2-قالية فيروز الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2012. 3 عمراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء الدفعة السابعة عشر، 2006-2009.

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

4- يحيياوي فاطمة، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء الدفعة السابعة عشر 2006 / 2009.

- 5- بن صر عبد السلام، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001.
- 6- بورجو وسيلة، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2012/2013
- 7- باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وأليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 2009/2010
- 8- رحمانى سليمان ولعقون سميرة، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستير في قانون الأعمال كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية 2016.
- 9- زيارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص كلية الحقوق جامعة قسنطينة، 2006/2007

4- النصوص القانونية

أ- القوانين

- 1- القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المؤرخ في 02/07/1983 المعدل والمتمم بقانون رقم 15/5 المؤرخ في 01/02/2015.
- 2- قانون 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم.
- 3- القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02/07/1983 المعدل والمتمم بقانون رقم 51/5 المؤرخ في 01/02/2015.

ب القرارات الوزارية

- 1- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05/05/1996 يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنياً.

ج المراسيم

1- المرقوم رقم 855-2333 المؤرخ في 09/02/1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم.

2- المرسوم رقم 84-22 المؤرخ في 11/11/1984 يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83/11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

3- المرسوم رقم 84-22 المؤرخ في 11/02/1984 الذي يحدد كيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83/13 المؤرخ في 02/07/1983 المعدل والمتمم بقانون رقم 5/15 المؤرخ في 01/02/2015.

د قرارات المحكمة العليا

1-قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 25/06/1990 المجلة القضائية، العدد الثالث، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 1992.

2- قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، الصادر بتاريخ 06/09/2006، ملف رقم 33894، المجلة القضائية ، العدد الثاني الصادرة عن قسم المستندات والنشر بالمحكمة

العليا الجزائر، 200

الفهرس

| | |
|----|--|
| أ | مقدمة: |
| 1 | المبحث الأول: ماهية الأخطار المهنية : |
| 2 | المطلب الأول : مفهوم حادث العمل |
| 12 | المطلب الثاني : ماهية المرض المهني |
| 13 | الفرع الأول : مفهوم المرض المهني |
| 14 | الفرع الثاني : الفرق بين المرض المهني والأمراض المشابهة له |
| 16 | الفرع الثالث: طرق تحديد المرض المهني |
| 20 | المبحث الثاني : دور الجهات الرقابية المسؤولة في اتخاذ الإجراءات الوقائية |
| 20 | المطلب الأول : دور الهيئة المستخدمة ولجان الوقاية وطب العمل |
| 32 | المطلب الثاني: دور مفتش العمل هيئات الضمان الاجتماعي |
| 42 | المبحث الأول : التوعيات التي تستهدف منها العامل المصاب |
| 43 | المطلب الأول : التوعيات العينية والنقدية |
| 50 | المطلب الثاني : التوعيات التي تستهدف منها العامل في حالة العجز والوفاة |
| 55 | الفرع الثاني : التوعيات التي تستهدف منها في حالة الوفاة |
| 58 | المبحث الثاني : إجراءات الحصول على التوعيات |
| 59 | المطلب الأول: طرق إثبات الحوادث المهنية والتصريح به |
| 65 | المطلب الثاني : الفصل في الطابع المهني للحادث ومعاينة الإصابة |
| 75 | الملاحق |
| 76 | الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها |
| 76 | القياس الدنيا للإضاءة |
| 76 | طرق المرور الداخلي |
| 76 | 40 لوكس |
| 76 | الأدراج المستودعات |
| 76 | 60 لوكس |
| 76 | أماكن العمل غير الملابس والمرافق الصحية |
| 76 | 120 لوكس |
| 76 | الأماكن المنظمة المخصصة للعمل الدائم |
| 76 | 200 لوكس |
| 85 | المراجع |

الملخص

يتعرض العامل أثناء تأدية مهامه إلى أخطار مهنية مما يعرضه إلى فقدان راتبه وفي بعض الأحيان إلى وفاة وتارة إلى إصابته بعجز سواء كان مؤقتا أو دائما وهذا ما يستوجب التكفل به ماديا ومعنويا وتوفير حاجياته وحاجيات عائلته.

وهذا مما يتطلب تكاتف جهود سواء كانت الدولة أو الجهات الرقابية المسؤولة عن توفير الحماية للعامل أو الموظف داخل وخارج أماكن العمل وذلك عن طريق القيام بحملات توعية وتحسيس له أخطار الآلات مثلا أو عدم إحترام قواعد النظافة أو عدم إتباع تعليمات المسؤولين والتهاون وعدم إتخاذ قواعد الحيطّة والحذر.

ما يجب توفير الحماية للعامل أو للموظف بعد تعرضه لخطر مهني وذلك لتوفير التعويضات المناسبة مع خطورة الإصابة ومساعدته في إسترداد حقوقه وتجنبة الدخول في صراعات مع الهيئات المسؤولة عن ذلك (الضمان الإجتماعي) إحترام الإجراءات القانونية المعمول بها في هذا المجال , تحرير شهادة التصريح بحادث العملإلخ.

تبقى الحماية القانونية للعامل أو الموظف مسؤولية الجميع وهذا راجع للقفزة النوعية التي شهدتها وهذا راجع للتطور العلمي والتكنولوجي الذي يشهده العالم.

كلمات مفتاحية:

- (1) الحماية القانونية.
- (2) الأخطار المهنية.
- (3) الجهات الرقابية.
- (4) التعويض العيني والنقدي .
- (5) العجز المؤقت والكلي.
- (6) إجراءات التصريح بحادث العمل.

Master's note summary

During the performance of his duties, the worker is exposed to occupational hazards, which exposes him to the loss of his salary, and sometimes to death, and sometimes to his disability, whether temporary or permanent, and this is what requires him to be financially and morally taken care of, and to provide for his needs and the needs of his family.

This requires intensified efforts, whether it is the state or the regulatory authorities responsible for providing protection for the worker or employee inside and outside the workplace, by conducting awareness campaigns and sensitizing him to the dangers of machines, for example, or not respecting the rules of hygiene or not following the instructions of officials, complacency, and not taking the rules of caution and caution.

What protection must be provided to the worker or employee after exposure to an occupational hazard in order to provide appropriate compensation with the seriousness of the injury and help him recover his rights and avoid entering into conflicts with the bodies responsible for that (Social Security) Respect the legal procedures in force in this field, issuing a work accident declaration certificate.....etc.

The legal protection of the worker or employee remains everyone's responsibility, and this is due to the qualitative leap that he witnessed, and this is due to the scientific and technological development that the world is witnessing.

Keywords:

- 1) Legal protection.
- 2) Occupational hazards.
- 3) Regulatory authorities.
- 4) In-kind and cash compensation.
- 5) Temporary and total disability.
- 6) Procedures for declaring work accidents.