

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: 10

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

طب العمل في قانون الصحة الجزائري

التخصص: قانون طبي

الشعبة: الحقوق

تحت إشراف الأستاذ(ة):

من إعداد الطالب(ة):

بن قارة مصطفى عائشة

بحي زهية

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

الأستاذ(ة) خراز حليلة

مشرفا مقرر

الأستاذ(ة) بن قارة مصطفى عائشة

مناقشا

الأستاذ(ة) دويدي عائشة

السنة الجامعية: 2019/2018

نوقشت يوم: 2019/07/02

مقدمة

اهتمت الحضارات القديمة والحديثة منذ وقت مبكر بالصحة و السلامة المهنية حيث أكدت على حماية العامل الأجير من الأخطار المهنية وتعويضه عن إصابة العمل و توفير العلاج والدواء له .

إذا يعتبر الطبيب الايطالي "رامازيني " المؤسس الحقيقي للطب المهني وهو الذي أصدر أول كتاب عن الأمراض المهنية اسماء أمراض الصناعة في عام 1700 وهو الذي أضاف سؤالا بالغ الأهمية إثناء فحص المريض ألا هو ما هي وظيفتك فمسالة الحماية و الأمن من إخطار حوادث العمل و الأمراض المهنية تعتبر من أهم المسائل التي أولتها التشريعات الدولية و الوطنية اهتماما بالغاً.

وإذا أردنا معرفة التطور التاريخي لطب العمل في الجزائر نجده في الحقبة الاستعمارية ،هيمنة فرنسية في مجال علاقات العمل ، إذ كان العامل الجزائري يفتقد لأدنى حقوقه حيث ارتكزت مطالب العمال في هذه الفترة المطالبة بالاستقلال و تجسد ذلك في الإضرابات العديدة من طرف العمال.

إن تنظيم مصالح طب العمل في الجزائر قد استفاد من أحكام القانون الفرنسي المؤرخ في 1956/12/14 ثم صدرت القرارات التطبيقية لهذا المرسوم بتاريخ 1957/08/02 التي تحدد شروط تنظيم وسير المصالح الطبية ، أما بعد الاستقلال فقد أكدت الجزائر على بسط السيادة الوطنية حيث بادرت في الفترة الأولى إلى غاية 1978 بإصدار بعض القوانين منها صدور القانون الأساسي العام للعامل رقم 05/78 في 1978/08/04 الملغى و الذي كان يهدف الى تنظيم العمل وفقا للتطور الاجتماعي والاقتصادي آنذاك ¹

1- بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح القانون العمل الجزائري الكتاب الأول مدخل إلى القانون العمل الجزائري دار الخلدونية الطبعة الأولى 2009 ص 19 .

وبعد صدور دستور 1989/02/04 اقر مبدأ الديمقراطية ومجموعة من الإصلاحات لاسيما في هذا المجال حيث صدر قانون 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل والذي يعد أول قانون في الجزائر كما صدر في ظل النظام الرأسمالي قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل كما صدر قانون 05/85 المؤرخ في 16/02/1985 المتعلق بحماية الصحية وترقيتها المعدل و المتهم و الملغى وكذا القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02/04/1995 يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل وكذا القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16/10/2001 يحدد محتوى الوثائق المحررة إجباريا من طرف طبيب العمل وكذا القرار المؤرخ في 16/10/2001 الذي يحدد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية والتجهيزات في مصالح طب العمل

إن تزايد حوادث العمل و الأمراض المهنية داخل المؤسسة من شأنه عرقلة السير الحسن لوتيرة العمل مما يؤثر سلبيا على إنتاجيه ومر دودية المؤسسة مما يؤدي إلى خسارتها بالرأس مال البشري خصوصا ذوي الكفاءات .

حيث يشكل موضوع التكفل بحوادث العمل والأمراض المهنية احدهم صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات والداستير الدولية ومن بينها دستور الجزائر بعد التامين ضد الحوادث العمل والأمراض المهنية من أقدم أنواع التامين ويظهر ذلك من خلال التطور التاريخي الذي عرفته الجزائر لتشريعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة والتأمينات ضد حوادث العمل والأمراض المهنية بصفة خاصة تطور كبيرا ومستمر .

واستمر تطور الحماية الاجتماعية للعمال إلى أن وجد الإطار القانوني له من خلال دستور 1976- ودستور 1989 وكذا دستور 1996 في مواد 54-55-56 منه وقد صدرت عدة فوانين منها قانون 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 96-19 المؤرخ في 06 يوليو 1996 الذي لازال ساري المفعول¹.

تعرض هذه الدراسة إلى مفهوم طبيب العمل و الذي يتضمن التعريف بطبيب العمل و أهمية طب العمل وكما نبين مهام طبيب العمل وكذا اجراءات تنظيم مصلحة طب العمل والتزام الهيئات المستخدمة بإنشائها ، وكذا تمويل المصلحة و تحديد مقاييسها . كما نبين الهيئة المكلفة لرقابة على طب العمل و المتمثلة في مفتش العمل و طبيب العمل و رقابة السلطات الوصية و كذا رقابة القضاء على نشاط طب العمل.

وتكتسي مسألة تحديد النظام القانوني لحوادث العمل والأمراض المهنية أهمية بالغة إذ يعتبر الضابط الذي يمكن من خلال معرفه الأشخاص الذين يستفيدون من نظام التعويض الواجب التطبيق، وعليه يجب معرفة مفهوم حوادث العمل و الأمراض المهنية و الشروط الواجب توفرها في حادث العمل وكذا تمييز المرض المهني عن حادث العمل و المرض العادي ، كما نبين في هذه الدراسة الإجراءات المتبعة في مجال الضمان الاجتماعي بالنسبة لحادث العمل و المرض المهني و حادث المسار كما تطرقنا إلى الاداءات و إجراءات تحصيلها في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية .

وعليه نتساءل ما هي الضمانات التي اقرها المشرع الجزائري للعامل في مجال طب العمل ؟

1- القانون رقم 83/13 المؤرخ في 02/07/1983 ، المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية.

وتتفرع عن الإشكالية عدة تساؤلات فرعية أهمها ما هو طب العمل ؟ وماهية مهمات طبيب العمل ؟ وماهي سبل الوقاية والسلامة في مكان العمل لإنجاح أهداف طب العمل ؟ كيف لطبيب العمل تجسيد حماية العمال وبيئة العمل داخل المؤسسات المستخدمة ؟ ما هي الوسائل القانونية الكفيلة بذلك ؟ ما مدى التزام مفتشيه العمل لرقابة الهيئة المستخدمة في مجال طب العمل ؟ ما هي الجزاءات المترتبة على خلال المؤسسة المستخدمة بأحكام طب العمل ؟ وما المقصود بحوادث العمل ولأمراض المهنية ؟ وما هي أنواعها ؟ وما هي القوانين التي تحكمها ؟ وما هي إجراءات إثباتها و التعويض عنها ؟ وما هي الأداءات التي تستفيد منها العامل المصاب بحادث العمل أو المرض المهني ؟ .

و للاجابة عن هذه الإشكالات اخترنا المنهج التحليلي كمنهج متعمد في معالجة هذا الموضوع، وذلك بالنظر إلى النصوص القانونية في هذا المجال وكذا المراسيم والأوامر وما كرسه المحكمة العليا في ظل قرارها واجتهادها .

وذلك وفق خطة كلاسيكية تحتوي على فصلين وكل فصل يحتوي على مبحثين وكل مبحث إلى مطلبين .

تطرقنا في الفصل الأول إلى أهمية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه حيث بينا مفهوم طبيب العمل في المبحث الأول ، و في المطلب الأول إلى تعريف طبيب العمل وأهمية ،ومهام طبيب العمل في المطلب الثاني . وفي المبحث الثاني إلى إجراءات تنظيم مصلحة طب العمل و المتمثلة في التزام بإنشاء و تنظيم مصلحة طب العمل و تمويلها ومقاييسها اما في المطلب الثاني فبينت الهيئات اوا لجهات المكلفة على عمل المصلحة اما في المطلب الثاني سنبين النظام القانوني لحوادث العمل والأمراض المهنية .

حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى مفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية متتالوة ايها بالدراسة في المطلبين .المطلب الأول خصصناه لمفهوم حوادث العمل و المطلب الثاني خصصناه لمفهوم الأمراض المهنية .

أما في المبحث الثاني فتناولنا فيه لإجراءات المتبعة في مجال الضمان الاجتماعي حيث بينا إجراءات إثبات حادث العمل والمرض المهني وحادث المسار في المطلب الأول إما المطلب الثاني فخصصناه للاداءات والإجراءات تخصصيها .

كلمة شكر

نحمد الله العظيم أنه وفقنا لإتمام هذا العمل العلمي ، فله سبحانه و تعالى
الحمد و المنة أتقدم بأسمى عبارات الشكر و التقدير لجميع أساتذة القانوني الطبي
عامة و الأستاذة المشرفة بن قارة مصطفى عائشة خاصة و التي شرفتني بقبولها
الإشراف على انجاز هذا البحث العلمي الخاص بمذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر
قانون طبي .

كما أتقدم بالشكر لكل من مد لي يدا بيضاء أذكرها فأشكرها زوجي الذي كان حافزا
لي دائما و أبدا ، عائلتي الكبيرة التي كانت عوناً لي ، زملائي في العمل بالمديرية
الفرعية للمصالح الصحية .

و أخص بالشكر مدير المؤسسة العمومية الاستشفائية الذي لم يبخل علينا و منحنا
من الوقت لطلب العلم ، فجزاهم الله كل خير .

الإهداء

إلى والدي العزيزين برا بهما و ولاء لهما، فلهما مني دعاء أن

"ربي ارحمهما كما ربياني صغيراً"

إلى جميع أفراد عائلتي فخرا و اعتزازا

وخاصة بناتي : هزار ، رزان ومنال .

إلى رفيقات الدرب في الدراسة .

إلى كل من ساندني ويسر لي فرص العمل و التحصيل.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

تعتبر حماية العامل بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية كما يعد طب العمل من المواد الأساسية التي ينبغي على المؤسسات القاطعين العام و الخاص إدماجها ضمن النشاط المهني قصد معرفة الحالة الصحية للعمال ومتابعتها منذ تشغيلهم بالمؤسسة و تأثيرها على الإنتاج وتفاديا لحوادث العمل التي ينتج معظمها عن إهمال الوضع الصحي للعمال. 1

ومن خلال المبحث الأول نبين مفهوم طبيب العمل و نذكر مهامه الوقائية و العلاجية وكذا التزام الهيئات المستخدمة بتنفيذ آراءها، إن هذا البحث اقتضى أيضا تحديد المقصود بطب العمل و إجراءات تنظيميه في المبحث الثاني وكذا معرفة الهيئات المكلفة بالرقابة على مختلف أعماله، حيث أن المجتمعات القديمة لم تقر بحق العامل في رعايته صحيا إذ أن أغلب الفئات العاملة قديما كانت من طبقة العبيد الذين هضمت حقوقهم و أهدرت إنسانيتهم 2

المبحث الأول :مفهوم طبيب العمل

إن المقصود بالتزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل هي تلك الحقوق المقررة للعمال في المادة 05_ ف05 من قانون علاقات العمل و بالأمر المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لا سميا المادة 37 منه .

1- الموقع الالكتروني : منتديات ملتقى الموظف الجزائري ، www.mawadaf.dz.com من طرف assafrawiali في الثلاثاء 6 نوفمبر 2012 ، 19،24،

2_ قرواش فاطمة الزهرة، الإطار التنظيمي لطب العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون اجتماعي، جامعة عبد الحميد ابن باديس ، مستغانم ، 2018_2019 ص15.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

كما ألزم المشرع أصحاب العمل باتخاذ كل التدبير الوقائية لحماية صحة العمال لاسيما تشكيل لجان الوقاية الصحية و الأمن والنظافة التي يعتبر طبيب العمل عضوا فاعلا فيها¹ نحاول في هذا المبحث , أن نتعرض لتعريف طبيب العمل فنعرف كلمة الطب و العمل لغة و اصطلاحا ثم نتطرق إلى تبيان أهمية طب العمل من مختلف الجوانب الاجتماعية والاقتصادية و القانونية كما نبين مهام طبيب العمل من حيث العمل الوقائي أو فيما يخص إلزام الهيئات المستخدمة بتنفيذ آراء طبيب العمل.

المطلب الأول : تعريف طبيب العمل وأهميته

فعلى غرار ما ذهب إليه المشرع الفرنسي نص المشرع الجزائري على أحكام تشريعية تلزم صاحب العمل بإنشاء أجهزة هياكل طبية على اعتبار طب العمل التزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة ويجب عليها التكفل به², و لقد خصصنا لهذا المطلب فرعين أفردنا الفرع الأول للتعريف بطبيب العمل من خلال تعريف طب العمل لغة واصطلاحا, والفرع الثاني خصص لأهمية الطب العمل.

الفرع الأول : تعريف طبيب العمل.

يعتبر طب العمل احد المقومات الإنسانية لنظام الوقاية في المؤسسة لأنه يهدف بالدرجة الأولى وقاية العمال من حوادث العمل و تجنبهم الأمراض المهنية .

حيث أن حماية العمال بواسطة طب العمل تعتبر جزءا لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية كما يعد طب العمل من المواد الأساسية التي ينبغي على القطاعين العام والخاص إدماجها ضمن النشاط المهني قصد معرفة الحالة الصحية للعامل .

1- بو عبد الله ميلود دواجي ، طب العمل و مسؤولية طبيب ، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون طب

السنة الجامعية 2014-2015، جامعة مستغانم ص 19.

2- بن عزوز صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية تاريخ النشر 2009، ص 257.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

كما اتخذت الدولة تدابير وقائية لحماية العمال من الخطر المحدق و يمكن تصنيفها كما يلي :

- 1) تدابير خاصة بالعامل أو الموظف تخص حالته النفسية و الاجتماعية.
- 2) تدابير مرتبطة بالبيئة والمحيط المهنيين مثل نقص الإنارة على البصر أو الغازات المنبعثة.
- 3) تدابير تخص المواد المستعملة في أداء العمل وإنتاج المواد 1.

أولا :تعريف الطب لغة و اصطلاحا

1-تعريف الطب لغة

الطب كلمة طبيب من الطب وتعني علاج الجسم و النفس ورجل الطب إي عالم بالطب الطب و الطب لغتان في الطب وقالو تطب له أي طلب له الأطباء وكل حاذق بعلمه طبيب عند العرب , و الطب كلمة لاتينية *médicine* وتعني العلم الذي يهدف إلى حفظ الصحة

1-تعريف الطب اصطلاحا

الطب مهنة قديمة قدم المجتمعات الإنسانية وقد عرفها العلامة عبد الرحمان بن خلدون كلمة الطب في مقدمته بأنها صناعة تنظر في بدن الإنسان من حيث يمرض و يصح فيحاول صاحبها حفظ الصحة وبراء المرض بالأدوية والأغذية بعد أن يتبين المرض الذي يخص كل عضو من أعضاء البدن وأسباب تلك الأمراض كما لكل مرض من الأدوية مستدلين على

1- الموقع الالكتروني : ملتقى الموظف الجزائري ، منتدى تنمية المهارات و التكوين ، التمريض العام و العلوم الطبية www.mowadaf.dz.net بتاريخ 11/09 / 2012 ، 1914.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

ذلك بأمزجة الأدوية و قواها على المرض بالعلامات المؤدية بنصحته و قبول الدواء 1 والطب باعتبار مهنة فان له مهمتين أساسيتين هما :

(1) حفظ الصحة أي اتخاذ كل التدابير الوقائية لمنع المرض و الأوبئة وهو ما يسمى بالرقابة العامة .

(2) علاج الأمراض أي المبادرة بتشخيص الأمراض عن طريق الفحص الطبي . وإجراء التحاليل . وهو بهذا مهنة منظمة قانونا لها شروطها وهي فرع من فروع العلوم الطبيعية ويصنف الأطباء حسب تأهيلهم العلمي والطبي الى :

1_ ممارسين طبييين عامين .

2_ ممارسين طبييين أخصائيين

والطبيب هو الشخص المرخص له قانونا بمزاولة مهنة الطب و المساس بجسم المريض أثناء مباشرته للعمل الطبي تحقيقا لمصلحة المريض في العلاج أو الجراحة.

ثانيا :تعريف العمل لغة و اصطلاحا

تعريف العمل لغة

العمل يقصد به المهنة أو الفعل الإنساني والجمع أعمال وعمل عملا ونقول اعمله غيره واستعمله وجمعه عمال وعاملون وهو النشاط المبذول لانجاز أو فعل شئ ما وهو بهذا كل نشاط أو جهد يقوم به الإنسان سواء أكان يدويا او فكريا أو الجمع بين الاثنين معا وهو بهذه الصفة أما أن يكون مأجورا أو غير مأجور مستقلا أو تابعا.

1- عبد الرحمان بن خلدون ، المقدمة ، مكتبة ومطبعة عبد الرحمان محمد لنشر القرآن الكريم و الكتب الإسلامية ، القاهرة ، 1970 ص351.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

(1) تعريف العمل اصطلاحا

هو العمل الخاص التابع بالأجر وهو ينشأ عن علاقة العمل الفردية او الجماعية او النشاط المنظم الذي يقوم به شخص يسمى العامل لصاحب العمل او المستخدم او المؤسسة او الإدارة مقابل اجر معلوم ويكون لصاحب العمل الإشراف و التوجيه و التأديب 1. وعليه فان التعاريف المختلفة التي تتعلق بطب العمل هي:

أ. عرفه الدكتور أحمد ديب دشاس : في كتابه الطب المهني بأنه قسم من الأمراض السريرية مخصص لدراسة الأمراض الناتجة عن تأثير إنتاجية سيئة تحوي عوامل مهنية بنسبة زائدة عن الحد الطبيعي أن هذا التعريف انصب على الجانب الطبي المختص ولم يعرف تعريفا قانونيا .واستنادا إلى محتويات هذا الكتاب نجد المؤلف قد أحاط بالجوانب التقنية والطبية التي يجب على اختصاص الطب المهني أن يتزود لها و يعمل في إطارها لكن رغم أهميته المعلومات المقدمة إلى انه لم يتعرض إلى طب العمل من جوانبه القانونية والإدارية

ب. كما عرف طب العمل الأستاذ حنوز Hannauz و الطبيب الشرعي خدير محمد بأنه طب وقائي أساسا وعلاجي استثناء مهمته وقاية و حماية العمال ضد حوادث العمل ولأمراض المهنية و التعرف و مراقبة العوامل المؤثرة في صحة العمال و يقوم برقابة صحتهم في فترات متتالية .

1- المادة 02 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم .

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

ويلاحظ ان التعريف مستمد في عمومياته من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل لاسيما المادة 12 منه لكن هذا التعريف ركز على اختصاصات طبيب العمل دون أن يتعرض إلى كونه التزاما ملقى على عاتق المؤسسة كما اغفل أن طب العمل مصلحة تتكفل بالرقابة عن الأمراض المهنية ودور طبيب العمل في الكشف عنها .

ج. أما الأستاذ قايد عبد الرحمان و الأستاذ اوسكين عبد الحفيظ ومن خلال مناقشتهم للقانون الأساسي لطبيب العمل و تكوينه و كفاءات ممارسته طب العمل انه طب وقائي كقاعدة عامة وعلاجي استثناء وان تمويله وتنظيمه وإنشائه يعد ألزاما على عاتق الهيئة المستخدمة ويعتبر مؤلف هؤلاء الأساتذة مؤلفا علميا جامعا لكل تفاصيل تنظيم العمل باعتباره عمل استغرق وقتا معتبرا ويتبين من خلال محتوياته انه يتميز بما يلي 1:

- 1) انه مصلحة منظمة و ممولة من الهيئة المستخدمة .
- 2) طب وقائي يهدف بالأساس إلى حماية صحة العمال .
- 3) قد يتضمن استثناء العلاج و معالجة بعض الأمراض المهنية .
- 4) انه قد مر بمراحل متعددة إلى أن وصل بالشكل المعرف حاليا.

ولكن يؤخذ على هذا المؤلف انه لم يتعرض بشكل دقيق إلى تعريف طب العمل حتى يتميز عن غيره من التدابير الوقائية في الهيئة المستخدمة.

1- فيساح جلول ، التزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري ، أطروحة دكتوراه علوم في الحقوق قسم القانون العام السنة الجامعية 2015/2016 جامعة الجزائر ص 79 80.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

ويمكن ان يستتبط من نص م12 قانون 07_88 بأن طب العمل وسيلة إجبارية لحماية صحة العمال من الإخطار و الحوادث المهنية و هو جزء من السياسة الصحية الوطنية إضافة إلى المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93_120 المتعلق بتنظيم طب العمل المتضمن الفحص الطبي للتشغيل المنصوص عليه في المادة 17 من قانون 07_88 ان مصلحة طب العمل التي يستوجب على الهيئة المستخدمة إنشائها هي مصلحة وقائية هدفها حماية العمال من كل خطر ، وان المشرع وان لم يعرض طب العمل أو الصحة في العمل إلا انه حينما يبين أهداف طب العمل و اختصاصات طبيب العمل فانه ترك مجال للدارسين لاستخلاص تعريف طبيب العمل من خلال النصوص القانونية و التي تعرفه : أن طب العمل هو وسيلة إجبارية تتكفل الهيئة المستخدمة بإنشائها . وتهدف إلى الحفاظ على صحة العامل و ترقيتها ومهمتها هي وقائية أساسا وتمارس العلاج استثناءا بالإضافة إلى مهام وقائية يتعلق بتسيير الموارد البشرية ودور طبيب العمل في لجان الأمن و النظافة في المؤسسة 1.

وتجدر الإشارة إلى أن القانون 07/88 و المرسوم التنفيذي 120/93 يجدان شروعاتهما في المادة 54 من دستور 1996 و التي تنص "الرعاية الصحية حق للمواطنين و تتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض الوبائية و المعدية و بمكافحتها " . وعليه فان الدولة لها واجب التكفل بالأمراض الوبائية و المعدية .

1- قانون 07/88، المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالرقابة الصحية و الامن وطب العمل .

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

وعليه يعرف طب العمل على انه طب وقائي أساسا و علاجي وتمريضي استثناء يهدف إلى حماية صحة العمال و الموظفين من المخاطر المهنية او الوظيفية الحوادث المهنية وهو حق دستوري و قانوني للعامل و الموظف على السواء من بين حقوق العمال أو الموظفين و التزام على عاتق الإدارة أو المؤسسة المستخدمة ، يمارسه أطباء مختصون في فرع من فروع العلوم الطبية و المتمثل في تخصص طب العمل كقاعدة عامة أو استثناء و عند الضرورة أطباء عامون و يمارس وفقا لكيفيات ووسائل يحددها القانون أو التنظيم و الاتفاقيات الجماعية للعمل و تخضع هذه الممارسة كغيرها من الحقوق إلى رقابة مفتشية العمل المختصة إقليميا و بتوجيه من قطاع الصحة العمومية¹.

الفرع الثاني: أهمية طب العمل

إن لطب العمل أهمية قصوى في الحفاظ على قدرة العامل أو الموظف الإنتاجية وتحقيق التوازن النفسي له و في مختلف المجالات :

أولا : أهمية طب العمل الاجتماعية

إن استمرارية العامل في ممارسة عمله يقتضى توفير الظروف الملائمة فقد يرى الاقتصاديون بان ظروف العمل تتحلّى في الأجور و المرتبات العالية للموظف و العامل ويعتبرونه العنصر الأساسي في الإنتاج كما يعتقد بعض المفكرون أن الأجور أو المرتبات ليست هدف العامل الموظف كالعلاقات الاجتماعية الايجابية للإدارة و عليه فان طب العمل يعمل على خلق بيئة عمل اجتماعية وذلك لتحقيق الغايات الثلاثة :

1 - فيساح جلول، المرجع السابق، ص83.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

1- قدرة العامل و الموظف على سد حاجاته الانفعالية .

2- تحقيق العامل الاستقلالية .

3- اطمئنان العامل أو الموظف إلى مستقبله .

ثانيا : أهمية طب العمل القانونية و الاقتصادية

1- أهمية طب العمل من الناحية القانونية

وتظهر هذه الأهمية في كونه التزاما على عاتق المستخدم يتوجب عليه إنشاءه في المؤسسة أو الإدارة أو الشركة باعتبار أن طب العمل يعد حقا ثانيا و أصيلا من بين حقوق العمال المنصوص عليه في الدستور أو في النصوص القانونية و التنظيمية بالإضافة إلى الاتفاقيات الجماعية 1.

2- أهمية طب العمل الاقتصادية

يعتبر العامل مصدر العمل أو الإنتاج و هو العامل الأول في الاقتصاد الوطني لدى ينبغي أن يكون عائد التنمية وفقا عليه، ومما لا شك فيه أن رفع الكفاية الإنتاجية للعامل و تحسين أداء الخدمة للموظف يأتي عن طريق رفع مستواه الصحي فالعامل العليل لا يستطيع مواصلة الجهد وبذله داخل العملية الإنتاجية عكس العامل السليم هو المورد البشري الذي يستطيع أن يشارك مشاركة جيدة و فعالة في العمل و الإنتاج .

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

المطلب الثاني : مهام طبيب العمل

تتعدد مهام طبيب العمل و آن كانت تصنف على أنها تدابير وقائية أساسا علاجية استثناءا ولهذا فان له صلاحيات متعددة يمارسها على مستوى المؤسسة المستخدمة باعتباره مختصا و يستمد صلاحياته و مهامه من القانون و تنظيم الساري مفعول لاسيما القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المرسوم تنفيذه رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل و المرسوم تنفيذي 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن والمرسوم التنفيذي رقم 10/05 المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن و تشكيلها و تنظيمها و سيرها و المرسوم التنفيذي رقم 11/05 المؤرخ في 2005/01/08 المحدد لشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل و تنظيمها و سيرها و كذا صلاحياتها فضلا عن قرارات متخذة من قبل وزارة الصحة و وزارة العمل والضمان الاجتماعي و التشغيل وكذا الاتفاقيات الجماعية للعمل والنظام الداخلي للمؤسسة .

وفي هذا صدد فانه يجب عليه معرفة مناصب العمل ودراستها مع الهيئات المختص ولا يكفي طبيب العمل بإعداد قائمة هذه المناصب بل يجب عليه ان يقوم بدراستها دراسة وافية وتتضمن هذه الدراسة لمناصب العمل النقاط التالية :

1. _الوضعية الجغرافية لمنصب العمل .
2. _ الحركات و الأفعال التي يقوم بها العامل لانجاز الأنشطة الموكولة إليه .

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

3-لأعباء المادية .

4 _ المحيط الذي يقع فيه منصب العمل.

والهيئات المستخدمة تستغل هذه الإحصائيات و الاقتراحات المقدمة و تعمل على أساسها على تحسين بيئة العمل مما ينعكس على الوضعية الصحية للعمال .

كما يلتزم طبيب العمل بإعداد ملف طبي لكل عامل ، ولا لطبيب العمل المفتش المختص إقليميا على أن يتم هذا الملف بعد كل فحص طبي لاحق تحدد مدة حفظ الملف الطبي 10 سنوات بعد تاريخ الإحالة على التقاعد .1

الفرع الأول : صلاحيات طبيب العمل الوقائية

خلافًا للمشروع الفرنسي الذي يحصر دور الطبيب العمل في الرقابة فان المشروع الجزائري يعتبرها مهمته الأساسية طبقا للأحكام المادة 12 من قانون 07/ 88 والتي تفصلها بنصوص قانون طب العمل حيث يعد هذا الأخير مجموعة من الصلاحيات الممنوحة لطبيب العمل في هذا الإطار 2 .

وتتميز مهمة طبيب العمل بأنها وقائية في الأساس و علاجية بالتبعية حيث يتولى مراقبة وإزالة العوارض التي تؤثر على صحة العمال و تقييم مستوى صحة و تقديم العلاجات الاستعجالية³

2- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق ص233

3- بو عبد الله ميلود دواجي المرجع السابق ص 19 .

4- عجة الجيلالي المرجع السابق ص 232 .

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

أولاً: القيام بالفحوصات الطبية الإجبارية

1_ فحص أهلية شغل منصب العمل

أ. حالة التعيين في منصب العمل او الفحص الطبي الأولي للتشغيل

إن الفحص الطبي الأولي له أهمية وأهدافه و كفيات إجرائه مما يدعو الأمر إلى تحديد مفهومه وإبراز عناصره ومدى إلزام المؤسسة المستخدمة بتنفيذه 1 .

أ-1_ مفهوم الفحص الطبي الأولي للتشغيل

و يشمل الفحص الطبي فحص سريري و الذي يشمل جميع الجوانب العضوية والعقلية و النفسية و فحوص شبه سريرية ملائمة و يركز الطبيب في هذا الفحص على حالة مرضية معينة مثل الأمراض النفسية الناتجة عن مواد كيميائية او أمراض الجلد المهنية حسب ما ورد في نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 120/93 لهذا كان لزاما على من يريد الالتحاق بالعمل ان يخضع للفحص الطبي الأولي السابق على العمل للتعريف على سوابقه المرضية و العمل الذي سيمارسه العامل قد يكون مختلفا من حيث طبيعته وخصوصيته وخطورته .

ولابد ان تجري المؤسسة المستخدمة فحصا سريريا و يشمل الفحص العام من وزن وطول و فحص الدم و الجلد و الجهاز الهضمي و العيون و الغدد الصماء و الأمراض

1_ المادة 17 من قانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

التناسلية و الأمراض القلبية و الجهاز البولي ، وعلى أساس هذا الفحص الطبي تتخذ الهيئة المستخدمة قرارها اما بتشغيله او صرف النظر عن تشغيله أو إسناد منصب عمل له يتوافق و قدرته الصحية ¹، واستناد إلى ما سبق يعرف الفحص الطبي بأنه إجراء طبي يقوم به طبيب العمل المختص ، أو المرخص له للتعرف على الحالة الصحية للعامل باستخدام الوسائل و الأجهزة الطبية المتخصصة الإشعاعية و المخبرية ، و هو إلزامي يخضع له العامل ²

أ-2 أهداف الفحص الطبي الأولي للتشغيل

ان الفحص الطبي الأولي نظرا لأهمية القصى فإنه يرمي الى تحقيق الأهداف التالية :

البحث عن سلامة العامل من اي داء خطير على بقية العمال .

_ التأكد أن العامل مستعد صحيا للمنصب المتر شح لشغله .

_ إدخال التعديلات على منصب العمل .

_ الفحص الجديد و استشارة طبيب مختص.

_ البحث عن المناصب الملائمة للمتر شح.

1_ المادة 14 من المرسوم التنفيذي 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل.

2_ فيساح جلول ، المرجع السابق ،ص184.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

أ_3 كيفية إجراء الفحص الطبي الأولي و مكان إجرائه

فإذا كانت الهيئة المستخدمة تتوفر على مصلحة لطب العمل ، فإنها تعين يوما أو أياما حسب عدد المترشحين و تستدعيهم لهذا الفحص باستدعاءات فردية ، و يكون ذلك باتفاق مع رئيس المؤسسة المستخدمة و طبيب العمل و مساعديه الشبه الطبيين أما إذا كانت مصلحة طب العمل تدرج في إطار الهيئة ما بين المؤسسات فان هذه الأخيرة تقوم بتنظيم العملية اما كانت الهيئة المستخدمة لا تتوفر على مصلحة لطب العمل و كانت قد أبرمت اتفاقية نموذجية مع المؤسسة العمومية الاستشفائية او المؤسسة العمومية للصحة الحوارية فيوجه المترشحين إلى المؤسسة الصحية في ساعات معلومة لفحصهم و إما طبيب المؤسسة الصحية ينتقل إلى مقر المؤسسة المستخدمة لإجراء هذا الفحص بشرط ان تتوفر على مكان ملائم لإجراء هذا الفحص الطبي إن القبول المترشح للعمل و إخطاره بذلك تجعل منه في حكم العامل و تقع عليه التزامات او واجبات تنبثق من الترشيح أو الاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة و أهم الالتزامات تتمثل في : التزام الخضوع للفحوص الطبية عملا بأحكام القانون 07/88 المتضمن الوقاية و الصحة وطب العمل 1.

ب- الفحص الطبي الخاص بتحويل العامل

قد يعين المترشح للعمل محدد و يباشر عمله فيه ، بعد خضوعه للفحص الطبي الابتدائي للتأكد من صلاحيته الصحية لتحميل أعباء المنصب المعين فيه بالإضافة إلى خضوعه إجباريا لفحوص طبية دورية وفقا لكيفيات تحددها الهيئة المستخدمة.

1_ خليفي عبد الرحمان ، محاضرات في قانون العمل ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر، ص 62 .

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

ولكن بعد فترة من أداء عمله قد تقصر او تطول يرغب في تبديل منصب عمله بمنصب عمل آخر جديد ، ففي هذه الحالة على العامل الراغب في تبديل منصب عمله لدواعي صحية او لترقية جديدة استفاد منها في إطار مساره المهني ، وان إرادته قرارا بتحويله الى منصب عمل آخر لداعي المصلحة العامة يجب ان يخضع لفحص طبي جديد و يشترط فيه :

ان يكون هذا العامل قد حاز صفة العامل من قبل أي أن يكون قد عينت له إدارته منصب عمل و شرع في أداء مهامه ، ويرغب في أن يحول إلى منصب عمل أما بإرادته او رغما عنه .

ان هذا الفحص الجديد و الخاص بالتحويل الى منصب عمل جديد هو إجباري يجب على العامل ان يخضع له و لا يمكن له رفضه بحجة انه قد خضع لفحص دوري او أولي ، كما يمكن لطبيب العمل إهماله او التساهل فيه ، لان المادة 14 تضمنت هذا الإلزام و إجبارية إجراءاته شريطة ان تعلم الهيئة المستخدمة طبيب العمل و تحيل عليه العامل محل التحويل حتى يتمكن العامل من ممارسة عمله بجدارة و كفاءة و أريحية و تتأكد الهيئة المستخدمة ان هذا العامل جدير بهذا المنصب و ان حالته الصحية و البدنية و الفكرية و النفسية تسمح له بشغل هذا المنصب الجديد .

1_ المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

ج- فحص استئناف العمل

ويشترط لاجراءه .

1. ان يكون العامل قد غاب عن منصب عمله بسبب مرض مهني أصيب به إثناء ممارسة مهنته و يندرج هذا المرض في قائمة الأمراض المهنية أو يكون الغياب عن المنصب بسبب حادث العمل وقع له واستفاد من إجراءات حادث العمل قانون و تنظيميا .
2. او يكون الغياب بسبب عطلة أمومة من جراء الولادة التي حددت مدتها 98 يوما ،و مع هذا يمكن ان تنتهي عطلة الأمومة ولا تتحسن العاملة بسبب المضاعفات المرضية
3. او قد يكون استئناف العمل بسبب غياب لا يقل عن 21 يوما من جراء مرض او حادث غير مهني وإنما لمرض آخر كحادث منزلي مبرر بشهادة طبية فإذا أراد العامل استئناف العمل يخضع لفحص طبي يجريه طبيب العمل ، وأوجب المشروع على الهيئة المستخدمة ان تعلم طبيب العمل بهذه الغيابات المتكررة للعامل والتي لا تقل عن 21 يوما كما يجب على العامل حينما يقدم شهادة طبية لهيئته المستخدمة أن تعلم هذه الأخيرة طبيب العمل بهذه العيادات ليؤشر عليها ، وليكون على علم بها مسبقا قبل أن يجري الفحص الطبي الخاص باستئناف العمل أما العيادات التي تقل عن 21 يوما فلا يخضع للفحص الطبي الخاص باستئناف العمل وذلك حسب نص المادتين 17 و 18 في المرسوم التنفيذي المتعلق بتنظيم طب العمل .

1-المادة 17- 18 مرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

وفي حال لم تعلم الهيئة المستخدمة طبيب العمل بهذا الغياب مسبقا فلا يكون ملزما بإجراء الفحص الطبي لاستئناف العمل وفي حالة حدوث طارئ ترتب عنه ضرر للعامل فان هذه الأخيرة يتحمل نتيجة إهمالها ، و طبيب العمل ليس من صلاحياته البحث عن سبب الغياب إذا كان بسبب مرض أو حادث و إنما يتحدد مهمته فقط في فحصه طبيا للتأكد من انه أهل لاستئناف العمل .

إن الوقت الذي يقضيه العامل في الفحص الطبي بأنواعه المختلفة يعد قانونا وقت عمل فعلي وفقا للمادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 .

د) الفحص الطبي الدوري

إن الفحص الدوري يكون لفائدة العامل الممارس لعمله 1. وان كل هيئة مستخدمة يتوجب عليها عرض عملها على فحص طبي دوري مرة واحدة في السنة على الأقل او مرتين في السنة او كل ثلاثة اشهر او كل شهر حسب الخطورة العمل .

د -1 شروط الفحص الطبي الدوري

- 1) أن يكون عامل و يشتغل لدى المؤسسة او متمهنا فإذا لم تكن له هذه الصفة فلا يخضع للفحص الطبي الدوري 2
- 2) أن يجرى للعامل على الأقل مرة في السنة وفق كفاءات محددة او مرتين في السنة او كل ثلاثة اشهر حسب خطورة منصب العمل .
- 3) الفحص الدوري التزام ألقاه المشروع على عاتق الهيئة المستخدمة و اي تخلف من قبلها يعد مخالفة لقاعدة قانونية أمره .

1-المادتين 15 و 16من المرسوم التنفيذي 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل .

2-المادة 17 من قانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

4) و العمال المشمولين بالعناية الخاصة نظر لضعفهم و وضعيتهم الصحية مذكرين على سبيل الحصر و هم:

-العمال المعرضون بشكل خاص للإخطار المهنية .

-العمال المعنيون في مناصب عمل تتطلب مسؤولية خاصة في ميدان الأمن كمسييري الأفران.

-العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة لأنهم عرضة لحوادث العمل لقلة خبرتهم.

-العمال الذين تزداد أعمارهم عن سن 55 سنة لنقص لياقتهم البدنية و نقص المناعة لديهم .

-المستخدمون المكلفون بالإطعام لخطر إصابتهم بالعدوى .

-المعوقين جسديا وذوي الأمراض المزمنة .

-النساء الحوامل و الأمهات اللاتي لهن أطفال تقل عن 02 سنتين .

د-2 أهداف الفحص الدوري

-حصول الهيئة المستخدمة على صورة واضحة للمستوى الصحي للعمل .

-يساعد على إعداد تخطيط مستقبلي يتعلق بالموارد البشرية.

-أصبح الفحص الطبي الدوري يتخفى الحدود الوطنية تطبيقا للمواثيق الدولية والإقليمية

كالاتفاقية العربية للسلامة و الصحة المهنية رقم 07 سنة 1977. 1

1- المادة 17 و19 من المرسوم التنفيذي 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل .

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

-الفحص الطبي الدوري لا يقتصر على فترة زمنية معينة بل يستمر مع العامل طوال حياته المهنية لان هدفه تحقيق السلامة الصحية للعامل .

ثانيا : القيام بالفحوصات الطبية الاختيارية

وتكون بطلب من العامل ،بغرض الحصول على النصح و التوجيهات ،كما تكون بطلب من طبيب العمل نفسه كان يلجأ إلي الفحوص التكميلية لاسيما اكتشاف الإصابات التي تتنافى مع المنصب المراد شغله أو لاكتشاف الأمراض المعدية 1.

ثالثا : الصلاحيات الفرعية لطبيب العمل .

1-الوظيفة الاستشارية

أ - طبيب العمل مستشار الهيئة المستخدمة

إن طبيب العمل يعد مستشارا لرئيس الهيئة المستخدمة أو ممثله يمد بالرائي قصد إرساء حماية صحية فعالة للعمال و ذلك لتحسين الظروف المهنية و تكييف المناصب و كذا إطلاعهم بمختلف الأنشطة و المذكورة على سبيل الحصر:

- طبيعة المواد المستعملة و تركيباتها و كيفية استعمالها .
- نتائج كل الإجراءات و التحاليل المنجزة.
- ويستشار أيضا فيما يخص تصميمات البناء و التنظيمات و التغييرات الجديدة المتعلقة بالأجهزة والآلات. 2

1- بن عزوز صابر ،المرجع السابق ،ص 236.

2- احمية سليمان، المرجع السابق، ص 372.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

وتوكل الاتفاقيات الجماعية مجموعة من المهام لطبيب العمل التي تقوم على الزيارات الميدانية الإجبارية منها و الدورية و المفاجئة لاماكن العمل و المراقبة الفعلية لظروف العمل و تقديم اقتراحات حول مختلف المعايينات التي يقف عليها و غيرها من المهام باعتبار طبيب العمل هو اقرب خبير صحي للمؤسسة المستخدمة¹.

ب - صلاحيات طبيب العمل في لجان حفظ الصحة والأمن

أن المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 قد نصب على أن طبيب العمل يشارك في أشغال الهيئات المكونة قانونا في الهيئات المستخدمة بشأن جميع المسائل المتعلقة بحفظ الصحة و الأمن و طب العمل ، و استنادا الى هذه المادة فان طبيب العمل له الحق في مشاركة في أعمال لجان حفظ الصحة و الأمن وهي بالخصوص لجنة الصحة و الأمن باعتباره عضوا فيها و له رأيه المعتمد فيها و هذا لان مهمتها الأساسية حفظ الصحة و الأمن داخل الهيئة المستخدمة ، و كذلك مصلحة الوقاية و الأمن في الهيئة المستخدمة و التي تعد هيئة تنفيذية للجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن و تعمل بالتنسيق عند اتخاذ التدابير الوقائية و الأمنية مع مصلحة طب العمل . 2

1- بو عبد الله ميلود دواجي، المرجع السابق، ص 28.

2- المرسوم التنفيذي رقم 209/96 يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية، و الأمن، و طب العمل، و تنظيمه وسيره المؤرخ في 1996/06/05.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

وبذلك يفتح المجال لطبيب العمل لإبداء ملاحظاته و اقتراحاته و يكون ذلك أما في استشارته إثناء ممارسة أعمالها أو تشركه أثناء تحقيقها في فعالية التدابير الوقائية الصحية و الأمانية المتخذة و لقد نصت المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 09/05 على أن طبيب العمل التابع للوحدة أو طبيب العمل التابع للمؤسسة حسب الحالة يشارك في أعمال هذه اللجان بصفة مستشار ، وتشكل هذه اللجان في كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من 09 عمال ذوي علاقة عمل غير محددة وتنقلص مهامها في :

- المشاركة في إعداد السياسة العامة للهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية و الأمن و جمع جميع المعلومات و الوثائق التي من شأنها المساهمة في تطوير الوقاية الصحية والأمن و كل ما تعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية على مستوى المؤسسة.
- تقوم اللجنة بإعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها و تعرضه على مسؤول الهيئة المستخدمة و ترسل نسخة منه الى مفتش العمل المختص إقليميا كما تساهم لجنة النظافة و الأمن في إعلام العمال و تكوين المستخدمين و تحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية. ¹

2-الوظيفة الإدارية أو وظيفة التسيير والرقابة

- بحكم و وظيفة طبيب العمل يعتبر مسيرا و مراقبا لمختلف العناصر المتعلقة بنشاط طب العمل التي يقوم عليها و قد منحه القانون مجموعة من الصلاحيات لتحقيق ذلك وهي :
- 1- لطبيب العمل الحق في الدخول الى أماكن العمل و تشمل :

1_ بن عزوز صابر المرجع السابق ص 267.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

مراقبة مقاييس المحال المستعملة

مراقبة الأجهزة و الآلات و الأدوات

مراقبة المطعم وغرف النوم والمغاسل و تنظيم الأنشطة¹

2- تحرير ومسك الوثائق و السجلات المتعلقة بطب العمل وهي

مهمة إدارية وتتمثل اغلب الوثائق و السجلات فيما يلي :

- التقرير السنوي - الملف الطبي الفردي .

بطاقة الفحص الطبي الفردي .

سجل النشاط اليومي .

السجل الخاص بالمناصب المعرضة للأخطار.

سجل التلقيحات في وسط العمل

سجل الأمراض المهنية .

سجل فحوص الورشات

3- التزام التصريح بالأمراض ومنها الأمراض الخطيرة والمعدية.

4- إعداد الإحصائيات : وتشمل الحالة الصحية للعمال و الفحوصات و التقارير للوصول الى

نتائج من شأنها تحسين الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل²

1_ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل "علاقات العمل الفردية و الجماعية الطبعة الثانية دار الريحانة للكتاب ، الجزائر ص ص 159 .

2- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2001/10/16 يحدد محتوى الوثائق المحررة اجباريا من قبل الطبيب العمل وكيفية إعدادها و مسكها .

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

الفرع الثاني : محدودية المهام العلاجية لطبيب العمل

حيث يتكفل طبيب العمل بالعلاج الاستعجالي بحوادث وتوقعات في العمل ، وهي المهام التي كانت يستفاد ضمنا من أحكام و نصوص القوانين السابقة لاسيما الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى 1.

ويقصد بالعمل الطبي العلاجي كل عمل طبي يدخل في نطاق علاج المريض ويخرج عن إطار الوقاية ويمارس طبيب العمل عمله الفني في الإطار التقليدي المعروف في مهنة الطب عبر مراحل مختلفة للعمل الطبي العلاجي الا ان المشروع قد خص طبيب العمل بتحديد تدخلاته العلاجية 2

وتولى هذه المراحل هي:

1-مرحلة الفحص الطبي العلاجي الذي يقوم به الطبيب لعلاج المريض وهو اكتشاف الإصابات التي تتنافى مع منصب العمل المقصود.

2-مرحلة التشخيص حيث يحاول في هذه المرحلة ان يترجم الدلائل و الظواهر التي عاينتها لاستخلاص النتائج وفق المعطيات والقواعد العلمية لتحديد نوع المرض بعد التثبت من وجوده وهذا تمهيدا لوصف و مباشرة العلاج الملائم له.

3- المرحلة الثالثة هي مرحلة العلاج حيث يحدد الطبيب في هذه المرحلة وسائل العلاج الملائمة لنوعية المرض و طبيعته كما ورد في المادة 27 من قانون تنظيم طب العمل ثم تليها.

1_يشير الهدفي ، المرجع السابق ، ص 159

2_ بو عبد الله ميلود دواجي المرجع السابق ص 34.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

4- مرحلة تحرير الوصفة الطبية اذ تتوج مرحلة العلاج بعملية تحرير الوصفة الطبية و تقديمها الى المريض يثبت فيها الطبيب ما انتهى اليه ويبين العلاج الذي وصفه وطريقة استعماله واخير

5- مرحلة الرقابة العلاجية وهذا ما جاء في نص المادة 09/12 من القانون 07/88 والمادة 27 من المرسوم 93/120.

فمن خلال قانون 07/88 سيما المادة 02/22 و 09 منه و قانون تنظيم طب العمل المادتان 02/23 و 27 يعد هذان النصان سندا مهما في موضوع الدراسة حيث يمكن اعتبار اختصاص طبيب العمل في مجال العمل الطبي العلاجي محدد ومحصورا بهما وتحليل هذه النصوص تصنف المهام العلاجية لطبيب العمل فيأخذ الصورتين فهي أما علاجي استعجالي وجد طبيب العمل نفسه فيها أمام مريض على درجة عالية من الخطورة وإسعافه يتطلب التدخل على وجه السرعة لإنقاذ هذا المريض من الخطر دون أي انتظار أو متابعة علاجية 1

الفرع الثالث : التزام الهيئة المستخدمة بتنفيذ آراء طبيب العمل و ملاحظاته

أولا : الطبيعة القانونية لآراء طبيب العمل و قراراته

إن معرفة هذه الطبيعة يساعد على تكوين فكرة من طبيعة إلزام الهيئة المستخدمة في مجال القرارات او الآراء التي يتخذها طبيب العمل .

1_ القرارات أو الآراء المتعلقة بوضعية العمال

إن هذه الأحكام ذات طبيعة إلزامية وأمرة ، ومع ذلك إن الهيئة المستخدمة يجب عليها إن تنقيد بكل قرار او رأي يتخذه طبيب العمل بخصوص وضعية العمال المهنية و الصحية

1_ المادتان 16-29 من مدونة أخلاقيات الطب المؤرخ في 06/07/1992.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

فأى تخلف من الهيئة المستخدمة تقع تحت المساءلة الإدارية وحتى الجزائية ما يسمح بتدخل الهيئات الرقابية من مفتشيه العمل او الوالي او طبيب العمل المنسق المكلف بالرقابة¹ وهذا ما يفسر التزام طبيب العمل بإعداد تقرير سنوي مفصل يرسله الى المؤسسة الصحية والى مفتشيه العمل المختصة إقليميا لإطلاعها على الوضعية الصحية و الوقائية للعمل داخل الهيئة المستخدمة وفي حالة المخالفة يحزر مفتش العمل محضرا بالوضعية داخل المؤسسة ويعذر رئيس الهيئة المستخدمة باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة لتفادي الأخطار²

2_ آراء طبيب العمل بصفته عضوا متعاونا مع مصلحة الوقاية الصحية و الأمن

لقد الزم القانون المؤسسة بإنشاء مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل كما نص على إنشاء مجلس وطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل يكلف بإبداء توصيات وآراء تتمثل في تحديد السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية فهو بهذه الصفة يقوم بي 3 مهام أساسية :

- المشاركة بواسطة تقديم التوصيات و الآراء في مجال الوقاية من الأخطار المهنية .
- المساهمة في تحديد الطرق و الوسائل الضرورية لتحسين ظروف العمل

1-المادة 12 الى 18 من قانون 07/88 ، و المادة 13 الى 19 مرسوم التنفيذي 120/93 .

2-المواد 09 الى 12 من قانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل و المتمم .

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

- دراسة الحوصلات الدورية للبرامج المتخذة مع إبداء الآراء حول النتائج المحصل عليها 1
- كما أن طبيب العمل يشارك في أعمال لجان الوقاية الصحية والأمن وفقا للمادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 09/05 ومن المعلوم انه إما أن يكون عضوا كما هو الحال في المجلس الوطني للوقاية الصحية او الأمن ممثلا في وزير الصحة و السكان أو ممثلة أو باعتباره مشاركا في لجان الوقاية الصحية و الأمن ويكون رأيه استشاريا يكمن ان يأخذ به او يخالف وهذا فهم من مضمون المادة 15 من المرسوم التنفيذي 09/05 المؤرخ 2005/01/08 المحدد لشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن و طب العمل .

3_ الآراء المتعلقة بتحسين ظروف العمل

- المؤسسة المستخدمة ملزمة ان تأخذ بآراء طبيب العمل فيما يتعلق بالفحص ألوجوبي للعامل أو المتمهن
- و في الحالات المذكورة على سبيل الحصر :
- القرارات الطبية التي سبق لنا ذكر ها سابقا .
- تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة للمعوقين .
- التبديل في المناصب بسبب إصابة صحة العامل .
- تحسين ظروف العمل 2

1- المادة 27-و المادة 4/17 من المرسوم التنفيذي 07/88 المتعلق بالرقابة الصحية و الأمن.

2- المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

ثانيا : جزاء عدم تنفيذ آراء طبيب العمل

1- جزاء عدم تنفيذ الآراء غير الملزمة

أن الآراء التي يقترحها طبيب العمل في إطار مصلحة الوقاية والأمن بصفته عضوا أو متعاوناً ، تبقى آراءه استشارية و الهيئة المستخدمة غير ملزمة بالآخذ بها .

2- جزاء عدم تنفيذ الآراء الملزمة

إذا لم تأخذ الهيئة المستخدمة برأي طبيب العمل في المسائل التي ذكرت على سبيل الحصر في المادة 36 من المرسوم 120/93 فإنه بأمكانه أن يبلغ مفتش العمل المختص إقليمياً بتقرير مفصل عن هذا التصرف غير القانوني ويقوم مفتش العمل بدراسته و تقديمه إلى الطبيب المفتش لاتخاذ الإجراء المناسب حفاظاً على صحة العمال و يمكنهما الانتقال إلى عين المكان للتأكد من المخالفة للالتزام قانوني فإذا لاحظ مفتش العمل تقصيراً أو خرقاً للأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالرقابة الصحية و الأمن و طب العمل فإنه يوجه إلى المستخدم أذاراً بالامتثال للتعليمات و يحدد في هذا الصدد مفتش العمل أجل للمستخدم ليضع حداً لهذا الخرق .

وإذا اكتشف خرقاً سافراً للأحكام إلا مرة في القوانين و التنظيمات يلزم المستخدم بالامتثال لها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 8 أيام كحد أقصى ، وإذا لاحظ أن هناك خطراً حالاً على صحة العمال فإنه يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليمياً لاتخاذ الإجراءات الردعية الأزمة ضد مسؤول الهيئة المستخدمة وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الأذار فإن مفتش العمل يحرر محضراً و يخطر الجهة القضائية المختصة .

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

إن طبيب العمل ملزم في كل الحالات بإعداد تقرير في نهاية كل سنة يبين فيه تنظيم الأنشطة التي تقام كما يعد الإحصائيات المتعلقة بالعمال 1 .

المبحث الثاني : إجراءات تنظيم طب العمل والهيئة المكلفة بالرقابة عليه

ان الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل من الحقوق الجهوية للعمال و الالتزامات الأساسية التي تقع على عاتق الهيئة المستخدمة و مطالبة العامل بالحماية من كل الأخطار التي يمكن ان يتعرض لها أثناء العمل وتتجسد مظاهر الحماية في توفير و سائلها الفردية والجماعية وما نص عليه القانون 07/88 تجهيزات ووسائل حماية أخرى 2

حيث ان مصلحة طب العمل واجب ألقاه المشروع على عاتق الهيئات المستخدمة توفيراً للحماية الصحية و الوقاية من الأمراض المهنية .

ان المطالب المتعلقة بطب العمل و تمويلها تلتزم التدقيق فيها و التعرف على كل أنماط التنظيم و الجوانب الصحية الواجب تمويلها ، ثم بحث المقاييس المعتمدة في إنشاء هذه المصلحة لتؤدي دورها المنوط بها 3

وقد نظم المشرع رقابة نشاط طب العمل في الهيئات المستخدمة في المواد 31 إلى 34 من قانون 07/88 المتعلق بالرقابة و الأمن و طب العمل و في المواد 32-33-34-35-38-39- من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 .

1_ فيساح جلول ، المرجع السابق ، ص 218

2_ خلفي عبد الرحمان ، المرجع السابق ، ص 92.

3- محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، المدخل العام النصوص القانونية ، دار العلوم للنشر و التوزيع

ص 25.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

وان الإخلال بالتزامات طب العمل هو إخلال بالمنظومة الصحية الوطنية وقد خول القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشيه العمل صلاحيات واسعة لمفتشي العمل في مثل هذه الرقابة و الذي يعد الإطار العام لرقابة الهيئات المستخدمة بالإضافة إلى القانون الخاص رقم 07/88 و المرسوم التنفيذي رقم 120/93.

المطلب الأول : إجراءات تنظيم طب العمل

نظر لأهميتها القصوى بالنسبة إلى طرفي علاقة العمل ، فان الدستور قد جعل من الحماية و الرعاية الصحية حقا أساسيا و تجسيدا لذلك فقد عمد المشروع إلى وضع الأسس و الترتيبات التي شأنها حماية صحة العامل بالحفاظ على قدراتها البدنية و المعنوية ضمنا لزيادة فعاليته و ذلك من خلال تأسيس طب العمل و تحديد المدة القانونية للعمل و النص على التمتع بالعطل و في سبيل ذلك خول لمفتشيه العمل صلاحيات مهمة في مجال الرقابة 1

الفرع الأول : الالتزام بتنظيم مصلحة طب العمل

لم تعد التزامات المستخدم مقصورة في دفع الأجور بل تعدتها لتشمل عدة جوانب مهنية و اجتماعية و صحية ، وان كانت القوانين السابقة لم تتعرض لطب العمل و الرعاية الصحية لكن يعد صدور قانون 07/88 أصبح هناك التزام دقيق و قانوني على المستخدم و في حالة الإخلال يكون محل متابعة ، المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل .

1_ خلفي عبد الرحمان، المرجع السابق ، ص 111.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

أولاً : الالتزام بإنشاء مصلحة طب العمل

إن الالتزام يتوفر طب العمل تنظمه قاعدتان هما :

1- يجب على الهيئة المستخدمة توفير مصلحة لطب العمل و تجهيزها بالتجهيز الكافي بما في ذلك أجهزة الإسعاف الطبي وفقا لمستويات يحددها التنظيم الذي يكون في الغالب مرسوما تنفيذيا و قرارات تفسيريه تختص بإصدارها وزارة الصحة و السكان وإصلاح المستشفيات استجابة لتساؤلات المؤسسات المستخدمة.

2- يتوجب الأمر أن يصدر الوزير الأول في إطار مجلس الحكومة بعد دراسة متخصصة مرسوما تنفيذيا يحدد فيه العناية الطبية الوقائية و العلاجية للعمال وواجبات الهيئات المستخدمة في توفيرها و كيفية إنشاء الوحدات الطبية المشتركة بين أكثر من هيئة

أو الاستعانة بطبيب خاص بواسطة التعاقد أو تعاقد مع المؤسسة العمومية الاستشفائية

أو المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمقتضى اتفاقية نموذجية و طريقة تمويلها و الأجهزة الفنية الواجب توفيرها في الوحدات الصحية و الفحوص الدورية للعمال 1.

1- شروط إنشاء مصلحة طب العمل

1- الرخصة القبلية : إن جميع الهياكل الصحية أو الهياكل أو المصالح ذات الطابع الصحي يجب أن تخضع إلى الوصاية التقنية لوزارة الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات و رقابتها 1.

1_ المادة 12 من قانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل و المادة 02 من المرسوم التنفيذي 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

إن أمر إنشاء مصلحة لطب العمل سواء ما بين الهيئات المستخدمة كقاعدة عامة أو إنشاء مصلحة طب العمل ما بين الهيئات على أي نمط من انماط مصالح طب العمل يجب أن تعلم به السلطة الوصية .

و إن إنشاء أي هيكل صحي أو ذي طابع صحي و توسيعه وتغيير تخصصه أو إغلاقه المؤقت أو النهائي يخضع وجوبا إلى رخصة قبلية يسلمها وزير الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات و باعتبار مصلحة طب العمل هيكل صحي يخص بالطب الوقائي للعمال ، وهذا ما ذكر في القسم السادس الباب الثالث لقانون الصحة 18-11 المؤرخ في 2 جويلية 2018 حيث تجهز الدولة على حماية الصحة في وسط العمل و ترقيتها طبق للتشريع المعمول بهما¹

ولكن يلاحظ من نص المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 قد حصرت الرخصة القبلية على مصالح طب العمل المشاركة بين الهيئات دون غيرها من مصالح الأخرى .

و عليه فإن الرخصة القبلية التي يخص بها وزير الصحة دون سواها هي تلك المتعلقة بمصالح طب العمل المشتركة ما بين الهيئات لاغير بسبب حجمها الكبير و نشاطها المتعدد أما المصالح الأخرى لطب العمل فتخضع لرخصة مدير الصحة و السكان بكل ولاية¹

1_ المادة 93-97 من قانون الصحة 18-11 المؤرخ في 2 جويلية 2018.

2- فيساح جلول ، المرجع السابق ، ص 154

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

2_ توفير موارد بشرية مختصة

ان كل هيئة مستخدمة تشغل 10 عمال في موقع شديد الخطورة او 15 عاملا في موقع متوسط الخطورة او قليلا طبقا للمادتين 02 و03 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 يتوجب عليها أحداث مصلحة لطب العمل و وفقاً لنمط من الأنماط المقررة تنظيماً

و معيار 10 عمال في موقع شديد الخطورة يقابله ساعة واحدة من العمل لطبيب العمل، لكن المعيار الذي تبناه المشروع الجزائري في تحديد مهام طبيب العمل يعترضه نوع من الغموض اذ انه يصعب من الناحية العملية تحديد بدقة مواقع العمل الأشد خطورة عن تلك الأقل خطورة حتى ولو حددها بموجب القوائم.

3_ بناء هيكل ذي طابع صحي

يجب على الهيئة المستخدمة ان نبني هيكلًا ذي طابع صحي داخل المؤسسة او بناء هيكل صحي او ذي طابع صحي مشترك ما بين الهيئات يتوفر على الموصفات و المعايير المتبعة و يندرج بناؤها في المخطط الوطني للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية 1

1- المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل .

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

4_ توفر الوسائل المادية و البشرية :

إن الرخصة القبلية لإنشاء مصلحة طب العمل لا تسلم إلا إذا أثبتت لجنة الرقابة في محضر معاينتها إن هذه المصلحة تتوفر فعلا على جميع المستلزمات و الأدوات والأجهزة الضرورية لتسيير هذه المصلحة و كذلك الموارد البشرية الطبية و الشبه طبية المحدد عددها قانونا و تنظيما .

ثانيا : أنماط مصلحة طب العمل

حددت المادة 14 من القانون 07/88 أربع أنماط أساسية لممارسة نشاط طب العمل

و هي على الخصوص :

- 1- إنشاء مصلحة لطب العمل داخل الهيئة المستخدمة .
- 2- مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي .
- 3- إبرام اتفاق مع القطاع الصحي حسب اتفاق النموذجي .
- 4- إبرام اتفاق مع هيكل صحي مختص في طب العمل او اي طبيب مؤهل وفقا لاتفاق نموذجي

.1

1-المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

1- مصلحة طب العمل الخاصة بالهيئة المستخدمة

الأصل إن الهيئة المستخدمة ملزمة بإنشاء مصلحة لطب العمل داخلها و نختص بتسييرها و تجهيزها و تأطيرها و تمويلها بالمستلزمات الطبية و الشبه الطبية 1 ، وهذا يسهل على طبيب العمل القيام بمهامه و التعرف على أحوال العمال المهنية و المرضية و يجنبهم مشقة التنقل خارج المؤسسة ، و نجدان المادة 2 و 3 من المرسوم التنفيذي 120/93 نص على إحداث مصلحة طب العمل في كل هيئة عندها يفوق أو يساوي الوقت الضروري لأداء طبيب العمل للمدة القانونية للعمل .

ومنه نستنتج شرطين أساسيين لإنشاء مصلحة طب العمل في كل هيئة مستخدمه .

1- أن تتوفر الضوابط التنظيمية لإنشاء المصلحة كالبناءات و الأدوية و التأطير الطبي و الشبه طبي . المادة 14 من القانون رقم 07/88

2- إن يساوي أو يفوق الوقت الضروري لأداء طبيب العمل مهمته المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على السلك الطبي تبعا للمقاييس التي حددتها المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93

2_ مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي

يتعين على الهيئة المستخدمة التي لم تتوفر الضوابط السابقة لإنشاء مصلحة لطب العمل ان تلجا الى نمط ثاني و هو المشاركة في مصلحة طب العمل بين الهيئات على أساس إقليمي و تستند في ذلك على معيار القرب و التركيز يلاحظ انه لا وجود لهذا النمط حاليا بعد الغاء هذا الطابع الصحي بموجب المرسوم 26/84 المؤرخ في 11/02/1984 المتضمن حل المؤسسة الوطنية ما بين الهيئات وإحالة الاختصاص إلى القطاعات الصحية بموجب

1- المادة 14 من القانون 07/88 المتعلق بالرقابة الصحية و الأمن و طب العمل.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

القرار رقم 399 المؤرخ في 1984/11/25 المتضمن إنشاء مصالح طب العمل على مستوى القطاعات الصحية ، هذه المصالح لها استقلالية مالية و تتمتع بالشخصية المعنوية و ليس لها ربح مالي ، كما ان هذه المصلحة تخضع لرخصة قبلية من مدير المصلحة و فقا للمادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 .

3- إبرام اتفاق مع المؤسسة العمومية او المؤسسة العمومية للصحة الجوارية القطاع الصحي سابق وفق اتفاق نموذجي

و يمكن إبرام اتفاق بهذا النمط وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 2007/05/19 المتضمن إنشاء المؤسسات الاستشفائية والجوارية لاسيما المادة 04 و 08 منه إذا لم تتوفر المقاييس المحددة في المادة 14 من القانون 07/88 و المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93.

ان اللجوء إلى إحدى المؤسستين العموميتين يتم و فقا لاتفاقية نموذجية محددة بقرار وزاري مشترك مؤرخ في 1995/04/02 المحدد للاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل و المبرمة ما بين الهيئة المستخدمة و القطاع الصحي أو الهيئة المختصة او الطبيب المؤهل وقد نصت الاتفاقية النموذجية 7 مواد تضمنت المقدمة أو الدباجة هوية وبيانات المتعاقدين أما المادة الأولى فقد خصصت لموضوع الاتفاقية ، وحددت المادة 2 التزامات الهيئة المستخدمة المتعاقدة و المادة 3 فخصصت لالتزامات مقدم الخدمات و هو المؤسسة الصحية .

1_ المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

4_ إبرام اتفاق مع هيكل صحي مختص في طب العمل او اي طبيب مؤهل

إن الهيئة المستخدمة بعدما يتعذر على المؤسسة العمومية الاستشفائية او للصحة الجوارية الاستجابة لطلبها تقوم بإبرام اتفاقية مع هيكل صحي مختص في طب العمل و فقا للمادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 و المادة 14 من قانون 07/88 .

ويلاحظ أن هذا الهيكل الصحي المختص في طب العمل غير موجود في الجزائر إذا يفترض بواسطة عيادة مختصة في طب العمل يمارس النشاط لحسابها الخاص أو تنشأ استقلال من وزارة الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات كمؤسسة عمومية مختص في طب العمل و حتى يكون التعاقد صحيا يجب اتخاذ الإجراءات التالية :

(أ) أن يتعذر على المؤسستين ضمان نشاط طب العمل للهيئة المستخدمة لقلة الأطباء او تخلت عن التزاماتها مع الهيئة المستخدمة بموجب اتفاقية نموذجية 1
(ب) إن تعطى مهلة للمؤسستين لدراسة طلب الهيئة المستخدمة و المقدرة بي 90 يوم فإذا كان بالإيجاب تعتمد الهيئة المستخدمة على هذا النوع من الالتزام وإذا أبدت المؤسستين الرفض فيجب على إحدى المؤسستين التكفل بمصلحة طب العمل

ثالثا شروط ممارسة نشاط طب العمل

يمكن أن يعهد بنشاط طب العمل كقاعدة عامة و فقا للنصوص القانونية و التنظيمية إلى طبيب مختص في طب العمل ، فإذا تعذر ذلك يلجا إلى الاستعانة بطبيب عام ممارس

1_ المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل .

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

حفاظا على استمرارية مصلحة طب العمل و تنفيذ الالتزام الهيئة المستخدمة في مجال توفير حماية صحية ووقائية لعمالها .

أ- طبيب العمل الأخصائي او المختص

ان طبيب العمل المختص في طب العمل هو طبيب يكمل دراسته الطبية الاختصاصية DEMS متحصل على دبلوم الدراسات الطبية المتخصصة 4 سنوات في المراكز الاستشفائية الجامعية بعد اجتياز مسابقة الانتقاء، زيادة على مشاركة في المؤتمرات و الأيام الدراسية التي تساعده على التكوين المتواصل في مجال اختصاصه ، ولذلك فان له قانون أساسيا خاصا و استنادا الى ذلك فان طبيب العمل ينتمي إلى قانون الأساسي لسلك الطبي والتي مهمته علاجية اما طبيب العمل فمهمته الأساسية و وقائية وهذا ما نصت عليه المادة 16 من قانون 07/88 1

ب- طبيب عام ممارس

عندما يتعذر على المؤسسة المستخدمة إسناد مصلحة طب العمل الى طبيب أخصائي في طب العمل فأنها مخولة بالاستعانة بطبيب عام ممارس تتوفر فيه الشروط القانونية و التنظيمية المنصوص عليها في القانون

و استنادا الى ذلك فان المادة 02/16 من القانون 07/88 قد نصت على ان الهيئة المستخدمة يمكن لها ان تلجا إلى الأطباء الممارسين العاميين لتأطير نشاط مصلحة طب العمل و لكن هذا اللجوء او التكليف الممنوح للطبيب العام بتأطير نشاط مصلحة طب العمل

1- المرسوم التنفيذي رقم 394/09 المؤرخ في 2009/11/24 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية

2- المرسوم التنفيذي رقم 393/09 المؤرخ في 2009/11/24 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين العاميين في الصحة العمومية.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

يجب ان يخضع لتأهيل الوزير المكلف بالصحة و السكان و نلاحظ ان المرسوم التنفيذي رقم 393/09 الخاص بالممارسين الطبيين العاميين قد اسند للأطباء العاميين مهام نشاط طب العمل في المادة 22 منه "الحماية الصحية في الوسط العمالي " و نلاحظ في الميدان العملي ان أغلبية أطباء العمل هم أطباء عاميين لندرة الأطباء المتخصصين في طب العمل .

الفرع الثاني : تمويل مصلحة طب العمل و مقاييسها

قد الزم المشروع الجزائري المؤسسات المستخدمة في المادة 01/14 من القانون 07/88 بإنشاء مصلحة لطب العمل و وفقاً للضوابط ، كما ان المادة 11 من المرسوم 120/93 قد أوكلت الى وزير الصحة و السكان بتحديد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية و المحال و التجهيزات في مصالح طب العمل .

أولاً : تمويل مصلحة طب العمل

إن هذا الالتزام يقوم على قاعدتين هما :

القاعدة الأولى : يجب على الهيئة المستخدمة او رب العمل توفير وسائل و أجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقاً للمستويات التي تحدد عن طريق التنظيم غالباً ما تنظيم هذه المسائل عن طريق الوزارة الأولى بمراسيم تنفيذه .

القاعدة الثانية : لا بد ان يصدر الوزير الأول نظاماً يحدد فيه العناية الطبية الوقائية و العلاجية للعمال و واجبات الهيئات المستخدمة في توفيرها و كيفية إنشاء الوحدات الطبية المشتركة بين أكثر من مؤسسة و طريقة تمويلها و الأجهزة الفنية الواجب توفيرها في هذه الوحدات و الفحوص الطبية المقررة للعمال ، و أي إخلال بهاتين القاعدتين بعد مخالفة لقانون العمل 1.

1_ المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15/05/1993.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

ثانيا : مقاييس مصلحة طب العمل

1-الالتزام بمجموع مصاريف التجهيز

نصت المادة 07 من القرار الوزاري المؤرخ في 2000/10/16 إن مصلحة طب العمل المستقلة او المشتركة بين الهيئات أو التابعة للقطاع الصحي أو الهيئة المؤهلة يجب عليها ان تحترم و تلتزم المقاييس الدنيا و الآتية ذكرها :

1- عتاد ضروري للفحص العيادي الكامل لكل عيادة كالساعة و قياس الضغط

2- جهاز لقياس الطول و الوزن لاختبارات القياس .

3- مقياس بصري لقياس حده البصر.

4- شاشة مضيئة لكل عيادة طبية لرؤية صور الأشعة .

5- بطاقة لحفظ الملفات الطبية في الظروف التي تضمن السر الطبي .

6- عتاد ضروري للفحوص المخبرية الجارية و توفير الكواشف لتحليل الدم .

2-الالتزام بمصاريف الفحوص التكميلية و التحاليل

إن الهيئة المستخدمة تلتزم بدفع مصاريف الفحوص التكميلية و التحاليل البيولوجية

و الالتزام بالتحليل الإشعاعية و الالتزام بواجب نقل العامل المريض إلى اقرب مؤسسة عمومية

استشفائية حينما يقرر طبيب العمل ذلك وإلا فعليها بهيكل صحي خاص أو طبيب يتوفر على

هذا الفحص فإذا تقاعست الهيئة المستخدمة عدت مخلة بالترامها 1.

3_ الالتزام بالمقاييس في مجال الوسائل البشرية

يجب ان ترعى المقاييس في تاثير مصلحة طب العمل بالموارد البشرية بالعدد المناسب

غلى المقاييس التالية :

1- الأستاذة قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية 2012 جامعة مولود معمري تيزي الصفحة 67.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

1- مصلحة طب العمل المستقلة للهيئة المستخدمة او السلك الطبي

- طبيب عمل واحد 01 لكامل الوقت ل 1730 عاملا معرضا بشدة للأخطار المهنية .
- طبيب عمل واحد 01 لكامل الوقت ل 2595 عاملا معرضا بشكل متوسط أو اقل عرضة للأخطار المهنية .

2- مصلحة طب العمل المستقلة للهيئة المستخدمة او السلك الطبي

- طبيب عمل واحد الكامل الوقت .

3- مصلحة طب العمل المستقلة في الهيئة المستخدمة في مجال مقاييس المرضى

بالنسبة للهيئة المستخدمة التي تستخدم عمالا معرضين بشدة للأخطار المهنية

- ممرض واحد لكل 200 عاملا فأكثر .
- ممرضان 2 لكل 800 الى 900 عاملا .
- ما فوق 2000 عاملا ممرض إضافي لكل 1000 عاملا .

4- الهيئات المستخدمة لعمال معرضين بشكل متوسط للأخطار المهنية

- ممرض واحد لكل 500 عامل فأكثر .
- ممرضان 2 لكل 1000 عامل فأكثر .
- أمين طبي في حالة وجود أكثر من طبيبين .

5- المقاييس في مصلحة طب العمل بين الهيئات المشتركة او المؤسسة الصحية .

- ممرض واحد و أمين طبي واحد 1 .

1- المادة 02 من القرار الوزاري المؤرخ في 2000/10/16 المحدد للمقاييس في ميدان الوسائل البشرية و المجال و التجهيزات في مصالح طب العمل .

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

المطلب الثاني : الهيئة المكلفة بالرقابة على طب العمل

نظم المشرع رقابة نشاط طب العمل في الهيئات المستخدمة في المواد 31 الى 34 من قانون رقم 07/88 المتعلق بالرقابة و الأمن وطب العمل . وفي المواد من 32 ، 33 ، 34 ، 35 ، 38 ، 39 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93.

ان إنشاء جهاز الرقابة و التفيتش ضرورة أملتها المعطيات العملية ذلك ان الهيئات المستخدمة قد تهمل تنفيذ الأحكام القانونية و التنظيمية أولا تأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل في مجال حفظ صحة العمال او تحسين محيط العمل او مخالفة قواعد الصحة و الأمن داخل الهيئة او أنها تقصر في جانب من جوانب التزامات طب العمل ففي هذه الحال فان إنشاء جهاز رقابي و تفتيشي يردع هذه المخالفات و ينذر رؤساء الهيئات المستخدمة بالامتثال للقانون و التنظيم أمر ذا أهمية بالغة لكون الإخلال بالتزامات طب العمل هو إخلال بالمنظومة الصحية الوطنية وقد خول القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشيه العمل صلاحيات واسعة لمفتشي العمل في مثل هذه الرقابة و الذي يعد الإطار العام لرقابة الهيئات المستخدمة بالإضافة إلي القانون الخاص رقم 07/88 و المرسوم التنفيذي رقم 120/93.

و سوف نبين في هذا المطلب الأشخاص المكلفين بهذه الرقابة و هم مفتشو العمل و طبيب العمل المفتش ويمكن ذكر الوالي و رئيس المجلس الشعبي البلدي في حالات خاصة.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

الفرع الأول : مفتش العمل و طبيب العمل المفتش

تكلف مفتشيات العمل برقابة و تفتيش نشاط طب العمل و يقوم مقام هذا الجهاز عون تابع لها هو مفتش العمل 1 . من خلال مجموعة من الصلاحيات .

أولاً : اختصاصات مفتشي العمل و طبيب العمل المفتش

إن مفتش العمل يتعاون مع طبيب العمل في دراسة الظروف الملائمة و تحديد التعديلات التي يجب إدخالها مستقبلا على بيئة العمل 2.

1- اختصاصات مفتشي العمل في رقابة نشاط طب العمل

ان مفتش العمل موظف يخضع لأحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2005/07/15 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية بالإضافة الى خضوعه لقانون أساسي خاص به يحدد واجباته و حقوقه كما ان القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشي العمل و القانون 07/88 المتعلق بالرقابة الصحية و الامن وطب العمل و المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل و القانون الخاص بالموظفين المتممين لسلك مفتشي العمل ، قدخول لمفتش العمل صلاحيات واسعة في مجال مراقبة تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية لقانون العمل و مراقبتها وهي :

1- معاينة مخالفات القانون و التنظيم المتعلقين بالرقابة الصحية و الأمن و طب العمل .

2-الإطلاع على السجلات و الوثائق الخاصة للسماح بممارسة رقابة على الأنشطة في مجال الوقاية الصحية و الأمن .

1- هدي بشير المرجع السابق ص 171.

2- سلمى لحمر تحليل اثر تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض مذكرة نيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية السنة الجامعية 2012/2013 جامعة قسنطينة ص 41 .

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

3- العمل بالسهر على احترام الهيئات المستخدمة واجباتها في ميدان طب العمل .

4- توجيه اعتذارات الهيئة المستخدمة عند مخالفتها القانون او التنظيم الخاصين بطب العمل

انه طبقا لهذه الصلاحيات و المهام القانونية و التنظيمية فانه مخول بزيارة الهيئات المستخدمة في اي وقت من الليل و النهار ، لان مفتش العمل ملزم بالخدمة في كل وقت من الليل و النهار و حتى بعد أوقات العمل القانونية¹.

إن مفتش العمل يتمتع بصفة الضبط القضائي وفق المادة 27 من الأمر 155/66 المؤرخ في 1966/06/08 المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية المعدل و المتمم و لذلك اصفي المشروع على المحاضر التي يحددها هؤلاء الموظفين حجية مطلقة ما لم يطعن فيها بالتزوير

2_ رقابة طبيب العمل المفتش :

إن طبيب العمل المفتش هو اختصاصي في طب العمل يعين بقرار من وزير الصحة الذي يحدد اختصاصه المحلي ويكلف بتطبيق القوانين و الأنظمة المتعلقة بالعمل و صحة العمال لاسيما على المستوى الطبي .

إن منصب طبيب العمل المفتش هو منصب عالي يعين فيه وفقا للمادة 36 من الرسوم التنفيذية رقم 394/09 و يشمل :الممارسون المتخصصون الرئيسيون في طب العمل و الذي يثبتون 3 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .من بين الممارسين المختصين في طب العمل الذين يثبتون 5 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .

1-المادة 1 من المرسوم التنفيذي 307/11 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالوظائف المنتمين لسلك لمفتشي العمل المؤرخ في 2011/07/30 .

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

و يعد طبيب العمل المفتش مستشارا المتفشية العمل و الهيئات المستخدمة و للعمال في مجال النظافة و الصحة في العمل و بذلك يسهر على حماية صحة العمال .

إن المرسوم التنفيذي رقم 120/93 يحدد في الفصل الرابع منه مهام طبيب العمل المفتش و اختصاصاته أو بما يسمى الطبيب المكلف بالرقابة و التفتيش كما يعمل على تكوين و توجيه الأطباء العامون المكلفون بتسيير مصلحة طب العمل في حال انعدام طبيب عمل متخصص.

الإجراءات التي يتخذها مفتش العمل:

- إن مفتش العمل أثناء زيارته للهيئات المستخدمة يمكنه اتخاذ الإجراءات التالية :
- فحص او مراقبة اي مادة مستعملة في الإنتاج و مدى تأثيرها على صحة العامل .
 - اخذ عينه من اي مادة مستعملة أو من أي منتج موزع .
 - طلب الإطلاع على اي سجل او وثيقة يلتزم المستخدم بمسكها .
 - يمكن له ان يطلب من المستخدم او ممثله اصطحابه أثناء زيارته للمؤسسة كما يطلب إفادته بكل المعلومات الخاصة بتطبيق القانون 1
 - كما يمكنه أيضا القيام بما يلي :
 - ملاحظات كتابية _ تقديم اعتذارات _ محاضر المخالفات
 - محاضر المصالحة و عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها 2

1- المادة 06 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم المؤرخ في 1990/02/06

2- المادة 10/24 من المرسوم التنفيذي 44/91 المتضمن القانون الأساسي المطبق على مفتشي العمل .

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

في هذا الصدد إذا لاحظ مفتش العمل أثناء قيامه بمراقبة الهيئة المستخدمة إن هناك تقصيرا في تنفيذ التزاماتها المتعلقة بالأحكام الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، و عدم تعيين طبيب أو عدم مسك السجلات القانونية أو عدم احترام مقاييس مصلحة طب العمل أو لاحظ انه هناك خرقا للأحكام القانونية و التنظيمية السالفة المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل كغياب النظافة أو عدم القيام بفحص العمال دوريا و غيرها من المخالفات يوجه إلى المستخدم أعمار مكتوبا يلزمه فيه بامثال للتعليمات الموجه إليه و تنفيذ الأحكام القانونية. و التنظيمية و يحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم لا يتعدى 8 أيام¹

و يسجل الأعدارات وإذا لاحظ إن العمال قد تعرضوا لإخطار جسيمة بسبب مواقع العمال فانه يحرر محضرا للمخالفة المعاينة كما يعذر المستخدم باتخاذ التدابير الوقاية و يدون الأعدار في سجل الاعذارات الممسوك قانونا من قبل المستخدم ، وإذا لاحظ مفتش العمل خطرا وشيك الوقوع يخطر والي الولاية المختص إقليميا او رئيس المجلس الشعبي البلدي ان هذا الدور الهام لمفتش العمل يبقى نظريا لعدة أسباب منها قلة الإمكانيات المادية و قلة المفتشين المؤطرين²

4 _ الإجراءات التي يتخذها طبيب العمل المفتش:

وتتصب رقابته أساسا على كيفية تنظيم هياكل طب العمل و هل مطابقة للمقاييس المحددة قانونا من حيث المجال و أطباء العمل و المستلزمات الطبية و السجلات الخاصة بالتفتيش و الفحص و حوادث العمل و الأمراض المهنية و محيط العمل و أماكن الإيواء و المغاسل و الإطلاع على تقرير طبيب العمل و آرائه و عمله وفي هذا المجال فان لطبيب العمل

1- المادة 9 من القانون 03/90 الخاص بمفتشية العمل المعدل والمتمم.

2- المادة 01/31 من قانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل ونص المادتين 12_15 من قانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

المفتش امتياز الدخول الى المؤسسات او الوحدات او المنشآت ولا يمكن الاعتراض عليه او منعه طبقا للمادة 35 من المرسوم 120/93 ان طبيب العمل المفتش يتخذ من خلال مراقبته و تفتيشه للوسط العمالي قرارات في شكل تقارير يرسلها الى وزارة الصحة و السكان تحت وصاية مدير الصحة و السكان للولاية .

ان المادة 36 من المرسوم التنفيذي 120/93 في فقرتها الثالثة قد قررت حكما هاما يتمثل في ان الهيئة المستخدمة يجب عليها ان تأخذا بعين الاعتبار آراء طبيب العمل و توليها اهتمامها في الحالات التالية :

- القرارات الطبية
- تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة للمعوقين .
- التبديل في المناصب بسبب إصابته صحة العامل.
- تحسين ظروف العمل .

فإذا حدث وان الهيئة المستخدمة لم تأخذ برأي طبيب العمل فانه يقوم بإعلام مفتش العمل المختص إقليميا كتابيا ليطلع على الحالة بدقة ليقوم مفتش العمل أما باستدعاء طبيب العمل المفتش أو ينتقل إليه بالمصلحة الصحية المختصة لدراسة الملف .

ثانيا : طرق إبلاغ مفتش العمل و طبيب العمل المفتش .

1- طرق إبلاغ مفتش العمل

إن مفتش العمل ، يمكن ان يخطر بالمخالفات للأحكام القانونية و التنظيمية المتعلقة بالرقابة الصحية و الأمن و طب العمل طبقا لثلاث طرق و هي :

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

(أ) الإبلاغ من طرف المؤسسة الصحية

طبيب العمل التابع للهيئة المستخدمة ملزم بإعداد تقرير سنوي و فقا لنموذج محدد أعد وفقا لقرار وزارى مشترك بين وزارة الصحة و السكان و وزارة العمل و التشغيل الضمان الاجتماعى و يسلمه للهيئة المستخدمة التى تعرضه بدورها على ممثلى العمال الذين يبدون ملاحظاتهم الذى يرسل الى مصلحة طب العمل بعد دراسته فإذا لاحظ ان هناك إهمالا لجانب من جوانب الوقاية الصحية للعمال ، فان القطاع الصحى ، بعد إعلام طبيب العمل المفتش يبلغ مفتش العمل المختص إقليميا ليتخذ ما يراه من إجراءات .

(ب) إبلاغ العامل أو مصلحة الأمن و الوقاية و لجنة المشتركة لمفتش العمل

يحق للعامل او التنظيم النقابى الأكثر تمثيلا ، او لجنة الوقاية الصحية و الأمن او مندوب الوقاية الصحية و الأمن او طبيب العمل ان يبلغوا مفتشى العمل بالأخطار الوشيكه الوقوع و عليه ينتقل مفتش العمل الى الهيئة المستخدمة و يتحقق من ذلك حسب المادتان 32_ 34 من القانون 07/88 و تعتبر لجنة المشاركة صاحب الاختصاص العام فيما يتعلق بترقية سياسة الوقاية الصحية و الأمن 1

(ج) المعاينة المباشرة للمخالفات من طرف مفتش العمل

إن مفتش العمل معاينته لمخالفات تتعلق بتشريع الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل أن يعذر مسؤول الهيئة المستخدمة أن يطلب منها تقديم السجلات و الوثائق الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل لتسمح له بمراقبة مدى امتثال مسؤول المؤسسة للشرط الصحية و الأمنية و طب العمل المفروضة عليه طبقا للمادة 32 من القانون 07/88 وهذا ما نصت عليه كذلك المادة 32 من المرسوم التنفيذى رقم 120/93.

1- بن عزوز بن صابر المرجع السابق الصفحة 222.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

2_ طرق إبلاغ طبيب العمل المفتش

إن طبيب العمل المفتش يمارس عمله و يباشر رقابته أما بإطلاعه المباشر على المخالفات أو التقصير أو الإهمال مباشرة استنادا إلى صلاحياته و امتيازاته في مجال طب العمل أو في إطار إبلاغه من طرف وزارة الصحة باعتبارها السلطة الوصية له أو من خلال التنسيق العام مع مفتش العمل المختص إقليميا و هذا ما سنوضحه كالتالي :

أ - إطلاع المباشر على المخالفات

طبقا للمادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 394/09 المؤرخ في 2009/11/24 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية ، فإن طبيب العمل المفتش له الحق في مراقبة و ضمان التفقيش، حيث له حرية الدخول في أي وقت من الليل أو النهار إلى الهيئات المستخدمة للتعرف عن قرب على مدى احترام القانون و التنظيم المتعلقين بنشاط طب العمل و عليه له الحق في إجراء أي تحقيق يراه ملائما ،كما يمكنه فحص السجلات الخاصة بالفحص و حوادث العمل و الأمراض المهنية 1.

ب الإطلاع من طرف مصالح وزارة الصحة و السكان

ان القطاع الصحي ملزم بان يرسل ملخص لمجموع أعمال ونشاطات طب العمل إلى وزارة الصحة وعلى هذا الملخص المتضمن نشاطات طب العمل على مستوى الهيئات المستخدمة واستغلاله استغلال حقيقيا فان وزارة الصحة بواسطة مديرية الوقاية تكلف طبيب العمل المفتش بإجراء تحقيقات او تفقيش على مستوى نطاق الهيئة المستخدمة المستهدفة و بذلك يباشر عمله المخول له قانونا وتنظيما .

1 _ المادة 35 من المرسوم التنفيذي 120/93 المؤرخ في 1993/05/15 .

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

ج- الإطلاع من خلال التنسيق مع مفتش العمل

من خلال أحكام المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم نشاط طب العمل فان طبيب العمل عندما لا يوجد آراءه بعين الاعتبار في الحالات المحددة على سبيل الحصر في هذه المادة يخطر مفتش العمل المختص إقليميا و الذي يقوم بدراسة هذا الملف التقني مع طبيب العمل المفتش الذي يقدم رأيه فيه .

الفرع الثاني : رقابة السلطات الوصية على طب العمل.

أولا : إبلاغ الوالي او رئيس البلدية

ويكون الإبلاغ وفقا لشروط المعنية تذكرهما فما يلي :

-لابد ان يلاحظ مفتش العمل أثناء زيارته القانونية بنفسه دون و غيره خطر جسيما حالا

أو وشيك الوقوع وإن يكون هذا الخطر الجسم يتعلق بصحة العامل أو أمنه

-ان يتخذ الوالي او رئيس المجلس الشعبي البلدي التدابير التي يراها مناسبة ان يعلم الوالي

او رئيس المجلس الشعبي المستخدم قبل اتخاذ الإجراءات .

ولكن نلاحظ ان المادة 03/34 من القانون رقم 07/88 تلزم مفتش العمل ان يبلغ الوالي وحده

دون رئيس المجلس الشعبي البلدي اذا كان الخطر الوشيك الوقوع يتعلق بأمن العمال او امن

الوحدة المستخدمة كوقوع انفجار او حريق.1

1_ المادة 34 من القانون رقم 07/88 و المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المادة11 من القانون 103/90 المتعلق

بمفتشية العمل.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

ثانيا : الإجراءات المتخذة من الوالي او رئيس البلدية

إن المشرع الجزائري لم يحدد بدقة التدابير او الإجراءات التي يتخذها الوالي او رئيس المجلس الشعبي البلدي و التي من شأنها صده الخطر عن العمال وأمن الوحدة المستخدمة وقد يكون هذا الإجراء كالأمر بغلق المؤسسة او توقيف العمال و إبعادهم عن محيط العمل لفترة معينة مع الحفاظ على حقوقهم لاسيما الأجور او اتخاذ إجراءات صيانة فورية لأجهزة الوحدة.1

الفرع الثالث : رقابة القضاء على نشاط طب العمل .

إن القضاء الاجتماعي قضاء مختص في النزاع العمالي وكل ما يتعلق بتطبيق القانون و التنظيم المتعلقين بعلاقات العمل ومنها مخالفات قواعد الوقاية الصحية وطب العمل .

أولا : رقابة القضاء الاجتماعي

ان القضاء الاجتماعي قضاء مختص في النزاع العالي وكل ما يتعلق بتطبيق القانون و تنظيم المتعلقين بعلاقات العمل ومنها مخالفات قواعد الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل

أ- الإجراءات التحفظية

يمكن للممثلين النقابيين ان يرفعوا دعوى استعجاليه أمام المحكمة بالقسم الاجتماعي ملتسبين اتخاذ إجراء تحفظي معين كغلق المصنع لاستعماله مواد خطيرة او الآلات ضارة تلحق ضررا بالعمال او من الوالي او رئيس المجلس الشعبي البلدي وفقا للصلاحيات المخولة لهما في اتخاذ أي إجراء مفيد كالاتماس من القسم الاجتماعي اتخاذ إجراء تحفظي كإصدار أمر من القسم الاجتماعي بالمحكمة لاتخاذ إجراءات احتياطية مؤقتة كغلق الهيئة المستخدمة ولكن من الناحية العملية لم توجد سابقة قضائية اجتماعية و إنما اغلب الدعاوي تقتصر على توفيق الإضراب لعدم شرعيته أو تهديده للمسار المهني.

1-المادة 3/34 من القانون رقم 07/88 المتعلق بمفتشية العمل.

1-الإجراءات المدنية

إذا شعر العامل بضرر أصاب صحته أو أمنه أو ان منصب العمل المخول اليه لا يتوافق مع قدراته الجسمية و العصبية و النفسية فانه يطرح الأمر على المستخدم فاذا رفض بعد مدة معينة وهي 8 ايام فانه يتقدم بشكوى الى مفتشيه العمل المختصة إقليميا و التي تحيلها الى مكتب المصالحة فاذا لم تفلح المصالحة يسلم العامل المشتكي محضر عدم مصالحة و بإمكانه اللجوء الى القضاء للمطالبة بالتعويض او إلزام الهيئة المستخدمة بتهيئة منصب ملائم له .1

1_ المادة 500 - 501من القانون 09/08 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، المؤرخ في 2008/02/25.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

ثانيا: رقابة القضاء الجزائي

ان مفتش العمل مخول قانونا بإثبات المخالفات التي يعاينها في الهيئات المستخدمة في إطار ممارسة صلاحياته وفي حدود اختصاصه الإقليمي و عليه ان يتخذ ما يراه مناسب من إجراءات وفقا لطرق و كفيات محددة ، ليتمكن القسم الجزئي لدى المحكمة من تطبيق عقوبات جزئية على المخالف للأحكام القانونية و التنظيمية المتعلقة بطب العمل .

أ - كيفية مباشرة الإجراءات

إن مفتش العمل أثناء زيارته التفتيشية للهيئات المستخدمة في إطار اختصاصه الإقليمي له الحق في إثبات المخالفات المرتكبة في مجال طب العمل 1.

حيث ان المشرع حدد أجال التنفيذ للاعذارات التي يأمر بها مفتش العمل على سبيل الحصر في المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 تتراوح ما بين 03 اشهر في الفقرة الأولى من المادة 39 المشار اليها و شهر واحد في الفقرة الثانية و 8 أيام في الفقرة الثالثة و يوم واحد في الفقرة الرابعة و الأخيرة ومن ثم يفهم ان مفتش العمل يتقيد بهذه الآجال حسب أولوية كل حالة وجسامتها ، فإذا انتهت هذه المهلة التي دونها مفتش العمل كتابيا في السجل او الدفتر المنصوص عليه في المادة 08 من القانون 03/90 و رغم التعليمات الموجهة الى المستخدم و النصائح المقدمة اليه فان مفتش العمل يحزر محضرا يصف فيه هذه المخالفة بدقة و يذكر جميع عناصرها مع إرفاقها بكل الإثباتات من شهود

1. المادة 08 من قانون 03/90 المتعلق بمفتشيه العمل.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

وصور و اعدارات و استفسارات و ملاحظات طبيب العمل و شكاوي العمل و غيرها ليدعم محضر المخالفة باعتبار يمارس بعض سلطات الضبط القضائي . ويرسل الملف كاملا الى النيابة العامة ممثلة في وكيل الجمهورية لدى المحكمة المختصة إقليميا لاتخاذ الإجراءات اللازمة¹.

ب_العقوبات الجزئية

اقر المشرع مجموعة من العقوبات للمخالفات المرتكبة للتشريع و التنظيم الخاصين بتنظيم طب العمل بدقا.لكل حالة ، وحسب خصوصها و يحكم بها القاضي الجزائري طبقا لاقتناعه الشخصي ردعا لكل مستخدم يخالف هذه القواعد الأمره.

1- جريمة عدم تطبيق أحكام القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل

اذا لم يلتزم المستخدم بنص المادتين 35/02 من القانون 07/88 ولم يلتزم بنص المرسوم التنفيذي 120/93 يعاقب بصفة شخصية بغرامة من 10.000 دج الى 20.000 دج 2

2- جريمة استعمال الأجهزة او آلات لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية او الدولية في مجال

الرقابة و الأمن

تقوم هذه الجريمة طبقا لنص المادة 08 من القانون 07/88 السابق الذكر بعد إثباتها من مفتش العمل في محضر المخالفة فيحكم القاضي على المستخدم شخصا بغرامة مالية من 10.000 دج ال 20.000 دج

1- المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 307/11 المؤرخ في 2011/07/30.

2- المادة 467 مكرر من قانون العقوبات الجزائري.

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

3- جريمة عدم الخضوع صنع او استراد او استعمال العناصر او المواد او المستحضرات

لوقاية الهيئات الرقابية

اذا لم يلزم المستخدم بنص المادة 11 من القانون 07/88 يعاقب المستخدم بغرامة مالية تتراوح بين 10.000 دج الى 20.000 دج .

4- جريمة عدم التحقق من الأعمال المكفولة الى النساء و القصر و المعوقين

طبقا لنص المادة 11 و 38 من القانون 07/88 فان المستخدم لم يتحقق من الأعمال المسندة الى فئة النساء او العمال القصر و المعوقين تحكم المحكمة على المستخدم بغرامة مالية تتراوح بين 5.000 دج الى 1500 و في حالة العود تكون العقوبة الحبس لمدة ثلاث اشهر و بغرامة من 2.000 دج الى 4.000 دج.

5- جريمة عدم التكفل بطب العمل

طبقا لنص المادة 13 من القانون 07/88 يعد طب العمل التزاما على عاتق الهيئة المستخدمة و يجب عليها التكفل به فإذا لم تقي بهذا الالتزام عدت مرتكبة للمخالفة و تعاقب بغرامة مالية من 2.000 دج الى 4.000 دج و عند العود يمكن ان يعاقب المستخدم بعقوبة سالبة للحرية قد تصل الى 3 اشهر حبس على الأكثر و بغرامة مالية او بإحدى هاتين العقوبتين

6- جريمة عدم إخضاع العمال للفحص الطبي الخاص

أو جبت المادة 17 من القانون 07/88 على الهيئة المستخدمة ان تخضع كل عامل وجوبا إلى الفحوص الطبية ، وإذا اخلت بهذا الالتزام تعد مرتكبة لجريمة عدم فحص العمال

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

7- جريمة عدم تأسيس او إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن وردت هذه الالتزامات في مضمون المادة 23 من القانون 07/88 و اذا تقاعست الهيئة المستخدمة تعاقب بغرامة مالية من 500 الى 1.500 دج وفي حال العود بعقوبة الحبس حتى 3 اشهر .

8- جريمة عدم تأسيس لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن تقوم هذه الجريمة طبقا لنص المادة 24 من القانون السابق و تطبيق عليها نفس العقوبة و المتمثلة في غرامة 500 الى 1.500 دج وفي حال العود بعقوبة الحبس حتى 3 اشهر

9- جريمة عدم إنشاء مصلحة الرقابة الصحية في وسط العمل وهذا الالتزام قد تضمنته أحكام المادة 26 من القانون 07/88 فاذا لم تقم الهيئة المستخدمة بإنشاء هذه المصلحة تعد مركبة لهذه المخالفة و يعاقب المستخدم شخصا بالعقوبات الواردة ذكرها في الجرائم السابقة¹

10- جريمة عدم تمويل أنشطة طب العمل ان الهيئة المستخدمة ملزمة طبقا للمادة 28 من القانون 07/88 وفي حال عدم الامتثال عدت مرتكبة لهذه الجريمة ويعاقب المستخدم المخالف بنفس العقوبة المذكورة سابقا

1- قرواش فاطمة الزهرة ، مرجع السابق ص 80_81 .

الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه

11_ جريمة عدم إطلاع العمال الجدد او العمال الذين غيرت مناصب عملهم على الأخطار التي يمكن ان يتعرضوا لها

هذا ما ورد في نص المادة 39 و 21 من قانون 07/88 وذا لم يلتزم المستخدم بهذا الالتزام يعد مرتكباً لجريمة عدم الإطلاع ، و يعاقب بغرامة 500 دج الى 1500 دج وفي حالة العود تكون الغرامة من 2000 دج الى 4000 دج .

12- جريمة حادث عمل أو وفاة أو جروح

و الجريمة تكون مثبتة بوقوع حادث عمل او قد يتوفى العامل او يتعرض لجروح ، ففي هذه الحال يعاقب المستخدم طبقاً لأحكام قانون العقوبات طبقاً لجرائم الضرب و الجرح و جرائم النسب في الوفاة 1 و جريمة العود في الجرائم المنصوص عليها في المواد 17،38،39،41 من قانون 07/88 فان القاضي يمكن ان يحكم بما يلي :

- الغلق الكامل أو الجزئي للمؤسسة المستخدمة .
- تحدد عدة الغلق بآجال انجاز الأشغال التي ينص عليها القانون .

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

يشكل موضوع التكفل بحوادث العمل و الأمراض المهنية احد أهم صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات و الدساتير الدولية ومن بينها الدستور الجزائري ويعد التأمين ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية من أقدم أنواع التأمين ، و يظهر ذلك من خلال التطور التاريخي الذي عرفته الجزائر لتشريعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة و التأمينات ضد حوادث العمل و الأمراض المهنية بصفة خاصة تطور كبيرا ومستمر ابتداء من قانون الصادر في 9 افريل 1898 المتعلق بمسؤوليات أرباب العمل عن حوادث العمل التي تقع داخل أماكن العمل ، ثم القانون رقم 46_2426 المؤرخ في 21 أكتوبر 1946 المتعلق بالوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية و التعريض عنها ، و قانون 54_892 المؤرخ في سبتمبر 1954 المتعلق بإعادة تقييم التعويضات المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية كما استمر تطور الحماية الاجتماعية للعمال إلى أن وجد الإطار القانوني له من خلال دستور 1976 و دستور 1989 وكذا دستور 1996 في المواد 54_55_56 منه ، كما صدرت عدة قوانين بهذا الشأن منها قانون 83_13 المؤرخ في 1983/07/02 المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 19/96 المؤرخ في 6 مايو 1996 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية .

وقد تطرقت في المبحث الأول إلي تبيان مفهوم حوادث العمل و الأمراض المهنية أما المبحث الثاني سيتم تبيان الإجراءات المتبعة في مجال الضمان الاجتماعي إذا أن جميع الإجراءات المتخذة في مجال حوادث العمل والأحكام المتعلقة بها هي نفسها الإجراءات و الأحكام المتخذة في مجال الأمراض المهنية 1

1- واضح فاطمة : حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص قانون خاص معمق جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم 2013_2014 ص3.

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

المبحث الأول : مفهوم حوادث العمل و الأمراض المهنية

باعتبار عنصر العمل يحتوي على حوادث عمل ،فانه يتضمن كذلك الأمراض المهنية ، لذلك اغلب النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل تطبق أيضا على الأمراض المهنية لاسيما القانون رقم 83_13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية حيث حدد شروطا و التي يمكن من خلالها تحديد حادث العمل 1.

كما انه حاول تحديد الأمراض المهنية التي يمكن أن تصيب العامل في منصبه ،وعليه سوف يتم التطرق في هذا المبحث إلى مفهوم حوادث العمل في المطلب الأول ، ثم مفهوم الأمراض المهنية في المطلب الثاني .

المطلب الأول : مفهوم حوادث العمل

يعتبر القانون حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي في إطار علاقة العمل، و يعتبر أيضا حادث عمل كل حادث يطرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي او دائم طبق تعليمات صاحب العمل كما يعتبر حادث عمل الحادث الذي يقع أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله او الرجوع منها مهما كانت وسيلة النقل المستعملة² وهو ما بينين على النحو الآتي :

1- القانون رقم 83/13 المؤرخ في 02/07/1983 ، المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية ، الجريدة الرسمية ، عدد 25 المؤرخة في 05/07/1983 المعدل و المتمم بموجب الامر رقم 96-19 المؤرخ في 06/07/1996 جريدة رسمية عدد 42 ، ص180.

2- عبد السلام ذيب ،قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصة للنشر الجزائر 2003 ص307

الفصل الثاني :النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

الفرع الأول : التعريف بحادث العمل و الشروط الواجب توفرها فيه

أولاً : تعريف حادث العمل

لم يحدد المشرع الجزائري تعريفاً شاملاً لحادث العمل بل ترك ذلك للفقهاء و القضاء فقد عرفه الفقه انه " ما يصيب جسم الإنسان فجأة بفعل عنيف و سبب خارجي و من خلال التعاريف الفقهية يتضح وجود الشروط التي يجب توفرها في الحادث حتى يمكن اعتباره حادث عمل 1

ويعتبر القضاء الفرنسي هو أول من أعطى تعريفاً لحادث العمل حيث عرفه على انه "كل حادث ناتج عن سبب مفاجئ و عنيف ينتج عنه ضرر يمس بجسم الإنسان وهو ما بينه المشرع الجزائري مبدئياً مستبعداً من ذلك شرط العنف ، وقد اعتبر المشرع الجزائري حادث العمل تلك الإصابة البدنية الناتجة عن سبب مفاجئ غير متوقع الحدوث و خارجي طراً في إطار علاقة العمل 2

ويظهر ان المشرع الجزائري قد اهتم بحماية العامل من خطر حوادث العمل اهتماماً كبيراً لكون أثارها تمس سلبي الجانبين الاقتصادي و الاجتماعي و اعتبر حادث العمل ، الحادث الذي يطرأ أثناء علاقة العمل و ينتج عنه إصابة بدنية بسبب مفاجئ و خارجي كما حصر المشرع الجزائري آثار حادث العمل في الإصابة البدنية ، ولم يتطرق الى الإصابة الذهنية او العقلية كما انه لم يوضح طبيعة السبب المفاجئ و الخارجي اللذان يطرأ أثناء

1- واضح فاطمة ، المرجع السابق ص 6.

2- المادة 6 من قانون 83_13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ص 1810 "يعتبر حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي في إطار علاقة العمل".

الفصل الثاني : النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

علاقة العمل، في حين عدم تحديد المشرع الجزائري لطبيعة السبب المفاجئ و الخارجي يفتح باب واسع للتأويل ، الأمر الذي من شأنه ان يثير نزاعات يصعب تسويتها .

يتضح أيضا من تعريف المشروع الجزائري ، انه حتى يكون للحوادث ميزة مهنية يجب ان يطرأ إثناء أداء العامل لعمله أو بمناسبة القيام به ، وقد كشفت الدراسات التي أجريت في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية إن العوامل البشرية أو العنصر البشري كثيرا ما يكون هو السبب الرئيسي في وقوع اغلب حوادث العمل ، كالتصميم الغير الصحيح للآلات الخاصة بالأمن الصناعي . أو تكون المخاطر ذات إصابة مباشرة كسقوط الأشخاص من مكان مرتفع 1

قام المشرع الجزائري بحماية العامل من مثل هذه الحوادث و الأمراض بأساليب وقائية و رقابية ، حيث كلف هيئة الضمان الاجتماعي بالنهوض و الاتصال بالهيئات المختصة في مجال الوقاية والرقابة كما كلفها أيضا بتمويل صندوق خاص للوقاية من النوع من المخاطر و تكون هذه الوقاية إجبارية 2 تقوم بها كل مؤسسة مستخدمة بغض النظر عن النشاط الذي تمارسه إلي جانب رقابة كل من أجهزة داخلية على مستوى الهيئة المستخدمة و المتمثلة في لجان الوقاية الصحية و الأمن و مصلحة طب العمل ، بالإضافة إلي رقابة الجهاز الخارجي و المتمثل في مفتشيه العمل المختصة إقليميا .

1- يوسف فلوح احمد ، حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري مذكرة ما سستير في العلوم للقانونية و الإدارية ، تخصص القانون الاجتماعي جامعة وهران 2010_ 2011ص 11.

2- المادة 73 من القانون 83_ 13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ص1817

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

وقد عرف المشرع الفرنسي حادث العمل في نص المادة 5/4 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956 و المعدل بالمرسوم الصادر سنة 1958 على انه تعتبر كإصابة عمل أيا كان سبب حدوثها ، الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجير وكل من يعمل بأي صفة أو أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات¹

أما بالنسبة للفقهاء الحديث هناك نقاشات حول توفر الشروط السالفة الذكر وخاصة فيما يتعلق بشرط العنف ، إذا اتفق الفقهاء على اشتراط توفر هذه الصفة و ذلك على أساس أن حصول الحادث ، أن كان يقتصر في حالات كثيرة بالعنف ، و بالنظر إلى بعض الأحكام يتضح انه يمكن الاستغناء عن هذا الشرط ، و يعتبر الفعل حادثا ولو لم يكن عنيفا كما في حالة تعرض العامل للدغة حشرة و هذا ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية حيث طبقت القانون الخاص بالتعويض عن حوادث الشغل على أفعال لا وجود لعنصر العنف فيها²

ثانيا : الشروط الواجب توفرها في حادث العمل

يتبين أن المشروع قد ابعده صفة العنف من بين الشروط الواجب توفرها في حادث العمل و أبقى على تلك المنصوص عليها في المادة 06 من القانون رقم 83_13 المعدل و المتمم

1- شرط فجائية الحادث

يقصد به ان يكون الفعل المنتج للضرر فجائيا ، أي أن تكون بداية و نهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة ، أما إذا استغرقت الواقعة زمنا معينا فأنها لا تبتم بصفة الفجائية ، ذلك انه

1- سماتي الطبيب ، المرجع السابق ، ص 16.

2- يحيوي فطيمة التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية ، مذكرة التخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء الجزائر ، دفعة 2006 _ 2009 ص 10_09 .

الفصل الثاني : النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

لا يمكن أصفاء الصفة الفجائية على الواقعة و لو لم يظهر أثرها الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت .

أما إذا ظهرت اثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث فإنه يجب على المصاب أن يثبت العلاقة السببية بين الحادث و الضرر ¹ وما يترتب على انعدام خاصية الفجائية هو إن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة يتطور ببطء و بالتالي يتعذر إسنادها إلى اصل و تاريخ معي فلا تشملها الحماية .

كما يأخذ بمعيار الفجائية للتفرقة بين حادث العمل و المرض المهني إلا انه رغم صعوبة إثبات هذا الشرط على الضحية فإنه القانون الجزائري اشترط لاعتبار الحادث حادث عمل توافر شرط الفجائية ، و بالتالي الأمر متروك لهيئة الضمان الاجتماعي التي تقبل حادث العمل من عدمه من خلال عرضه على لجنة حوادث العمل و الأمراض المهنية التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي ².

2_ شرط الضرر البدني

يقصد بهذا الشرط انه لا يعتبر الفعل حادث عمل إلا إذا الحق ضرر بجسم العامل وذلك بان يحدث احتكاك مادي لهذا الجسم ، لهذا فالضرر الذي يصيب الشخص

1- المادة 10 من القانون 83_ و المتعلق 13 حوادث العمل و الأمراض المهنية

2- سماتي الطبيب ، المرجع السابق ، ص 17-18 .

الفصل الثاني : النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

في جماله او حواسه يشمل الضمان إذا توفرت في الحادثة الشروط الواجب توفرها في حادث العمل اما الأضرار التي تصيب الجهاز الاصطناعي للمصاب كإتلاف ذراعه او ساقه الصناعية فقد وجدت فيها اختلافات فقهية في الضمانات المقررة في هاته الإصابات ، فهناك من يضعها في حكم الأضرار الجسمانية ، ادا كانت من شأنها مساعدة المؤمن له في أداء عمله .
هناك من يغفل ذكرها ، حيث يتركها للإجهاد القضائي¹ و قد أعطى المشروع الجزائري للمصاب بحادث عمل الحق في إمداده بالآلات و الأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها
كما ان المشرع الجزائري لم يضع أية شروط في استحقاق العامل الذي يكسر جهازه الاصطناعي أو يتلف نتيجة حادث عمل من إصلاحه و تجديده على نفقة هيئة الضمان الاجتماعي .

_ شرط خارجية الحادث

يشترط القانون رقم 83_13 في المادة 06 منه ان يكون الفعل المنتج للضرر خارجيا وهذا ما نصت عليه المادة السابقة الذكر بقولها : يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي³ معنى ذلك ان يكون سبب الحادث أجنبيا عن التكوين العضوي للعامل المصاب ، بفعل قوة خارجية .وعليه اذا كان الحادث حادث ناشئ من خلل في عضو من أعضاء الإنسان فلا يعتبر الحادث حادث عمل ، و بذلك فان هذا السبب يتجلى في أي فعل أو أي عمل مادي او معنوي خارجي و غير متعلق بالتكوين البيولوجي

1- يحيوي فطيمة ، المرجع السابق ص 11

2- المادة 30 و المادة 06 من القانون 83_13 المؤرخ في 1983/07/02 المتضمن حوادث العمل و الامراض المهنية.

الفصل الثاني :النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

للعامل المصاب، إذا يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة ذلك أن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره

، لكن سقوط العامل نتيجة ضفة الطبيعي و اعتلال دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر حادث عمل ولا تمتد إليه الحماية القانونية التي نص عليها المشروع الجزائري في القانون 83_13_1 .

4_ العلاقة السببية

يقصد بهذا الشرط إثبات العلاقة السببية بين الحادث و العمل ، فانه ظهرت الجروح فور الحادث أو الوفاة ، فلا إشكال و لا صعوبة في الإثبات و هذا أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 118623 على انه .

من المقرر قانون أن كل إصابة أو وفاة تطرأ في مكان العمل أو أثناء مدته تعتبر تابعة عن حادث العمل و مستوجبة التعويض إلا إذا ثبت العكس ، و متى تبين أن مورث الطاعنين توفي على اثر سكتة قلبية فهو يقود الشاحنة التابعة للبلدية التي كان يعمل بها و صرحت اللجنة الوطنية للطعون بقبول دعوى حادث العمل ، اثر الوفاة فان قضاة الموضوع برفضهم طلب التعويض لعدم التأسيس قد خالفوا القانون و استوجب نقض قرارهم 2.

1- سماتي الطبيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ذكره ص18

2- المجلة القضائية، عدد 02، 1996، ص 95 - 96.

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

إلا أن الواقع العملي يثبت عكس ذلك ، إذا انه كثيرا ما تحدث الحوادث و يظل سببها غير معروف و تفاديا لذلك يجب مراعات مدى ارتباط أداء العمل بمكان العمل و زمانه أما بالنسبة

لارتباط الأداء بمكان العمل فإنه يتجلى في نص المادة 6 من قانون 83_13 السالف الذكر و التي تنص بضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل او بمناسبة أداءه .

إذا تظهر أهمية مكان العمل في تحديد أي إصابة موجبة الضمان ، و يقصد بمكان العمل ذلك المكان الذي يتواجد فيه المؤمن عليه لتنفيذ العمل الواجب عليه أدائه و يكون خاضعا فيه لسلطة و إشراف صاحب العمل وهو ما يقصد به عنصر التبعية¹ وقد اخذ المشرع الجزائري بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستفيدا من الحماية القانونية ، ويظهر ذلك بوضوح باستقراء المواد 6،7،8،9 من قانون 13/83 السالف الذكر وهو ما سيتم التعرض له عند دراسة أنواع حوادث العمل .

الفرع الثاني : أنواع حوادث العمل

نظرا للأضرار المادية و البشرية التي تسببها حوادث العمل ، و الإطار الذي يميزه كون ان له صلة مباشرة مع العمل ، و أي المشرع الجزائري ضرورة الاهتمام بهذا الجانب فوسع نطاق التكفل بحوادث العمل و الأمراض المهنية في مجال الضمان الاجتماعي ، ووضعا موضع النفاذ الجاد حيث يرى أن حادث العمل هو كل حادث يقع أثناء ممارسة العامل لنشاطه المهني العادي و الذي ينجر عنه إصابة تمس الجسد، ولم يكتف المشرع بهذا فحسب حيث اعتبر كذلك حادث العمل كل حادث يقع خارج مكان العمل او ما يسمى بحادث المسار و الذي يحدث بين مكان العمل و مكان الإقامة العامل ، أي أثناء المسافة التي يقطعها هذا الأخير عند الذهاب أو الإياب إلى عمله أي كانت وسيلة النقل².

1- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2010 صفحة 53 .

2- يوسف فلوح أحمد ، المرجع السابق ، ص18.

الفصل الثاني : النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

كما اعتبر كذلك المشرع في حكم حادث المسار المكان الذي يتردد إليه العامل من اجل تناول الطعام أو اقتناء أغراض عائلية ، إضافة إلى هذا هناك أنواع أخرى تدخل في إطار

حوادث العمل ، وقوفا عند ذلك ينقسم هذا الفرع إلى ثلاثة عناصر أولها الحادث في مكان العمل و العنصر الثاني حادث المسار أما الثالث فنخصصه إلى أنواع حوادث العمل الأخرى

أولاً: الحادث في مكان العمل

سبق القول أن حادث العمل هو كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و يطرأ في إطار علاقة العمل ، إذ انه حتى يكون حادث العمل أثناء العمل يجب أن يقع في الوقت الذي يكون فيه العقد بين الطرفين ساري المفعول ، و أن يكون العامل أثناء وقوع الحادث في وضعية ممارسة لنشاطه المهني العادي ، و عليه سوف أتطرق إلى دراسة الحادث في مكان العمل من حيث مادية الحادث لوقوعه ثم الطابع المهني له على النحو التالي.

1- مادية الحادث لوقوعه

يتميز حادث العمل بالطابع الفجائي و يشار إليه بالطابع القوي و العنيف للضرر الظاهر في وقت ومكان العمل ومثله سقوط جسم صلب على العامل فالطابع الفجائي للحادث يكون سببه خارجي يتعلق بسبب غير مرتبط لا بالبيئة العضوية ، ولا بالبيئة النفسية للعامل وينتج عن هذه الحوادث و المخاطر إصابات تلحق جسم العامل خارجية أو داخلية لان الحادث يقتضي الضرر البدني في وقت ومكان العمل أو في وقت مقارب له 1.

1- يوسف فلوح احمد ، المرجع السابق ص 18 .

الفصل الثاني :النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

2-الطابع المهني للحادث

وضع المشرع الجزائري قرينة قانونية على أن الإصابة أو الوفاة الذين تطرأ في مكان ووقت العمل أو في وقت العلاج الذي يعقب الحادث ناتجين عن العمل ما لم يثبت العكس 1

ولقد أعطى المشرع الجزائري إمكانيته إثبات الطابع المهني للحادث من قبل العامل أو ذوي حقوقه و بالمقابل منع هيئة الضمان الاجتماعي إمكانية إثبات عكس ذلك ، وحتى يتصف الحادث بالطابع المهني يجب أن يتوفر الشروط التالية :

- أن يقع الحادث في مكان العمل تحت إشراف و رقابة صاحب العمل .
- أن يقع الحادث في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت سلطة صاحب العمل بما في ذلك أوقات الراحة في داخل المؤسسة .
- أن تكون علاقة التبعية قائمة بين كل من العامل و صاحب العمل سواء كانت هذه التبعية داخل المؤسسة أو خارجها . وقد تكون هذه التبعية خارج مكان العمل شرط أن يكون العامل تحت سلطة وإشراف صاحب العمل 2.

لكن قد تثار مسألة وقوع حادث العمل أثناء فترة تعليق علاقة العمل حيث يتجه الفقه إلى نفي الصيغة المهنية للحادث طالما وقع في وقت تعليق علاقة العمل ، ففي حالة وجود إضراب لا يعتبر الحادث حادث عمل و لو وقع في مكان ووقت العمل ، على أساس أن العامل خارج إشراف و رقابة الهيئة المستخدمة 3.

1- المادة 9 من القانون 83_13 المتعلق حوادث العمل و الأمراض المهنية ص1810.

2- يوسف فلوح احمد ، حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري المرجع السابق صفحة 19 .

3- المادة 64 من القانون 90_11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 1990/04/21

الفصل الثاني :النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

ثانيا : حادث المسار

1-تعريف حادث المسار

عرف المشرع الجزائري حادث المسار على انه ذلك الحادث الذي يقع أثناء المسافة التي يقطعها العامل للذهاب إلى عمله أو الإياب منه و ذلك أي كانت و سيله النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحراف إلا إذا كان في حكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة، و يقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليها العامل عادة أما لتناول الطعام و إما لأغراض عائلية .1

يشترط للقول بتوافر علاقة سببية أن يقع الحادث في الزمن المقرر للعمل أو في المكان المخصص له أو المكان الذي يعتبر امتداد للعمل بحسب اللزوم لقد ضمن المشروع الجزائري للعامل حماية من أخطار حوادث المرور التي قد يتعرض لها أثناء قيامه بالمهمة وفقا لتعليمات صاحب العمل أما أثناء المسافة التي تعود العامل أن يمر عليها للذهاب إلى مقر عمله أو الإياب منه أو الذهاب لتناول وجبة الطعام مثلا ، فان المبدأ الذي ركز عليه المشروع هو انه في حالة حادث المسار و حادث العمل و حادث المرور يكف الحادث أصلا كحادث عمل ، تطبيق هذه القاعدة مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه العامل ، كما تطبق هذه القاعدة على كل عامل مؤمن اجتماعيا .

1- المادة 12 من القانون 83_13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ص1811

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

2_ شروط الاستفادة من الحماية المقررة في إطار حادث المسار

و تتمثل الشروط الاستفادة من الحماية في إطار حادث المسار و هي أن يكون الحادث في إطار عقد العمل ، و أن يكون العامل ضحية حادث المرور .

1_ أن يكون الحادث في إطار العمل

ان المشرع الجزائري قد آخذو الكثير من تشريعات العمل الأجنبية إذا لم يعرف عقد العمل في مختلف التشريعات المتعاقبة من بينها قانون علاقات العمل الحالي 1

حيث تنص المادة 08 من القانون 90_11 على انه تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، و تقوم هذه العلاقة أي بمجد العمل لحساب المستخدم ما ، وما تنشأ عنها حقوق المعينين وواجباتهم 2.

2_ ان يكون العامل ضحية حادث المرور

يفترض أن يكون سبب الحادث مركبة برية حتى إذا كانت الوسيلة غير تلك المنصوص عليها في قانون التأمين مثلا بالنسبة لحوادث السكة الحديدية فهي تعتبر حادث عمل إلا انه لا يمكن اعتباره حادث المسار كون إن المادة 09 من الأمر 74_15 استثنيت حوادث السكة الحديدية من تكييف حوادث المرور 3.

1- سماتي الطبيب ، المرجع السابق ، ص39 ص 44.

2- المادة 08 من القانون رقم 90_11، المتعلق بعلاقات العمل، ص563،564.

3- الأمر 74_15 المؤرخ في 30 يناير 1974، المتعلق بالتزاميه التأمين على السيارات و بنظام التعويض عن الأضرار جديدة رسمية عدد 11 المؤرخة في 19/02/1974 المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 31_88 المؤرخ في 19/07/1988 جريدة الرسمية عدد 29 المؤرخ في 20/07/1988.

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

ثالثا : أنواع أخرى لحوادث العمل

1-حوادث الإنقاذ و حوادث النفع العام

يعتبر أيضا كحادث عمل حتى ولو لم يكن المعنى بالأمر مؤمنا له اجتماعيا حيث أن نص المادة 8 من القانون 83_13 اعتبر الحادث الواقع أثناء القيام بعمل للمصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك ، و بالتالي يعتبر كحادث عمل . الحادث الذي لا يقع لأي شخص حتى و لو لم يكن خاضعا للتأمينات الاجتماعية أي حتى عدم وجود صفة العامل لدى الضحية ، وفي غياب أي ارتباط بالعمل ، فالضابط الوحيد في ذلك هو قيام الشخص بعمل للمصالح العام مهما كان نوعه أو القيام بعمل قصد إنقاذ شخص في حالة خطر ¹.

2_الحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة

تعتبر هذه الحالة أيضا من حوادث العمل و يشترط فيها أن يكون الضحية خاضعا لنظام التأمينات الاجتماعية ، و الحماية المقررة وفقا لهذه الحالة التي تقتضى توافر شرطين هما :

أولا : أن تنظم التظاهرة الرياضية من قبل الهيئة المستخدمة وعليه يخرج عن إطار حماية ثانيا : أن يحصل الحادث للضحية أثناء تنظم تلك التظاهرة أي في مكان و زمان التظاهرة و لا يجزى عن ذلك حصول الحادث بمناسبة تلك التظاهرة ، و يستفيد من هذه الحالة كل شخص و لو لم يكن خاضعا لنظام التأمينات الاجتماعية .

التظاهرات المنظمة من أشخاص عاديين ولو كانوا أرباب عمل .

1- سماتي الطبيب ، المرجع السابق صفحة 37..

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

وقد أخضعت المحكمة العليا حادث العمل الذي وقع في إطار نشاط رياضي للقانون رقم 83_13 في قرارها رقم 180001 " حيث يتبين فعلا من أوراق ملف الدعوى و القرار فيه حتى و أن لم يكن الطاعن عاملا لدى المؤسسة الطاعنة وقت ارتكاب الحادث خلال شهر افريل 1976 و كان تشغيله قد وقع بتاريخ 1977/10/01 ، إلا انه كان لاعبا ضمن الفريق التابع للمطعون ضدها ، و قد استفاد بتغطية طبيب بالخارج من طرف الصندوق الوطني للتأمينات حيث أن الطاعن تابع لجمعية رياضية تشرف عليها المطعون ضدها و الحادث وقع في إطار نشاط رياضي تابع لنفس الجمعية ، و بالتالي كان على قضاء الموضوع الوقوف عند ذلك و لو في غياب وجود علاقة العمل ، وبما لم يفعلوا ذلك يكونوا قد عرضوا قرارهم للطعن و أعطوا أساسا قانونيا خاطئا¹

3_ الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها

يعد وفقا لهذه الحالة في حكم حادث العمل كل حادث يقع للمنتخبين مهما كان مستوى أو نوع انتخابهم أثناء ممارسة مهامهم الانتخابية أي زمان و مكان ممارسة مهامهم أو بمناسبة

4 - الحوادث الحاصلة أثناء مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل

في هذه الحالة و أن كانت تقتضي أن يكون الضحية عاملا ، فإنها تجاوزت شروط الارتباط بالعمل سواء كان زمنيا أو مكانيا و هي بذلك تندرج ضمن حوادث العمل بمفهومها الواسع وهي الحالة التي تقتضي التوقف عند عبارتين .

1- قرار المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية ، لقسم الأول ، الصادر بتاريخ 1999/07/13 ، خلف رقم 180001 ، قرار غير منشور ، نقلا عن ذيب عبد السلام ، قانون العمل و التحولات الاقتصادية صفحة 306_307

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

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

ب- إن تتم الدراسة بانتظام : وهذا الشرط يعتبر الاستمرارية في الدراسة فيخرج عن مجالها الدراسة العرضية التي تتم دون انتظام و بطريقة عشوائية¹

المطلب الثاني: مفهوم الأمراض المهنية

إن الأمراض المهنية على نقيض حوادث العمل ، تظهر ببطئ و تتولد عادة عن المحيط السيئ الذي يعيش فيه الأجير أو المواد الضارة التي يلامسها أثناء تنفيذ عمله² وقد تصعب التفرقة بين المرض المهني و المرض العادي نظرا لصعوبة إثبات العلاقة ما بين المرض و طبيعة العمل الذي يزاوله العامل و العلاقة السببية بينهما .

كما تضمنت التوصية رقم 67 لسنة 1964 الصادرة من المؤتمر الدولي للعمل تحديدا شاملا لنطاق العمل ، إضافة إلى تعريف العامل عن الأمراض المهنية ، و ذلك من خلال الاتفاقية رقم 18 لسنة 1988³ ، كما نصت المادة 63 من القانون 83_13 على ما يلي " يعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم و التعقب و الاعتلال التي تؤدي إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص "

وعليه سوف تتم دراسة هذا المطلب من خلال تعريف المرض المهني من جهة و التمييز المرض المهني عن حادث العمل والمرض العادي .

-
- 1- طحطاح علال ،حوادث العمل من نظرية الأخطار الاجتماعية و قواعد المسؤولية مذكرة ماجستير ، فرع القانون الخاص ، جامعة بن عكنون ، الجزائر ،2005،2006 ص26،28، 30
 - 2- بن رحال أمال ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري مذكرة ماجستير في حقوق ، فرع عقود و مسؤولية ، جامعة بن يوسف بن خلدون الجزائر 2007-2008 ص101 ص 101 .
 - 3- المادة 02 من الاتفاقية رقم 18 المتعلقة بتعويض العمال عن الأمراض المهنية مؤتمر العمل الدولي 1988 تمت مراجعتها بموجب الاتفاقية رقم 42 سنة 1991.

الفصل الثاني :النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

الفرع الأول: تعريف المرض المهني

لم يعرف المشرع الجزائري للأمراض المهنية و اكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف ، و ذلك من خلال نص المادة 63 من القانون رقم 83_13 و التي نصت على انه تعتبر أمراض مهنية كل أعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي تعزى على مصدر أو سبب مهني خاص ١، أي انه يجب أن تقوم علاقة سببية بين المرض و طبيعة العمل المؤدى مع الإشارة أن القرينة القانونية التي وضعها المشرع بشأن الطابع المهني لا تخص جميع الأمراض و إنما تلك المحددة ضمن قائمة الأمراض المهنية و الأعمال التي تسبب فيها متى اعتبر المرض مهنيا أصبح من حق العامل أو المؤمن له الحصول على امتيازات التي يمنحها له قانون 83_13 وليس الهيئة الضمان الاجتماعي مناقشة الصيغة المهنية لهذا المرض 2 .

لهذا يكون المشرع قد حد حذو التشريعات الأخرى مثل التشريع الفرنسي ، حيث ان هناك بعض التشريعات تضع جداول ملحقة بالقانون المتعلق بالأمراض المهنية و تحدد المرض المهني على سبيل الحصر و كل ما لا يوجد في هذه الجداول لا يعتبر مرضا مهنيا ولا يكفي حتى بأنه حادث عمل ، مما يحرم العامل من الحماية القانونية المقررة للخطر المهني ، وقد يعود السبب في عدم تعريف المرض المهني في معظم التشريعات هو صعوبة وضع تعريف بجمع كل الأمراض المهنية.

1- المادة 63 من القانون رقم 83_13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ص1816 .

2- زرارة صالح الواسعة ، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية ، (دراسة مقارنة من القانون الجزائري و القانون المصري رسالة الدكتوراه دولة في القانون الخاص ، جامعة منتوري .قسنطينة 2006_2007 .

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

أما الجانب الفقهي عرف الأمراض المهنية بأنها الأمراض الناتجة عن تفاعلات او ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها المسببة لأعراض التسمم و التعفن و بعض العلل التي يكون سببها مصدرا مهنيا خاصا، في حين عرفها جانب آخر من الفقه بأنها مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون مدة العمل أو الفترة المحددة قانونا و قد يكون سببه تعفنا في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطا بالعمل¹ وحسب رأي الأستاذ سماتي الطيب فإن المرض المهني ينتج عن ممارسة العادية لمهنة معينة و على عكس حادث المهني لا يمكن تحديده بالزمان و المكان ، فإن المرض المهني لا يمكن تحديد بداية الإصابة بدقة و هو ينتج عن عاملين : من عامل ذاتي أي قابلية الفرد من حيث تكوينه البيولوجي للتعرض لأمراض مهنية ، و عامل مهني يكون ذو تأثير مهني مساعد على المرض في علاقته مع ظروف العمل ، و لكن هذا لا يعني أن سببه الأساسي ليس المهنة لتدخل عامل القابلية الذاتية²

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا محدد و دقيقا للأمراض المهنية وهو ما سبق قوله بداية ، و إنما تم تحديد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل و الأعمال التي يتسبب فيها بموجب قرارات وزارية³ مثال ذلك القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1975/10/23 و القرار الوزاري المؤرخ 1996/05/05 الذي يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا ، إذ يتضمن عدة جداول للأمراض المهنية تحتوي على تعيينها ،مدة التكفل بها ،والأعمال التي تسبب فيها .⁴

1- واضح فاطمة ،حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري ،مرجع سابق ذكره ص21 .

2- سماتي الطيب ، المرجع السابق ص 27..

3- المادة 64 من القانون رقم 83_13المتضمن حوادث العمل و الأمراض المهنية .

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

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

وهذه الجداول تميز ثلاثة أقسام : يتعلق القسم الأول بالحالات المرضية الناجمة عن التسممات الحادة و المزمنة و التي يكون ضحيتها عمال يتعاملون مع مواد خطيرة تكون سببا في هذه الأمراض أو الإصابات مثل الرصاص و الزئبق و مواد كيميائية أخرى .
أما القسم الثاني يتعلق بالإصابات الجرثومية ذات الأصل المهني مثل الكزاز الناجم عن نشاطات مهنية .

أخيرا القسم الثالث يتعلق بالأمراض التي يكون سببها محيط العمل و الظروف و الأوضاع التي أوجدها هذا المحيط مثل الأمراض المهنية الناجمة عن العمل في أوساط ذات درجة حرارة مرتفعة و الأمراض المهنية محددة حاليا في 84 مجموعة يتضمن كل مادة أو معدن يؤدي إلى مرض مهني 1

نصت المادة 05 من القرار الوزاري المشترك على انه تصنف الأمراض المهنية ذات المصدر المهني المحتمل في ثلاث مجموعات .

المجموعة الأولى : ظواهر التسمم المرضية الحادة و المزمنة .

المجموعة الثانية : العدوى الجرثومية .

المجموعة الثالثة : الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة

ويعد تصنيف الأمراض المهنية المنصوص عليها في الفترة الأولى أعلاه ويحدد وفقا للملحقة رقم

2 المرفق بهذا القرار 2

1- سماتي الطبيب ، المرجع السابق صفحة 27 ص28.

2- المادة 05 من القرار الوزاري المشترك (بين وزير الصحة و السكان ووزير العمل و الحماية الاجتماعية والتكوين المهني) المؤرخ

في 05 ماي 1996 الذي يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أي يكون مصدرها مهنية و ملحقه،الجريدة الرسمية عدد 16

ص7 .

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

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

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

محددة لأمراض المجموعتين الثانية و الثالثة

لا يعوز عن أمراض المجموعتين الأولى و الثانية 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 و إذا كان المرض غير مذكور في قائمة الامراض المهنية ، أو لأم يعطه الطبيب صفة المرض المهني أو كان مذكورا ضمن هذه القائمة و لكن ليست له علاقة بالعمل الذي يزاوله العامل ، فهنا يوصف بأنه مرض عادي و يخضع لأحكام القانون 83_11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

يستنتج من خلال نص المادة 63 من القانون 83_13 و القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5 ماي 1996 ، أن العامل إذا أصيب بمرض مهني غير موجود في القائمة المنصوص عليها قانونا فإن الحماية القانونية لهذا العامل لا تشملها، و بالتالي يقترح إيجاد حلول لهذا العامل و ذلك بالنص على هذه الأمراض على سبيل المثال لا على سبيل الحصر لان الأمراض لا تعد و لا تحصي ولا يمكن حصرها ، و الأمراض تظهر و يتطور يوميا .

الفرع الثاني : تمييز المرض المهني من حادث العمل و المرض العادي

يمكن استخلاص خصائص المرض المهني بعد مرجعة النصوص القانونية المنظمة لحوادث العمل و الأمراض المهنية ، أو بالرجوع إلى التعاريف الفقهية للأمراض المهنية هذه الخصائص

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

وان كانت تبدو مميزة للمرض المهني ، إلا ان ذلك لا يمنع من وجود بعض أوجه التشابه بينه و بين حادث العمل لكون كليهما مرتبط بالعمل و جودا و عدما ، ومن جهة أخرى بين المرض المهني و المرض العادي ، الذي قد يصاب به العامل ، و تظهر أعراضه عليه سواء أثناء فترة العمل ، أو بعد التخلي عنه ما يستلزم التمييز بينهما ، وذلك لمعرفة نوع الحماية التي يستمتع بها العامل.

أولا : التمييز بين المرض المهني و حادث العمل

إن التمييز بين المرض المهني و حادث العمل يقتضي بالضرورة التحدث عن أوجه التشابه و أوجه الاختلاف بينهما :

أ- أوجه التشابه

و يتمثل في ارتباطهما بالعمل الذي كان سببا في إصابة العامل بأي منهما ، كما أن آثار كل منهما تظهر على جسم العامل سواء من حيث الجانب الداخلي أو الجانب الخارجي

ب- أوجه الاختلاف

يتم التمييز بين المرض المهني و حادث العمل من حيث

1- من حيث الضرر : إذا كان حصول الضرر مباغتا أو ناتجا عن سبب خارجي ، فهو حادث عمل ، أما إذا كان ناتجا عن فعل بطئ ، وحدث بصفة تدريجية فهو مرض مهني.

2- من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة : لا يتصور وقوع حادث عمل إلا خلال قيام علاقة العمل ، فهو يحدث للعامل أثناء ، أو سبب العمل و تمتد الحماية أيضا للطريق المؤدي من و إلى مكان العمل ، عكس الأمراض المهنية التي يكتشفها العامل خلال مدة خدمته ، كما تظهر بعد انتهاء الخدمة ، كما أنها قد تظهر أيضا عند صاحب عمل آخر حين يغير العامل موقع عمله 1 .

1- واضح فاطمة ، المرجع السابق ص 24.

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

أهمية التفرقة بين حوادث العمل و الأمراض المهنية

تظهر أهمية التفرقة بينهما في التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي . هذه الأخيرة تختلف باختلاف نوع الإصابة ، فإذا أصيب العامل بحدث عمل فإنه يتمتع بكامل الحماية مهما يكن سبب حدوثه ، ما دام قد ثبتت صلته بالعمل ، أما إذا أصيب العامل بمرض مهني ، فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان المرض ضمن الأمراض المحددة على سبيل الحصر من قبل التشريع على أنها أمراض مهنية .

ثانيا : التمييز المرض المهني و المرض العادي .

عرف الدكتور أحمد حسن البرعي المرض العادي بأنه عارض من العوارض المألوفة التي قد تصيب الفرد فتسبب له العديد من المشاكل و تهدد أمنه في حين عرفه الأستاذ زرارة صالحى ، بأنه عبارة عن وهن يصيب الإنسان نتيجة لعارض طرأ عليه دون أن يكون لذلك علاقة بعمله فيؤدي الى فقدان قدرته على العمل ومن ثم فقد دخله لفترة قد تطول و قد تقصر يحتاج من خلالها إلى إجازة مرضية و رعاية طبية تستلزم نفقات إضافية قد لا يقدر على التصدي لها بمفرده مما يعرضه للحاجة و الحرمان¹

أ - أوجه التشابه

يعرف المرض بصفة عامة بأنه كل إضعاف للصحة بإثبات من السلطة الطبية المختصة ولا يشترط في المرض الصدفة ، أو تأثير السبب الخارجي كما هو الحال في الأمراض في حوادث العمل و يشترك كل من المرض المهني و المرض الطبيعي أنهما إصابة الحالة الصحية للعامل دون أن يكون مصدر الإصابة حادثا خارجيا معينا .

1- زرارة صالحى الواسعة ، المرجع السابق ، ص 172.

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

ب_ أوجه الاختلاف

_ من حيث المصدر : إذا كان المرض المهني ينشأ نتيجة اشتغال العامل في مهنة أو صناعة تسبب هذا المرض ، يؤدي لانقطاع أو توقف أو خلل في وظائف الجسم ، و أعضائه ، فأن الأمراض العادية يعود سببها إلى عوامل مختلفة ، و متعددة باستثناء العمل أو المهنة.

_ من حيث وقت اكتشافه : يظهر المرض المهني من خلال امتداد العمل ، أما في حالة التخلي عن تلك المهنة المسببة للمرض أو استبدالها بمنصب عمل آخر ، فيجب أن يظهر المرض خلال المدة المحددة قانونا لكل مرض ، أما بعد انقضاء هذا الأجل فان العامل يفقد حقه في التكفل أو في حالة إصابة العامل بمرض عادي فإنه يستفيد من الحماية ما دام مؤمنا عليه من طرف صاحب العمل و كانت علاقة العمل لا تزال قائمة .

ج- أهمية التفرقة بين المرض المهني و المرض العادي

1- من حيث الفرع الذي يضمنه : أخضع المشرع الجزائري المرض المهني إلى فرع تأمين إصابات العمل و الأمراض المهنية أما المرض العادي فقد أخضعه إلى فرع المرض و الأمومة .

2- من حيث التفويض : تختلف مدة الاستفادة في حالة المرض المهني عن فترة تعويض المرض العادي كون العامل يستحقه في المرض المهني من يوم إثبات الإصابة إلى غاية الشفاء أو بدئ معاش في حالة العجز ، أو الوفاة دون أن يكون مقيدا بمدة معينة .

3- من حيث الإجراءات : إذا أصيب العامل بمرض من شأنه أن يخول له الحق في التعويض ، يجب عليه إشعار هيئة الضمان الاجتماعي 1.

الفصل الثاني :النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

المبحث الثاني : الإجراءات المتبعة في مجال الضمان الاجتماعي

من خلال هذا المبحث سيتم التطرق إلى أهم ، الإجراءات المتخذة بعد إصابة العامل بحدث عمل أو مرض مهني ، و كيف يستطيع المصاب المؤمن أن يستفيد منها ، أهم هذه الجوانب هي إجراءات الإثبات و التحقق من الإصابة ، و جميع الإجراءات الأساسية لتحديد نسبة العجز و حالة الصحية للمصاب حتى يتمكن هيئة الضمان الاجتماعي من التأكد من الطابع المهني للإصابة و الهدف من هذه الإجراءات هو أن يستفيد المصاب المؤمن اجتماعيا و ذوي حقوقه من الأداءات المستحقة حسب نوع و تفاوت الإصابة من العجز المؤقت حتى الوفاة .
تتحصل هيئة الضمان الاجتماعي على هذه الاداءات من الاشتراكات المدفوعة من قبل المكلفين الذين يوجب عليهم القانون مجموعة من الالتزامات التي تتمثل في التصريح بالنشاط و العمال و كل ما يتعلق بهم من الأجر و المداخل ، ونسب الاشتراك و هذا مهما كانت الفئة التي يتنسب إليها المكلف من غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا حرا لحسابهم الخاص أو الأجراء الذين يشتغلون لديهم عاملا واحدا أو أكثر .

وعليه من خلال هذا المبحث سيتم التطرق في البداية إلى إجراءات إثبات حادث العمل و المرض المهني و حادث المسار في المطلب الأول ، ثم إلى الأداءات و الإجراءات تحصيلها في المطلب الثاني .

المطلب الأول : إجراءات إثبات حادث العمل و المرض المهني و حادث المسار

تخضع عمليات التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية إلى مجموعة من الإجراءات تتعلق على الخصوص بعملية التصريح بحالة المصاب سواء كان حادث عمل

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

أو مرض مهني ، أو حادث مسار و بكيفية إثباتهم و احترام الآجال المقررة لذلك و ما من شك أن الهدف المقصود من وراء التصريح هو تمكين هيئات الضمان الاجتماعي من ممارسة رقابتها و التأكد من الطابع المهني للحادث أو المرض المهني و الحالة الصحية للمؤمن له حتى لا يكون عرضه للأخطار التي قد تؤدي به إلى الهلاك اذا لم يتم التكفل به في إطار قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية .

دراسة هذا المطلب سوف يتم التطرق إلى إجراءات إثبات حادث العمل في الفرع الأول ، ثم إلى إجراءات إثبات المرض المهني و حادث المسار في الفرع الثاني .

الفرع الأول : إجراءات إثبات حادث العمل

يتم إثبات العمل اعتمادا على القواعد العامة و ذلك بكل طرق ووسائل الإثبات باعتبارها واقعة مادية¹ وينصب هذا الإثبات خصوصا على الطابع المهني للحادث حيث تطرق المشروع الجزائري في القانون 83_13 إلى معاينة حادث العمل بحيث يتم دراسة في هذا الفرع من خلال إلزامية التصريح بالحادث ، ثم النظر في الملف و أخيرا معاينة لإصابات ، وهو ما أكدته المحكمة العليا اثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد للحكم القاضي بالتعويض في القرار رقم 1771144 المؤرخ في 1999/02/09².

أولا إلزامية التصريح بحادث العمل

يجب أن يحاط صاحب العمل علما بوقوع حادث العمل ليتخذ الإجراءات التي فرضها ا

لقانون عليه سواء داخل مكان العمل أو خارجه .

1- المواد من 232_350 من الأمر 75_58 المؤرخ في 26/9/1975 المتضمن القانون المدني ، جريدة رسمية ، عدد 78

المؤرخة في 30/09/1975 المعدل و المتمم بالأمر رقم 05_10 المؤرخ في 20 جوان 2005 ، جريدة رسمية عدد 44.

2- المادة 13 من القانون 83_13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية .

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية .

أ- التصريح بحادث العمل

أوجبت المادة 13 من القانون 83_13 على المصاب أو من ناب عنه أن يقوم بالتصريح بحادث العمل في طرق 24 ساعة من تاريخ وقوع الحادث ما عدا في حالات القوة القاهرة ، ولا تحسب أيام العطل ليقوم صاحب العمل بعملية التصريح إلى هيئة الضمان الاجتماعي¹

ويتم التصريح بالحادث من طرف المصاب لرب العمل ، عادة ما تكون شفاهة إذا وقع في مكان العمل ، أما إذا وقع الحادث خارج مكان العمل فأن عملية التصريح تكون إما بإخطار كتابي أو برسالة مضمونة الوصول² أما إذا لم يحترم العامل مدة 24 ساعة التي نص عليها القانون الذي لم ينص على أي إجراء، فهنا يرى الفقهاء أنه في حالة غياب النص القانوني و جزاء على المخالفة هذا الإجراء لا يمكن ترتيب أي أثر على ذلك الآن الإجراءات التي رسمها القانون هي مجرد إجراءات تنظيمية لا يترتب على مخالفتها أي أثر على حقوق العمل وهذا الاتجاه يتماشى مع أهداف نظرية الأخطار الاجتماعية و أبعادها³.

1- التصريح بالحادث من قبل صاحب العمل

سيتم التطرق في هذا العنصر إلى التصريح بالحادث من قبل صاحب العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي ، ثم نتطرق إلى التصريح بحادث العمل من قبل المصاب أو مفتشيه العمل أو المنظمة النقابية خلال أجل 4 سنوات في حالة عدم قيام رب العمل بالتصريح ، و أخيرا جزاء عدم التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل .

1- المادة 13 من القانون 83_13 المتعلق بحدوث العمل و الأمراض المهنية ، ص 1811

2- سماتي الطيب ، المرجع السابق ، ص 48.

3- يحيوي فطيمة ، المرجع السابق ص 33.

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية .

2_ التصريح بحدوث العمل من قبل صاحب العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي

وفقا للمادة 2/13 من القانون رقم 83_13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية على رب العمل أن يصرح بحدوث العمل لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة و ذلك من يوم علمه بالحدوث دون احتساب أيام العطل 1، وذلك حتى و ان لم يتحرر عن حادث العمل أي عجز طالما أن العجز قد يظهر بعد مدة قد تطول عن تاريخ وقوع الحادث 2 وهو ما أخذته المادة 15 من قانون 83_13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية .

3_ التصريح بحدوث العمل من قبل المصاب أو بمفتشيه العمل أو المنظمة النقابية

في حالة عدم قيام رب العمل بالتصريح بحدوث العمل في الآجال المحددة و يمكن للمصاب أو ذوي حقوقه ، أو المنظمة النقابية أو مفتشيه العمل القيام بالتصريح بحدوث العمل و ذلك في أجل 4 سنوات اعتبارا من تاريخ وقوع الحادث و هذا ما أكدته المادة 14 من القانون 83_13 السالف الذكر 3

1-جزاء عدم التصريح بحدوث العمل من قبل صاحب العمل

يؤدي عدم التصريح بحدوث العمل من قبل صاحب العمل ، كما نص عليه المشروع الجزائري في المادة 13 من قانون 83_13 السالف الذكر، الى تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغا 20% من الأجرة التي يتقاضاها المصاب كل 03 أشهر 4.

1- المادة 13-2 من قانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتضمن حوادث العمل و الامراض المهنية ، ص 1811.

2- بن صاري ياسين ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري المرجع السابق ص 50

3- المادة 15 من القانون رقم 83 _ 13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، 1811

4- المادة 26 من القانون رقم 83_14 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ،

الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 02 جويلية 1983 المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 04_17 المؤرخ في

.2004/12/10

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية .

ج_ التصريح بحادث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي المختصة

منح المشرع الجزائري لهيئة الضمان الاجتماعي الاختصاص بالتصريح بحادث العمل إذا تقاعس رب العمل عن أداء واجبه في التصريح بحادث العمل وعمليا يتقدم العامل المصاب بحادث العمل الى هيئة الضمان الاجتماعي ، وبالضبط الى مصلحة مراقبة المكلفين بفتح ملف العامل الشاكي لدى مصلحة مراقبة أصحاب العمل ، و بعد ذلك يقوم مراقب العمل بزيارة أو عدة زيارات إلى أماكن العمل مباشرة للتأكد من وقوع حادث العمل من عدمه يقوم بتحقيق خاص و كذا إجراء استجواب مجموع العمال الذين حضروا الحادث أو شاهد و العامل المصاب ، يقوم هذا الأخير بإعداد تقرير بذلك

أما إذا وقع حادث العمل أثناء المسار فإن الجهة الإدارية أو القضائية يستوجب عليها إرسال نسخة من المحضر الذي تعده إلى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل يتعدى 10 أيام ، كما يجب تسليم نسخة من المحضر إلى المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية ان طلب ذلك 1.

ثانيا: الفصل في الطابع المهني للحادث

بعد التصريح بحادث العمل تأتي مرحلة النظر في الملف المتعلق بحادث العمل و بالتالي يجب على هيئة الضمان الاجتماعي بالبت في الطابع المهني للحادث في طرق 20 يوما 2.

أ- آجال البت في الطابع المهني للحادث من طرف هيئة الضمان الاجتماعي

يجب على هيئة الضمان الاجتماعي الفصل في الطابع المهني للحادث من عدمه في أجل لا يتعدى 20 يوما ، وهذا وفقا لما نصت عليه المادة 16 من قانون 83_13 .

1. المادة 3/13 و المادة 16 من القانون 83_13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ،ص1811

2. سماتي الطيب ، المرجع السابق ص 53.

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية .

ب- اعترض هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادثة

يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الاعتراض على الطابع المهني للحادثة من خلال إصدار قرار من طرفها يتضمن رفض الطابع المهني لحادثة العمل و ذلك بالاستثناء إلى ما تم تداوله من طرف لجنة حوادث العمل و الأمراض المهنية التابع لهيئة الضمان الاجتماعي¹

ج- الإجراءات التي تقوم بها هيئة الضمان الاجتماعي في حالة اعتراضها على الحادث

عندما تعترض هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث ، فأنها تقوم بعدة إجراءات .

- يجب أن تشعر العامل المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها خلال 20 يوم ، و ذلك اعتبارا من تاريخ ورود الحادث إلى عملها

- تقدم هيئة الضمان الاجتماعي الاداءات للعامل المصاب على سبيل الاحتياط ، بحيث تقوم بمنح الاداءات للعامل في حالة عدم إشعارها للمصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب الإشعار بالاستلام

د- ثبوت الطابع المهني للحادث إذا تعترض هيئة الضمان الاجتماعي خلال 10 أيام

قد نصت الفقرة الأخيرة من المادة 17 من القانون رقم 83_13 على أنه في حالة ما لم يصدر عن هيئة الضمان الاجتماعي الاعتراض المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادة يعتبر الطابع المهني للحادث ثابتا من جانبها

- قيام هيئة الضمان الاجتماعي بالتحقيق الإداري

بهدف تمكين هيئة الضمان الاجتماعي من التحقيق و التحري مدى اعتبار الحادث

أو حتى المرض المهني ، فقد منحها المشرع الجزائري بموجب المادة 19 من القانون 83_13 أهلية إجراء تحقيق إداري داخل المؤسسة التي وقع فيها الحادث أو المرض

1- المادة 17 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ص 1811

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

المهني أثناء دراستها ، ويجب على صاحب العمل أن يقدم كل المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين لهذا التحقيق¹

ثالثا : معاينة الإصابات (المعاينة الطبية).

من الأمور الهامة في تكيف حادث العمل من الآثار الناتجة عن حادث العمل و بالخصوص العجز و الحالة الصحية للعامل المصاب ، و التي تمكن هيئة الضمان الاجتماعي من اتخاذ قرارها بشأن ملف الحادث المعروض عليها ، و جب معاينة الإصابات والتي يجب أن تتم من قبل الطبيب² ، أو الهيئة الطبية التي يختارها العامل المصاب ويستوجب عليها تحرير شهادتين عند فحصها الأول للحالة

1-تحديد الشهادة الطبية الأولى

يجب أن توصف في الشهادة الطبية الأولية حالة المصاب و أن تقدر عند الاقتضاء مدة العجز المؤقت ، كما يشار فيها إلى المعاينات التي قد يقتضي أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجراحي أو المرضي للإصابات.³

2-تحرير الشهادة الطبية الثانية :

الشهادة الطبية الثانية تقر حسب المادة 24 أما الشفاء و أما العواقب النهائية للحادث في حالة ما إذا تم معاينتها قبل ذلك ، كما يحدد فيها عند الاقتضاء تاريخ الحيز و توصف حالة المصاب بعد هذا الحيز ويمكن أن تحرر فيها على سبيل البيان نسبة العجز .

1- المادة 19 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، ص1811

2- أحمية سليمان ، آليات تسوية المنازعات ، العمل و الضمان الاجتماعي في قانون الجزائري ، (علاقة العمل الفردية) الجزء الثاني ، طبعة 2002 ، الجزائر ، ص184

3- المادة 23-24 من القانون رقم 83_13 المتضمن حوادث العمل و الأمراض المهنية ، ص1812

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

3- إرسال الشهادتين الطبيتين إلى هيئة الضمان الاجتماعي

بعدما يحرر الطبيب المعالج الشاهدتين الطبيتين السالفتين الذكر توضع كلتا الشهادتين في نسختين ، يرسل الطبيب الأول على الفور إلى هيئة الضمان الاجتماعي ، ويسلم النسخة الثانية إلى المصاب .

4_ قيام هيئة الضمان الاجتماعي بعرض الشهادتين على المراقبة الطبية

لا يقتصر الأمر من الناحية الطبية على الطبيب الذي يختاره المصاب في منحه مدة العجز الكلي المؤقت ، و تحديد تاريخ الحيز ، و كذا لتحديد 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 و أن يجرى عليه فحص ثاني ليتأكد من مدى تطبيق الشهادتين مع حالة المصاب الصحية ، وهذا هو الجاري العمل به في هيئات الضمان الاجتماعي و أحيانا تكون هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة في طلب ، رأي المراقبة الطبية عندما يتسبب الحادث في وفاة العامل المصاب ، أو حالة العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب في أحدهما 1.

رابعا : إثبات حادث العامل

يتم إثبات حادث العمل طبقا للقواعد العامة في الإثبات و باعتباره واقعة مادية يتم إثباته بكل وسائل الإثبات كما ذكر سابقا 2 وينصب الإثبات خصوصا في توفر شروط حادث العمل سواء كانت الشروط العامة أو الخاصة ، و قد تضمنت المادة 09 من القانون رقم 83_13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية مجموعة من القرائن يستدل بها من خلال الطابع

1- سماتي الطبيب المرجع السابق ، ص60.

2- المواد 232_ 350 الامر 75_ 58 المتعلق بالقانون المدني.

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

المهني لحادث العمل ، حيث تفرض هذه الصفة المهنية بمجرد توافر إحدى تلك القرائن ناقلة بذلك عبئ إثبات انتماء الصفة المهنية بحادث العمل إلى المدعى عليه ، و هذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1990/06/25¹

و حسب المادة 09 من القانون رقم 83_13 فإن القرائن هي :

- وقوع الإصابة أو الوفاة في مكان العمل
- وقوع الإصابة أو الوفاة في زمن العمل
- وقوع الإصابة أو الوفاة في وقت بعيد ظروف وقوع الحادث ، لكن يجب الإسراف في استعمال هذه القرينة بل يجب الاعتداء بمدة زمنية مقبولة. وقوع الإصابة أو الوفاة أثناء العلاج أي عقب حادث العمل²

الفرع الثاني : إجراءات إثبات المرض المهني و حادث المسار

في هذا الفرع سيتم التطرق إلى إجراءات إثبات المرض المهني أولاً ثم إلى إجراءات حادث المسار ثانياً .

أولاً : إجراءات إثبات المرض المهني

تناول في هذا العنصر إجراءات التصريح بالمرض المهني ، ثم أجال التصريح بالمرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي، وأخيراً إرسال هيئة الضمان الاجتماعي نسخة من التصريح إلى مفتشيه العمل .

1- إجراءات التصريح بالمرض المهني

نصت المادة 70 من القانون 83_13 على أن تطبيق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع مراعات المادتين 71 و 72 و بالتالي فإن نص المادة 70 يحيلنا إلى تطبيق إجراءات تصريح المرض بحوادث العمل على المرض المهني.

1- قرار المحكمة رقم 59168 الصادر بتاريخ 1990/06/25 ، مجلة قضائية عدد 03 سنة 1992 ص 121 .

2- المادة 09 من القانون 83_13 المتضمن حوادث العمل و الأمراض المهنية ، ص 1810.

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

2_ أجال التصريح بالمرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي

إن مدة التصريح بالمرض المهني تتراوح ما بين 15 يوما و ثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الطبية ، و يؤخذ التصريح بعين الاعتبار ولو كان من بين التأمينات الاجتماعية ، ولا يعني أن هذه الآجال جعلت لإسقاط حقوق المؤمن له عند عدم احترامها ، بل لتمكين هيئة الضمان الاجتماعي من إجراء مراقبتها.

3- إرسال هيئة الضمان الاجتماعي نسخة من التصريح الى مفتشية العمل

بعدما تتلقى هيئة الضمان الاجتماعي التصريح بالمرض المهني المقدم من طرف صاحب العمل ، هذا الأخير الذي يجب أن يودع التصريح بالمرض المهني خلال الآجال القانونية التي نصت عليه المادة 71 السالفة الذكر وهي 15 يوم الى ثلاثة أشهر، فأنها تقوم بإرسال نسخة من التصريح على الفور الى مفتش العمل المختص إقليميا و هذا ما أكدته المادة 3/71 من القانون 83_13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية

إن الهدف المقصود من وراء التصريح بالمرض المهني الى هيئات الضمان الاجتماعي ، هو تمكين هذه الأخيرة من ممارسة رقابتها عن طريق مصلحة المراقبة الطبية من خلال الطبيب المستشار التابع لصندوق وذلك لتأكد من حالة للمؤمن له الصحية ، وكذلك البث في الملف المقدم من طرفه سواء بالقبول أو بالرفض ، فإذا كان بالقبول فأن المؤمن له الاداءات اللازمة عن هذا المرض وفقا لما حدده القانون 83_13 السالف الذكر ، أما إذا رفض الطابع المهني للمرض المهني فأن المؤمن له المصاب له الحق في الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي أمام اللجنة المحلية الولائية ثم أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن ، ثم أمام القضاء

1- سماتي الطيب ، ، المرجع السابق ، ص 63 .

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

يستخلص في الأخير أنه يلزم كل طبيب لتصريح بكل مرض يكتفي حسب رأيه طابعا مهنيا ، وذلك تحسبا للجداول و مراجعتها لوقايتها الأمراض المهنية 1.

ثانيا: إجراءات إثبات حادث المسار

ان الإجراءات المتبعة من أجل الاستفادة من الحماية هي نفسها التي ذكرناها بمناسبة التطرق للإجراءات المتبعة للاستفادة من حوادث العمل ،هذا اذا لجأ المصاب الى صندوق الضمان الاجتماعي للحصول على التعويض ،أما اذا اختار المصاب اللجوء الى شركات التأمين للحصول على التعويض من قبل شركات التأمين ، وعليه سوف يتم التطرق باختصار الى الشروط و الإجراءات المتبعة في الاستفادة من حادث المرور.

1- شروط الاستفادة من الحماية في إطار حادث المرور

سوف يتم توضيح إلى شروط الاستفادة من الحماية في إطار حادث المرور و هما أن تكون هناك مركبة مسببة للضرر و إلزامية التأمين عن المسؤولية من حوادث المرور و ذلك كما يلي :

- أن تكون هناك مركبة مسببة للضرر

نعني بالمركبة وفقا للمادة الأولى من الأمر 74_15 كل مركبة برية ذات محرك، وكذلك مقطورتها أو نصف مقطورتها و حمولتها سواء كانت المركبة المستعملة لنقل الأشخاص أو لنقل البضائع ، فإذا تحقق هذا التعريف في مركبة ما يكون مالکها ملزما قبل انطلاقها للسير بإبرام عقد التأمين يغطي الأضرار التي تسبب فيها للغير 1

2- سماتي الطيب ، المرجع السابق ، ص 64 و ص 66.

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

إلزامية التأمين عن المسؤولية من حوادث المرور

إن إلزامية التأمين يجب أن تغطي المسؤولية المدنية للمكتب بالعقد و مالك المركبة ، وكذلك مسؤولية كل شخص الت له بموجب اذن منها حراسة أو قيادة المركبة¹ حسب المادة 1 و 4 من الأمر 15_74 المتعلق بإلزامية التأمين على السيارات و نظام التعريض عنها كان سواء المالك شخص طبيعي أو معنوي فهو المسؤول و الملزم بتأمين سيارته قبل انطلاقها للسير ، فلا يجوز لمالك السيارة أن يستعمل سيارته قبل تأمينها ، فإذا اشترى سيارة غير مؤمن عليها وجب عليه تركها في مكانها حتى يحصل على شهادة التأمين السارية المفعول لمدة طويلة أو قصيرة

2_ إجراءات إثبات حادث المرور

يبين في هذا العنصر الإجراءات المتعلقة بالتحقيق ثم الإجراءات المتعلقة بمعاينة الأضرار و ذلك كما يلي :

أ- الإجراءات المتعلقة بالتحقيق

كل حادث مرور يتسبب في أضرار جسمية يجب ان يكون موضوع تحقيق يقوم به ضابط الشرطة القضائية أو أعوان الشرطة القضائية أو أعوان الأمن العمومي أو كل شخص آخر يؤهله لذلك² و يحرر اثر انتهاء التحقيق محضر، الذي يجب أن يتضمن الحادث و أسبابه العقيقية و إثبات مدى الأضرار ، كما يتضمن البيانات التالية :

- 1- المادة 4 من الأمر رقم 15_74 المتعلق بإلزامية التأمين على السيارات وبنظام التعويض عن الأضرار ص 231.
- 2- المادة 1 من المرسوم رقم 35_80 المؤرخ في 16/02/1980 المتعلق بتحديد شروط التطبيق الخاص بإجراءات التحقيق في الأضرار و معاينتها التي يتعلق بالمادة 19 من الأمر 15_74 المؤرخ في 30/01/1974 المتعلق بإلزامية التأمين على السيارات و بنظام التعويض عن الأضرار

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

- أسماء مالكي و سائقي السيارات المعنية بالحادث و ألقابهم و عناوينهم
 - رقم رخصة السباقة للسائقين و تاريخ تسليمها و مكانها
 - مميزات السيارات المعنية بالحادث و أرقام تسجيلها
 - اسم و عنوان شركات التأمين المعنية بالتعويض عن الأضرار المسببة للأشخاص و السيارات .
 - النسب الكامل للمصاب ، وعند الاقتضاء لذوي حقوقهم
 - صناديق الضمان الاجتماعي ينتمي اليها عند الاقتضاء المصاب كذلك و أرقام تسجيلها
- كما يجب على السلطة التي قامت بالتحقيق أن ترسل المحضرو نسخة مصادقة عنها مع جميع الوثائق الثبوتية ، و خاصة خريطة الحادث خلال 10 أيام ابتداء من تاريخ انتهاء التحقيق الى وكيل الجمهورية لدى المحكمة التابعة للمكان الذي حصل فيه الحادث
- يجب أن تحال نسخة من المحضر الذي يتعلق بإصابة جسمانية في حادث مرور تسبب فيه شخص مجهول أو غير مؤمن عليه إلى الصندوق الخاص بالتعويض ، وذلك خلال المهلة نفسها 1

1- المادة 02 و المادة 4 من المرسوم رقم 80_35 المتعلقة بتحديد شروط التطبيق بإجراءات التحقيق في الأضرارومعاينتها التي تتعلق بالمادة 19 من الأمر 15/74.

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

الإجراءات المتعلقة بمعاينة الأضرار

يجب على المصاب للحصول على أول شهادة طبية تثبت مدى الضرر الذي لحقه و ينبغي أن ترسل الشهادة خلال 8 أيام ابتداء من تاريخ الحادث الى السلطة التي شرعت في التحقيق ، الا في حالة القوة القاهرة كما يجب أن يسعى المصاب للحصول على جميع الشهادات الطبية ، ولا سيما شهادة استقرار الجروح ثم إرسالها الى المؤمن بناء على طلبه ويمكن أن يلزم المؤمن المصاب بفحص يجريه عليه طبيبه المستشار الذي يحدد مدة العجز عن العمل أو نسبة العجز الدائم و الجزئي اذا كان له، و اذا لم يقبل المصاب نسبة العجز الجريدة جاز الاستعانة بطبيب ثالث بطريقة ودية او بحكم قضائي¹

فور تلقي شركة التأمين محضر التحقيق الابتدائي من قبل الضبطية القضائية² تقوم بالاستدعاء الفوري للضحية أو ذوي حقوقها و تقدم له عرض الوفاة أي المصالحة أو عرض مبالغ التعويض على أساس الجداول الملحقة والتابعة للأمر رقم 74_15 على كل الضحايا باستثناء الحالات الواردة في المواد 13_14_15 من نفس الأمر ، وعندئذ تعتبر شركة التأمين قد وفّت بالتزامها حسب الشروط المنصوص عليها في المواد من 274 من قانون المدني و ما يليها³

وفي هذا الإطار نصت المادة 16 من الأمر رقم 74_15 على أنه اذا كان الحادث ناجما عن مركبة مؤمنة يستدعي المؤمن أمام الجهة القضائية الجزائية في نفس الوقت الذي تستدعي فيه الأطراف طبقا لقانون الإجراءات الجزائية ، ويستدعي الصندوق الخاص بالتعويضات فيما يخصه ضمن نفس الأشكال⁴

- 1- المرسوم رقم 80_35 المتعلق بتحديد شروط التطبيق الخاصة بإجراءات التحقيق في الأضرار و معاينتها التي يتعلق بالمادة 19 من الأمر 74_15 .
- 2- نص المشروع الجزائري على الضبط القضائي من خلال المواد من 12 الى 28 قانون الإجراءات الجزائية.
- 3- سماتي الطيب ، المرجع السابق، ص 69.
- 4- المادة 16 من الأمر 74_15، المتعلق بالزامية التأمين عن السيارات و بنظام التعويض عنها ، المرجع السابق ص 231

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

المطلب الثاني : الاداءات و الإجراءات تحصيلها

يتم توضيح من خلال هذا المطلب كل من الأداءات المقررة قانونا في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية و ذلك في الفرع الأول ثم إجراءات تحصيل هذه الاداءات في الفرع الثاني .

الفرع الأول : الاداءات المقررة قانونا في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية

للعامل المصاب بعجز دائم نتيجة حادث عمل أو مرض مهني الحق في اداءات في شكل ربح، كما يستفيد ذوي الحقوق في حالة وفاة العامل من منحة وفاة و ربح يدفع لهم وفق النسب المحددة في القانون 1 اذا يتضمن التشريع المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية نوعين من الاداءات وهي الاداءات العينة من جهة و الاداءات النقدية من جهة أخرى .

توضيحا لذلك يتم التطرق في هذا الفرع الى العنصرين ، في العنصر الأول الاداءات العينة و العنصر الثاني الاداءات النقدية .

أولا : الاداءات العينة

يقصد بالاداءات العينة تلك الاداءات التي تقدم للعامل المصاب أثناء تعرضه لحادث العمل الى غاية شفاؤه أو استقرار جروحه ، كما يمكن ان تبقى سارية بعد تاريخ التئام الجروح ان استوجب حالته الصحية متابعة العلاج لتفادي أية تعقيدات أو تطورات ، كما يستحقها العامل المصاب في حالة الانتكاس ، تعطي الاداءات العينة كل مصاريف العلاج الطبي وكذا تكاليف التأهيل العضوي و المهني .

بتميز الاداءات العينة بخاصيتين هما مبدأ الحرية اختيار الطبيب و مبدأ الغير الدافع .

1- بن رجال أمال ، المرجع السابق ص 155 .

الفصل الثاني : النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

أ - مبدأ الحرية اختيار الطبيب

يختار العامل المصاب بمحض إرادته كل من الطبيب ، أو الصيدلي أو الممرض أو طبيب الأسنان ، أو المخبر ، أو المستشفى ، أو المركز الصحي ، فيضمن المشرع هذا المبدأ بمنعه الصريح للمستخدم بكتابه اسم الطبيب أو الصيدلي أو المستشفى على ورقة الحادث التي يمنحها للعامل المصاب ، كما يتوسع مجال الخطر القطعي الى كل شخص آخر خاصة الطبيب الذي يقوم بنوع من الدعاية لنفسه .

ب- مبدأ الغير الدافع

تضمن هيئة الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بحوادث العمل مجانية حقيقة للعلاج ، فيعتبر عنه بمبدأ الغير الدافع ، بحيث تقوم الهيئة بتسديد جميع نفقات العلاج ، مباشرة للمعنيين بالأمر (الطبيب الصيدلي ، المركز لاستشفائي....)، بنسبة 100% تعتبر الاداءات العينة المقررة لحوادث العمل هي نفسها تلك المقررة للتأمين على المرض ، وعليه فإن تقديم الملف الى هيئة الضمان الاجتماعي يجب أن يتم خلال مدة ثلاثة أشهر التالية للأجر الطبي الأول ما لم يتعلق الأمر بعلاج طبي مستمر وفي هذه الأخيرة يجب تقديم الملف في أجل 3 أشهر بعد انتهاء العلاج ، وان عدم احترام هذه الإجراءات يترتب عنه سقوط الحق في الاداءات للفترة التي منعت خلالها هيئة الضمان الاجتماعي ممارسة مراقبتها و يستثنى ما كان لأسباب قاهرة 1

1- المادة 13 من القانون 83_11 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية ، ص 17-94.

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية .

ثانيا : الاداءات النقدية

يستحق العامل المصاب اثر حادث عمل ، أداءات مالية تتحملها هيئة الضمان الاجتماعي الذي هو مؤمن لديها، دون أن تشترط مدة التسجيل لديها أو لمدة للعمل فيستفيد منها العامل المصاب ابتداء من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل اثر الحادث أو المرض المهني و ذلك خلال كل فترة العجز عن العمل الى لحظة الشفاء التام أو جبر الجرح أو الوفاة و أيضا في حالة الانتكاس أو التقادم ، وتمكن الاداءات النقدية في التعويضية اليومية ، و ربع العجز الدائم ، و ربع الوفاة وهو ما سوف يتم التعويض له كما يلي :

1- التعويضية اليومية

يستحق العامل إلى جانب الاداءات العينة المقررة قانون إلى اداءات نقدية تتمثل في التعويضية اليومية التي تعوض مرتبة الذي لم يصبح له الحق فيه بسبب عجزه يستفيد العامل من التعويضية اليومية من اليوم الموالي لوقوع حادث العمل إلى حين الشفاء ، و استقرار الجروح أو الوفاة و كذا في حالة الانتكاس أو التقادم ، وحتى يستحق العامل الضحية التعويضية اليومية بشرط أن يكون العجز المؤقت ، فإذا كان العجز دائما ، فلا يستفيد العامل المصاب من التعويضية اليومية وتقدم هذه الاداءات على أساس نسبة 100% من التعريفات النظامية المعمول بها في مجال التأمينات الاجتماعية 1 كما يشترط أن تدفع التعويضية اليومية لكل يوم عمل أو غيره ، طيلة مدة العجز المؤقت ولا تستحق في حالة شفاء العامل المصاب أو في حالة استقرار جروحه .

2- المادة 04 ، المادة 33 من القانون 83_13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، ص 1794-ص1318.

الفصل الثاني : النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

كما تدفع التعويضة إلا إذا نجم عن الحادث توقف العامل المصاب عن العمل بتقرير و إقرار من الطبيب المعالج أو الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي تحتسب التعويضة اليومية من اليوم التالي لوقوع الحادث اذا تزامن العجز عن العمل مع يوم وقوع الحادث ، فإذا وقع العجز عن العمل بعد مدة من وقوع حادث العمل تبدأ التعويضة اليومية في السريان من اليوم الأول الموالي لتاريخ التوقف عن العمل¹

كما للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه الحق في التعويضة اليومية ، لا يفتطع اليوم الذي تعرض فيه العامل لحادث العمل من مرتبة بل يدفع كاملا من طرف المستخدم مهما كانت الساعة التي وقع فيها الحادث وبل حتى ولو كان العامل المصاب عاملا مؤقتا .

كما أنه لا يمكن ان تقل التعويضة اليومية عن واحد و ثلاثين من مبلغ الأجر الشهري الذي تفتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي و الضريبة ، أما اذا تعلق الأمر بعلة طويلة الأمد يجوز دفع التعويضة اليومية طوال فترة مدتها ثلاث وفي حالة التوقف يتبعه استئناف للعمل يتاح أجل جديد مدته 03 سنوات على أن يمر هذا الاستئناف سنة على الأقل ، وإذا تعلق الأمر بعلة من غير العلة الطويلة تدفع التعويضة اليومية على نحو يضمن طوال فترة ما مدتها سنتين متتاليتين ، يتقاضى العامل فيها 300 تعويضة يومية على الأكثر و ذلك على علة أو عدة علل .2

1- يوسف فلوح أحمد ، المرجع السابق، ص 70.

2- المادة 05 و المادة 35 من قانون 83_13 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية ، ص 1318- 1018

الفصل الثاني : النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

في حالة علة طويلة الأمد أو علة ينجر عنها انقطاع عن العمل أو تستلزم معالجة متواصلة طوال فترة تتجاوز ستة أشهر ، يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تعمل دوريا ، على أن يجرى الفحص الطبي على المصاب لكي يحدد بالتعاون مع الطبيب المعالج ، العلاج الذي يتعين على المعين بالأمر تلقيه إذا كانت العلاجات تؤدي بدون انقطاع .

لا تستحق التعويضة اليومية ، إذا رفض العامل الصحية الخضوع لأي كشف طبي أو للخبرة الطبية ، أو قيامه بعمل مأجور دون موافقة الطبيب المعالج أو الطبيب المستشار . نظرا لغير أجر منصب العمل من فترة لآخرة يعاد النظر في قيمة التعويضات اليومية حسب تطور اجر هذا المنصب و لا يمكن أن تبلغ التعويضية بنسبة 100 بالمائة ادني 8 أضعاف المبلغ الصافي لمعدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون .

1- الريع في حالة العجز الدائم

العجز بمفهوم القانون هو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر على القوة البدنية و مقدرته على القيام بالعمل و يقاس ذلك بالنظر الى الشخص السليم المعافى و يتم التقدير بواسطة جداول تحديد العجز . لكن العجز الذي يستحق التعويض هو الذي يفقد المصاب به عن الكسب بصفة عامة ، و بهذه الصورة وحدها التي تستجيب للهدف الذي تسعى لتحقيقه نظم الضمان الاجتماعي 1.

إن للعامل الذي أصيب بعجز دائم عن العمل الحق في الريع حيث يحسب مبلغه حسب أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال لاثني عشر شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث . و نصت المادة 40 من القانون رقم 83_13 على أنه : "يحسب الريع أيا كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس

1- فلوح محمد ، المرجع السابق ض 71

الفصل الثاني : النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

أجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن ألفين و ثلاثة مائة مرة قيمة معدل ساعات الأجر الأدنى المضمون

مع الإشارة إلى أن المصاب لا يمكن له الاستفادة من مبلغ الربيع إلا إذا تم تحديد نسبة العجز عن العمل .

هذه الأخيرة تحدد من طرف الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان بالاجتماعي وفقا لجدول محدد وذلك بعد تلقيه شهادة تحدد نسبة العجز من طرف المؤمن له المصاب و المحررة من طرف طبيبه المعالج¹

ج- الربيع في حالة الوفاة

حسب المادة 53 من القانون 13/83 يكون لذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية الحق في ريع يدفع وفقا لما هو محدد في المادة 34 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد² ولا يمكن الجمع بين الربوع المدفوعة لذوي الحقوق و معاش التقاعد ، و يدفع الامتياز الأكثر نفعا .ويهدف التأمين على الوفاة إلى حماية أسرة إلى المؤمن له في حالة وفاته ،و يختلف مدى الضرر الذي يصيب المتوقي باختلاف الظروف ، وكذا الأشخاص الذين يعلوهم ومدى احتياجات هؤلاء ، و مع ذلك فإنه من الصعب تحديد مقدار التعويض بشكل فردي يتناسب مع حالة و تذهب أغلب التعويضات في حالة الوفاة إلى تقرير المعاش للمستحقين عندما يؤدي حادث العمل إلى الوفاة .
فقانونا ذوي حقوق الهالك لهم الحق في منحة الوفاة أو إيراد خاص بهم³ ويقصد المشروع بذوي الحقوق في هذا الصدد ثلاث فئات 4 ، وهم : زوج المؤمن له الذي تربطه

1- فلوح محمد ، المرجع السابق ص 72 .

2- يحيواوي فطيمة ، المرجع السابق ص 49.

3- قرار المحكمة العليا رقم 118623 بتاريخ 1995/07/11 مجلة قضائية عدد 02 ص 85.

4- قرار المحكمة العليا رقم 129009 بتاريخ 1995/10/24 مجلة قضائية عدد 02 ص 134.

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية .

بالمتوفى رابطة زوجية شرعية و قانونية ، أي انه يشترط وجود عقد الزواج .الأولاد المكفولين البالغون أقل من الثامنة عشر سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي الأصول المكفولين (أصول الزوج أو الزوجية) الذين تكون مواردهم الشخصية تقل عن القيمة الدنيا لمعاش التقاعد.

أما عن منحة الوفاة فأنها تدفع لذوي حقوق العامل الذي توفى اثر حادث العمل شرط تقديم الملف لهيئة الضمان الاجتماعي ، و الذي يتكون من الوثائق التالية : استمارة خاصة تستخرج من هيئة الضمان الاجتماعي ويتم ملؤها ، طلب خاص بمنحة الوفاة ، شهادة الوفاة الفرضية ، شهادة عائلية ، شهادة الحالة المدنية ، شهادة مدرسية أو شهادة تريض بالنسبة للأولاد الذين يزيد عمرهم عن 18 سنة و يقل عن 21 سنة ، أو شهادة التكوين المهني للأولاد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 21 و 25 سنة الممتهنون و الحاصلين على أجر يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون ، شهادة عدم إعادة الزواج للزوج شهادة عدم عمل البنات الغير متزوجات ، شهادة تثبت انعدام المورد أو شهادة تثبت المورد أو الدخل يقل عن القيمة الدنيا لمعاش التقاعد بالنسبة للأصول المكفولين (شهادة عدم عمل أب أو أم العامل المرحوم أو قسيمة الأجور إذا كانا كلاهما أو احدهما فقط يعمل شرط أن يقل أجره عن الأجر الوطني الأدنى المضمون).

يساوي رأس مال الوفاة منحة اثني عشرة مرة الأجر الشهري للعامل الأكثر ملائمة ونفعا له و الذي تقاضها خلال السنة السابقة لوفاته ، و الذي كان وعاء لحساب الاشتراكات وفي جميع الحالات لا يمكن أن يقل هذا المبلغ عن اثني عشرة مرة الأجر الوطني الأدنى 1

1_ فلوح محمد ، المرجع السابق ص 73.

الفصل الثاني :النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

المضمون ، يدفع مبلغ الربيع .دفعه واحدة عند وفاة العامل الضحية ،وفي حالة تعدد ذوي الحقوق توزع هذه المنحة بينهم بأقساط متساوية يحدد الريح لكل من ذوي الحقوق كالآتي:

- إذا كان الزوج بمفرده دون أولاد فقسطه يساوي نسبة 75 من أجر المنصب الخاضع للاشتراكات .
- إذا كان الزوج ومعه ذو حق (ولد أو احد الأصول) فيقسم الرّيح على أساس للزوج 50 و ذو الحق 30.
- إذا كان الزوج ومعه عدد من ذوي الحقوق فيقسم الرّيح للزوج بنسبة 50 للزوج و 40 تقسم بينهم بالتساوي .
- إذا كان الزوج غير موجود يقسم الرّيح على الأولاد 45 و على الأصول 30 % 1

أما فيما يتعلق بذوي الحقوق العامل الأجنبي فلا يستفيدون من أي تعويض إذا لم يكونوا مقيمين على تراب الجمهوري ، و يمنح تعويض إجمالي يساوي ثلاث مرات المبلغ السنوي للرّيح بالنسبة لذوي حقوق العامل الأجنبي الذين يرحلون عن تراب الجمهورية ، يراجع الرّيح كلما اقتضت الضرورة ذلك طبقاً للقانون ، أو عندما يطرأ تغيير في عدد ذوي الحقوق بسبب تجاوز السن القانونية 2 إذا كان ذي الحق من أولاد الهالك أو إذا تزوج الزوج ، أو عند وفاة ذي الحق .

-
- 1- المادة 16 -50-55-54-53 من القانون 83_11 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية ، ص1794 و ص1797،ص1815.
 - 2- المادة 35 من القانون رقم 83_12 المتعلق بالتقاعد ، المؤرخ في 02 يوليو 1983 ، جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 05 يوليو 1983 ص1807.

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

الفرع الثاني : إجراءات تحصيل الاداءات

يعتبر تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي أهم الانشغالات الرئيسية و الدائمة لهيئتها لكونها المورد الوحيد لضمان الاداءات المقدمة يوميا للتعويض عن حوادث العمل و الأمراض

المهنية التي تصيب العمال ، و عليه سوف نتناول أولا التصريح بنشاط العمل ، ثم التصريح بالمداخل و الأجور و يدفع الاشتراكات ثانيا .

أولا : التصريح بالنشاط و العمل

سبق القول أن صاحب العمل يقع عليه التزام التصريح بالنشاط من جهة و سوف نوضحه في العنصر الأول ، ثم التزام التصريح بالعمال من جهة أخرى و سنتعرض اليه في العنصر الثاني

1_ التصريح بالنشاط

يلزم كل صاحب عمل بالتوجه إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا قصد التصريح بالنشاط خلال عشرة أيام (10) من بداية هذا النشاط¹. فهذا التصريح هو قيام المكلف بالإعلان عن مزاولة نشاط غير مأجور و تشغيل الغير، لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة خلال 10 أيام من بداية النشاط أو تشغيل الغير و هذه مدة التحسب بالاستناد لرخصة النشاط و التحصيل لدى هيئة الضرائب.

يتم التصريح في استمارة تسلم من طرف مصالح هيئات الضمان الاجتماعي يتضمن التعريف بالمصرح و النشاط الذي يمارسه. فبالنسبة لغير الأجراء، يقع التصريح على عاتق كل شخص يمارس نشاطا حرا غير مأجور سواء كان فردا أو شريكا في شركة.

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

1- التصريح بالعمال

يقع قانونا على عاتق صاحب العمل التصريح بالعمل لهيئة الضمان الاجتماعي و ذلك بتقديم طلب انتساب العمل و من في حكمهم وفق نماذج محددة لهذا الغرض لتقدمها هيئة

الضمان الاجتماعي لأصحاب العمل قصد ترقيةهم في الهيئة ، و يلتزم المكلف بالتصريح بفئات العمل مهما كانت جنسيتهم ، و بكل عامل يمارس في الجزائر عملا مأجورا أو شبه مأجور ، و كذا الممتنون لحساب مستخدم واحد أو أكثر مهما كانت طبيعة العقد أو العلاقة التي تربطهم ومهما كانت طبيعة الأجر و الغرض بالتصريح هو ضمان حقوق العمال و ضمان موارد هيئة الضمان الاجتماعي ، و يحدد القانون أجال التصريح من المكلف في ظرف 10 أيام ابتداء من تاريخ بدأ النشاط أو تشغيل العمال .

أ_ الانتساب التلقائي

في حالة عدم قيام صاحب العمل بطلب انتساب العمال لديه في الآجال التي يحددها القانون ، فإن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية تقوم بعملية الانتساب التلقائي ويمكن أن تعمل أجراء كل التصريحات إذا ما لم تتوفر على المبررات الكافية ، و يتم الانتساب بناء على طلب العامل أو كل ذي مصلحة ممثلا في ذوي الحقوق أو أي شخص آخر ، أو على مبادرة تلقائية من طرف هيئة الضمان الاجتماعي بناء على المراقبة التي يجريها العون المكلف .

هذه المبادرة يقوم بها عون من أعوان هيئة الضمان الاجتماعي تعتمدهم الإدارة الوصية يؤدون اليمن القانوني أمام المحكمة المختصة إقليميا ، ويقوم بتحضير تقرير بما يقوم به من مراقبة ، يحدد فيه ما عاينه من عيوب أو مخالفات و يرسل الى الهيئة لتقوم هذه الأخيرة بالإجراءات المخولة لها قانونا 1.

1_ المادة 19 من القانون 83_14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، ص 1821

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

الانتساب المزدوج

يسمح القانون بالاستفادة من معاشين مختلفين ، أي عملية الانتساب يمكن أن تتعدد بحيث يكون الشخص منخرطا في هئتين للضمان الاجتماعي للأجراء و غير أجراء ، حيث إذا كان

العامل يمارس عملا مأجورا و في نفس الوقت يمارس عملا غير مأجور حتى إذا كان هذا العمل ثانوي ، يجب عليه أن ينتسب إلى هيئة التأمين لغير الأجراء دون أن يمس بالانتساب لهيئة التأمين للأجراء .ويترتب عن عدم تقديم صاحب العمل طلب انتساب العامل لديه في المدة المحددة قانونا غرامة تأخير تقدر ب 500 دج عن كل عامل و إضافة إلى ذلك زيادة تأخير بنسبة 20% عن كل شهر .1

ثانيا التصريح بالمداخيل و الأجور و بدفع الاشتراكات

إضافة إلى التصريح بطبيعة النشاط و بالعمال ، هناك التزامات أخرى تقع على صاحب العمل تتمثل في :التصريح بالمداخل و سوف نتعرض إليها في العنصر الأول بالإضافة إلى التصريح بالأجور و سنتناولها في العنصر الثاني ، كما يلتزم صاحب العمل بدفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي و التي سوف يتم التعرّض لها في العنصر الثالث .

1_ التصريح بالمداخيل

يلتزم أصحاب المهن الحرة بالتصريحات السنوية المعدة من طرف مصالح الضرائب ، لان المدخول السنوي هو الأساس المعتمدة كأصل في حساب نسبة الاشتراك لدى هيئة الضمان الاجتماعي ، و تحدد نسبة الاشتراك ب 15% حسب الأولويات التالية :

1_ المادة 13 من قانون رقم 83_14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، ص1819.

الفصل الثاني :النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

- من الدخل الخاضع للضريبة ، إذا يعتبر الأساس الأول لحساب الاشتراكات المستحقة لهيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء و لا يتجاوز مبلغ الاشتراكات السقف السنوي المقدر ب 08 مرات المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون .

- من رقم الأعمال إذا لم يتسنى تحديد الدخل الخاضع للضريبة و تحسب نية الاشتراك ب 15 من رقم الأعمال الخاضع للضريبة بعنوان تجارة البضائع و 30 من رقم الأعمال بالنسبة للخاضعين للضريبة بعنوان الخدمات .

- وفي حالة تحديد الدخل السنوي الخاضع للضريبة و عدم وجود رقم الأعمال ، فان الأساس لحساب الاشتراكات هو المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ، بحيث يعتبر هذا المبلغ الحد الأدنى لحساب الاشتراكات .

ب_ التصريح بالأجور

يستوجب على صاحب العمل التصريح بالأجور بحسب عدد العمال لديه على النحو التالي:

- فيكون التصريح شهريا إذا كان يشغل عمال من عشرة فأكثر ، و يتم التصريح الشهري خلال 30 يوما التي تلي الشهر .

- ويكون التصريح فصليا اذا كان يشغل أقل من عشرة عمال ، أي من عامل الى تسعة عمال ويتم التصريح الفصلي خلال ثلاثين يوما التي تلي الفصل .

إضافة إلى التصريح الفصلي أو الشهري ، فان صاحب العمل يلزم قانونا بالتصريح السنوي بقائمة من العمال ، أسمائهم و الأجور التي يتقاضونها عقب كل سنة مدنية خلال ثلاثين يوما التي تليها 1

1- المادة 1/14 من قانون 83_14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ص1819.

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

إن عدم التزام صاحب العمل بالتصريح بالأجور يخول قانونا لهيئة الضمان الاجتماعي الحق في تحديد الاشتراكات المستحقة لها بصفة جزافية و مؤقتة و التي تستخلص من التصريح الشهري أو الفصلي أو السنوي ، مضافا إلى ذلك مبلغ الاشتراكات المحددة بصفة مؤقتة بنسبة قدرها 05% .

يترتب عن عدم التصريح بالأجور وفقاً للشروط و الآجال المحددة قانوناً من قبل صاحب العمل دفع غرامة 10% من مبلغ الاشتراكات و يضاف إليها تأخير بنسبة 2% تحسب كذلك من مبلغ الاشتراكات المستحقة.

جـ- التصريح بدفع الاشتراكات

يتم دفع الاشتراكات المستحقة لهيئة الضمان الاجتماعي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وفق ما يلي :

- بالنسبة للعمال غير الأجراء تدفع الاشتراكات سنوياً للذين يمارسون عملاً خاصاً غير مأجور 2، ويمكن لإدارة الضرائب المباشرة أن تقدم لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة المعلومات التي تتضمن أسماء الخاضعين للضريبة و ألقابهم و عناوينهم و عملهم و دخلهم أو رقم أعمالهم وذلك من كل سنة في 31 ديسمبر على الأكثر

أما فيما يتعلق بالعمال الأجراء فيتحكم في اشتراكهم في الضمان الاجتماعي عدد العمال و الأجور المصرح بها ، و يلتزم صاحب العمل بدفع الاشتراكات المستحقة للضمان 1

1- المادة -21-22-15 من القانون رقم 83_14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ص1819.

الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

الاجتماعي الذي يقع على عاتقه قسطه و قسط العامل ، إذا يقع الدفع بصفة واحدة بالنسبة للقسطين مع ذكر أن صاحب العمل يقتطع من أجر العامل القسط المخصص ، ولا يجوز لهذا الأخير الاعتراض على هذا الاقتطاع التي تبرأ ذمة العامل به

يحدد القانون نسب الاشتراك ب 33 %، تحسب من أجر المنصب المصرح به مضافا اليه : قسط التأمين على البطالة الناتجة عن ظرف مفاجئ بنسبة 0.85 %، قسط الوقاية من المخاطر المهنية بسبة 0.13% قسط على العطل المدفوعة الأجر بنسبة 12.21 % أما بالنسبة للفئات الخاصة و التي يتم التصريح بها من طرف صاحب العمل (شبه الأجراء أو من يكون في حكمهم) منهم المعوقين بنسبة 5 % كاشتراك ، و الممتهين بنسبة 2 % كاشتراك و العمل الذين يمارسون عملهم في المنزل 29 كالاشتراك .

يتم دفع هذه الاشتراكات على أساس عدد العمال الذين يشغلهم المستخدم ، وفي حالة ما إذا كان مبلغ الاشتراكات المدفوعة لا يطابق مبلغ الاشتراكات المستحقة يقوم المكلف بإجراء التسوية كل ثلاث أشهر أو كل سنة ، وإذا لم يتم المكلف بهذا الأجراء تقوم به هيئة الضمان الاجتماعي ترتب قانونا عن تخلف المستخدم عن دفع الاشتراكات دفع مبلغ 5% من مبلغ الاشتراكات كغرامة عن التأخير مضافا إليها نسبة 0.15% عن كل يوم تأخير 1 وإذا لم يتم تنفيذ العقوبات التي أصدرتها هيئة الضمان الاجتماعي خلال مهلة ثلاث أشهر ابتداء من اليوم للتبليغ، يحق لها أن تتابع المستخدم قضائيا بدفع المبالغ المستحقة و دفع غرامة تتراوح ما بين 500 و 5000 دج ، كما يحق للهيئة أيضا أن تطالبه قضائيا بتعويض اداءات المستفيد خلال المدة التي لم تدفع فيها الاشتراكات .

1- المادة 17 -23 من القانون رقم 83_14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي 1819 .

الفصل الثاني : النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية

وتتقادم الاداءات المستحقة في مدة 4 سنوات اذا لم يطالب بها مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في المادة 316 من القانون المدني) الخاصة بوجود مانع مبرر شرعا أو عديمة

الأهلية أو حالة الغائبين أو المحكوم عليهم بعقوبات جنائية اذا لم يكن لهم نائب قانوني و تتقدم المؤخرات المستحقة لمعاشات التقاعد و ريع لحوادث العمل و الأمراض المهنية 5 سنوات اذا يطالب بها و تسري أجال التقادم المشار إليها أعلاه ابتداء من وقوع الأثر المنشئ للاستفادة من الاداءات .

تسقط الاعتراضات الصادرة من صاحب العمل أو المؤمن له تعد غير مقبولة عندما لا يبادرها في ظرف الآجال التي ينص عليها 1

كما يتعرض المستخدم لعقوبات جزائية اذا لم يدفع نصيب العامل في اشتراكات الضمان الاجتماعي التي تتمثل في الحبس لمدة تتراوح ما بين 15 يوما و شهرين نافذة و بغرامة قد تصل إلى 1000 دج .

1- واضح فاطمة ، المرجع السابق، ص.79

الخاتمة

يتبين لنا من الدراسة المتعلقة بطب العمل في قانون الصحة الجزائري بأن طب العمل يعتبر حقا مكرسا دستورا و قانونا و تنظيما لكافة العمال و الموظفين في مختلف القطاعات و

بالمقابل بعد التزاما ألقاه المشروع على عاتق الهيئات المستخدمة مهما كانت طبيعتها و حجمها و طريقة تسييرها، ومن ثم تعد مصلحة طب العمل مؤسسة قانونية تطورت تدريجيا إلى غاية إدماجها في السياسة الوطنية للصحة العمومية ونجد هذا جليا في قانون الصحة 18_11 في الفصل الثالث القسم السادس حماية الصحة في وسط العمل المواد 97_98_99_100 كما إن المشروع الجزائري قد استكمل النصوص القانونية و التنظيمية المتعلقة بالرقابة الصحية و الأمن وطب العمل و يأتي على رأس هذه النصوص القانون 07/88 و المرسوم التنفيذي رقم 120/93 و التي اعتبرت طب العمل التزاما بالنسبة للهيئات المستخدمة.

كما تتوفر الجزائر على قاعدة تنظيمية وجدت مقاييس نشاطات طب العمل و ذلك لضمان استفادة العمال من نشاط طب العمل ، كما تتوفر على وسائل الوقاية من الأخطار المهنية وعلى مفتشيه العمل السهر على تطبيق التشريع و التنظيم في مجال شروط العمل غير إن الملاحظ ميدانيا بالرغم من الوسائل القانونية و التنظيمية و الموارد البشرية المتخصصة و الهياكل التي تأخذ على عاتقها مصالح طب العمل فإن الأمر يبقى محدودا إذ لا يمكن لهذه الإحصائيات المصالح أن تعمل بصفة عملية حقيقية و تضمن التكفل الايجابي لصحة العمال و تشير إلى أن عدد الأطباء المتخصصين في طب العمل قليل جدا و باقي الأطباء المؤطرين لنشاط طب العمل هم أطباء عاملون مكلفون ويتركز معظم الاخصائين في المراكز الجامعية مما يقلل من مردود طب العمل ومن خلال استقراء الإحصائيات و الحوصلات السنوية المرسلة إلى وزارة الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات يتبين أن أطباء العمل يركزون فقط على الفحوص الإجبارية كفحص التوظيف ، والفحص الدوري وفحص الغياب المتواصل وفحص استئناف العمل .

وعليه بالرغم من تطور و تنمية طب العمل يبقى غير كافي بالنظر إلى الأهداف التي خطت لها السلطات العمومية رغم الجهود المبذولة من طرف مصالح طب العمل أما فيما يخص حوادث العمل ، الأمراض المهنية فقد اعتبرهما المشروع الجزائري خطرا اجتماعيا ولا بد لها من عناية خاصة على خلاف المخاطر الأخرى ، والتي قد يتعرض لها العامل من خلال القانون 83_13 المتعلق بالحوادث العمل والأمراض المهنية و القوانين السابقة له و الذي يعتبر من

أول القوانين التي سنها بعد الاستقلال مباشرة و رأي أن الحادث الذي يتعرض له العامل بمناسبة أو بسبب العمل بعد حادثا مهنيا فقد تعمد المشرع ليشمل توسيع مجال تطبيق التشريع المتضمن حوادث العمل و الأمراض المهنية متمثل إلى جانب جميع العمال الإجراء بعض النظر عن النشاط أو القطاع الذي ينتمون إليه مما جعل هذا التشريع يتصف بأنه اجتماعي إلى جانب توسيع مجال تطبيق قانون 83_13 من حيث الأشخاص المستفيدين منه ، قام المشرع بتعريف حادث العمل معتمدا على الاجتهاد القضاء الفرنسي حتي لا يترك ، هذه النقطة الحساسة تحت سلطة تقدير القاضي ، وهنا فقد أصاب و أحس صنعا ، لكن يعاب على أخذه شرط الإصابة البدنية لاعتبار حادث عمل ، متجاهلا الإصابة الذهنية و التي يكون لها مفعول سلبي على العامل الضحية .

واستنادا إلى النتائج المتوصل إليها التي كشفت عن نقائص عدة يمكن أن تحد من نشاط طب العمل ، و تقلل من فعاليته يمكن لن ان نقدم التوصيات و الملاحظات التالية:

1- ضرورة إلزام المؤسسات الكبرى و الهامة بإنشاء مصالح طب العمل ، مصلحة مشتركة بين المؤسسات ذات النشاط المشترك بدل إبرام اتفاقيات مع المؤسسات الاستشفائية ، علما انه في ولاية من ولايات الوطن مثلا يتكفل 3 أطباء بحوالي 300 مؤسسة عمومية و خاصة فهل يستطيع هؤلاء الأطباء القيام بدورهم الوقائي داخل هذه المؤسسات.

2- ضرورة توفير طب العمل في قطاع الوظيفة العمومية مثل قطاع التربية الوطنية و الصحة وعمال البلدية....، علما أن مثل هؤلاء العمال لا يخضعون للفحوص الطبية الدورية السنوية فهل معنى ذلك أن مثل هؤلاء غير معرضين للأمراض المهنية.

3- ضرورة توفير الحماية القانونية لأطباء العمل على مستوى مصالح طب العمل ، أي للأطباء الإجراء من تعسف أرباب العمل علما أن القانون رقم 07/88 منح لطبيب العمل حق إخطار مفتش العمل بعد أعذار من صاحب العمل في حالة مخالفته للأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحة و الأمن داخل أماكن العمل ، غير أن أطباء العمل لا يقوموا بمثل هذا الإجراء كون أنهم لا يتمتعون بحماية قانونية.

4-نقص في عدد الأطباء المكلفين بالرقابة و التفتيش الموجودين على مستوى مديريات الصحة بولايات الوطن ،و المعينين بقرار من وزير الصحة،لذا يجب توفير طبيب واحد على الأقل على مستوى كل ولاية ،كامل أن أرباب العمل يجهلون وجود مثل هؤلاء الأطباء من الناحية الميدانية و العملية.

5-مراجعة قائمة الأمراض المهنية بشكل دوري كلما اقتضى المر ذلك علما ان هذه القائمة لم تراجع منذ صدور القرار الوزاري المؤرخ في 05 ماي 1996 المحدد لقائمة الأمراض المهنية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- 1- أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية الجزء الثاني ديوان المطبوعات الجامعية .
- 2- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح القانون العمل الجزائري ، الكتاب الأول مدخل إلى القانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر ، 2009

- 3- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية ، الجزائر 2010.
- 4- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل "علاقات العمل الفردية و الجماعية الطبعة الثانية دار الريحانة للكتاب ، الجزائر 2004.
- 5- بن صاري ياسين ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري دار هومة للنشر الجزائر 2004.
- 6- خليفي عبد الرحمان ، محاضرات في القانون العمل دار العلوم للنشر و التوزيع - الجزائر .
- 7- سماتي الطيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، دار الهدى ، دون طبعة ، الجزائر ، 2013.
- 8- عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر دار الخلدونية ، الجزائر سنة 2005
- 9- ذيب عبد السلام ، قانون العمل و التحولات الاقتصادية ، دار القصبه للنشر ، الجزائر 2003.
- 10- عبد الرحمان بن محمد بن خلدون ، المقدمة ، مطبعة عبد الرحمان لنشر و القران و الكتب الاسلامية ، القاهرة ، مصر ، 1970
- 11- سماتي الطيب ، حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، دار الهدى ، دون طبعة ، الجزائر ، 2013.
- 12-

ب- أطروحات الدكتوراه

- 1- د. فيساح جلول ، التزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري ، أطروحة دكتوراه علوم في الحقوق قسم القانون العام السنة الجامعية 2015،2016 جامعة الجزائر
- 2- د. زارة صالح الواسعة ، المخاطر المضمنة في القانون التأمينات الاجتماعية (دراسة مقارنة بين القانون الخاص ، جامعة

ج-مذكرات الماجستير

- 1- بن رجال أمال حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري مذكرة ماجستير في الحقوق ، فرع عقود و مسؤولية ،جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 2007-2008.
- 2- طحطاح علال ، حوادث العمل من نظرية الأخطار الاجتماعية و قواعد المسؤولية مذكرة ماجستير ، فرع القانون الخاص ، جامعة بن عكنون ، الجزائر ، 2005-2006 .
- 3- قالية فيروز ، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية تاريخ المناقشة 2 ماي 2012 جامعة مولود معمري بتزي وزو .
- 4- الأستاذة لحر سلمى -تحليل أثر تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية محمد الصديق بن يحي جيجل - مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تسير الموارد البشرية ، السنة الجامعية 2012/2013 جامعة قسنطينة .

د-مذكرات الماستير

- 1-يوسف فلوح احمد ، حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستير في العلوم للقانونية و الإدارية ، تخصص القانون الاجتماعي جامعة وهران 2010_2011 .
- 2-بو عبد الله ميلود دواجي ، طب العمل و مسؤولية طبيب ، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون طبي السنة الجامعية 2014-2015، جامعة مستغانم .
- 3- قرواش فاطمة الزهرة، الإطار التنظيمي لطب العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون اجتماعي، جامعة عبد الحميد ابن باديس ، مستغانم 2018_2019.
- 4-واضح فاطمة ، حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص قانون خاص معمق جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم 2013_2014 .
- 5-يحيياوي فطيمة ، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية ، مذكرة التخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء الجزائر 2009 .

هـ-النصوص القانونية:

- 1-الدستور الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07/12/1996 المعدل بالقانون رقم 03/02 المؤرخ في 10/04/2002 و القانون رقم 19/08 المؤرخ في 2008/11/15
- 2- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتعلق بالقانون العام للعامل .
- 3- القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم.
- 4- القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 2 يوليو 1983 جريدة رسمية عدد 28 المعدل و المتمم
- 5- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية المعدل و المتمم .
- 6- القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 28 المعدل و المتمم
- 7- القانون رقم 88/07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل .
- 8- القانون رقم 90/02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم .
- 9- القانون رقم 90/03 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشيه العمل المعدل و المتمم
- 10- القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل و المعدل و المتمم.
- 11- القانون رقم 90/14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم .
- 12- القانون رقم 08/09 المؤرخ في 25/02/2008 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية .

13- القانون رقم 18-11 المؤرخ في شوال عام 1439 الموافق ل 2 يوليو 2018 المتعلق بالصحة .

14- الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 08/06/1966 المتعلق بقانون الإجراءات الجزئية المعدل و المتمم.

15- الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم

16- الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم

17- الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

و- التنظيم

1- المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل.

2- المرسوم التنفيذي رقم 339/91 المؤرخ في 28/09/1991 المتعلق بدفع التعويضات اليومية للتأمين على المرض والولادة و حوادث العمل و الأمراض المهنية

3- المرسوم التنفيذي رقم 276/92 المؤرخ في 06/07/1992 المتعلق بمدونة أخلاقيات الطب .

4- المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل

5- المرسوم التنفيذي رقم 209/96 المؤرخ في 05/06/1996 المحدد لتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و تنظيمه و عمله .

6- المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في 06/07/2005 المتضمن المتفشية العامة للعمل .

7- المرسوم التنفيذي رقم 10/05 المؤرخ في 08/07/2005 المحدد لصلاحيات لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن وتشكيلها .

8- المرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 19/05/2007 المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية و المؤسسات العمومية للصحة الجوارية

- 9- المرسوم التنفيذي رقم 116/09 المؤرخ في 2009/04/07 المحدد الاتفاقيات النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و الأطباء .
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 393/09 المؤرخ في 2009/04/24 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين العاميين في الصحة العمومية .
- 11- المرسوم التنفيذي رقم 394/09 المؤرخ في 2009/11/24 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين العاميين في الصحة العمومية .

05مقدمة:
06كلمة شكر
07الإهداء
8الفصل الأول : ماهية طب العمل والهيئات المكلفة بالرقابة عليه
8المبحث الأول :مفهوم طبيب العمل
9المطلب الأول : تعريف طبيب العمل وأهميته
10أولا :تعريف الطب لغة و اصطلاحا
11ثانيا :تعريف العمل لغة و اصطلاحا
15الفرع الثاني: أهمية طب العمل
15أولا : أهمية طب العمل الاجتماعية
16ثانيا : أهمية طب العمل القانونية و الاقتصادية
17المطلب الثاني : مهام طبيب العمل
18الفرع الأول : صلاحيات طبيب العمل الوقائية
19أولا _ القيام بالفحوصات الطبية الإجبارية
26ثانيا : القيام بالفحوصات الطبية الاختيارية
26ثالثا : الصلاحيات الفرعية لطبيب العمل .
30الفرع الثاني : محدودية المهام العلاجية لطبيب العمل
31الفرع الثالث : التزام الهيئة المستخدمة بتنفيذ آراء طبيب العمل و ملاحظاته
31أولا : الطبيعة القانونية لآراء طبيب العمل و قراراته
34ثانيا : جزاء عدم تنفيذ آراء طبيب العمل .
35المبحث الثاني : إجراءات تنظيم طب العمل والهيئة المكلفة بالرقابة عليه

- 36.....المطلب الأول : إجراءات تنظيم طب العمل
- 36.....الفرع الأول : الالتزام بتنظيم مصلحة طب العمل
- 37.....أولا : الالتزام بإنشاء مصلحة طب العمل
- 40.....ثانيا : أنماط مصلحة طب العمل
- 43.....ثالثا شروط ممارسة نشاط طب العمل
- 45.....الفرع الثاني : تمويل مصلحة طب العمل و مقاييسها
- 45.....أولا : تمويل مصلحة طب العمل
- 46.....ثانيا : مقاييس مصلحة طب العمل
- 48.....المطلب الثاني : الهيئة المكلفة بالرقابة على طب العمل
- 49.....الفرع الأول : مفتش العمل و طبيب العمل المفتش
- 49.....أولا : اختصاصات مفتشي العمل و طبيب العمل المفتش
- 53.....ثانيا : طرق إبلاغ مفتش العمل و طبيب العمل المفتش
- 57.....ثالثا :الإجراءات المتخذة من الوالي او رئيس البلدية
- 57.....الفرع الثالث : رقابة القضاء على نشاط طب العمل
- 57.....أولا رقابة القضاء الاجتماعي
- 59.....ثانيا: رقابة القضاء الجزائي
- 64.....الفصل الثاني: النظام القانوني لحوادث العمل و الأمراض المهنية
- 65.....المبحث الأول : مفهوم حوادث العمل و الأمراض المهنية
- 65.....المطلب الأول : مفهوم حوادث العمل
- 66.....الفرع الأول : التعريف بحادث العمل و الشروط الواجب توفرها فيه
- 66.....أولا : تعريف حادث العمل

- 68..... ثانيا : الشروط الواجب توفرها في حادث العمل
- 72..... الفرع الثاني : أنواع حوادث العمل
- 73..... أولا: الحادث في مكان العمل
- 75..... ثانيا : حادث المسار
- 77..... ثالثا : أنواع أخرى لحوادث العمل
- 79..... المطلب الثاني: مفهوم الأمراض المهنية
- 80..... الفرع الأول: تعريف المرض المهني
- 84..... أولا : التمييز بين المرض المهني و حادث العمل
- 85..... ثانيا :التمييز المرض المهني و المرض العادي
- 87..... المبحث الثاني : الإجراءات المتبعة في مجال الضمان الاجتماعي
- 87..... المطلب الأول : إجراءات إثبات حادث العمل و المرض المهني و حادث المسار
- 88..... الفرع الأول : إجراءات إثبات حادث العمل
- 88..... أولا إلزامية التصريح بحادث العمل
- 91..... ثانيا: الفصل في الطابع المهني للحادث
- 93..... ثالثا : معاينة الإصابات (المعاينة الطبية)
- 94..... رابعا : إثبات حادث العامل
- 95..... الفرع الثاني : إجراءات إثبات المرض المهني و حادث المسار
- 95..... أولا : إجراءات إثبات المرض المهني
- 97..... ثانيا: إجراءات إثبات حادث المسار
- 101..... المطلب الثاني : الاداءات و الإجراءات تحصيلها
- 101..... الفرع الأول : الاداءات المقررة قانونا في مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية....

101	أولا : الاداءات العينة
103	ثانيا : الاداءات النقدية
108	الفرع الثاني : إجراءات تحصيل الاداءات
109	أولا : التصريح بالنشاط و العمل
111	ثانيا التصريح بالمداخيل و الأجور و بدفع الاشتراكات
115	الخاتمة
118	قائمة المراجع