



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام



مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص قانون التأمينات والمسؤولية
الموسومة بـ

الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية

تحت إشراف:

الدكتورة حميدي فاطيمة

من إعداد الطالبة:

بن أحمد فاطمة الزهراء

رئيس اللجنة:

الأستاذ الرئيسي:

العضو المناقش:

السنة الجامعية : 2018/2017

الإهداء

أحمد الله عز وجل على منه و عونه لإتمام هذا البحث.
إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له آماله، إلى من كان يدفعني قدما نحو الأمام لنيل
المبتغى، إلى الإنسان الذي إمتلك الإنسانية بكل قوة، إلى الذي سهر على تعليمي بتضحيات

جسام

مترجمة في تقديسه للعلم، إلى مدرستي الأولى في الحياة،

أبي الغالي على قلبي أطل الله في عمره؛

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء و الحنان، إلى التي صبرت على كل شيء، التي

رعتني

ح اقل ر عاية و كانت سندي في الشدائد، و كانت دعواها لي بالتوفيق، تتبععتني خطوة

خطوة

في عملي، إلى من إرتحت كلما تذكرت إبتسامتها في وجهي نبع الحنان أمي أعز ملاك

على

القلب و العيون جزاها الله عني خير الجزاء في الدارين؛

إليهما أهدي هذا العمل المتواضع ليك أدخل على قلبهما شيئا من السعادة إلى إخوتي

و أخواتي الذين تقاسموا معي عبء الحياة

وإلى إخوتي و أخواتي سند حياتي.

بن أحمد فاطمة الزهراء

شكر و تقدير

قال رسول الله صلى الله عليه و سلم:

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

صدق رسول الله صلى الله عليه و سلم

الحمد لله على إحسانه و الشكر له على توفيقه و إمتنانه و نشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له تعظيماً لشأنه و نشهد أن سيدنا و نبينا محمد عبده و رسوله الداعي إلى رضوانه

صلى الله عليه و على آله و أصحابه و أتباعه و سلم.

بعد شكر الله سبحانه و تعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا البحث المتواضع أتقدم بجزيل

الشكر

إلى من

شرفني بإشرافه على مذكرة بحثي الأستاذ الدكتورة " حميدي فاطيمة " التي لن تكفي

حروف

هذه المذكرة لإيفائها حقها بصبرها الكبير علي، وعلى توجيهاتها العلمية التي لا تقدر بثمن

"رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن أعمل صالحاً ترضاه

و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين"

بن أحمد فاطمة الزهراء

المقدمة

مقدمة

حث ديننا الحنيف على العمل وأوصى به، ومن أدلة ذلك قول الله تعالى " هو الذي جعل لكم الأرض دلوًا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور " وقول الرسول صلى الله عليه وسلم: " من بات كالا من عمل يده، بات مغفورا له"، والأدلة الدينية كثيرة على ذلك.

والعمل في حد ذاته موهوب بالقدرة على بذل الجهد البدني والذهني، وهما عرضه للخطر أو الزوال بسبب العجز الكلي أو الجزئي أو الموت، نتيجة الإصابات التي تعترضه أثناء تأدية العمل أو بسببه، السبب الذي يجعل العامل في قلق دائم خوفا من تحقق الإصابة.

ويعدّ التأمين ضد الخطر المهني من أقدم أنواع التأمين، ومن خلال مسيرة التطبيق خلال فترات طويلة تنبّهت المنظمات الدولية التي تعمل في مجال القوى العاملة إلى أهمية هذا النوع من التأمين والدور الذي يلعبه خاصة والدور الذي يلعبه خاصة مع التطور الصناعي والتكنولوجي وظهور أنواع الآلاف من المواد الكيماوية التي دخلت في العمليات الصناعية الضخمة والكبرى، الأمر الذي أدى إلى تطور الأخطار المهنية للعامل وزيادتها نتيجة تعامل الفرد مع مستجدات الحياة البيئية الجديدة، وبالتالي كان لزاما وضع إطار قانوني لحماية العامل من الخطر المهني التي تقع له أثناء تأدية عمله.

كما دفع بالدراسات والمواثيق الدولية إلى الاهتمام أكثر بتوفير الحماية للعامل، ونفس الأمر بالنسبة للمشرع الجزائري الذي أقر أحكاما خاصة لتأمين حياة العمال من الأخطار التي يتعرضون لها أثناء عملهم منها القانون رقم 15/05 المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1436 الموافق لـ 01 فيفري 2015 المعدل والمتمم لقانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية

(الجريدة الرسمية الرقم 07) وكذا قانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

ومن خلال هذه القوانين وغيرها من القوانين الأخرى التي تدخل في دائرة التكفل بالعامل والحادثة التي يلحقه ما تتم في شكل أداءات عينية ونقدية لكل عامل أصيب بخطر مهني، والتكفل بذوي حقوقه في حالة وفاة الضحية، كذلك التعويض المستحق، وتدابير الضمان الإجتماعي في تحقيق الحماية.

بناء على ما سبق سنعالج موضوعنا من خلال طرح الإشكالية الآتية:

- ماهو النظام القانوني الذي يجسد الحماية القانونية للعامل جراء تعرضه لخطر مهني؟.

تكمن أهمية الموضوع في تبيين حقوق العامل وإعطاء نوع من المعرفة لمواجهة رب العمل وكل من يعيقه في سبيل عدم هضم حقه.

من أسباب اختيارنا لهذا الموضوع، هو حماية العمال بالدرجة الأولى حيث تعرضه لخطر مهني من جهة وتماطل الهيئة المستخدمة، أو الجهة المعنية المكلفة بالتعويض من جهة ثانية، في سبيل حماية حق العامل.

وهذا ما سنتطرق له في بحثنا المتواضع بدراسة مختلف الجوانب القانونية والإجرائية الخاصة بحماية العامل من الخطر المهني، حيث ارتأينا تقسيم الموضوع إلى فصلين، الأول نتناول من خلاله الحماية القانونية للعامل قبل وقوع الخطر المهني وذلك بتحديد النظام القانوني لحوادث العمل المهني والمستفيدون منهن في المبحث الأول، وكذا الإجراءات الوقائية للجهات المسؤولة في المبحث الثاني، أما الفصل الثاني فسوف ندرس فيه الحماية القانونية للعامل بعد وقوع الخطر المهني المتمثل في الأداءات التي تقدمها هيئة الضمان الإجتماعي في المبحث الأول، وطرق الحصول على التعويض في المبحث الثاني.

الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية

وسوف نعتمد في ذه الدراسة على المنهج التحليلي في سبيل تحليل موضوع الدراسة والإستعانة ببعض المناهج الأخرى.

الفصل الأول:

الحماية القانونية للعامل قبل

وقوع الخطر المهني

الفصل الأول : الحماية القانونية للعامل قبل وقوع الخطر المهني

مع تطور الثورة الصناعية، وازدياد استعمال الآلات واللوازم المتطورة في بنات العمل، ازدادت معها نسبة ظهور الأخطار المهنية للعامل وذلك عن طريق حوادث العمل والأمراض المهنية التي خلفت نسب إجتماعية معوزة عاجزين عن العمل، يتامى و أرامل وغير ذلك ، وهذا على الصعيد الإجتماعي أما على الصعيد الاقتصادي فنجد أن هذه الحوادث أثرت على رأس مال المنتج في المجتمع بإقصائها جانبا معتبرا، وعلى إثر ذلك توصل القانون الجزائري إلى نظرية الأخطار الإجتماعية، باعتبار الخطر المهني يمس المجتمع بأكمله من جميع النواحي، لذلك سنتطرق في المبحث الأول النظام القانوني لحوادث العمل والأمراض المهنية، والمستفيدين منهم.

أما في المبحث الثاني نتناول الإجراءات الوقائية عن الجهات المسؤولة عن طريق تدابير المؤسسة المستخدمة في تدبير الإجراءات اللازمة ودور الضمان الاجتماعي في تحقيق هذه الإجراءات.

المبحث الأول: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

والمستفيدين منهم.

يشكل موضوع التكفل بحوادث العمل والأمراض المهنية أحد أهم صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات والرسائل الدولية ومن 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 والنظافة ... " .

فتكتسي مسألة تحديد النظام القانوني لحوادث العمل والأمراض المهنية أهمية بالغة، إذ أنه يعتبر الضابط الذي من خلاله يمكن معرفة الأشخاص الذين يستفيدون من نظام التعويض الواجب التطبيق في ظل وجود أنظمة تعويض خاصة، ذلك أن قانون التأمينات الاجتماعية لا سيما تلك المتعلقة منها بحوادث العمل والأمراض المهنية بقدر ما توسعت في تحديد نطاق التكفل والتغطية الاجتماعية، بقدر ما توسعت في تحديد الشروط والمواصفات التي ترتب مسؤولية هيئات الضمان الاجتماعي سواءا عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني حماية لحقوق العامل المتضرر¹ ، لذا نتناول في المطلب الأول حادث العمل والمرض المهني وفي المطلب الثاني المستفيدين من حادث العمل والمرض المهني .

¹ سماتي الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية ، دار الهدى _ عين مليلة _ الجزائر ، 2013 ، ص 12.

المطلب الأول : حوادث العمل والمرض المهني

يتولى نظام الضمان الاجتماعي حماية العامل من الأخطار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، والملاحظ أنّهما يشتركان في أنّهما ناتجين عن العمل وظروفه، ويختلفان من حيث المفهوم وشروط وإثبات كل منهما¹.

فقد تكون أسباب حوادث العمل أسباب خارجة عن نطاق العامل كعدم توفر الترتيب والنظام في مقر العمل ، أو توفر أجهزة غير مطابقة للمقاييس العالمية، مما يؤدي إلى ظهور حوادث العمل (الفرع الأول).

كما أنّ حماية العامل من الأخطار الناجمة عن الحوادث تدخل في دائرة الحماية من المرض المهني والأعمال التي من شأنها التي تتسبب فيه (الفرع الثاني).

الفرع الأول : مفهوم حادث العمل

أولى المشرع عناية خاصة للعامل الذي تلحق به إصابة عمل، لما تؤدي به من أضرار، ناهيك عن الأسباب والعوامل المتعلقة به، هذا لضرورة مراعاة الحماية للعامل ضمن قواعد محددة قانوناً .

أولاً : تعريف حادث العمل

لقد عرفت المادة 06 من القانون 13/83 حادث العمل :

"يعتبر كحادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل"¹.

¹ سماتي الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية ، المرجع السابق ، ص 13.

كما حددت المادة 07 أنه يعتبر كحادث عمل الحادث الذي يطرأ أيضاً أثناء :

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل.

- ممارسة أو بمناسبة ممارسة إنتداب سياسي إنتخابي أو في إطار منظمة جماهيرية ما

- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.²

كما يعتبر أيضاً كحادث، حتى لو لم يكن المعني بالأمر مؤمن له اجتماعياً الحادث الذي يطرأ أثناء :

- الأعمال والنشاطات المطلوبة التي ينظمها الحزب أو المنظمات الجماهيرية أو الإتحادات المهنية.

- الأنشطة الرياضية التي تنظم في إطار الجمعيات .

- القيام بعمل بأعمال البر من أجل الصالح العامة أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.³

غير أنّ إصابة العمل في التشريع الفرنسي في نص المادة 5/4 من القانون المتعلق

بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956 والمعدل بالمرسوم الصادر سنة

1958 على أنه " تعتبر كإصابة عمل أيًا كان سبب حدوثها ، الإصابة التي تحدث بفعل

¹ المادة 06 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المؤرخ في 02/07/1983 . المعدل والمتمم بقانون رقم 15/5 المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1436 الموافق ل 1 /02/2015 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

² المادة 07 من قانون رقم 13/83 المعدل والمتمم بقانون رقم 15/5.

³ المادة 08 من قانون رقم 13/83 المعدل والمتمم بقانون رقم 15/5.

أو بمناسبة العمل لكل أجبر وكل من يعمل بأي صفة أو أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال والمشروعات.¹

ثانياً : الشروط الواجب توافرها في حادث العمل

لا يمكن إعتبار الحادث حادث عمل سواء بمفهومه الضيق أو الواسع ما لم تتوفر فيه مجموعة من الشروط العامة كالتالي :

1. شرط جسمانية الضرر اللاحق بالعامل المصاب

المشروع اعتد بالمعيار المادي للواقعة، أي الضرر المادي الذي أصاب بدن العامل، وهذا ما هو مستثنى من نص المادة 09 من القانون 15/5 السالف الذكر بقولها : "يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأ في مكان العمل أو في مدته وإما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث، وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل مادام يثبت العكس".² كالضرر الذي أصاب جسد العامل كالإختناق الذي تسرب الغاز من خلاله إلى المصنع، أو سقوط العامل من أعلى الطابق،... إلخ.

2. شرط خارجية الحادث

بمعنى أن يكون سبب الحادث أجنبياً عن التكوين العضوي للعامل المصاب أي معزولاً عن جسم العامل، وعليه إن كان الحادث ناشئاً عن خلل في عضو من أعضاء الإنسان فلا يعتبر الحادث حادث عمل، وبذلك فإنّ هذا السبب يتجلى في

¹ سماتي الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق ، ص. 14.

² المادة 05 من قانون رقم 13/83 المعدل والمتمم بقانون رقم 15/5.

أي فعل وأي عمل مادي أو معنوي خارجي، أي أن يكون كما يقول أحد الفقهاء بفعل قوة خارجية أي بسبب خارج عن جسم المصاب، وبذلك يجب أن لا يفهم بالعنصر الخارجي لحياة الشغل أن يكون سببه أجنبيا بل دائما يجب أن يكون للحادث صلة بعمل المتضرر.¹

3. شرط فجائية الحادث

وبالتالي فهو فعل غير متوقع من المتضرر وغير إرادي إذ لو كان كذلك لأمكن تجنبه.

ويقصد بالفعل المباغت أو الحادث المفاجئ الذي يلحق إضرارا بالأجير ويقع في فترة وجيزة حتى وإن ظهرت إنعكاساته بعد ذلك.² كما نعني بهذا الشرط أن يكون الفعل المنتج للضرر أن تكون بدايته ونهايته في فترة محدودة، أما إذا استغرقت الواقعة زمنا معينا فإنها لا تتسم بصفة المفاجئة.

ويترتب عن انعدام خاصية الفجائية أنّ الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء ، ومن المتعذر إسنادها إلى أصل وتاريخ معين، فلا تشملها الحماية، وما أكدته المادة 10 من القانون رقم 15/5 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي جاء فيها أنه : "لايجوز تحمّل تبعات مرض سابق للحادث ،

¹ مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل و الأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى _عمان_، 1998، ص.13.

² مصطفى صخري ، المرجع السابق ، ص. 13.

بمقتضى هذا القانون إذا تبث قطعا أن هذا الحادث لم يتسبب لا في الاعتراء بهذا المرض ولا في اكتشافه في تفاقمه¹.

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

4. شرط علاقة العمل

وذلك سوء طراً في إطار علاقة العمل عبارة واسعة تحصل في طياتها ومفهومها مجموعة من الشروط لا اعتبار الحادث حادث عمل، وتتمثل هذه الشروط في الارتباط العضوي في العمل، وأن يحصل الحادث أثناء العمل أي زمان ومكان العمل، وأن يقع بمناسبة العمل أو سببه².

فهذه العناصر والشروط العامة يجب أن تتوافر في حادث العمل وبغياب إحداها لا يمكن أن يكون حادث عمل.

الفرع الثاني : مفهوم المرض المهني

على الرغم من أهمية تمييز الأمراض المهنية عن الأمراض العادية نظرا لاختلاف الآثار التي رتبها القانون من خلال التعويضات والإجراءات إلا أنه من الصعب وضع

¹ المادة 10 من القانون رقم 13/83 المعدل والمتمم بقانون رقم 15/5.
² سماتي الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق ، ص.22.

تعريف شامل للأمراض المهنية، ويتضح ذلك من خلال صعوبة إثبات العلاقة ما بين المرض وطبيعة العمل الذي يزاوله العامل.

المادة 63 من القانون 13/83 نصّت على مايلي :

"تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو سبب تأهيل مهني خاص" ¹

فالمرض المهني يعتبر كل ظاهرة اعتلال وكل تعفن جرثومي أو إصابة يكون مصدرها بالقرينة ناشئا عن النشاط المهني. ²

كما يعتبر أيضا مرض يتيح عن الممارسة العادية لمهنة معينة وعلى عكس الحادث المهني الذي يمكن تحديده بالزمان والمكان فإن المرض المهني لا يمكن تحديد بداية الإصابة به بدقة وهو ينتج عن عاملين :

1. عامل ذاتي : أي قابلية الفرد من حيث تكوينه البيولوجي للتعرض لأمراض المهنية.

2. عامل مهني: ذي تأثير مساعد على المرض في علاقته مع ظروف العمل، ولكن هذا لا يعني أنّ سببه الأساسي ليس المهنة لتداخل عامل القابلية الذاتية. ³

فالأمراض المهنية لم يحدد لها تعريفا واضحا وإنما تم تحديد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل والأعمال التي يتسبب فيها بموجب قرارات وزارية، وهذا حسب المادة 64 من نفس القانون السالف الذكر: "تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر

1 المادة 63 من قانون رقم 13/83 المعدل والمتمم بقانون رقم 15/5.

² مصطفى صخري، مرجع سابق ، ص.15.

³ دمري أحمد ، مساهمة في ظروف العمل، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ص.62.

المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها، وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم".¹

بالإضافة إلى القرار الوزاري المؤرخ في 1996/05/05 الذي يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون منبعها مهنيًا، الذي يتضمن جملة من الجداول للأمراض المهنية تحتوي تعيين هذه الأمراض، مدة التكفل بها، والأعمال التي تتسبب فيها، وهذه الجداول تميز ثلاثة أقسام :

القسم الأول : يتعلق بالحالات المرضية الناجمة عن التسممات الحادة والمزمنة والتي يكون ضحيتها عمال يتعاملون مع مواد خطيرة تكون سببا في هذه الأمراض أو الإصابات مثل الزئبق ومواد كيميائية أخرى .

القسم الثاني : يتعلق بالإصابات الجرثومية ذات الأصل المهني مثل الكزاز الناجم عن النشاطات المهنية.

القسم الثالث : يتعلق بالأمراض التي يكون سببها محيط العمل والأوضاع والظروف التي خلقها هذا المحيط مثل المرض المهني الناجم عن العمل في أوساط ذات درجة حرارة عالية.²

والأمراض المهنية محددة حاليا في 84 مجموعة، تتضمن كل مجموعة أو معدن يؤدي إلى مرض مهني مثل الأمراض المهنية التي يسببها البنيسيلين وأملاحه ، وكذا الأمراض ذات الأصل الحيواني، وهي تلك الأمراض التي تصيب العاملين في المذابح وغيرها.¹

1 المادة 64 من قانون 13/83 ، المعدل والمتمم بقانون رقم 15/5.
2 سماتي الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق ، ص.28.

و المرض المهني يستوجب توفر العلاقة السببية بين المرض وطبيعة العمل المؤذي ويثبت ذلك عن طريق الخبرة ، وكما سبق وذكرنا أنه يستثنى من دائرة الأمراض المهنية تلك الأمراض التي وإن كانت مهنية لكنها غير واردة ضمن القوائم المذكورة، مع دائرة التكفل بها يتم في إطار التأمين على المرض.²

ويقع على صاحب العمل الذي يستخدم وسائل من شأنها أن تتسبب في أمراض مهنية أن يصرح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي ولمفتش العمل وكذلك المدير الولائي للصحة، وتجدر الإشارة إلى أنّ القواعد المتعلقة بحوادث العمل تطبق على الأمراض المهنية هذا مع مراعاة أحكام المادتين 71،72 من قانون 13/83 السالف الذكر.³

ثانيا : الأعمال التي من شأنها أن تسبب الأمراض المهنية

نصت المادة 05 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05 على أنه تصنّف الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل في ثلاث مجموعات.

المجموعة الأولى : تحوي هذه المجموعة الأمراض التي يكون مصدرها التعرض للمواد الخطرة وظواهر التسمم المرضية الحادة والمزمنة مثل الرصاص والتي تظهر في شكل عوارض مرضية.

وهذه المواد السامة بالنظر إلى خطورتها، يتم تحديدها بالبلع أو استنشاقها أو مرورها عبر مسامات الجلد التي بدورها تؤذي إلى موت العمال.

¹ دمري محمد ،، المرجع السابق، ص 63.

² بن صاري ياسين ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 53.

³ المادة 70 من قانون رقم 13/83 معدل ومتمم بقانون رقم 15/5.

بالنسبة إلى هذه المجموعة فتوجد أعمال أخرى ليست مدرجة لها، ويمكن أيضا أن تسبب تسممات مزمنة وخطرة ولا يمكن للعامل إستفادته من التعويض إلا بممارسة عمله بصفة عادية.¹

المجموعة الثانية : تتمثل هذه المجموعة بإصابة العامل بالعدوى الجرثومية، بتعرضه للكائنات المعدية مثل الطفيليات والفطريات والبكتيريا، وتختلف إنتقال هذه العدوى من جلد مصاب إلى جسم سليم أو يمكن انتقالها بسبب تناول طعام معرض للتلويث أو لدغ الحشرات، كما يمكن أن تنتقل العدوى في محيط عمل لا تتوافر فيه أدنى الشروط الصحية مثل :

- محيط العمل.
- توافر الرطوبة أو الحرارة ما يؤدي لتكاثر الكائنات المعدية.
- سوء التغذية وانعدام النظافة.
- العمّال المصابين بنقص المناعة.²

المجموعة الثالثة : تتمثل هذه المجموعة في الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة، وعادة ما تترتب هذه الأمراض عن جو العمل وبيئته مثل العمل المتصلّ بارتفاع درجات الحرارة أو انخفاضها، وما تخلّفه من أمراض وآثار وخيمة.³

وتكون قائمة الأعمال التي من شأنها أن تسبب الأمراض المهنية معوضة كما يلي :

المادة 06 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05 يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقه 1 و 2 سنة 1997.¹
² المادة 06 من القرار الوزاري المشترك .
³ المادة 06 من القرار الوزاري المشترك.

* مبينة لأمراض المجموعة الأولى بحيث يمكن للطبيب أن يتعرف على أعمال أخرى غير مدرجة في هذه القائمة.

* محددة لأمراض المجموعتين الثانية والثالثة.

* لا يعوز عن أمراض المجموعتين الأولى والثانية إلا إذا كانت الأعمال

المذكورة في المادة 06 من هذا القرار قد تمت ممارستها بصفة عادية، لا يطلب

الشرط المنصوص عليه في هذه المادة بخصوص الأمراض المذكورة في

المجموعة الثالثة.¹

¹ سماتي الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية ، مرجع سابق ص 29.

المطلب الثاني : المستفيدون من حادث العمل والمرض المهني :

من خلال العمل على تحديد العوامل و الشروط التي تتوافر في حادث العمل والتي من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية، نسعى في هذا المطلب إلى دراسة الأداءات التي يستفيد منها العامل المصاب (الفرع الأول) وتوسّع المشرع في مجال التكفّل بحوادث العمل والأمراض المهنية (الفرع الثاني).

الفرع الأول : الأشخاص المستفيدين من التغطية الإجتماعية

نسعى من خلال هذا الفرع توضيح الأعمال التي من شأنها أن تسبب الأمراض المهنية (أولاً) ثم نتطرق إلى التوسع في مجال الأشخاص المستفيدين منها (ثانياً) وذلك كالتالي :

أولاً : الأعمال التي من شأنها أن تسبب الأمراض المهنية

بالرجوع إلى المادة 02 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فهي تنصّ على أنّه : "تسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أياً كان النشاط الذي ينتمي إليه".¹ فهذه المادة أكّدت على أنّ الذي يستفيد من حوادث العمل والمرض المهني هم العمّال وفق الشروط التي تم التطرق لها، دون تمييز قطاع عن آخر، فالعامل الذي يصاب بحادث عمل يستفيد من القانون رقم 13/83 مهما كان النشاط الذي ينتمي إليه سواء القطاع الخاص أو القطاع العام ، وسواء إن كان قطاع إقتصادي أو وظيفي عمومي.²

¹ المادة 02 من القانون 13/83 المعدل والمتمم بقانون رقم 15/5.

² سماتي الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق ص 30.

لكن المادة 03 من القانون رقم 13/83 أنّ من "يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن له إجتماعيا بمقتضى المادتين 3 و6 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية"¹ بمعنى أن يكون العامل مؤمن له لدى مصالح الضمان الاجتماعي للصندوق الوطني للعمال الأجراء، بحيث يجب يتم تصريحه من طرف رب العمل من خلال تسديد الأقساط الشهرية أو الثلاثية لدى صندوق الضمان الإجتماعي.

ثانيا : التوسع في مجال الأشخاص المستفيدين من حادث عمل

إنّ التوسع في مجال المستفيدين من التغطية الاجتماعية يتضح من خلال المواد 3 و6 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بحيث نص في المادة 03 منه على أنّه : "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيّا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيّز التطبيق . وتطبيق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم"²

ونصّت المادة 06 من نفس القانون على أنّه : "ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيّا كانت جنسيتهم سواء كانوا يعملون بأيّ صفة من الصفات وحيثما كان لصالح الفرد أو جماعة من أصحاب العمل

¹ المادة 03 من القانون 11/83 المعدل والمتمم بقانون رقم 15/5.

² المادة 03 من القانون 11/83 المعدل والمتمم بقانون رقم 15/5.

ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه.¹

وتجسد التنظيم الذي نصّت عليه المادة 03 السالفة الذكر الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدّل والمتمم بالمرسوم رقم 92-274 والذي جاء في المادة الأولى منه ما يلي: " تطبيقاً للمادة 03 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، يعدّ عمالاً مشبهين بالأجراء قصد الإستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي للعمال الآتي بيانهم :

- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزء منه .
- الأشخاص الذي يستخدمهم الخواص، لاسيّما خدم المنازل، والخدامات، والغاسلات والممرضات، وكذلك الأشخاص الذين يحرصون ويرعون عادة في منازلهم أو منازل مستخدميهم الأطفال الذين يأتئمهم عليهم أولياؤهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها .
- الممتهنون الذين يتلقون أجراً شهرياً يساوي نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون أو يفوقه .
- الفنانون، والممثلون الناطقون وغير الناطقون في المسرح والسينما والمؤسسات الترفيهية الأخرى الذين يدفع لهم مكافآت في شكل أجور و تعويضات عن النشاط

¹ المادة 06 من القانون 11/83 المعدّل والمتمم بقانون رقم 15/5.

الفني.

- البحارة والصيادون بالحصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس.

- الصيادون الرؤساء بالحصة المبحرون.¹

ومن جهة أخرى ذكرت المادة 04 من القانون 13/83 السالف الذكر التي جاء فيها

أنه يستفيد كذلك من أحكام هذا القانون الأشخاص التالي ذكرهم :

1- التلاميذ الذين يزاولون تعليماً تقنياً .

2- الأشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معدة لإعادة تأهيلهم العملي أو إعادة

تكييفهم المهني.

3- الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي.

4- اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل

مأمون أو أثناءه.

5- المسجونون الذين يؤذون عملاً أثناء تنفيذ عقوبة جزائية.

6- الطلبة.

7- الأشخاص الذين يشاركون في الأعمال المنصوص عليها في المادتين 7 و8 أدناه.

يمكن إتمام وتحديد قائمة الأشخاص المشار إليهم أعلاه بموجب مرسوم.²

أما في حالة وفاة العامل الضحية يكون التعويض لذوي حقوقه، وقد حددتهم المادة 67

من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وهم :

¹ المادة الأولى من المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09/02/1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 92-274 المؤرخ في 06/07/1992.

² المادة 4 من القانون 13/83 المعدل والمتمم بقانون رقم 15/5.

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

- الأولاد المكفولون البالغون أقل من (18) سنة. ويعتبر أيضا أولادا مكفولين :
- الأولاد البالغون أقل من (25) سنة الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين يمنحهم أجره تقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الأولاد البالغون أقل من (21) الذين يزاولون دراستهم، وفي حالة بداية العلاج الطبّي قبل سن (21) ، لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.
- الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث مهما كان سنّهم.
- الأولاد مهما تكن سنهم، يتعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.
- ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين استلزم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بسبب حالتهم الصحيّة ، يعتبر

¹ سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية ، مرجع سابق ، ص.33.

مكفولين، أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا تتجاوز مواردهم

الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.¹

الفرع الثاني : توسع المشرع في مجال التكفل بحوادث العمل والأمراض المهنية

لقد وسع المشرع من دائرة التكفل بحوادث العمل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي حماية للعمال وذلك عن طريق التوسع في حالات وأسباب هذه الحوادث،² ويتجلى ذلك من خلال مضمون المواد 7-8 من القانون 13/83 .

أولا : الحادث الناتج عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي ، نصّت المادة 07 على أنه "يعتبر أيضا كحادث عمل الحادث يطرأ أيضا أثناء :

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم..."

وعليه فمن خلال هذه المادة يبدو واضحا أنّ هذه الحالة تدخل في نطاق مفهوم حادث العمل بمفهومه الضيق، ولكن تم إدراجها تماشيا مع تضييق القانون لها، ذلك أنّ هذه الحالة تقتضي أن يكون الضحية عاملا وهذا مفاده الارتباط العضوي بالعمل، فضلا على أن يكون العامل تحت سلطة وإشراف رئيس العمل الذي يحدد طبيعة العمل ومكانه وزمانه ، فالحادث واقع في زمان ومكان العمل، ولا بأس بتشخيص هذه الحالة بمادة قانونية تفاديا لكل لبس بشأنها لكن من الأسلم قانونا إدراجها ضمن حادث العمل.

¹ سماتي الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق ص.33،34.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة ، 2005 ص 79.

وهذه الحالة تقتضي إذن أن يقع الحادث للعامل خارج مكان العمل الرئيس المعتاد،

على إثر قيامه بعمل دائم أو عرضي وفقا لتعليمات رئيس العمل.¹

ثانيا : الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية :

نصّت المادة 07 على أنه " يعتبر أيضا كحادث عمل الحادث يطرأ أيضا أثناء ...

ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها ... " ²

وبالتالي يعد وفقا لهذه الحالة في حكم حادث العمل كل حادث يقع للمنتخبين مهما

كان مستوى أو نوع انتخابهم أثناء ممارسة مهامهم الانتخابية ، أي في زمان ومكان

ممارسة مهامهم أو بمناسبة ممارسة تلك المهام، وذلك خلال وقت انتقال المنتخب لتأدية

المهام، أو كان الحادث حاصل له نتيجة مهامه.

ثالثا : الحوادث الحاصلة أثناء مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل :

وهذه الحالة نصّت عليها أيضا المادة 07 من القانون رقم 83-13 والتي جاء في

محتواها على أنه "يعتبر كحادث عما الحادث الواقع أثناء :

- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل " ³

هذه الحالة وإن كانت تقتضي أن يكون الضحية عاملا فإنها تجاوزت شرط الارتباط

بالعمل سواء كان زمانيا أو مكانيا أو حتى سببا ، وهي بذلك تندرج بحق ضمن حوادث

العمل بمفهومها الواسع ، وهذه الحالة تقتضي الوقف عند عبارتين :

- مزاولة الدراسة.

¹ سماتي الطيّب، حوادث العمل والأمراض المهنية ، مرجع سابق، ص.35.

² المادة 07 من القانون 13/83 المعدل والمتمم ، بقانون رقم 15/5.

³ المادة 07 من القانون 13/83 المعدل والمتمم بقانون رقم 15/5.

- الإنتظام.

1- مزاوله الدراسة

هذه الحالة تقتضي حصولها أثناء ممارسة الدراسة خارج أوقات العمل، إذ يجب وقوعها في زمان ومكان الدراسة.

2- أن تتم الدراسة بانتظام

وهذا الشرط يعتبر الاستمرارية في الدراسة، فيخرج عن مجالها الدراسة العرضية التي تتم دون انتظام وبطريقة عشوائية، وهذا لا يعني عدم اشتراط فاصل زمني بين درس وآخر، ولا تفيد عبارة بانتظام أن تتم الدراسة أمام هيئة عمومية.¹

¹ سماتي الطيب ، حوادث العمل والأمراض المهنية ، مرجع سابق، ص 36.

المبحث الثاني : الإجراءات الوقائية للجهات المسؤولة

مادام أن ضمان كل من الحماية وتحقيق التدابير الوقائية لصالح العامل هي مسؤولية الجهات المسؤولة، لذلك ألزم المشرع الجزائري كل من المؤسسة المستخدمة، واللجان ومفتشية العمل، وهيئة الضمان الاجتماعي في تطبيق الإجراءات اللازمة المتمثلة في الرقابة، الوقاية الصحية ، تنظيم طب العمل وتحقيق الأمن والنظافة ، هذا بالنسبة (للمطلب الأول) ومهام الضمان الاجتماعي وشروط الاستفادة من أداؤها بالنسبة (للمطلب الثاني) وكل هذا يدخل في دائرة الحد والتخفيف من الأخطار المهنية وحماية العامل وتوعيته أكثر للحد من الظواهر المتسببة في إلحاق الأذى به وذويه.

المطلب الأول : تدابير المؤسسة المستخدمة واللجان في تحقيق الإجراءات الوقائية

تقع مسؤولية تحقيق الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل على عاتق الهيئة المستخدمة باحترام قواعد الصحة والأمن، وتوفير طب العمل، وإعلام وتكوين العمال في هذا المجال، حيث تتولى كل اللجان من خلال حقها في الرقابة على تطبيق النصوص القانونية واقتراح كل ما من شأنه تحسين وضعية العامل في حفظ الصحة والأمن، وعلى إثر هذا نتناول في الفرع الأول توفير الرقابة الصحية والأمن وتجهيز طب العمل، ودور كل من اللجان ومفتشية العمل في تنظيم هذه الوقاية والتي من خلالها تعزز مكانة العامل وتكوينه وحمايته في الفرع الثاني.

الفرع الأول : توفير الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

يعتبر حق العامل في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حق دولي ودستوري، تطبيقاً للمبادئ المكرسة في الإتفاقيات الدولية والدستور الجزائري، لذلك صدرت جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية تسهر كلها على حماية على حماية العمال من المخاطر المهنية، فصاحب العمل ملزم بتوفير كل وسائل الحماية وإعلام وتكوين العمال في هذا المجال.

1- إلتزام المستخدم بتوفير قواعد الوقاية ، الصحة والأمن

تضمنت مختلف القوانين جملة من الأحكام المنظمة لتدابير الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، بحيث تطبق على جميع العمال بغض النظر عن طبيعة ومدة عملهم، والنشاط الذي يمارسونه أو القطاع المنتمون له، فالهيئة المستخدمة ملزمة باحترام القواعد المتعلقة بنظافة أماكن العمل وتطهيرها، والقواعد المتعلقة بالإضاءة والضجيج وحماية العمال من الأحوال الجوية، كما أنّ المستخدم ملزم باحترام القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ، والوقاية من السقوط العلوي، والوقاية من أخطار الحريق، لذلك سنتطرق في هذا الفرع إلى التعرف إلى هذه العناصر الواجب احترامها من أجل تحقيق الوقاية الصحية.

أ- القواعد المتعلقة بنظافة أماكن العمل

المحيط الذي يعمل فيه العامل هو المكان الذي يقضي فيه معظم وقته، فقد تكون مغلقة كمعامل الورش، أو المناجم أو الأنفاق، كما قد تكون مفتوحة كعمال النقل والمهن

الزراعية، وتعتبر هاته الطائفة أكثر عرضة للمخاطر مقارنة مع عمال البيئة المغلقة، فهم يتأثرون بكل خطر موجود في البيئة الخارجية ، ويأخذ بذلك وصف الخطر النوعي لهذا الخطر.¹

يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال، لذلك يجب أن تكون في محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال، لذلك يجب أن يستجيب جو العمل إلى شروط الراحة والوقاية الصحية مثل الراحة، ووضع وسائل النظافة تحت تصرفهم كدورات المياه والمرشاة وتوفير المياه الصالحة للشرب، وكذا النظافة في المطاعم.

ب- القواعد المتعلقة بتهوية أماكن العمل وتطهيرها

تتمثل في ضمان حماية العمال بالتهوية وتجديدها والشمس والإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والأضرار الأخرى وتصريف المياه القذرة والفضلات، كذلك حمايتهم من الدخان والأبخرة الخطيرة، والغازات السامة.²

يجب أن يركب جهاز التهوية الميكانيكية الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في الأماكن التي في باطن الأرض أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيدا عن ضوء النهار، وأن يكون الهواء المدخل مأخوذا بعيدا عن أي مصدر تلوث ومنقى ومصفى إن

1 أحمد عمارة، زينب محمد يوسف، عبد العزيز الشافعي، هاشم أحمد، الصحة المهنية، الإدارة العامة للصحة المهنية، مصر ، د.ت.ن ، ص 9-11.

² بلعروسي أحمد التيجاني ، وابل رشيد، قانون العمل ، دار هومة، الجزائر، الطبعة الخامسة 2009، ص.120.

اقتضى الأمر، ومأخوذاً على بعد مسافة كافية من الفروج التي تتصل بالأماكن التي تنطوي على أخطار حريق خاصة.

كما يجب أن تكون صاحبة الفروج تساوي على الأقل سدس مساحة الأرضية، كما يجب أن يحافظ على جو أماكن العمل والمنشآت الصحية من تسرب الروائح الآتية من بالوعات المجاري القذرة، وحفر الأوساخ أو مصادر التعفن الأخرى، كما يجب أن تزود بوسائل إفراغ المياه المستعملة والمرسبة ومياه الغسيل بأجهزة مالية قابضة وتنطق تلك الوسائل وتغسل كل يوم.¹

ج- القواعد المتعلقة بالإضاءة والضجيج وحماية العمال من تقلبات الأحوال الجوية

نتطرق أولاً إلى التزام صاحب العمل بالقواعد المتعلقة بالإضاءة وحماية العمال من خطر الضجيج، ثم إلى التزامه بالقواعد المتعلقة بحمايتهم من خطر تقلبات الأحوال الجوية.

✓ القواعد المتعلقة بالإضاءة والضجيج

يجب أن تضاء الأماكن ومواقع العمل، ومناطق المرور والشحن و التفرغ 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، وذلك يتم وفقاً للمعايير الواردة في التنظيم المعمول به في هذا المجال.

1 بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، الطبعة الأولى 2010، ص.223-224

✓ القواعد المتعلقة بحماية العمال من تقلبات الأحوال الجوية

يجب أن يزود العمال الذين تتعرض مواطن عملهم لدرجات حرارة منخفضة جدا أو مرتفعة جدا بتجهيزات خاصة، تتخذ الهيئة المستخدمة بعد استشارة الجهات المختصة كل التدابير اللازمة لضمان حماية العمال من البرد وتقلبات الأحوال الجوية.

د- القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ

ألزم المشرع الجزائري باحترام القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ والمرور داخل أماكن العمل، و باحترام أيضا القواعد المتعلقة بالوقاية من خطر السقوط العلوي، فإذا كان نشاط المؤسسة يشمل حركة الشاحنات أو مركبات النقل أو آليات الشحن والتفريغ، يجب أن يخصص طرق لمرورها وإذا تطلب الأمر أن ينتقل العمال أعتدة أو أشياء عائقة وثقيلة من مكان إلى آخر دون جهاز ميكانيكي، فيجب أن لا تتجاوز الحمولة التي يحملها كل عامل ذكر ل (50 كلغ) في المسافات القصيرة، أما العاملات الإناث والعمال القصر فأقصى الحمولة التي يحملونها (25 كلغ).

يجب أن نعزل ونميز في مناطق العمل والمرور مساحات خزن المواد والمنتجات أو البضائع التي تمثل خطرا بطبيعتها أو بوضعها، كما يجب أن يسند تكديس الأكياس والصناديق والحمولات على اختلاف أنواعها إلى عمال مؤهلين، ويجب أن يتم هذا العمل دون أن يترتب عليه أي خطر.¹

¹ بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد ، مرجع سابق، ص.175.

هـ - القواعد المتعلقة للوقاية من أخطار الحريق

أوجب المشرع الجزائري على المستخدم عزل أماكن العمل ومراكزه التي تنطوي على كل أخطار إندلاع الحرائق بسبب الإستعمال الدائم للمنتوجات والمواد سريعة الإلتهاب، ويجب أن يكون عزل أماكن العمل ومراكزه المذكورة حسب الحالة إما بإقامتها في بنايات منفصلة وإما بفصلها أو حمايتها لحواجز من أصل البناية ذاتها.

كما يجب أن تتوفر حراسة خاصة لأشغال الصيانة التي تنجز في الأماكن المنصوص عليها ، والتي يمكن ان تتسبب في حريق أو إنفجار، لذلك تصنف المزداد السريعة الإلتهاب في مجموعتين :

تتكون المجموعة الأولى من المواد التي تثير بخارا سريع الإلتهاب، المواد التي يمكن أن تحترق دون تزويدها بالأكسجين ، المواد التي تكون في حالة فيزيائية كثيرة الإنقسام ويمكن أن تكوّن مع الهواء خليطا إنفجاريا .

وتتكون المجموعة الثانية من : المواد التي يمكن أن تشتعل لدى اتصالها باللهب وتتسبب في انفجار الحريق.¹

2 توفير طب العمل

طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية، ألزم المشرع كل مؤسسة مستخدمة بتوفير مصلحة لطب العمل، فقد اهتم ببادئ الأمر بدراسة بعض الأمراض المهنية، والرقابة المنتظمة لبعض الفئات العمالية، إلا أنه عرف توسيعا في مهامه، إذ أصبح يهتم بعوامل

¹ بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد ، مرجع سابق ، ص 181.

الصحة والمحيط والمخاطر الناجمة عن كفاءات الصنع والمواد المستعملة، بالإضافة إلى تهيئة بيئة العمل¹.

لذلك سندرس في هذا العنصر الإلتزامات التي يتعلّق بعضها بتسيير المصلحة والبعض الآخر بالرقابة في مجال الصحة والأمن التي تتمثل في مجال تسيير مصلحة طب العمل.

أ- إلتزامات طبيب العمل في مجال تسيير مصلحة الطب

يلتزم طبيب العمل بإعداد ملف طبي لكل عامل، ولا يبلغ إلا لطبيب العمل المفتش المختص إقليمياً، على أن يتم هذا الملف بعد كل فحص طبي لاحق تحدد مدة حفظ الملف الطبي 10 سنوات بعد تاريخ الإحالة على التقاعد، كما عليه أن يمسك سجلاً للنشاط اليومي والفحوص الطبية للتشغيل والفحوص الدورية والتلقائية، بالإضافة إلى السجل الخاص بالمناصب المعرضة للأخطار.

كما يلتزم التصريح بجميع الأمراض المهنية المحددة في القائمة، وبالأمراض ذات الطابع المهني لدى المصالح الصحية المعنية، وعند الإخلال بهذا الإلتزام يتعرض للعقوبات المنصوص عليها قانوناً.

ب- الإلتزامات في مجال رقابة الصحة والأمن داخل أماكن العمل

منح المشرع الجزائري طبيب العمل رقابة واسعة في مجال الوقاية الصحية والأمن حيث يتمتع بحرية الدخول إلى كل أماكن العمل، بل تلك المخصصة

2 راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 136.

لراحة العمال داخل الهيئة المستخدمة، في حالة معاينة تهاون مفرط أو خطر لم تتخذ بشأنه المؤسسة المستخدمة، في حالة معاينة تهاون مفرط أو خطر لم تتخذ بشأنه المؤسسة المستخدمة الإجراءات المناسبة، يتعين عليه إخطار صاحب العمل مسبقا لاتخاذ الإجراءات اللازمة، وفي حالة عدم إستجابة هذا الأخير، يتقدم الطبيب بإشعار إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.¹

ج- غاية طب العمل

تتمثل هذه الغاية في جعل الهدف الأساسي هو المحافظة على صحة العامل بالدرجة الأولى، ويظهر ذلك من خلال:

- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.
- تشخيص كل العوامل التي قد تضرّ صحة العمال، وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.
- تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الجسدية والنفسية.
- تخفيض حالات العجز، وضمان تمديد حياة نشيطة للعامل.
- تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل.
- تنظيم العلاج الإستعجالي للعمال ، والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية.

¹ بن عزوز بن صابر ، مرجع سابق، ص. 233-234.

- المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة.
- لما تلقى مهمة توفير طب العمل على عاتق المؤسسة المستخدمة، وكذا التكفل به على أن يمارس في أماكن العمل نفسها، فإنه يحضر على طبيب العمل المطالبة بأيّ أتعاب من العمال عندما يكون بصدد أداء مهامه.¹

3- إلتزام المستخدم بالتكوين والإعلام في مجال الصحة والأمن

أولى المشرع الجزائري أهمية لتكوين العمال وإعلامهم في مجال الوقاية الصحية والأمن، لذلك يعد التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تتطلع به الهيئة المستخدمة ، لذلك فهي ملزمة بإعداد برنامج سنوي للتعليم والتكوين على أن تشارك في وضعه لجنة الوقاية الصحية والأمن وطبيب العمل.²

يهدف التكوين في مجال الوقاية الصحية والأمن إلى تزويد العمال بالمعلومات الضرورية تتعلق بالموضوع، وكذا تنبيههم بمواقع أنواع الأخطار التي ممكن أن يتعرضوا لها، وإلى تدابير الوقاية الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وسلامتهم، وإلى الإجراءات والاحتياطات التي ينبغي اتباعها في حالة وقوع حادث عمل أو خطر مهني، كما يهدف إلى تعليم العمال بقواعد المرور داخل المؤسسة وتحديد مخارج منافذ النجدة لاستعمالها في حالة الخطر.³

¹ راشد راشد ، مرجع سابق ، ص.139.

² بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، المرجع السابق، ص.221.

³ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق ، ص237.

الفرع الثاني : أجهزة الرقابة في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل

نظرا لأهمية موضوع الوقاية الصحية داخل أماكن العمل، يتبين لنا أن هناك جهازين خاصين بموضوع الرقابة أحدهما داخلي يعرف بلجان الوقاية الصحية والأمن وسوف نتعرض لهما في العنصر الأول، والثاني خارجي تقوم به مفتشية العمل المختصة إقليميا وسوف نخصص لها العنصر الثاني.

1- رقابة لجان النظافة والأمن

أحدث المشرع الجزائري نوعين من اللجان الخاصة بالنظافة الأولى على مستوى الوحدة والثانية على مستوى المؤسسة، كما بين كيفية تنظيم عمل تلك اللجان من خلال اجتماعاتها ، كيفية اتخاذ قراراتها.

تؤسس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ضمن كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من 09 عمال ذوي علاقة عمل غير محددة عندما تكون المؤسسة مكونة من عدة وحدات، تؤسس ضمن كل وحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية الأمن تدعى لجنة الوحدة.

لذا تبقى مسؤولية رب العمل مسؤولية مادية وتلزمه بتأمين العمال من الأضرار.¹
يتمثل تنظيم عمل هذه اللجان باجتماعها مرة في الشهر على الأقل، بينما تجتمع لجان المؤسسة مرة واحدة كل ثلاثة (03) أشهر على الأقل، كما تجتمع بناء على طلب من رئيسها وهو المستخدم الممثل القانوني له إثر وقوع حادث خطير، منح المشرع

1 العربي بلحاج ، النظرية العامة للالتزام بالقانون المدني الجزائري(الواقعة القانونية) ، ج 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2001 ، ص 383.

الجزائري للجنة النظافة والأمن صلاحيات واسعة في مجال الرقابة كما منحها صلاحيات استشارية.

أ- الصلاحيات الرقابية للجان النظافة والأمن

تتمثل الصلاحيات الرقابية التي تتمتع بها لجان النظافة والأمن في التأكد من تطبيق القواعد والأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن، ويتم ذلك من خلال الزيارات الميدانية التي تقوم بها داخل المرافق المختلفة على مستوى الهيئة المستخدمة، وفي هذا الإطار يمكنها أن تقترح التحسينات التي تراها ضرورية، وفي هذا الصدد فهي تشارك في كل مبادرة تتضمن لا سيما طرق وأساليب العمل الأكثر أمانا واختيار وتكليف العتاد والأجهزة ومجموع الأدوات اللازمة للأشغال المنجزة وكذا تهيئة مناصب العمل.¹

ب- الصلاحيات الإعلامية والاستشارية

تساهم لجنة النظافة والأمن في إعلام العمال وفي تكوين المستخدمين المعنيين و تحسين مستواهم في مجال الوقاية من الاخطار المهنية، التي قد يتعرضون لها ووسائل الحماية و ذلك بتنمية الإحساس بالخطر المهني و الشعور بالأمن لدى العمال، وإعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية، وكذا اعداد تقرير سنوي عن نشاطاتهم و ارسال نسخة منه الى مسؤول الهيئة المستخدمة و لجنة المؤسسة و كذا مفتش العمل المختص اقليميا.²

¹ بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص.241.

² بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص.242.

2- رقابة مفتشية العمل في مجال النظافة و الأمن

رقابة مفتشية العمل هي المختصة إقليميا في مجال الوقاية الصحية والامن داخل اماكن العمل، بحيث يتمتع مفتشوا العمل بسلطة القيام بزيارات الى اماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الاحكام القانونية والتنظيمية، يمكن لمفتشي العمل في اطار ممارسة صلاحياتهم ان يدخلوا في اي وقت من ساعات العمل الى اماكن الانتاج¹

يمكن مفتشي العمل ان يقوموا باي فحص او تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من احترام الاحكام القانونية والتنظيمية فعلا ويمكنهم ان يقوموا خصوصا بما يأتي:

أ- الإستماع إلى أي شخص، بحضور شاهد أو بدونه، فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمتهم.

ب- أخذ عينة من أي مادة مستعملة، ومن أي منتج موزع ومستعمل، أو السعي لأخذها قصد تحليلها.

ج - طلب الإطلاع على أي دفتر، أو سجل، أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه، بغية التحقق من مطابقتها، واستنساخها أو استخراج خلاصات منه.

د- إلتماس، عند الحاجة، آراء أي شخص مختص، أو مساعدته أو إرشاداته لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن وطلب العمل.

¹ بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، المرجع السابق، ص.224.

هـ - اصطحاب المستخدم أو ممثله وممثل العمال وأي شخص آخر يطلبون منه أي يصطحبهم خلال زيارتهم بحكم سلطاتهم.

* من مهام مفتشية العمل مايلي:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل و الوقاية الصحيّة وأمن العمال.

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم، فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.

- إجراء مصالحة قصد إتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.

- إعلام الجماعات المحليّة بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.

- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.¹

¹ بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد ، مرجع سابق ، ص .223.

المطلب الثاني: مهام الضمان الاجتماعي في تحقيق الإجراءات الوقائية

يعدّ الضمان الاجتماعي في الجزائر حقا من الحقوق واثرا من آثار علاقة العمل، وتكريسا لهذا الحق ولتدعيم مجال الحماية من الأخطار المختلفة المرتبطة بالعمل فقد صدرت مجموعة من النصوص القانونية و التنظيمية ليتحدد مجال تغطية الضمان الاجتماعي وشروط ذلك وكيفياته و اليات المنازعات ذات الصلة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية التي تتسبب في الأخطار المهنية للعامل، وباتت العلاقة محددة بين صناديق الضمان الاجتماعي والمؤمن ورب العمل، لذلك تطرقنا في الفرع الاول الى دراسة وظائف واسس واهداف الضمان الاجتماعي في تحقيق الوقاية للعامل، والفرع الثاني حول شروط الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي .

الفرع الاول: وظائف واسس وأهداف الضمان الاجتماعي

يعتبر الضمان الاجتماعي تامين فهو بذلك يهدف الى معالجة ومواجهة ما قد يحل بالفرد من مصائب تعيق حياته، وانطلاقا من هذا فان أهمية الضمان الاجتماعي تكمن في وظائفه، ومن هذا المنطلق سندرس وظائف الضمان الاجتماعي (أولا)، والأسس التي يقوم عليها (ثانيا)، والأهداف التي يرمي لها (ثالثا).

أولا: وظائف الضمان الاجتماعي

تتمثل وظائف الضمان الاجتماعي في الوظيفة الاجتماعية، النفسية، و الاقتصادية.

1- الوظيفة الاجتماعية

ينتسب وجها الى الضمان الاجتماعي الاشخاص أيا كانت جنسيتهم سواء أكانوا يمارسون نشاطا مأجورا او شبيها به بالجزائر ، أم كانوا رهن التكوين بأية صفة من الصفات وحيثما كان، لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل أو أيا كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو مدة صلاحية عقدهم أو علاقة عملهم.¹

لذلك يهدف التأمين إلى التعاون بين مجموعة من الأشخاص لضمان خطر معيّن، فيقوم كل منهم بدفع قسط أو اشتراك لتغطية الخسائر التي يمكن أن يتعرض لها أي أحد منهم، وتتحقق هذه الصورة بالخصوص في التأمين التبادلي(اتفاق مجموعة من الأشخاص على تأمين مخاطر محددة فيدفع كل منهم اشتراكا يكون الهدف منه تغطية الخسائر التي يتعرض لها أي واحد من هؤلاء مدة التأمين).

وتتجلى الوظيفة الاجتماعية للتأمين بصفة خاصة في تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية وما يترتب عن ذلك من إنشاء مؤسسات للتعويض عن الأمراض والحوادث المهنية والشيوخوخة والبطالة ، وغيرها من الصناديق التي تنشأ لهذا الغرض، فالصندوق هنا يحلّ محل الأشخاص الآخرين (المؤمنين لهم) في مساعدة الفرد الذي قد يصيبه أي خطر، وذلك عن طريق دفع التعويضات اللازمة له والكفيلة بجبر اضرار الذي أصابه.²

1 بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد ، قانون الضمان الاجتماعي، دار خومة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة 5، الجزائر ، 2007 ، ص.151.

2 سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى ، عين مليلة، الجزائر2014، ص.24.

فدور التأمين هنا يكتسي الصيغة التضامنية الإجتماعية، وهذا ما هو مؤكد من نص المادة 01 من القانون رقم 11/83 التي جاء فيما على أنه " يهدف هذا القانون إلى إنشاء نظام وحيد للتأمينات الإجتماعية".

كما نصّت المادة 02 من نفس القانون على أنه " تُغطي التأمينات الاجتماعية المحاطر التالية : المرض، الولادة، العجز، الوفاة ¹.

2- الوظيفة النفسية

وتتمثل في توفير الأمان وإزالة الخوف من بال المؤمن لهم من الأخطار التي تحدث صدفة، ويصبح بهذه العملية يشعر بنوع من الأمان والارتياح على مستقبله ومستقبل نشاطاته، الأمر الذي يجعله يتحلى بروح من المبادرة، ويحدوه في ذلك الأمان والإطمئنان بفضل عملية التأمين لكل الصدف والمفاجآت اليومية، كعدم قدرته على كسب الرزق لأسباب مختلفة كإصابات العمل والبطالة والحوادث بمختلف أشكالها، والشيخوخة والكوارث الطبيعية والمخاطر الناجمة عن النشاطات الصناعية والتجارية ².

فالشخص يحس بالأمان عند تأدية عمله وذاك بعلمه أنه قد يحصل على تعويض أي حادث يحل به فيرتاح نفسيا لوضعه وهي الفائدة والوظيفة النفسية التي يلعبها التأمين بصفة عامة والضمان الاجتماعي بصفة خاصة ³.

¹ المادة 01 و02 من القانون 11/83 المعدل والمتمم بقانون رقم 15/5.

² معراج جديدي، مدخل لدراسة قانون التأمين الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1999، ص. 3.

³ سماتي الطيب، التأمينات الإجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص.25.

3- الوظيفة الإقتصادية

يعتبر التأمين إحدى الوسائل الهامة للإدخار وذلك عن طريق تجميع رؤوس الأموال المكونة من أقساط واشتراكات المستأمنين التي تظل في الواقع رصيذا لتغطية المخاطر، إلا أنّ هذا الرصيد غالبا ما يوظف في عمليات استثمارية وتجارية لأنّ التجربة أثبتت بأنّ المخاطر لا تتحقق في كل الحالات حتى وإن تم ذلك وهذا لا يكون في وقت واحد وتزداد الأهمية الإقتصادية في مجال المعادلات الدولية حيث يشكل التأمين عاملا مشجعا لتكثيف المبادلات بين الشعوب، إذ يسمح للمستثمرين الأجانب والموردين، بعمليات عابرة للحدود، بالعمل دون خوف من الآثار السيئة التي تسببها المخاطر التجارية والسياسية والطبيعية.

فالعامل وإن كان في هذا الحالة يشتغل لدى شخص آخر (تاجر) فإنّ إجبارية التصريح به والتأمين عليه تجعله مضمون ومطمئن اتجاه وضعيته وخاصة مصدر زرقة ورزق عائلته، كما هو الحال كذلك بالنسبة لصاحب العمل الذي لا يتحمل تعويض الخسائر والأضرار التي قد تصيب العمال من حسابه الخاص إذ هو صرّح بهم بصفة قانونية ودفع اشتراكاتهم، بالإضافة إلى هذه الوظائف فإنّ فائدة التأمين التي تتعدى المؤمن له فينتفع بها الغير وبصفة خاصة خلفه، وذلك في حالة الوفاة أثناء تأدية العمل أو حتى بمناسبةه في بعض الحالات وبذلك يتحقق الضمان المرجو من نظام التأمين الإجتماعي.¹

¹ سماتي الطيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الإجتماعي، مرجع سابق، ص. 26.

ثانيا : أسس الضمان الاجتماعي

اختلف الفقه حول الأساس الذي يقوم عليه الضمان الاجتماعي وتولد عن ذلك الإختلاف الفقهي بروز عدة نظريات لمحاولة تحديد هذا الأساس من أبرزها :

1- **النظرية التقنية:** يرى أنصار هذه النظرية أنّ التأمين يجد أساسه في عملية التعاون التي يقوم بها المؤمن والمتمثلة في جميع المخاطر التي يتعرض لها المستأمنين وإجراء المقاصة بينها وفقا لقانون الإخصاء وانقسم أنصار هذه النظرية إلى فريقين:

* **الفريق الأول :** يرى هذا الفريق أنّ التأمين في حقيقته ما هو إلا عملية تعاون بين مجموعة من الأشخاص يواجههم نفس الخطر، فهم وحدهم الذين تقع على عاتقهم مسؤولية تغطية نتائج المخاطر التي قد تحدث.

* **الفريق الثاني:** بينما يرى هذا الفريق أنّ التأمين يستند على عملية فنية، وإذا كانت هذه العملية تتمثل في تجميع المخاطر، وأن ذلك لا يمكن أن يتم إلا ضمن مشروع منظم يعمل بوسائل فنية، ويلتزم بتغطية المخاطر التي يتعرض لها المؤمن بهم.¹

2- **النظرية الاقتصادية :** مفاد هذه النظرية أنّ أساس التأمين أو الضمان الاجتماعي يقوم بالنظر إلى الجوانب الاقتصادية للتأمين:

* **معيار الحاجة:** يقوم التأمين على فكرة الحاجة حيث أن أي نوع من التأمين عن الأضرار والتأمين من خطر السرقة أو الحريق، يجد مصدره الأساسي في حاجة

¹ معراج حديدي، مرجع سابق ، ص .07.

المؤمن له إلى إجراء نوع من الوقاية تضمن له الحماية والأمان عند وقوع المخاطر.

* معيار الضمان: إنّ الضمان يكون أفضل من غيره من المعايير كأساس للتأمين على الأشياء، مثلا يحقق الضمان لقيمة الأشياء المؤمن عليها ونفس الشيء في التأمين على الحياة، المرض، الشيخوخة فإنّ التأمين يحقق ضمان عدم اختلال التوازن الإقتصادي للمؤمن له، ولأفراد أسرته، وبهذا فإنّ فكرة الضمان تجدها في الواقع في مختلف أنواع التأمين.¹

3- النظرية القانونية : مفاد هذه النظرية أنّ الضمان الاجتماعي يجد أساسه في عناصر التأمين ذاتها وتكون كما يلي :

* معيار الضرر : أي أنّ التأمين مهما كان نوعه فإنّه يهدف أساسا إلى إصلاح الضرر، ذلك أنّ فكرة الضرر توجد في كافة أنواع التأمين سواء تأمين الأضرار أو تأمين الأشخاص، فيتمثل الضرر في التأمين على الأشياء في قيمة الشيء المؤمن عليه، ويتمثل الضرر في التأمين ضد الإصابات والحوادث والأمراض المهنية والشيخوخة في الخسارة أو ما يفوت المؤمن له من كسب نتيجة حلول الحادث.

* معيار التعويض: يرى أنصار هذا الرأي أنّ الضمان الاجتماعي بصفة أدق يجد أساسه القانوني في التعويض الذي يرافق كافة أنواع التأمين وبدونه لا يكون

¹ معراج حديدي، مرجع سابق، ص 07.

للتأمين أي معنى، إذ المؤمن له عندما يؤمن على المخاطر بمختلف أشكالها بهدف أن يقدم للمؤمن له أو المستفيد مبلغاً من المال عند وقوع الخطر.¹

ثالثاً : أهداف الضمان الاجتماعي

إنّ الهدف الأساسي للتأمينات الاجتماعية المتمثل في ضمان مستوى معيشي مكاسب للمؤمن له في حالة فقدانه للقدرة على الكسب وكفالة من يتركهم في حالة وفاته، فإنّ التأمينات الاجتماعية في نفس الوقت تحقق أهدافاً اقتصادية وإجتماعية أخرى متمثلة في:

- * جعل التأمينات الاجتماعية للعامل وأفراد أسرته يعيشون في مأمن على حياتهم حيث تحررهم من الخوف من المستقبل والقلق على مصيرهم وبما يضمن لهم منه معيشة حسنة بعيداً عن الذل والحاجة والحرمان، وهذا يغرس في نفسه روح الاستقرار، الذي يدفعه إلى زيادة الإنتاج.
- * تحسين مجموع الإشتراكات المستحقة على أصحاب الأعمال ودفعها عند اقتصاد الحاجة لذلك، وهذا ما يساعد على تحسين العلاقة وتقوية الروابط الإجتماعية بين العامل وصاحب العمل وتقليل المنازعات.
- * تحفظ التأمينات الاجتماعية من الفساد، وذلك مما تؤديه من معاشات إلى العاجزين، النساء، الأطفال الذين فقدوا عائلاتهم وتبعدهم عن ارتكاب الجرائم.²

¹ سماتي الطيّب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص. 27-28

² سماتي الطيّب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص. 49.

* تعمل على رفع المستوى المعيشي والصحيّ وذلك بتوفير كافة وسائل العلاج وتقديم مساعدات مالية للمرضى وبذلك تقلل من انتشار الأمراض في المجتمع.

* وتحدد أنظمة التأمين الإجتماعي أنواع المخاطر والطوارئ التي يغطيها التأمين كما تحدد هذه الأنظمة شروط الإلتحاق في كل منها وأهمّها:

- إصابات العمل، الأمراض المهنية، الشيخوخة (التقاعد)، العجز ، البطالة، الوفاة، الأمومة.

الفرع الثاني : شروط الاستفادة من أدايات الضمان الإجتماعي

نصت المادة 72 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على أنه: "يتم تمويل نفقات التأمينات الاجتماعية اعتماداً على قسط اشتراك إجباري على نفقة أصحاب العمل وكذا المستفيدين المشار إليهم في الباب الأوّل من هذا القانون".¹

وعليه فمن خلال هذه المادة يتبين أنه للاستفادة من الأدايات المقررة في باب التأمينات الاجتماعية لا بد من توافر عدة شروط منها ما يجب أن تتوفر في المؤمن له اجتماعياً، ومنها ما يجب أن يتوفر في المستفيد من التأمين، ومنها ما يتعلق بشروط خاصة للاستفادة من أدايات التأمينات الاجتماعية، وسوف نتعرض من خلال هذا الفرع إلى الشروط العامة للاستفادة من أدايات التأمينات الاجتماعية (أولاً) ، الشروط الخاصة للاستفادة كذلك من هذه الأدايات (ثانياً).

¹ المادة 72 من القانون رقم 11/83 ، المعدل والمتمم بقانون رقم 15/5.

أولاً : الشروط العامة للإستفادة من أداوات الضمان الاجتماعي

تتمثل هذه الشروط بصفة المستفيد من التأمين، وتشمل ما يجب توفره في المؤمن له اجتماعياً وفي ذوي حقوقه ، كما يلي:

1- قيام صاحب العمل بالتصريح بنشاطه لدى صندوق الضمان الاجتماعي

ندرس في هذا البند التصريح بالنشاط لدى صندوق الضمان الاجتماعية للعمل الأجراء، تم بالنشاط لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.

أ- التصريح بالنشاط لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء

يتم التصريح بالنشاط عن طريق قيام المكلف بالإعلان عن نفسه بمزاولة نشاط غير مأجور أو تشغيل الغير لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة خلال عشرة أيام من بداية النشاط، وهي مدة تحسب بالاستناد لرخصة النشاط والتصريح لدى هيئة الضرائب¹، وعليه فصاحب العمل أوّل ما يبادر به هو قيامه بالتصريح بنشاطه لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليمياً، أي لدى الصندوق الوطني للعمال الأجراء وذلك حسب المدة المذكورة، وبالتالي فالمستخدم الذي يريد أن يوظف عمال وينشأ نشاطاً معيناً ويمارسه سواء كان شخص طبيعى أو معنوي، عام أو خاص، نشاط مهني أو صناعي أو تجاري أو فلاحي أو حرفي أو حر في أي فرع أو أي قطاع أن يبادر بتقديم بهيئة الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء عدة وثائق أهمّها :

- نسخة من الرقم الجبائي.

¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق ، ص.210.

- نسخة قائمة العمال المراد تشغيلهم في المؤسسة ممضاة ومختومة من طرف صاحب العمل.

- شهادة الحالة المهنية.

- ملئ إستمارة خاصة من طرف صاحب العمل تمنح له من طرف هيئة الضمان الاجتماعي تسمى " وثيقة التصريح بالنشاط" ، تتضمن التعريف بالمصرح ونشاطه الممارس.

وبالمقابل تمنح هيئة الضمان الاجتماعي لصاحب العمل رقم خاص به مع ذكر اسمه وهذا لتمييزه عن باقي الملفات.¹

ب- التصريح بالنشاط لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء ويتمثل في التصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء فإنه يقع على كل شخص طبيعي أو معنوي خاص يمارس نشاطا حرا غير مأجور - سواء كان فردا أو شريكا في شركة، ويتم ذلك بناء على انخراط المصرح في هيئة الضمان الاجتماعي وترقيمه، وتحسب الآجال استنادا لرخصة النشاط والتصريح لدى هيئة الضرائب، ويتم بناء على هذا التصريح انخراط المصرح في هيئة الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء ويتضمن التصريح بالنشاط الوثائق التالية :

- نسخة من السجل التجاري أو المهني أو الحرفي أو بطاقة الفلاح أو الإعتماد.

- شهادة بداية النشاط تسلم من طرف إدارة الضرائب.

¹ سسماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص.227.

- نسخة من القانون الأساسي للمؤسسة أو نسخة من السجل التجاري.
 - شهادة الحالة المدنية.
 - استمارة التسجيل تسلم من مصالح الضمان الاجتماعي تملأ وتوقع من طرف المنخرط.
- فالغرض من التصريح بكل أشكاله هو ضمان حقوق المنخرط اجتماعيا إضافة إلى ضمان موارد هيئة الضمان الاجتماعي خاصة وأن تمويل الصندوق الوطني مصدره الأساسي مساهمات المشتركين ومن ثمة فالمدة المحددة لقيام المكلف بالتصريح بالنشاط هي عشرة أيام من بداية النشاط حتى يتسنى للمشارك الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي.¹

2 - قيام صاحب العمل بالتصريح بانتساب العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي

بعدما يصرح صاحب العمل بنشاطه لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا ويتم قبول ملفه نهائيا، يمنح له رقم لملفه ومن ثم يقع عليه وحبوا التزام بالتصريح بالعمال المراد تشغيلهم لدى مؤسسته، فيقوم بتقديم طلب انتساب العمال ومن في حكمهم وفق نماذج معدة لهذا الغرض تسلمها هيئة الضمان الاجتماعي لأرباب العمل قصد ترقيمهم في هيئات الضمان الاجتماعي للعمل.

أ- الأساس القانوني لقيام صاحب العمل بانتساب العمال لدى الضمان الاجتماعي

ويتمثل ذلك في الانخراط والتسجيل لدى هيئات الضمان الاجتماعي ويشمل وجوبا

1 سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب على ضوء القانون الجديد، دار الهدى عين مليلة، الجزائر 2011 ، ص.64.

جميع الأشخاص الذين يطبق عليهم التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية، وعليه يتمثل التكليف في التزام أصحاب العمل بالتصريح بالعمال الذين يعملون لديهم، وذلك بتقديم طلب انتساب خلال مدة معينة التي تلي تاريخ بداية النشاط بالنسبة لأصحاب العمل والموظفين.¹

ب- الفئات الواجب التصريح بها لدى صندوق الضمان الاجتماعي

تتمثل هذه الفئات في فئة العمال الأجراء الواجب التصريح بها، ثم الفئات الخاصة، العمال الخاضعين للبطالة بسبب الظروف المناخية.

* فئة العمال الأجراء الواجب التصريح بها

تشمل هذه الفئة كل عامل يمارس في الجزائر عملا مأجورا أو ما يشبه ذلك وكذلك الممتهنون لحساب مستخدم واحد أو أكثر مهما كانت طبيعة العقد أو العلاقة التي تربط بينهما، ومهما كانت طبيعة الأجر.

* الفئات الخاصة

تتمثل هذه الفئة في العمال المشبهين بالأجراء قصد الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي وذلك فيما يلي:

-الأشخاص الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزءا منها.

¹ سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص.229.

- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص، لا سيّما خدم المنازل والبوابون والسواقون، والخادّات، الغسالات، والممرضات.
- الممتهنون الذين يتلقون أجرا شهريا يساوي نصف الأجر الوكني الأدنى المضمون أو يفوقه.
- الفنانون والممثلون الناطقون وغير الناطقون في المسرح والسينما والمؤسسات الترفيهية الذين يدفع لهم مكافآت في شكل أجور وتعويضات عن النشاط الفنّي.
- البحارة، الصيادون بالحصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس.
- حمّالوا الأمتعة الذين يستخدمون المحطات، إذا رخصت لهم المؤسسة ذلك.
- حراس مواقف السيارات التي لا يدفع فيها أجر الوقوف إذا رخصت لهم المصالح المختصة بذلك.
- الممتهنون الذين يتلقون أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون .
- تلاميذ مؤسسات التكوين المهني.¹

* التصريح بالعمال الخاضعين للبطالة بسبب ظروف مناخية

يتعلق هذا الالتزام بتأمين رب العمل البطالة الناتجة عن الظروف الطبيعية والمناخية، وهو تأمين خاص بعمال البناء والأشغال العمومية والريّ الذين يعملون في الورشات. ويمنح تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوّية ابتداء من أوّل يوم من أيّام العمل الذي يلي التوقف عن العمل، ولا يمكن أن تتجاوز (200) ساعة عمل عن كل سنة مدنية.

¹ سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص. 229، 230، 231.

• بالنسبة لذوي الحقوق

يجب أن تقترن بشرطين أساسيين:

1- شرط السن

باستثناء زوج المؤمن له وأصوله وأصول زوجته يشترط في ذوي الحقوق حتى ينشأ لهم الحق في الاستفادة من خدمات التأمينات الاجتماعية في باب الأداءات العينية عدم بلوغ السن والتي تقدر مابين (18) سنة بالنسبة للأولاد في جميع حالاتهم، و(21) سنة بالنسبة للأولاد الذين يواصلون دراستهم، و(25) سنة بالنسبة للأولاد الذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون بحسب الحالة.

مع احترام شرط الكفالة والتي تتمثل في إثبات أن المضمون أو المؤمن له اجتماعيا هو من يعيل ويتكفل بذوي الحقوق، غير أنه لا يعتد شرط السن فيما يخص الأولاد المكفولون، والمكفولون من البنات الذين ليس لديهم دخل، وكذلك الأولاد الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.¹

2- عدم ممارسة نشاط مهني

يشترط كذلك للاستمرار في ضمان الأداءات العينية لذوي حقوق المؤمن له بصفتهم هذه ألا يمارسوا أي نشاط مهني سواء لحسابهم الخاص أو لحساب أشخاص آخرين، ذلك أن ممارسة أي نشاط مهني يعني انتسابهم بصفة شخصية في هيئات الضمان الاجتماعي مما يترتب عليه اعتبارهم مستفيدين بصفتهم مؤمن لهم اجتماعيا وليس بصفتهم ذوي حقوق.

¹ سماتي الطبيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص.251.

ثانياً : الشروط الخاصة للاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي

استحدث المشرع الجزائري نظام جديد لإثبات صفة المؤمن له اجتماعيا وذلك بواسطة البطاقة الإلكترونية.

1- إثبات صفة المؤمن له عن طريق البطاقة الإلكترونية

تثبت صفة المؤمن له اجتماعيا ببطاقة إلكترونية تحدد تسمية البطاقة الإلكترونية ومضمونها واستعمالها وحالات تجديدها وتحيينها وتعويضها في حالة السرقة أو الضياع عن طريق التنظيم.

أ- التعريف بنظام البطاقة الإلكترونية (نظام بطاقة الشفاء)

يعتبر مشروع نظام الشفاء الطموح الذي يعتمد علة استعمال التكنولوجيات الدقيقة والذي ينتج بطاقة ذات شريحة تسمى الشفاء، ويأتي هذا النظام في إطار العصرية الشاملة لقطاع الضمان الاجتماعي إذ تعتبر الجزائر السبّاقة في العمل به قارياً وعربياً. فهو نظام معقد سواء من الناحية التقنية أو العملية أو الوظيفية، متعدد الأبعاد ذو انعكاسات هيكلية على سير الصندوق وبيئته، يتم الحصول عليها باستدعاء المؤمن اجتماعيا من طرف مركز الدفع للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لمقر إقامته.¹ يتم استعمالها في : الصيدليات، الأطباء المتعاقدين، مؤسسات العلاج العمومية. -يجب على المؤمن له اجتماعيا تقديم بطاقة الشفاء عند القيام بأي إجراء لدى مركز الدفع.

¹ سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص.260.

- يجب أن نستعمل بطاقة الشفاء لدى كل مقدمي العلاجات والخدمات المرتبطة بالعلاج.
- تجدد بطاقة الشفاء تبعا لنفس الشروط المنصوص عليها سابقا في حالة إتلاف لسبب غير راجع للمؤمن له اجتماعيا.
- يجب أل تحفظ بطاقة الشفاء وتستعمل بعناية وحذر كبيرين، ففي حالة ضياعها أو إتلافها من طرف المؤمن اجتماعيا، يجب أن يبلغ هذا الأخير حالا مركز الدفع الذي أصدر البطاقة، حيث سيمنح له نسخة ثانية مقابل دفع تكاليف إعادة إنتاجها.¹
- ب- أهداف بطاقة الشفاء
- تمنح بطاقة الشفاء، التي تعتبر بطاقة إلكترونية للضمان الاجتماعي للمؤمن اجتماعيا ومن اهدافها ما يلي:
- تشخيص المؤمن له اجتماعيا وتحديد هوية ذوي الحقوق.
- الحصول على حقوقه وحقوق ذويه، ضمن الخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي.
- الحصول بسرعة على تعويضات عن تلك الخدمات، بدون أن يكون مضطرا لتقديم طلب مكتوب أو ملء إستمارة وتقديم ورقة العلاج.
- الاستمرار في الاستفادة من نظام الدفع دون الحاجة إلى تقديم دفتره.
- تحسين نوعية الأداءات المقدمة عن طريق تبسيط الإجراءات المنتهجة في الحصول على الأداءات.
- التعويضات المنتظمة والسريعة.

¹ سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص.261.

- تحسين العلاقات فيما بين مقدمي الخدمات الصحيّة، بما فيهم الأطباء والصيادلة والهيكل الصحيّة.

- التحكم في التسيير سواء عن طريق القوة الإنتاجية والدقة في المراقبة، إضافة إلى مكافحة كل أشكال الغش والتجاوزات.

* ملاحظات

يمكن أن تمنح بطاقة الشفاء للمؤمن اجتماعيا من طرف هيئة الضمان الاجتماعي للمنخرطين ويمكن أن تكون عائلية للمؤمن اجتماعيا ولذوي الحقوق، ويمكن أن تكون شخصية أو لذوي الحقوق.

تحدد نوعية بطاقة الشفاء، شخصية أو لذوي الحقوق حسب الوضعية المهنية والعائلية للمؤمن اجتماعيا.

تتضمن بطاقة الشفاء العائلية أو لذوي الحقوق الصورة الشمسية للمؤمن اجتماعيا ويتم تدوين المعلومات المرئية على وجه البطاقة، كما تدون معلومات أخرى في الشريحة الإلكترونية مثل: "المعلومات الخاصة برقم الإنخراط وهيئة الضمان الاجتماعي وبعض المعلومات الخاصة للتشغيل والتأمين".¹

2- كيفية استعمال بطاقة الشفاء

تعتبر مرحلة توسيع استعمال بطاقة الشفاء على المستوى الوطني من أهم حلقات مسار تطوير نظام الشفاء، حيث أصبح بإمكان المؤمن لهم اجتماعيا وذوي حقوقهم

¹ مصطفى صخري، المرجع السابق، ص.62.

الحائزين على بطاقة الشفاء، الاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير للمواد الصيدلانية، اقتناء المواد الصيدلانية الموصوفة لدى أي صيدلية متعاقد معها ومن أي نقطة بأرض الوطن، وذلك مهما كانت وكالة انتسابهم.

فيستفيد من نظام الدفع من قبل الغير للمواد الصيدلانية كل مؤمن له اجتماعيا حائز على بطاقة الشفاء، وعليه مجالات باستعمال بطاقة الشفاء على النحو الآتي:

أ- بالنسبة للمؤمن لهم اجتماعيا أو ذوي حقوقهم المصابين بأمراض مزمنة

في مجال توسيع الاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير للمواد الصيدلانية على المستوى الوطني، يتم التكفل بالوصفات الطبية الآتية:

- كل وصفة متضمنة علاجاً موصوفاً لمدة معينة.

- كل وصفة لا تتضمن علاجاً خاصاً مهما كان مبلغها وعددها.

- كل دواء خاضع لشروط خاصة للتعويض أو شروط تطبيق التسعيرة المرجعية، أو إذا كان هذا الدواء من فئة العلاج الخاص المدون ببطاقة الشفاء والذي سبق وأن تمت الموافقة عليه من الطبيب المستشار.

- في حالة ورود الدواء ضمن بطاقة الشفاء يقوم الصيدلي بتوجيه المؤمن له اجتماعياً إلى مصالح المراقبة الطبية التي يمكن أن تكون غير تلك التابعة لمركز الدفع الأقرب أو لمركز انتسابه، وذلك في حال الرقابة القبلية.¹

¹ سماتي الطبيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص. 263.

ب- بالنسبة للمؤمن لهم اجتماعيا البالغين 75 سنة فما فوق

يتم التكفل بكل الوصفات الطبية في إطار توسيع الاستفادة من نظام الدفع من قبل الغير للمواد الصيدلانية على المستوى الوطني وذلك مهما كانت طبيعة العلاج الموصوف والعدد والمبلغ، وفي حالة تضمن الوصفة دواء خاضعا للشروط الخاصة للتعويض، بحيث يقدم الصيدلي الدواء للمريض دون طلب موافقة الصندوق، في حين تخضع الوصفة إلى الرقابة الطبية البعدية بعد تسديد مبلغ الفاتورة إلى الصيدلي.

ج - بالنسبة للمؤمن لهم اجتماعيا المستفيدين من امتيازات الضمان الاجتماعي

يتم التكفل بكل الوصفات الطبيّة في إطار التوسع من الاستفادة من نظام الدفع من طرف الغير للمواد الصيدلانية على المستوى الوطني وذلك مهما كان مبلغها وعددها، وفي حال خضوع الدواء لشروط خاصّة للتعويض أو كان معني بشروط تطبيق التسعيرة المرجعية، يقوم الصيدلي بتوجيه المؤمن له اجتماعيا إلى مصالح الرقابة الطبيّة التي يمكن أن تكون غير تلك التابعة لمركز الدفع الأقرب أو لمركز انتسابه.

الفصل الثاني:

الحماية القانونية للعامل بعد

وقوع الخطر المهني

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد حدوث الخطر المهني

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

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

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

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

المبحث الأول : الأداءات التي يقدمها هيئة الضمان الاجتماعي للعامل

المصاب

يتضمن قانون حوادث العمل والأمراض المهنية للعامل المصاب بحادث عمل أو لذوي حقوقه الاستفادة من الأداءات العينية بغضّ النظر عن سبب الإصابة، ولا يشترط

للاستفادة من هذه الأدعاءات سوى إثبات صفة المؤمن الاجتماعي للعامل من جهة، إلى جانب إثبات إصابته بحادث عمل أو مرض مهني من جهة أخرى.¹

ولا يهم أداء المستخدم لاشتراكات التأمين أو تخلفه في أدائها، فعند تعرّض العامل لحادث العمل تعوّضه هيئة الضمان الاجتماعي المعني بالأداءات العينية والنقدية التي سنتطرق لها في المطلب الأول، والأداءات التي تمنح في حالة العجز للعامل وفي حالة الوفاة التي سنتطرق لها في المطلب الثاني.

المطلب الأول : الأداءات العينية والنقدية التي يقدمها هيئة الضمان الاجتماعي للعامل المصاب

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 البديل.²

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، ص.42.
1 قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر ، سنة 2012، ص.98.

الفرع الأول : الأداءات 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 والكهروبيوغرافية 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.¹

كما يهدف التعويض العيني إلى إعادة التأهيل الوظيفي والتكيف المهني للعامل ومنح الأجهزة التعويضية، ويتضمن في جميع الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء حصل انقطاع عن العمل أو لا، وبدون 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 حين

¹ بن غفور بن صابر، الوفير في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص.250.

ثبوت العجز وتقدير نسبته، يتم ذلك بناء على تقرير طبي يدونه الطبيب يختاره المصاب، فيحرر شهادة الشفاء أو يحدد نهاية العلاج والاستقرار وضع العامل وثبوت العجز.¹

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 لتكليف الوظيفي.

فكلّ 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 ورفضها، وذلك من أجل تسديد مصاريفها.²

¹ قالية فيروز ، المرجع السابق، ص.99.

² سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص.79-80.

ثانياً : الأجهزة التعويضية

قد ينتج عن الإصابة فقد العامل لأحد أعضائه أو أحد حواسه مما يمنعه من مزاولته عمله الأصلي أو أية وظيفة أخرى، فيصبح بحاجة للإمداد بأجهزة تعويضية عما يفقده حتى شفائه أو تلازمه طيلة حياته.¹

تشمل تغطية مصاريف الأجهزة رد مصاريف شراء الأجهزة التبديلية والجبارية وتركيبها وإصلاحها وتجديدها حسب الشروط التقنية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به، كما أنّ رد مصاريف هذه الأجهزة والأعضاء البديلة يعتبر من الأداءات العينية للتأمين على المرض، ولردّ 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، مالم تقبل هيئة الضمان التكفل بها مقدماً 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 طبيّ إمّا بالقبول أو بالرفض، وفي الحالة الأخيرة يمكن للمؤمن له الاعتراض على هذا القرار الطبيّ بالرفض، وذلك من خلال طلب إجراء خبرة طبيّة.²

¹ بودينار إيمان ، المرجع السابق، ص.44.

² سماتي الطبيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص.86.

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 بأيّة مراقبة تقنية تراها مفيدة قصد التأكد من ضرورة شراء الجهاز أو إصلاحه، والتحقق من كونه يلائم عطب المؤمن له أو عجزه، وكذلك احترام المزود بالشروط التقنية المقررة في التنظيم.¹

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

للعמוד الفقري والأطراف، والعكاكيز والعصيّ بأنواعها والكراسي المتحركة.

* أجهزة الشلل للأطراف السفلى.

* الأجهزة التعويضية للأذن (سماعات الأذن).²

¹ سماتي الطبيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص. 87.

² قالية فيروز، المرجع السابق، 103.

ثالثا : إعادة التأهيل الوظيفي والتكيف المهني

المشروع نصّ 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 أعضائه، الأمر الذي يستلزم في كلا الحالتين اللجوء إلى عملية التأهيل الوظيفي للعضو المصاب وتدريبه حتى يشفى ويصبح في حالة جيّدة، 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 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 الصحيّة له.¹

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 للريع إن حصل الجبر وكان المصاب حائزا على ريع العجز الدائم.²

¹ سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص.88.

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

ملاحظة : للمصاب الذي يصبح على إثر الحادث غير قادر على ممارسة مهنته لا تتأتى له إلا بعد إعادة التكييف، الحق في تكييفه مهنيًا داخل المؤسسة أو لدى صاحب العمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنته من اختياره.¹

الفرع الثاني : الأدعاءات النقدية

تشمل تعويضات العجز المؤقت عن العمل، والتعويضات العائلية، ومعاشات الشيخوخة والعجز والوفاة (بالنسبة لعائلة المتوفي) وغير ذلك من الإعانات النقدية التي تصرف للمضمونين 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 الحدّ المعقول من الحياة الإنسانية.² إنّ مواصلة تقديم الأدعاءات النقدية من قبل هيئة الضمان الاجتماعي للمستفيد مرهون 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 الطبيّة والمعالجات التي تقررها حالته تحت مراقبة هيئة الضمان الاجتماعي وبالتعاون مع الطبيب المعالج.

¹ سماتي الطبيب، حوادث العمل الأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.72-73.
² حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، أحكامه وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى 2005 ص 170.

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

تجري هيئات الضمان الاجتماعي جميع التحقيقات اللازمة بواسطة أعوانها المؤهلين، وفي حالة تأكد الهيئة من عدم مراعاة المريض للالتزامات السالفة الذكر يجوز لها أن توقف تقديم الأدعاءات أو التقليل منها أو منعها.¹

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 الطبيّة للعامل وذوي حقوقه التي سبق التطرق لها، ينشأ كذلك لمستفيد من الضمان الاجتماعي في باب الحماية الأدعاءات النقدية فالعامل له الحق في تعويضة يومية عن الأجر الذي كان يتقاضاه وفقده.² 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 فإنّ 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 شهري.³

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

² سماتي الطبيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 119.

³ سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص 75.

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

-لا يجوز الجمه بينه وبين الأجر.

- يشترط لاستمرار صرف هذا التعويض أن يضل العامل خاضعا للتأمين الاجتماعي

على اعتبار أنّ العلة في منحه هي حيلولة الإصابة بينه وبين أداء عمله.

ويقدر التعويض اليومي بحسب الأجر المستحق والمسدد عنه إشتراك التأمين لذلك

يتعين وقفه عند بلوغ التقاعد أو ثبوت العجز أو الوفاة.¹

التعويضات اليومية تساوي الأجر اليومي للمنصب المتقاضى على أن لا يتجاوز

القسمة من الأجر الشهري، ولا يمكن في كل الأحوال أن يقل عن 30/1 من المبلغ

الشهري الأدنى المضمون.²

ثانيا : كيفية دف التعويضة اليومية

تدفع التعويضة اليومية للضحية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة

الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إمّا الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة.³

فهنا يتضح لنا أن العامل المصاب بحادث عمل أو مرض مهني يستفيد من تعويضة

يومية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة اصابته بحادث العمل خلال كل

فترة العجز عن العمل، هذه الفترة التي تسبق إمّا الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة.

بمعنى أن يستفيد العامل من التعويضات اليومية ثم يشفى تماما من الإصابة أو يجبر

جرحه فقط أي أنّ العامل لا يزال في حالة عجز، ويعد تحديد تاريخ الجبر تعبيرا عن

¹ قالية فيروز، المرجع السابق، ص.107.

² بودينار إيمان، المرجع السابق، ص.47.

³ سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص.38.

إستقرار الحالة الصحيّة للعامل المصاب فقط، ذلك أنّه بعد تحديد تاريخ الجبر ينتقل العامل المصاب من مرحلة العجز الكلّي المؤقت (الاستفادة من التعويضات اليومية) إلى مرحلة الاستفادة من العجز الجزئي الدائم والتي عادة ما تمنح في شكل نسبة عجز للعامل المصاب.¹

بينما يمكن أن تسبق هذه المرحلة وفاة العامل فهنا هذا الأخير يستفيد فقط من التعويضات اليومية السابقة لوفاة، أما ذوي حقوقه يستفيدون بعد وفاته بمنحة الوفاة. أمّا إذا حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث في حالتي الإنكاس أو الإشتداد، فإنّ التعويضة اليومية أيضا 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 الأوّل للتوقف عن العمل.²

ثالثا : إنتهاء الإستفادة من التعويض

يستحق التعويض اليومي حتى التاريخ الذي يحدد أجلا للشفاء أو الجبر أو الوفاة مع دخول الغاية، فيتضح لنا أنّ العامل المصاب بحادث عمل يستفيد من تعويضات يومية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث، مع الأخذ بعين الإعتبار أن يوم الحادث يكون على نفقة صاحب العمل إلى غاية تحديد أجل للشفاء أو الجبر أو الوفاة.

¹ سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص.38.

² سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.76.

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 طبيّة وبالتالي فإنّ خلاصة الطبيب الخبير ملزمة للطرفين.¹

لذلك فإنّ 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 ابتداءً من تاريخ استئناف العمل والسحب لهذا فالسبب منطقي، فمباشرة المتضرر العمل دليل على أنه أصبح قادراً على ذلك، وبالتالي فهو في غنى عن التعويض.²

وعليه فنقول أنّ التعويض اليومي هو عبارة عن تعويض للأجر يقع على عاتق الضمان الاجتماعي، وهو ما يبيّن الرقابة الطبيّة الممارسة على العامل لتأكّد من وضعيته الصحيّة.³

وعدم امتثال العامل للمراقبة الطبيّة يعتبر سبباً من أسباب سقوط الحق.⁴

المطلب الثاني : الأدعاءات التي تمنح في حالة العجز والوفاة

تختلف صورة العجز حسب التعويض المقرر في حالة ثبوت العجز للعامل بعد إصابته بخطر مهني، بحيث يأخذ العجز عنصرين، إمّا أن يكون كلياً يفقد العامل بصدده القدرة على كسب قوته، وعدم القيام بأيّ عمل، كما يمكن العجز جزئياً، بحيث العامل يستطيع

¹ سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.80.

² مصطفى صخري، المرجع السابق، ص.74.

³ قالية فيروز، المرجع السابق، ص.109.

⁴ مصطفى صخري، المرجع السابق، ص.75.

أن يمارس عمله لكن ليس على الوجه المتعود عليه، مما يؤدي به إلى نقص في كسب قوته، هذا بالنسبة للفرع الأول.

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

الفرع الأول: الأداءات التي تمنح في حالة العجز

تتمثل الأداءات التي تقدم للعامل الذي وقع له حادث عمل انجر عنه عجز بحيث تكون بطبيعة ومبلغ مماثلين لطبيعة الأداءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية مع مراعاة الشروط المنصوص عليها في قانون حوادث العمل والمرض المهني.

وينشأ الحق في الأداءات مهما كانت طبيعتها دون شرط مدة العمل، فالشرط الوحيد هو ضرورة التصريح بحادث العمل أو المرض المهني لتمكين المصاب من الاستفادة من هذه الأداءات المنصوص عليها، لذا سنتطرق في العنصر الأول إلى التعويض عن العجز الجزئي الدائم، والعنصر الثاني التعويض عن العجز الكلي الدائم.

أولاً : التعويض عن العجز الجزئي الدائم (الإيراد)

العجز الجزئي هو العجز الذي يفقد العامل المصاب بسببه جزءاً من قواه العامّة ويقدره المرجع الطبّي.¹

¹ قالية فيروز، المرجع السابق، ص.110.

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 المعافى.

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 وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم) ويحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقا 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 عمله.¹

بحيث يعتبر الشخص عاجزا عن العمل عاجزا كاملا إذا فقد قدرته على العمل كليًا في مهنته الأصلية حتى ولو كان قادرا على الكسب بوجه عام، وقد يكون العجز دائما ولكنه جزئي يسمح للعامل بمزاولة نشاط مهني غير النشاط الذي يمارسه من قبل بعد إعادة تكييف نشاطه المهني.²

¹ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.83.

² بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص.258-259.

لذلك فيمكن القول أنّ العجز الدائم هو ذلك العجز الذي من شأنه أن يحول كآلية 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 تطلّب المشرع ليكون هذا العجز منهيًا لخدمة المؤمن عليه ثبوت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل وذلك أيًا 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 اللجنة.¹

يشترط في العجز الجزئي الدائم الديمومة أو عدم القابلية للشفاء مدى الحياة وإذا كان من شأن هذا العجز منع العامل من أداء مهنة أخرى، فإنّه 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 أنّها 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 :

¹ محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة الاسكندرية 2003، ص.150.

-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 التثام الجرح.

- معامل يطابق سن المصاب وفقا لمقاييس بقرار يحدده الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.¹

ثانيا : التعويض عن العجز الكلي الدائم

العجز الكلي يعرف على أنه كل عجز من شأنه أن 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 المجال.²

كما يعتبر كل عجز من شأنه أن يحول كليا وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أي مهنة أو عمل يكتسب منه.³

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 حالته.⁴

¹ بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق، ص.262.

² قالية فيروز، المرجع السابق، ص.111.

³ بودينار إيمان، المرجع السابق، ص.45.

⁴ القانون رقم 15/5 المعدل والمتمم قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

فالمعروف أن العجز الدائم يحدّ من القدرة العادية للمتضرر، وهي تختلف من متضرر إلى آخر ومدى تأثير الحادث على وظائف بدنه.

ويحسب الربيع 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 الربيع المنصوص عليه في المادة 44 من القانون رقم 15/5 تبعا للعناصر التالية، يحسب الربيع على أساس ما يلي:

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

- نسبة العجز المحددة.

- السن التي بلغها المصاب عند تاريخ إلتئام الجرح.

- معامل يطابق سن المصاب وفقا لمقياس يحدد بقرار من الوزير المكلف بالضمان 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 ربيع، 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 أسايسا لحساب الرأسمال النموذجي، وعليه فإنّ القاعدة هي:

فالرأسمال : المبلغ السنوي للربح × المعامل المقابل لسن المصاب.¹

الفرع الثاني : الأدعاءات التي تمنح في حالة الوفاة

تعد وفاة العامل قوة قاهرة يفسخ من خلالها عقد العمل بقوة القانون سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، لأنّ إلتزام 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 إلتزام لذوي الحقوق على عاتق صاحب العمل، إلا ما أقره القانون في مجال التأمينات الاجتماعية.²

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 مهني.³

إنّ 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 الاستفاة من الأءاءات العينية إذا كان يمارس نشاط مهني مأجور.

- الأءولاء المكفولون البالغون أقل من 18 سنة، ويعتبر أيضا الأءولاء المكفولون البالغون أقل من 25 سنة، وكذا الأءولاء البالغون أقل من 21 سنة إذا كانوا بصدد مزاولة

الءراسة.¹

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

² سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص.196.

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الاولى 2010، ص.238.

- كما توجد حالة وفاة أخرى غير الوفاة الطبيعية تعرف بحالة المفقود، وهو م لا تعرف حياته من مماته، ولا يعتبر المفقود ميتا إلا بصدر حكم قضائي بالموت وهو لا يصدر إلا بعد مرور 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 تسير 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 اعتبارا من أول الشهر الذي فقد فيه إلى أن يظهر أو تثبت وفاته حقيقة أو حكما، وذلك بموجب حكم قضائي أو قرار من السلطة المختصة.²

إذا ظهر المفقود حيا فإن ما صرف للمستحقين عنه من مساعدات أثناء فترة الفقد يعتبر صحيحا 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 خارجا عن إرادة المؤمن عليه، فإنّ المبالغ التي تم صرفها للمستحقين عنه خلال فترة غيابه تعتبر دينا عليه، بحيث تستردها الهيئة منه، بل وتتم محاسبته جنائيا متى توافرت أسباب ذلك، ولا يجوز صرف المعاشات المستحقة للمؤمن

¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص.262.

² مصطفى حسين قاسم، المرجع السابق، ص.147.

عليه عن فترة الفقد والتي تم صرفها للمستحقين عنه خلال هذه الفترة إلا بعد استردادها ممن صرفت لهم.¹

هذا بالنسبة إلى انتهاء خدمة المؤمن له بوفاته سواء كانت وفاة طبيعية أو حالة فقده، أمّا بالنسبة للأداءات المتعلقة بحالة الوفاة سنتناولها في عنصرين: تقديم منحة الوفاة، تقديم ريع الوفاة.

أولاً : تقديم منحة الوفاة

يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأ 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 15/5 المعدم والمتمم لقانون 13/83 تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقاً للشروط المنصوص عليها، ولا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية.²

لحساب منحة الوفاة يجب جمع اثني عشر مرة مبلغ الأجر الشهري للعامل المتوفي الأكثر نفعا أي الأكثر ارتفاعاً والذي كان يتقاضاه العامل خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له والذي كان معتمداً كأساس لحساب اشتراكات الضمان الاجتماعي، وفي كامل

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص. 240.

² المادة 52 من القانون 15/5 المعدل والمتمم لقانون 13/83.

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 ريع 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 المسبق.¹

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 الوفاة.²

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.³

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

² Tayeb BELLOULA , la reparation des accident du travail et des maladies professionnelles, édition Dahleb, 1993, p145.

³ المادة 57 من القانون 15/5 المعدل والمتمم لقانون 13/83.

ثانيا : تقديم ريع الوفاة

إذا أسفرت الوفاة عن الحادث يدفع ريع 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 الريع على أساس الأجر المحدد، وعليه فيتم تحديد مبلغ كل من معاش من معاشات ذوي الحقوق على النحو التالي:

- 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 معاشي المالك، وإذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجري تخفيض مناسب على المعاشات.¹

وتطبق على ربوع ذوي الحقوق ما يلي:

-استفادة الزوج من الربع تتوقف وجوبا على زواجه الشرعي من المالك، بمعنى يجب أن تكون 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 السن.

- يجوز كذلك لأولاد المالك من زوجات سابقات المطالبة بمعاش منقول.

- في حالة تعدد الأرامل يقسم المعاش المنقول بينهم بالتساوي.

- في حالة ما إذا توفي الزوج يقسم مبلغ الربع بين اليتامى المكفولين بالتساوي.

- في حالة تزوج الأرملة ثانية يلغى المعاش الممنوح إياها وينقل ويقسم بالتساوي على

الأطفال المستفيدين من معاش الأيلولة.²

¹ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.99.
² سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.99-100.

المبحث الثاني : طرق الحصول على التعويض

تعدّ إصابات العمل أوّل المخاطر الاجتماعية التي اهتم المشرع بتأمين العمّال ضدّها خاصة بعد ازدهار الصناعة وعجز قواعد المسؤولية المدنية عن تحقيق الحماية القانونية للعمال ضدّها.¹

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 الأجل المقررة لذلك، وما من شك أنّ الهدف المقصود من وراء التصريح هو تمكين هيئات الضمان الاجتماعي من ممارسة رقابتها والتأكد من الطابع المهني للحادث أو المرض المهني والحالة الصحيّة للمؤمن له.

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

المطلب الأوّل : إجراءات إثبات حادث العمل والتصريح به

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

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

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، وألزمت القضاة بالأخذ بشهادة الشهود وكذا الأخذ بالقرائن متى كان على قدر من القوة.¹

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 تفترض هذه الصفة المهنية بمجرد توافر إحدى تلك القرائن ناقلة بذلك عبئ إثبات انتفاء الصفة المهنية بحادث العمل إلى المدعى عليه، وهذا ما أكدته قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1990/06/25.²

وحسب المادة 09 من القانون رقم 15/5 المعدل والمتمم لقانون 13/83 فإنّ القرائن

هي:

- وقوع الإصابة أو الوفاة في مكان العمل.

- وقوع الإصابة أو الوفاة في زمن العمل.

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

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

- وقوع الإصابة أو الوفاة في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، لكن يجب عدم الإسراف في استعمال هذه القرينة بل يجب الإعتداد بمدة زمنية مقبولة.

- وقوع الإصابة أو الوفاة في أثناء العلاج، اي عقب حادث العمل.¹

لكن هذه المادة تجعل من هذه القرائن بسطة يجوز إثبات عكسها بنصّها على أنّه (...مالم يثبت العكس)، وقد نصّت 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.²

يلاحظ أنّ 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 15/5 المعدل والمتمم للقانون 13/83، كما يجب التأكيد على أنّه 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، أمّا إذا تعلق الأمر

¹ المادة 09 من القانون 15/5 المعدل والمتمم لقانون 13/83.

² سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.62.

بحدوث وقع بمناسبة العمل فلا بد من إثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل وعبء الإثبات في هذه الحالة يقع على العامل.¹

الفرع الثاني : إلزامية التصريح 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، فوقوع 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 خاص،² ووفقا لهذا سنتناول ما يلي:

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

لى المصاب أو من ناب عنه أن يقوم بالتصريح بحادث العمل في ظرف 24 ساعة ماعدا في حالات قاهرة، ولا تحسب أيام العطل، فالقانون منح حق المبادرة الأولى للمعني بالأمر وهو العامل المصاب بحادث العمل للقيام بالتصريح بحادث العمل إلى

¹ عمراني عبد القادر، المرجع السابق، ص.16.

² المادة 13 من القانون 13/83 المعدل والمتمم لقانون 13/83.

صاحب العمل الذي يخضع لسلطته وإشرافه خلال مدة 24 ساعة من تاريخ وقوع الحادث، ليقوم هذا الأخير بعملية التصريح بالحادث لدى هيئة الضمان الإجتماعي. ورغم المهلة التي منحها المشرع للعامل للتصريح بحادث العمل لرب العمال إلا أنه استثنى من عدم احترام مدة 24 ساعة حالة القوة القاهرة، كأن يحدث زلزال أو فيضان أو حريق أو ما شابه ذلك، أو كان العامل في حالة خطيرة في المستشفى... إلخ، كما استثنى حالة تزامن الحادث مع حلول عطلة سواء كانت عطلة أسبوعية أو وطنية أو دينية.¹

أما طريقة التصريح بالحادث من طرف المؤمن له لربّ العمل فعادة ما تكون شفاهة إذا وقع الحادث في مكان العمل، أما في الحالات الأخرى كأن يقع الحادث خارج مكان العمل فإنّ عملية التصريح تكون إمّا بإخطار كتابي أو برسالة مضمونة الوصول.²

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 مفتشية العمل خلال أجل 04 سنوات في حالة عدم قيام رب العمل بالتصريح.

¹ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.47.

² Tayeb BELLOULA , OP,cit , p.96.

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

مهلة 48 ساعة

يبقى التزام صاحب العمل بالتصريح قائماً، بغض النظر عن جسامه الإصابة، التي قد خفيفة وبسيطة لا تؤذي أصلاً إلى التوقف عن العمل، أو كانت خطيرة مثلاً ببتن أحد الأعضاء، الدخول في غيبوبة، فالتزامه ينحصر بالتصريح بجميع الحوادث التي تصيب العمال، حتى وإن بدا أنه لا علاقة للحوادث بالعمل، لأنه ليس مختصاً بالتحقيق والتقدير، كونهما من صلاحيات هيئة الضمان الاجتماعي، باعتبارها جهة محايدة عن علاقة العمل، وبالتالي فهو ضمان لحماية أكثر للعامل.¹

على صاحب العمل أن يصرح بحادث العمل لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة اعتباراً من ورود نبأ 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 الحادث.²

عدم التصريح بالحادث من قبل رب العمل، بغض النظر عن الأسباب التي منعتة 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.

¹ قالية فيروز ، المرجع السابق، ص.125.

² بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص.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، أمّا إذا تقاعس رب العمل ورفض منح ورقة الحادث، فيمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تتكفل تسليم هذه الورقة.

في كلّ الأحوال لا يترتب على تسليم هذه الورقة، سواء صاحب العمل أو هيئة الضمان الاجتماعي للتكفل قانونا بالتعويض، وإنّما يستعملها المصاب أو ممثله مثل استعمالهم لورقة المرض، وتقديم للطبيب والصيدلي والعون الطّبي والمخبر والممون والهيكّل الصحي للمعني.¹

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 الآجال 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 نشير أنّه في حالة عدم التصريح بحادث العمل من قبل رب العمل وقام العامل باللجوء إلى القضاء فإنّ المحكمة العليا أكّدت بقرارها الصادر بتاريخ 2006/09/06 على أنّه لا يمكن إلزام هيئة الضمان الاجتماعي بالتصريح بحادث العمل ما لم تكن طرفا في الخصومة القضائية وقد جاء في قرار المحكمة العليا ما يلي:

¹ قالية 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 1983/07/02 المعدل بقانون رقم 15/5 المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1436 الموافق ل 2015/02/01 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 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 لتسمح للقضية نفسها أو ذوي حقوقها أن تقوم بهذا التصريح ووضعت أجلا محددًا بذلك لأربعة سنوات، وفي حالة تقاعس الضحية أو من لهم مصلح 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 وأنّ النقطة القانونية التي فصلت فيها المحكمة العليا لم تترك من النزاع ما يتطلب الفصل فيه، وحيث أن الحكم المستأنف وقع في نفس الخطأ ولكي لا يبقى ساري المفعول فإنّ النقض يمدد إليه".¹

1 قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية الصادر بتاريخ 2006/09/06، ملف رقم 33894، المجلة القضائية، العدد

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 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 شاهدو العامل المصاب ويقوم في الأخير بإعداد تقرير لذلك.¹

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

الثاني، الصادرة عن قسم المستندات والنشر بالمحكمة العليا للجزائر، 2006، ص.262-263.
¹ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.53.

المصاب،¹ 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 15/5 المعدل والمتمم للقانون 13/83 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 يوما"² وعليه ووفق ما سبق فإننا نتطرق في هذا الفرع إلى ما يلي:

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

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

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

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 15/5 المعدل والمتمم للقانون 03/83 والتي جاء فيها على أنه "إذا اعترضت هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث يجب عليها أن تشعر المصاب..."¹

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

02 - تقديم هيئة الضمان الاجتماعي الأدعاءات للعامل المصاب على سبيل الاحتياط

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

بحيث تقوم بمنح الأذونات للعامل في حالة عدم إشعارها للمصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موسى عليها مع طلب الإشعار بالإستسلام، وهذا كله مراعاة للوضع الاجتماعي للعامل المصاب.¹

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

نصّت الفقرة الأخيرة من المادة 17 من القانون 15/5 المعدل والمتمم للقانون 13/83 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 نصّ 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 مانصت عليه المادة 19/2 من القانون 15/5 المعدل والمتمم للقانون

¹ سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.55.

13/83 والتي جاء فيها على أنه "ويتعين على صاحب العمل أن يقدم كل المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق".¹

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:

- معرفة سبب الحادث ونوعه والظروف التي وقع فيها.
 - الوجود الإجمالي لخطأ متعمد أو غي معذور من صاحب العمل أو العامل المصاب.
 - الوجود الإجمالي لخطأ منسوب للغير.
 - معرفة ما إذا كانت حوادث عمل سابقة وما نجم عنها.
- وهذا التحقيق ليس إجراء لازماً لكل الحوادث والأمراض المصرّح بها.²
- ويقوم العون القائم بالتحقيق استدعاء المصاب أو ذوي حقوقه والشهود وصاحب العمل أو ممثله 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.

¹ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.56.

² Tayeb BELLOLA , OP, cit , p92.

وعلى إثر نتائج هذا التحقيق تتخذ هيئة الضمان الاجتماعي بناء على ما توصلت إليه لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية قرارها، إمّا بالرفض أو صرف المصاب أو ذوي حقوقه لتمكينه من الأدياءات القانونية، وهي أدياءات عن العجز المؤقت وأدياءات عن العجز الدائم.¹

الفرع الثاني : معاينة الإصابة

من الآثار الناتجة عن حادث العمل تتمثل خصوصا في العجز والحالة الصحيّة للعامل المصاب، لذلك عليها وجوب معاينة الإصابات والتي يجب أن تتم من قبل الطبيب أو الهيئة الطبيّة التي يختارها العامل المصاب ويستوجب عليها تحرير شهادتين عند فحصها الأول للحالة،² وهي شهادة أولية عند الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث والشهادة الثانية تتضمن شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزا دائما.

أولا : تحرير الشهادة الطبية الأولى

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

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

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

² أحمية سليمان، المرجع السابق، ص.184.

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 العجز.¹

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 الدائم.²

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص.184.

² سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.60.

ثالثا : إرسال الشهادتين الطبيتين إلى هيئة الضمان الاجتماعي

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

رابعاً: قيام هيئة الضمان الاجتماعي بعرض الشهادتين على المراقبة الطبية (الطبيب المستشار)

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 الاجتماعي.

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 في أحدهما.¹

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

¹ سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.60.

وتحديد درجة ونسبة عجز المصاب ومداهما ، وبالتالي بسط رقابتها الطبية عن طريق طبيبها 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 لحقوق 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 هذه النزاعات.¹

¹ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص.61.

خاتمة

خاتمة

نخلص من دراستنا لموضوع الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية أن المشرع الجزائري كرّس نظاما خاصا يهدف إلى الإهتمام بالعامل، قبل وقوع الخطر المهني فيما يخص حوادث العمل والأمراض المهنية والتوسع في مجال المستفيدين من هذا الأخير، وبهدف إصباح الحماية على أكبر عدد من الأشخاص وتغطية أوسع لكافة الفئات لضمان حماية كاملة وشاملة فضلا عن تسهيل الإجراءات للاستفادة من الأداءات التي تقد للعمال المصابين.

كما خالصنا لدراستنا هذا الموضوع إلى الإجراءات الوقائية التي تقوم بها المؤسسة المستخدمة في توفير الوقاية الصحية وطب العمل لجعله يتميز بالأمن، ومراعي للطابع الإنساني، كذلك الضمان الاجتماعي الذي بوظائفه وتدبيره يحق هذه الإجراءات المذكورة بشروط منصوص عليها قانونا كالانتساب للهيئة مثلا.

كما تناولت دراستنا الحماية القانونية للعامل بعد وقوع الخطر المهني ما جعلت امتداد الحماية لهذا الأخير أمرا محتوما لها، بتقديم هيئة الضمان الامتيازات للعامل المصاب من أداءات نقدية إلى أداءات عينية، وتحديد نظام التعويض وإجراءات إثباته وطريق الحصول عليه، إذ أوضحنا الطريقة القانونية الواضحة من أجل ضمان هذا التعويض لاستحقاق العامل المصاب على إثر الإصابة الناتجة عن حادث العمل أو المرض المهني، والتي قد تخلف ثبوت العجز الذي يكمن في العجز الجزئي الدائم، والعجز الكلي الدائم، وبالتالي فمؤسسة الضمان الاجتماعي هي التي تتكفل بالأداءات المستحقة المصاب

الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية

أو لذوي حقوقه مع أن للمؤمن له الحق في اختيار الجهة التي تعوضه. كما أن القانون يمنع الجمع في المطالبة بالتعويضات، و يكون المؤمن (شركة التأمين) ملزماً بالتسديد لهيئة الضمان المبالغ الممنوحة من طرف هذا الأخير إلى المصاب أو ذوي حقوقه، ما عدا منحة الوفاة التي تبقى على عاتق هيئة الضمان و بعض التعويضات الرمزية التي تدفع للضحية أو لذوي حقوقها على أساس التعويض عن الضرر الجمالي، و ضرر التألم و الضرر المعنوي و مصاريف الجنازة والتي هي عاتق المؤمن.

وختماً الفصل الثاني بالطرق القانونية التي يتم من خلالها الحصول على التعويض بضرورة إثبات حادث العمل و إلزامية التصريح به باعتباره واقعة مادية بكل وسائل الإثبات التي تتضمن مجموعة من القرائن يستدل بها من خلالها على الطابع المهني لحادث العمل بعد التصريح به من طرف رب العمل أو من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، إذ تأتي مرحلة النظر في الملف المتعلق بالحادث بعد التصريح به، و البث في الطابع المهني، و يليها معاينة الإصابة، أي المعاينة الطبية التي يقوم بها الطبيب أو الهيئة الطبية التي يختارها العامل المصاب.

على ضوء ما سبق تبيانه فإننا نرى أنه من الضروري تدخل المشرع من جديد لإعادة النظر في بعض النقاط التي تغاضى عنها القانون السابق الذكر نذكر منها:

- اتخاذ المشرع إجراءات و تدابير و وضع نظم خاصة و برامج كفيلة لوقاية و حفظ سلامة العمال و ذلك بالحرص على نوعية العمل و تكثيف الفحص الطبي بإدماج الوقاية الصحية و الأمن من برامج تكوينية.

الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية

- مدى صعوبة تكييف المرض المهني، فيوجد أمراض مهنية غير مدرجة في القوائم التي التزم المشرع بها، وكذا صعوبة البحث في تحديد المسار المضمون الذي يعتد القانون بالحوادث التي تقع أثناءه دون سواه.

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

- كما أن التعديلات التي طالت هذه المنظومة مازالت بعيدة عن المعايير الدولية وما جاءت به منظمة العمل الدولية من مبادئ في مجال الطعن في القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي، خاصة منها مبدأ استقلالية الجهة التي تصدر القرارات عن الجهة الفاصلة في الطعن.

- يتحتم على هيئة الضمان الاجتماعي إيجاد صيغة بديلة لتبليغ قرارات هيئة الضمان الاجتماعي للمؤمن له بعد تقديم هذا الأخير ملف التصريح بالخطر المهني الذي لحق به، ذلك أن التبليغ الإداري المعمول به حالياً لا يستوفي الشروط القانونية والذي يتم استغلاله من طرف بعض المؤمن لهم الذين يحتجون بعدم تبليغهم للقرار الطبي بغية الحصول على تعيين خبير طبي أمام القضاء، وهذا ما يرهق كامل الصندوق ويترتب عليه خسارة مالية معتبرة.

هذه النقاط التي يستوجب إعادة النظر إليها، وغيرها من النقاط التي لم تذكر يجب الأخذ بها، والعمل إلى إنشاء معاهد وطنية متخصصة تهتم بمنظومة الضمان الاجتماعي وتعكّل على ترقيتها وتطويرها، كذا ضرورة فتح المجال للباحثين والقانونيين المتخصصين، القيام بتشجيع البحث العلمي المتعلق بالدراسة المتخصصة، وجعله أداة

الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية

هامة لحماية العامل من الخطر المهني والعواقب التي يخلفها، بما في ذلك خدمة الصالح العام، وبمواجهة الصعاب والعراقيل التي تظهر للعامل أثناء تأديته لعمله.

المراجع

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- مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى ، 2010.
- 10- مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 1998.
- 11- معراج جديدي، مدخل لدراسة قانون التأمين الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة 03 ، 2003.
- 12- حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، إحصاءه وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى ، 2005.
- 13- سماتي الطيب، التأمينات الإجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2014.
- 14- سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2013.
- 15- سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي اتجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2011.
- 13- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.

2-الكتب والمؤلفات باللغة الفرنسية:

1-Tayeb 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.

4-النصوص القانونية:

أ- القوانين

1-القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المؤرخ في 1983/07/02 المعدل والمتمم بقانون رقم 15/5 المؤرخ في 2015/02/01.

2-قانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتم.

3-القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 1983/07/02 المعدل والمتمم بقانون رقم 15/5 المؤرخ في 2015/02/01.

ب- القرارات الوزارية

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

ج- المراسيم

1-المرقوم رقم 85-33 المؤرخ في 09/02/1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم.

2-المرسوم 84-24 المؤرخ في 11/11/1984 يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83/11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

3-المرسوم رقم 84-28 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، 2006.

الفهرس

الفهرس

| الموضوع | الصفحة |
|--|---------|
| مقدمة | 01..... |
| الفصل الأول: الحماية القانونية للعامل قبل وقوع الخطر المهني | 01..... |
| المبحث الأول: النظام القانوني لحوادث العمل والأمراض المهنية والمستفيدون منهم | 02..... |
| المطلب الأول: حوادث العمل والأمراض المهنية | 03..... |
| الفرع الأول: مفهوم حادث العمل | 03..... |
| الفرع الثاني : مفهوم المرض المهني | 07..... |
| المطلب الثاني: المستفيدون من حادث العمل والمرض المهني | 13..... |
| الفرع الأول: الأشخاص المستفيدون من التغطية الإجتماعية | 13..... |
| الفرع الثاني: توسع المشرع في مجال التكفل بحادث العمل والمرض المهني | 18..... |
| المبحث الثاني: الإجراءات الوقائية للجهات المسؤولة | 21..... |
| المطلب الأول: تادابير المؤسسة المستخدمة واللجان في تحقيق الإجراءات الوقائية | 21..... |
| الفرع الأول: توفير الوقاية الصحية والأمن وطب العمل | 22..... |
| الفرع الثاني: أجهزة الرقابة في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل | 30..... |

| | |
|---------|--|
| 34..... | المطلب الثاني: مهام الضمان الاجتماعي في تحقيق الإجراءات الوقائية. |
| 34..... | الفرع الأول: وظائف وأسس وأهداف الضمان الإجتماعي. |
| 41..... | الفرع الثاني: شروط الإستفادة من أداءات الضمان الإجتماعي. |
| 53..... | الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد وقوع الخطر المهني. |
| 53..... | المبحث الأول: الأداءات التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي للعامل المصاب. |
| 54..... | المطلب الأول: الأداءات العينية والنقدية التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي للعامل المصاب. |
| 55..... | الفرع الأول: الأداءات العينية. |
| 60..... | الفرع الثاني: الأداءات النقدية. |
| 64..... | المطلب الثاني: الأداءات التي تمنح في حالة العجز والوفاة. |
| 65..... | الفرع الأول: الأداءات التي تمنح في حالة العجز. |
| 70..... | الفرع الثاني: الأداءات التي تمنح في حالة الوفاة. |
| 76..... | المبحث الثاني : طرق الحصول على التعويض. |
| 76..... | المطلب الأول: إجراءات إثبات حادث العمل والتصريح به. |
| 77..... | الفرع الأول : إثبات حادث العمل. |
| 79..... | الفرع الثاني: إلزامية التصريح بحادث العمل. |

| | |
|----------|--|
| 84..... | المطلب الثاني: الفصل في الطابع المهني للحادث ومعاينة الإصابة |
| 85..... | الفرع الأول : الفصل في الطابع المهني |
| 89..... | الفرع الثاني: معاينة الإصابة |
| 93..... | خاتمة |
| 97..... | المراجع |
| 101..... | الفهرس |