

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -
كلية الحقــــــــــــــــوق
مدرسة الدكتوراه " القانون الأساسي والعلوم السياسية "



الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون

فرع: قانون المسؤولية المهنية

تحت إشراف الأستاذ:

بوبشير محند أمقران

من إعداد الطالبة :

قالية فيروز

لجنة المناقشة:

د/ تاجر محمد، أستاذ محاضر "أ"، جامعة مولود معمري تيزي وزورئيسا

د/ بوبشير محند أمقران، أستاذ محاضر "أ"، جامعة مولود معمري تيزي وزومقرر

د/ اقلولي ولد رابح صفية، أستاذة محاضرة " أ"، جامعة مولود معمري تيزي وزو.....ممتحنا

تاريخ المناقشة: 02 ماي 2012

علمة شكر

أحمد الله العظيم أن وفقني لإتمام هذا العمل العلمي، فله سبحانه وتعالى الحمد والمنة. وسلاما على سيد الخلق القائل فيما معناه " لا يشكر الله من لا يشكر الناس" وانطلاقا من هذا التوجيه النبوي الكريم، أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى الأستاذ "بوشير محمد أمقران" الذي شرفني بقبوله الإشراف على هذه الرسالة فأفاض عليّ بعلمه ووقته وجهده، ولم يبخل عليّ بنصيحة أو معلومة، حتى يرى هذا العمل النور.

كما يسعدني أن أتقدم بالشكر إلى لجنة المناقشة لتفضل سيادتكما بقبول مناقشة هذه الرسالة وتقديرها، زادني فخرا وشرفا.

وأخيرا أتقدم بالشكر إلى كل من مد لي يدا بيضاء أذكرها فأشكرها، والذي والدتي، إخوتي، وزملائي.

كلمة الطالبة،

ولرب نازلةٍ يضيق لها الفتى ذرعاً وعند الله منها المخرج

ضاقت فلما استحكمت حلقاتها فرجت وكنت أظنها لا تفرج

(الإمام الشافعي)

الإهداء:

أهدي هذا العمل إلى روح الفقيد:

محاذل محمد تاري

الذي خطفه الموت منا في عمر الزهور من ربيع 2010

وَأدعو الله العزيز القدير أن يتغمده برحمته، ويدخله جناته

الواسعة ورجائي من كل شخص يطلع على هذه الرسالة

أو يستفيد منها أن يدعو له بالرحمة والمغفرة.

" إنا لله وإنا إليه راجعون "

فيروز

فالية

قائمة أهم المختصرات :

أولا باللغة العربية :

م ق : المجلة القضائية

غ إ : الغرفة الاجتماعية

غ م : الغرفة المدنية

غ ج : الغرفة الجزائية

ع : عدد

ق م : القانون المدني

ق أ : قانون الأسرة

ق إ م إ : قانون الإجراءات المدنية والإدارية

ج : جزء

ج ر : جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية

ط : طبعة

د.ت.ن : دون تاريخ نشر

د.د.ن : دون دار نشر

ص : صفحة

ثانيا : باللغة الفرنسية :

- **L.G.D.J:** Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence.
- **N°:** Numéro
- **P:** Page
- **Op. cit:** Ouvrage cité
- **R.A.S.J.E.P:** Revue Algérienne des Sciences Juridiques Economiques et Politiques
- **O.P.U :** Office des Publications Universitaires
- **Cass :** Cassation
- **Soc :** Sociale

مقدمة:

سعى الإنسان منذ العصور القديمة لكفالة بقائه وعيشه، وذلك بضمان الموارد اللازمة والكفيلة التي تسمح له بتحقيق هذا الهدف الذي كان يقتصر على الحياة اليومية فقط دون أن يتعداه إلى التفكير في المستقبل. وقد صارح الإنسان الطبيعة في البداية لاقتناء الرزق، لكن لقناعته بعدم كفايتها في توفير متطلباته والتفكير الدائم في التغير والبحث عن الأفضل، ساهم في ظهور فكرة العمل أين أصبح بإمكان كل شخص ممارسته، سواء بمجهوده العقلي أو بمجهوده العضلي مقابل أجر.

كما حث ديننا الحنيف على العمل، ومن أدلة ذلك قوله تعالى: " هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور"¹، وقول الرسول (ص): "من بات كالا من عمل يده، بات مغفورا له." والشواهد كثيرة على ذلك.

وأداء العمل رهين بالقدرة على بذل الجهد البدني والذهني، وهما عرضة للانتقاص أو الزوال بسبب العجز الكلي أو الجزئي أو الموت، نتيجة الإصابات التي تعترضه أثناء تأدية العمل أو بسببه، الأمر الذي يجعل العامل في قلق دائم خوفا من تحقق الإصابة، خاصة أن العمل أضحت تسيطر عليه التكنولوجيات الحديثة.

ويكشف التقدم العلمي والتقني كل يوم عن أساليب صناعية جديدة ، ولا يمكن لأي شخص أن ينكر ما حقته الدول من تطور وتقدم في عدة مجالات بفضل الثورة الصناعية. إلا أنها جرت في أذبالها العديد من المخاطر التي برزت بشكل كبير على العامل، وتعتبر الأفكار السائدة آنذاك هذا الوضع خطرا من أخطار المهنة يتعين على العامل مواجهته²، من خلال الأجر الذي يحصل عليه.

ولم يكن العامل قادرا على أن يطالب رب العمل بالتعويض عن إصابات العمل إلا إذا استند إلى القواعد العامة، ويؤسس دعواه على المسؤولية التقصيرية فيكون حينها ملزما بإثبات خطأ من جانب رب العمل أو إهماله.

¹ الآية رقم 15 من سورة الملك .

² حسين عبد الطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، د.ت.ن، ص 39.

يصعب على العامل إثبات خطأ رب العمل، إن لم نقل إنه مستحيل، ولا يحق له مطالبة رب العمل بتعويض الأضرار التي قد تحدث له بسبب قوة قاهرة أو سبب أجنبي، أو التي تتحقق بسبب إهمال أو تعب العامل، إذ اثبت الواقع أن معظم الإصابات تحدث بعد ساعات طويلة من العمل.

تستبعد هذه الحالات من التعويض لعدم وجود خطأ من صاحب العمل أو استحالة نسبته إليه، وبالتالي يوجد عمال يصابون بأخطار مهنية في غياب الحماية المقررة لهم وقد أدى هذا الأمر إلى هجر نظرية المسؤولية التقصيرية القائمة على أساس إثبات الخطأ، لأنها لم تحقق الهدف المرجو منها. وكانت سببا في ظهور نظرية جديدة هي " المسؤولية العقدية"¹. وتستند هذه الأخيرة إلى العقد الموجود بين العامل ورب العمل الذي يحمل ضمنا التزام بسلامة العامل، وحدث الضرر دليل على أن رب العمل لم يحم بواجبه. فبمجرد عدم تحقق السلامة كنتيجة يلزم رب العمل بالتعويض.

ولكن عجزت هذه النظرية عن التكفل بالعامل الذي تعرض للضرر بسبب إهماله، وبهذا أصبحت النظريتان تشتركان في قصور الحماية التي تقدمانها، وبقاء فئة من العمال المصابين بأخطار مهنية دون حماية، خاصة إذا كانت الإصابة خطيرة بدرجة يبعد فيها العامل عن منصبه، وما يترتب عن ذلك من فقدان مصدر رزقه.

والنتيجة المتوصل إليها أن القواعد العامة للمسؤولية المدنية لن تكون قادرة على التكفل بالعمال، حتى ولو حاول رجال القانون تطويرها وتكييفها، لأن العمل بها خلف مجموعة من المشاكل مست عدة جوانب، أهمها الجانب الاجتماعي لوجود مجموعة من العمال العاجزين، أو مجموعة من الأشخاص المحرومين من معيولهم في حال وفاة العامل.

برزت نتائج الأخطار المهنية بشدة، ما جعل مسألة الحماية أمرا حتميا يتطلب حلا سريعا لها، نظرا للجهود الكبيرة التي تبذلها الطبقة العاملة لتتماشى مع التطور الذي تعرفه الدول في المجال الصناعي خاصة.

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 41.

ولم تقتصر المطالبة بالحماية على الفكر القانوني فقط، وإنما كان للضغوطات الممارسة من طرف النقابات وممثلي العمال التي تجسدت في الإضرابات والاعتصامات دوراً هائلاً في حمل الدول على وضع قوانين خاصة بالضمان الاجتماعي، وذلك لتوفير الحماية الكاملة للعامل من المخاطر التي تترصد به أثناء حياته المهنية أو بعد نهاية علاقة العمل، وقد أبرمت عدة اتفاقات على المستوى الدولي تنص على مجموعة من المخاطر الواجب توافرها والنص عليها في جميع التشريعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي. بذلك أصبح هذا القانون منظومة قانونية وهيكلية قائمة بذاتها تحكمها قوانين وأنظمة وآليات خاصة بها، مستقلة إلى حد بعيد عن المنظومة التي تخضع لها علاقات العمل الفردية والجماعية.

إذا كان النظام الجديد للضمان الاجتماعي قد دخل فرنسا سنة 1945، إلا أنه لم يطبق في الجزائر إلا في سنة 1949، بعد ضغط الفئة المثقفة من العمال ورفضها للسياسة التي كانت منتهجة من طرف المستعمر القائمة على سلب حقوق العمال وجعل الاقتصاد تابعا لها، لكن هذا التطبيق الاضطراري جعله يأخذ طابعا استعماريا يستند إلى التقسيم من حيث القطاعات التي يشملها، والتميز بين العمال¹.

أما بعد الاستقلال، فقد تميز هذا النظام بالقصور والغموض، وكان يتعين تغييره حتى يتماشى مع المعايير التي كانت سائدة آنذاك، ومع المعايير التي جاءت بها منظمة العمل الدولية التي اهتمت كثيرا بهذا المجال وجعلته من أولوياتها. وقد راعت إضفاء الطابع الإنساني على الحماية، فأصدرت عدة اتفاقيات تبين للسلطات الوطنية السياسات التي يجب إتباعها لمنع وقوع الخطر والاهتمام بصحة وحياة العامل²، كي يتسنى له

¹ DJEBLI, Accidents du travail et maladies professionnelles, (Historique) Série Education ouvrière, Thèmes sur les risques professionnels dans le secteur minier et leur prévention dans les pays africains, Organisation arabe du travail, Institut arabe d'éducation ouvrière et de recherches sur le travail d'Alger, 1991, p 77.

² محمود سالم، التزامات صاحب العمل بحماية العمال من حوادث العمل، مجلة العامل الكويتية، 7 سبتمبر 2009

أداء عمله على الوجه المطلوب، وبذلك ينتفي شرط تلازم الحادث والإصابة والمرض بالعمل.

وحتى لا ينفر العامل من العمل باعتباره أساس حياة الناس والمجتمع، به يمكن تحقيق استمرارهم واستقرارهم، يجب أن يكون لائقاً ومأموناً يتيح لهم الإنتاج بمستويات عالية، ويضمن سلامتهم وصحتهم، في ظل الارتفاع الملحوظ المتزايد للأخطار المهنية التي أضحت هاجسا للعمال، الأمر الذي يستدعي تبين نطاق الحماية المقررة للعامل. وهو الأمر الذي عملت الجزائر على تحقيقه، إيماناً بالدور الذي يمكن أن تحققه الحماية الاجتماعية في جميع المجالات، فقد أصبحت تهتم بتطوير الضمان الاجتماعي وجعلته من أولوياتها سواء من خلال الأجهزة القائمة به، أو من الجانب التشريعي¹.

إن الاهتمام بالحماية يجعل مجالها واسعا وأجهزتها متنوعة، يشعر بها العامل أثناء تأديته للعمل، حتى قبل وقوع الخطر المهني، أو في حالة عدم حدوثه أصلا في الفترة السابقة لوقوع الخطر المهني (الفصل الأول)، لتمتد إلى الفترة التي تلي وقوعه حيث يصبح التكفل بالعامل أو ذوي حقوقه أمرا محتملا، لتحقيق بذلك الحماية القانونية الغرض الذي تقررت من أجله (الفصل الثاني).

¹ DJEBLI, op.cit ; p 79 et 80.

الفصل الأول: الحماية القانونية

للعامل

قبل وقوع الخطر المهني

اختلفت وتتنوع التسميات التي تطلق على العامل بين أجير، وخادم وشغل ومستخدم. وهو ذلك الشخص الطبيعي الذي يؤدي عملا يدويا أو فكريا لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعى المستخدم أو الهيئة المستخدمة، مقابل مرتب في إطار التنظيم¹، كما أن هناك فئات ينطبق عليها التعريف السابق، إلا أنها استثيت من مجال تطبيق قانون العمل لاعتبارات مهنية خاصة بهذه الوظائف.

يتمتع طرفا علاقة العمل (الأجير والمستخدم) بحقوق والتزامات متبادلة يحددها القانون، فالعامل يخضع لعلاقة التبعية التي تلزمه بتأدية العمل والخضوع لأوامر وتوجيهات رب العمل ويتعرض للمساءلة في حالة الإخلال بالتزاماته.

وتقديم العمل على الوجه المناسب رهين بالقدرة على بذل الجهد البدني والذهني وهما عرضة للانقاص أو الزوال، فالعامل غير قادر على المحافظة عليهما في ظل تزايد التكنولوجيا الحديثة، وتسارع التقدم العلمي والتقني الذي يكشف كل يوم عن أساليب جديدة تحمل في طياتها مخاطر عديدة، تمس العامل بالدرجة الأولى باعتباره أكثر اتصالا ببيئة العمل، الأمر الذي استدعى تدخل التشريعات من أجل ضمان الحماية للعامل قبل وقوع الخطر المهني.

تقررت حماية العامل في البداية بإلزام رب العمل بالتصريح بكل العمال الذين يزاولون نشاطهم بالمؤسسة، وتأمينهم من كل الأخطار المتصلة بمهنتهم، وكان ذلك بداية من الحوادث التي تقع في مكان العمل أو بسببه (حوادث العمل)، لتمتد إلى خطر آخر لا يقل أهمية عنه، وهي الأمراض المهنية الذي قد تظهر في فترات العمل أو بعدها (المبحث الأول).

ويقتصر دور العامل على تكيف إصابته مع ما هو منصوص عليه قانونا، وبما أن هذه الحماية لا تساهم في منع وقوع الخطر المهني، فقد سعت معظم التشريعات لتوفير حماية أكثر للعامل، هذه الأخيرة تأخذ طابعا وقائيا.

¹ المادة 2 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل (ج ر 17) معدل ومتمم بالقانون رقم 29- مؤرخ في 1991/12/21 ج ر (68)، ومتمم بالمرسوم التشريعي رقم 4-03 مؤرخ في 1994/04/11 ج ر (20)، ومعدل ومتمم بالأمر رقم 96-21 مؤرخ في 1997/7/9 ج ر (43).

الحل الوقائي يضيف على الحماية الطابع الإنساني، ويتمثل في حماية صحة العامل والرغبة في المحافظة عليها في أعلى درجات الرفاهية البدنية، والنفسية والاجتماعية بمنع الانحرافات الصحية التي قد تلحق العامل من ظروف العمل. لا تكون الإجراءات الوقائية ذات فعالية، إلا إذا تدخل المشرع وحدد الجهات المسؤولة عن تطبيقها، وبين مهامها في هذا المجال (المبحث الثاني).

المبحث الأول

التحديد المسبق للأخطار المهددة للعامل

إن حاجة العامل إلى ضمان موارد تسمح له بالعيش تجعله أحيانا ملزما بالقيام بأي عمل مهما يكن قطاع النشاط الذي ينتمي إليه، ما دام أنه يوفر له الأجر الذي يعتبر مصدر رزقه. ويرتبط حصوله عليه ببذل جهد بدني وذهني ونفسي، لتنفيذه على أكمل وجه، لكنه في مقابل ذلك يحاول تجنب أي إصابة قد تحرمه من مزاولة نشاطه أو تقضي على حياته، خاصة مع تزايد حوادث العمل نتيجة لاستعمال الآلة والمواد الخطيرة بحجة مقتضيات التكنولوجيا¹. وهو ما فرض على المشرع التدخل لمواجهة الأخطار المهددة للعامل بما يتماشى مع التقدم العلمي، مما استلزم منه بداية تحديد الإصابات التي تدخل في نطاق الأخطار المهنية التي تتكفل بها مصالح الضمان الاجتماعي، وما على العامل إلا تكيف إصابته مع ما هو وارد في نصوص القانون. وقد كانت البداية بالإصابات التي تقع للعامل أثناء أو بسبب العمل متى توافرت فيها العناصر المحددة مسبقا، وتعرف هذه الإصابات بحوادث العمل (المطلب الأول). لكن التكفل بالعامل المصاب بحادث العمل لم يكن كافيا لتوفير الحماية لكل العمال، لوجود بعض الأخطار التي تختلف عن حوادث العمل في كثير من الجوانب ولا تماثلها إلا في الاتصال بالعمل، سواء من حيث محيط العمل السيئ أو البيئة غير المناسبة التي يقضي فيها العامل فترة ممارسة نشاطه، بالإضافة إلى المواد الضارة

¹ ورد في التقرير الصادر عن منظمة العمل الدولية أن هذه الأخيرة استنكرت الواقع الذي أدى إلى تزايد ضحايا حوادث العمل، ليصل إلى 270 مليون عامل، إضافة إلى 160 مليون مصاب بالأمراض المهنية، أما الوفيات فتجاوزت 2 مليوني (2) عامل سنويا، فالعمل يقتل يوميا خمسة (5) آلاف شخص، والحقيقة التي أكدها التقرير أن هذه الأرقام أدنى من الحقيقة. نقلا عن مقال تحت عنوان "الموت في العمل"، le monde diplomatique ، يونيو

2003: www.mondiploar.com

-Enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et liste des maladies professionnelles, Conférence internationale du travail, Bureau international du travail, Genève, 2002, p 2.

المستعملة في أداء العمل، وهي عوامل تؤدي إلى الإصابة بالأمراض المهنية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حوادث العمل.

يشهد مكان العمل بمعناه الواسع وقوع العديد من الحوادث. ذلك أن وجود الأخطار وتحقيقها كظاهرة اجتماعية لا يرتبط فقط بالمشاكل الفنية للإنتاج أو وسائله وإنما يرتبط أيضا بتدخل العامل الإنساني في عملية الإنتاج وضرورته.

ومن بين هذه الأسباب المتصلة بالعامل، الإهمال أو نقص اللياقة البدنية، وقد أثبتت الدراسات أن معظم الحوادث التي تتصل بسلوك العامل تقع في آخر فترات العمل حين يكون العامل متعبا، أو حين يشعر بالملل بعد قضاء ساعات طويلة فيه، كما قد يكون سبب حادث العمل هو التعامل الخاطئ مع الآلة، سواء لجهله طريقة العمل بها أو عدم تفانيه.

قد تخرج أسباب حوادث العمل عن نطاق العامل، فقد تتصل ببيئة العمل مثل عدم توفر النظام والترتيب في مكان العمل، أو باستعمال أجهزة ومعدات معيبة أو غير مطابقة للمقاييس والمعايير الدولية المعتمدة.

وإن كانت الأسباب التي تؤدي إلى حدوث الإصابات متعددة، إلا أن التشريعات لا تهتم كثيرا بها مادامت النتيجة واحدة، فهي تأخذ بعين الاعتبار الضرر الواقع على العامل باعتباره محور وهدف الحماية، لضرورة مراعاة الطابع الإنساني الذي يقتضي منح الأولوية للإنسان على حساب الخسائر المادية. ولكن يلاحظ أن العامل لا يستفيد من الحماية المقررة لحوادث العمل إلا إذا تمكن من تكيف إصابته مع مفهوم حادث العمل (الفرع الأول).

إن كان تكيف الإصابة مع حادث العمل يكفي من الناحية النظرية للحصول على الحماية، فإنه يجب أن يقع ضمن الحالات المحددة قانونا، ولضمان استفادة أكبر عدد من العمال ووسع في مفهوم مكان العمل، وباعتبار أن العامل يكون في مركز ضعيف لا يسمح له بالحصول على حقوقه لصعوبة الإثبات، أفاده المشرع بقرينة يمكن له أن يستفيد منها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم حادث العمل.

كفل المشرع حماية اجتماعية للعامل الذي تلحق به إصابة عمل، لما تلحقه من أضرار به وبحيائه، بغض النظر عن أسبابه أو الجوانب التي تظهر فيها، فالتأثير المرادف لها يكون دائما سلبيا، سواء تعلق بالعامل من حيث أداء مهامه مستقبلا، أو تعلق بذوي حقوقه في حال وفاته، لكن قبل أن تنسب الإصابة إلى العمل يجب أن تتطابق مع التعريف المقدم لحادث العمل، هذا من جهة ومن جهة أخرى أن تحوي الإصابة العناصر التي اشترطها المشرع، بهذا يسهل معرفة القانون الذي سيتكفل بتعويض العامل.

أولاً: تعريف حادث العمل.

بموجب القانون رقم 83-13 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-19¹ المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، تم تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما يكن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، وتشمل التغطية الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل وبسببه.

وقد عرف المشرع الجزائري² حادث عمل على أنه: "كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في نطاق علاقة العمل".

و"يعتبر كحادث عمل، الحادث الواقع أثناء:

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

- ممارسة عهدة انتخابية، أو بمناسبة ممارستها.

- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.³

كما يعتبر أيضا كحادث عمل، حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا

الحادث الواقع أثناء:

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

¹ قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02/07/1983، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية (ج ر 28)، معدل ومتمم بموجب أمر رقم 96-19 مؤرخ في 06/07/1996 (ج ر 42).

² المادة 6 من قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

³ المادة 7 المعدلة بالمادة 2 من أمر رقم 96-19، مرجع سابق.

- القيام بعمل متفان للصالح العام، أم لإنقاذ شخص معرض للهلاك.¹ وعليه يمكن أن يكون الحادث خارج مكان العمل²، حين يطرأ أثناء ممارسة العامل لمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل، فهو في هذا الوضع تحت سلطة المستخدم، وانتقل بأمر منه لتحقيق أهداف وحاجيات المؤسسة، أما إذا استغل المهمة لتحقيق أغراضه الخاصة وتعرض لإصابة فلا تعتبر حادث عمل.³ كما يأخذ حكم حادث عمل، تلك الحوادث التي تقع أثناء المسافة التي يقطعها العامل للذهاب إلى عمله أو الإياب منه (أي حين انتقاله من مكان العمل ومكان الإقامة) لكن هذه الاستفادة متوقفة على شرطين، وهما عدم حصول توقف أو انحراف⁴.

وسع المشرع في مجال حوادث عمل، لتشمل الحالات التي لا يكون فيها المعني مؤمنا له اجتماعيا.⁵ و قدم العديد من النصوص التي يبين فيها الحالات التي تأخذ حكم حوادث العمل، إلا أننا لا نستطيع الوصول من خلالها إلى تعريف دقيق لحادث العمل فالمشرع بهذا قد حذا حذو المشرع الفرنسي (المرسوم المؤرخ في 27/09/1958)⁶.

1 المادة 08 من القانون رقم 83-13، معدلة بالمادة 3 من أمر رقم 96-19، مرجع سابق.

2 المادة 7 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

³ Cass soc. du 19/07/2001 " Le salarié, victime d'un accident au cours d'une mission, adroit à la protection prévue par l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf la possibilité pour l'employeur ou la caisse de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu la mission pour un motif personnel " .

نقلا عن حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل- دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي-

مذكرة لنيل درجة الماجستير في الحقوق، القاهرة، 2010، ص 105

⁴ المادة 12 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

⁵ المادة 08 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

⁶ العجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 130.

ونفس الأمر الذي سارت عليه معظم التشريعات¹.

تجدر الإشارة أن الاتفاقيات الدولية لم تعرف حادث العمل رغم اهتمامها بحماية العمال، لنجد مثلاً منظمة العمل الدولية منذ نشأتها قد أقرت عدة نصوص في هذا المجال، نذكر على سبيل المثال ما جاء به المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية 1921 الاتفاقية رقم 12 الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل في مجال الزراعة، ثم اتفاقية رقم 102 عام 1952 بشأن المستوى الأدنى للضمان الاجتماعي².

ويرجع سبب عدم تعريفها لحادث العمل لصعوبته، لذا تركت هذه المهمة للتشريع الداخلي لكل دولة، كما أن تعريف حادث العمل كان من ضمن اهتمامات الفقه، هذا الأخير وإن تباينت الصيغ وأسلوب التعبير التي جاء بها، إلا أنه ارتكز في تعريفه على العناصر التي جاء بها المشرع الجزائري، سنذكر البعض منها على سبيل المثال. فهناك من عرفه : << هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهمما كان السبب وفي كل الحالات التي يكون العامل خاضعاً لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجياً، يلحق أضراراً جسمية بجسم العامل ويحدث فجأة >>³. ويعرف أيضاً بأنه: << كل واقعة تسبب مساساً بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي تتميز بقدر من المفاجأة والمقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أذى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية و الوفاة...>>⁴ في حين يفضل بعض الفقه⁵ أن يقتدي بالتشريع، ويعرف الحادث باجتماع العناصر المكونة له وهي:

¹ نذكر على سبيل المثال التشريع السعودي و التشريع العراقي، موسوعة التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، ج1 منظمة العمل العربي، مكتب العمل العربي، مطابع جامعة الدول العربية، 1994 ص 192 و 337.

- فضل تشريع التأمينات الاجتماعية الليبي تعريف حادث العمل في نص المادة 37، ثم خصص المادة 38 لشروط إصابة العمل والملاحظ أن التعريف المقدم يبين حالات وقوع حوادث العمل فقط، نفس المرجع ص 520.

² محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، 1972، ص 52.

³ Dominique GRANDGUILLOT, Droit du travail et de la sécurité sociale, 9^{ème} édition Paris, 2006, p 254.

⁴ محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص 52.

⁵ Louis MELENNEC, La réparation des accidents du travail, Paris 1977, p 1.

* أن تكون هناك واقعة تسبب خسارة (أي وجود حادث).

* أن تظهر الخسارة في جسم العامل.

* وجود رابطة سببية بين الحادث أو الإصابة.

* أن تكون الإصابة من جراء العمل أو بمناسبته.

يهتم القاضي لمعرفة تعريف حادث العمل حينما يكون بصدد الفصل في بعض النزاعات التي يتمسك فيها أحد طرفي النزاع بتكليف الإصابة التي تعرض لها بحادث عمل، فهنا القضاء غير ملزم بتقديم تعريف لحادث العمل فدوره يقتصر على الوقائع المعروضة أمامه لبحث مدى توافر عناصر حادث العمل التي تتطابق مع ما هو مقدم من طرف المشرع، وفي حال خروجه عن نص القانون سيعرض قراره للنقض.

ومن خلال كل ما سبق تقديمه من تعريفات، نجد أنها وإن اختلفت في بعض الصيغ، إلا أنها كانت تنصب في مجال واحد، وهو التعريف من خلال عناصر حادث العمل، وهو ذات الأمر الذي سمح لنا باقتراح التعريف التالي:

>> حادث العمل هو أي إصابة تمس جسم العامل وتلحق به أضراراً، سواء كانت خارجية مثل الكسور أو داخلية مثل القوى العقلية، كما قد تؤدي به إلى الوفاة على أن يتصف هذا الحادث بالمفاجأة، ويكون نتيجة سبب خارجي يحدث في الفترة التي يرتبط فيها العامل بعمل مدفوع الأجر، ويكون خاضعاً لسلطة رب العمل>>.

ثانياً: عناصر حادث العمل الموجب للحماية.

بغض النظر عن التقسيم الفقهي لحادث العمل، بين مفهوم ضيق ومفهوم واسع فالمهم فيه أن يشتمل على عناصر ضرورية حتى يكيف على أنه حادث عمل يتمتع فيه العامل بالحماية، وهل يعد وجود إحداها كافياً لاعتبار الإصابة حادث عمل، أم أنه يقتضي توفرها مجتمعة.

1 - الإصابة البدنية:

الأثر الذي يترتب عليه الحادث هو ظهور نتيجة معينة على جسم العامل، أي ضرر جسماني ويعرف هذا الأخير على أنه >> هو كل مساس بجسم الإنسان كالجروح والكسور وفقد الوعي، القوى العقلية...>>¹.

¹ محمد مجدي البتيتي، التشريعات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص 312.

فمصطلح الجسم يؤخذ بمعناه الواسع، حيث يشمل الجسم ككل خارجيا أو داخليا ويستوي أن يكون عضويا أو نفسيا، بغض النظر عن عمقه أو سطحيته¹. وعليه يستبعد من مجال الحماية الضرر المالي الذي قد يتعرض له العامل بسبب الإصابة، كتحطم سيارته أو بعض الأجهزة الخاصة به مثل الهاتف المحمول الكمبيوتر... ولا يقتصر الاستثناء على الضرر المالي فقط، بل يمتد إلى الضرر المعنوي أيضا.

ويعرف هذا الأخير على أنه >> ما يصيب الإنسان في عاطفته أو شرفه أو كرامته، فهو كل مساس بالناحية النفسية للإنسان دون أن يسبب له خسارة مالية <<². إن إصابة العامل بضرر معنوي أو مالي لا يعطي للحادث الصفة المهنية علما أنه بالإمكان تعويضهما إما بتكليف الحادث أنه حادث مرور، أو بالرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية التي تسمح بتعويض الضرر المالي والأدبي³.

2- يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية:

يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية أي أن يكون السبب الذي أدى إلى وقوع الحادث أجنبيا عن التكوين العضوي للمصاب أي خارج عن جسم العامل، فبمجرد أن يتحقق الضرر بسبب العامل انتفى عنه وصف حادث العمل وهو ما أكدته المادة 06 من قانون 83-13.

إن وفاة العامل إثر اشتغاله في جو شديد الحرارة وتحت شمس محرقة يعتبر حادث عمل، لأن ضربة الشمس فعل خارجي⁴، ويعتبر حادث عمل تعرض العامل لصدمة نفسية أو عصبية إثر اعتداء شخص عليه، أو اعتداء حيوانات⁵.

¹ محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية، الإسكندرية، 2003، ص 239.

² محمود جلال حمزة، العمل غير المشروع باعتباره مصدرا للالتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص 98.

³ مصطفى جمال، حمدي عبد الرحمان، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1974، ص 185.

⁴ عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية و التطبيقات العملية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998، ص 635 و 654.

⁵ محمد مجدي البتيتي، مرجع سابق، ص 312.

فلا يشترط أن يكون الأصل الخارجي مادياً بل قد يكون معنوياً، فالوفاة نتيجة الخوف والفرع من رؤية الحريق تعتبر حادث عمل، رغم عدم تعرضه للاختناق فالأصل الخارجي هنا هو الحريق¹.

3- توفر صفة المفاجأة في الحادث:

المقصود بهذا الشرط أن يكون الفعل الضار قد وقع بغتة وفي فترة قصيرة، أو بمعنى آخر أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل، وقد انتاب الجسم بصورة فجائية، بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكل دقة وفي المكان بحصر المحل الذي وقعت فيه بالضبط²، حتى تأخذ الإصابة وصف حادث عمل³. أما إذا لم نتمكن من تحديد وقت بدء الفعل ووقت نهايته، فإن الفعل لا يعد حادث عمل.

والفعل المفاجئ يمكن أن يكون إيجابياً مثل سقوط العامل من مكان مرتفع أو اصطدامه بآلة حادة...، كما يمكن أن يكون سلبياً، فيتحقق بالامتناع أو الترك مثل عدم توصيل الهواء النقي أو الأكسجين إلى عمال المناجم أو الغواصين في الماء مما يؤدي إلى وقوع الحادث⁴.

ويلاحظ أن عنصر المفاجأة يتعلق بالفعل الضار المسبب للحادث، بغض النظر عن سرعته أو بطء ظهور أثره، والمفاجأة تتصل بالفعل المنشئ للضرر وعدم استغراق الحادث سوى وقت قصير جداً، لأن التعرض المستمر لمؤثرات مسببة للضرر تؤدي إلى الإصابة بمرض مهني وليس بحادث عمل فمعيار المفاجأة هو أساس التفرقة بينهما⁵.

¹ حسن بن عطية الحربي، مرجع سابق، ص 120.

² عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 1998، ص 122.

³ Cass.Soc.No1543du 26/06/1980، مأخوذ عن حسن بن عطية الحربي، مرجع سابق، ص 119.

⁴ السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996، ص 413.

⁵ عوني محمود عبيدات، مرجع سابق، ص 122.

وهذا ما جعل القضاء الفرنسي¹ ينفي صفة حادث العمل، حين تعرض عامل إلى الصمم نتيجة الاستعمال المتكرر للمطرقة، لأن كل استعمال ينظر له على حدة. لم يكن من شأنه إحداث أي ضرر، فمصدر الصمم كان تدريجيا، والأمر ذاته بالنسبة لفقدان حاسة الشم الناتج عن استنشاق الغبار لفترة زمنية طويلة².

لكن الأمر يختلف إذا كان سبب الصمم هو انفجار شديد أدى إلى إتلاف طبلة الأذن ففي هذه الحالة يكيف الأمر على أنه حادث عمل لتوفر عنصر المفاجأة. يبين التطبيق العلمي أن عنصر المفاجأة قد لا يتصل دائما بالفعل المنشئ للضرر كأن تظهر الإصابة على العامل فجأة كالجروح أو الحروق...

يتمتع المصاب بقرينة تمكنه من إسناد أية أعراض إلى الإصابة، على أن تظهر الأعراض في مكان ووقت العمل، أي خلال ارتباطه بعلاقة التبعية القانونية مع صاحب العمل، أما إذا ظهرت أعراض الإصابة بعد زمن من وقوعها، فهنا يلزم العامل بإقامة الدلائل على وجود الحادث.

4 - قيام علاقة السببية بين العمل و الإصابة:

تقوم علاقة السببية بين العمل والإصابة، إما بطريقة مباشرة حين تكون الإصابة نتيجة مباشرة عن العمل أو بسببه³، أو بطريقة غير مباشرة ما دام أن العلاقة بين العمل وبين الحادث قائمة، سواء من حيث طبيعة العمل أو ظروفه أو مكانه، وغير ذلك مما يعتبر علاقة كافية بين الحادث وبين العمل بحيث يمكن القول بأنه لولا العمل لما وقع الحادث.

إذا كان يتعين أن توجد علاقة كافية بين وقوع الحادث وبين ظروف العمل فإنه لا يشترط أن يكون العامل بصدد تنفيذ التزام رب العمل، حتى يكيف بأنه حادث عمل ما

¹ Cass.Soc du 29-3-1962-somm.112 نقلا عن محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 243.

² محمد حسن قاسم، مرجع نفسه، ص 233.

³HADDOUCHE, Réparation des accidents du travail et des maladies et maladies professionnelles Série Education ouvrière, Thèmes sur les risques professionnels dans le secteur minier et leur prévention dans les pays africains, Organisation arabe du travail Institut arabe d'éducation ouvrière et de recherches sur le travail d'Alger, 1991, p 89.

دام أنه وقع أثناء ساعات العمل، ومثاله أن تكون الإصابة ناتجة عن رصاصة طائشة من عامل يعبث بمسدس كان بحوزته¹.

إن السؤال الذي يتبادر إلى الذهن، هل يكفي توفر عنصر واحد ليكيف الفعل على أنه حادث عمل ويستحق بموجبه العامل تعويضا مناسباً. أم يجب توفرها مجتمعة حتى يستطيع العامل التمتع بالحماية المقررة قانوناً ؟

- بالنسبة للعنصر الأول وهو مساس الإصابة بجسم العامل، فهو أمر متفق عليه في كل التشريعات، ويظهر ذلك جلياً من خلال تعريف المشرع الجزائري المقدم لحادث العمل. لكن يثار التساؤل حول إمكانية امتداد الحماية إذا تعرض الجهاز التعويضي للعامل للتلّف إذ انه يؤدي تقريباً نفس الدور الذي يؤديه الجهاز الطبيعي. وللإجابة عن هذا الإشكال يقتضي التمييز بين حالتين:

أ- في حالة إصابة الجهاز التعويضي بسبب إصابة جسم العامل مثل العامل الذي يستعين بيد اصطناعية فإذا بالآلة التي يستعملها في النجارة تقطع هذه اليد وكذا إصابة أصابع من اليد الطبيعية.

فهنا لا يثور أي إشكال كون أن الإصابة وقعت على جسم العامل وامتدت إلى الجهاز التعويضي فهنا تشمله الحماية ويستحق العامل التعويض.

ب- وهي حالة إصابة الجهاز التعويضي فقط، ورغم أهمية هذا الجهاز في حياة العامل، لأنه جزء لا يتجزأ من جسمه، فإن الآراء اختلفت بشأن مدى شموله بالحماية.

*** الرأي الأول:** يرى عدم تعويضه حتى وإن كان ضرورياً بالنسبة للعامل لأنه مستقل عن جسمه².

*** الرأي الثاني:** يؤكد على ضرورة تعويضه ما دام أن العامل لم يتدخل في إحداث الضرر³، ونحن بدورنا نؤيد هذا الرأي حتى يتمتع العامل بالحماية الكاملة رغم أن المشرع واضح في هذا الصدد حين نص صراحة في نص المادة 6 من قانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية "إصابة بدنية..."

¹ محمد مجدي البتيتي، مرجع سابق، ص 313.

² السيد نايل عيد، مرجع سابق، ص 412 .

³ حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 66.

- أما عن السبب الخارجي، فيؤكد الفقه الفرنسي، أن الصفة الخارجية للحدث اختفت هي الأخرى كما حدث لصفة العنف، إذ اعتبر القضاء الفرنسي في بعض قراراته الفعل حادث عمل ولو لم يكن بسبب خارجي¹.

خاصة في حالة تدخل عدة أسباب لإحداث الضرر تختلط العوامل الداخلية بالعوامل الخارجية فيصعب الفصل بينهما².

وعليه فهناك احتمال حرمان العامل من الحماية المقررة له وفقا للقانون بسبب عدم تمكنه من إثبات تدخل السبب أو العنصر الخارجي في الضرر.

هذا ما أكدته القضاء المصري حين رفض تعويض العامل عن الانفصال الشبكي الذي أصيب به بسبب العمل، لأنه لم يكيف بحادث عمل هذا الموقف كان محل انتقاد من الفقه، فهو لا يتوافق مع الواقع العلمي، لأن بعض الأعمال تتطلب من العامل التحديق في بعض الأشياء الدقيقة، أو العمل تحت أضواء معينة، وعليه فاحتمال الإصابة بالانفصال الشبكي وارد لدى العامل³.

وقد كان موقف القضاء الفرنسي أفضل في هذا المجال حين اعتبر الأزمة القلبية التي تعرض لها قائد الطائرة بسبب جلوسه بصفة دائمة أثناء الطيران في وضع واحد حادث عمل⁴، واستفاد ذوو الحقوق من التعويض رغم أن السبب الخارجي لحدوث الإصابة غير موجود.

وعليه نخلص إلى القول أن التركيز على السبب الخارجي هو تضيق في نطاق الحماية المقررة للعامل، وبغض النظر عنه يتمكن العديد من العمال الاستفادة من التعويض.

- أما عنصر المفاجأة فقد كان محل جدل بين القضاء والفقه، فالقاضي يبحث عن عنصر المفاجأة حين يكون بصدد تكيف إصابة العامل مع ما هو وارد في النصوص

¹ نقلا عن محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 238.

² طحطاح علال، حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص 08.

³ رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، ط 2، الأصيل للنشر والتوزيع، طنطا، 2001، ص 27.

⁴ راجع في ذلك، محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 238.

القانونية المتعلقة بحوادث العمل، حتى لا يعرض حكمه للنقض، على عكس الفقه الذي يرى التمسك به يؤدي في حالات كثيرة إلى حرمان العامل من حقه في الحماية والتعويض، وذلك في بعض الحالات التي تحدث وتنفرد عنها صفة المفاجأة كالأضرار العصبية¹.

واتخاذ عنصر المفاجأة كمعيار للتفرقة بين الحادث والمرض المهني، كان محل نقد من الفقه، فالمرض كواقعة يجد مصدره في التكوين الداخلي للإنسان ولا يتسم بالمباغته. والإصابة الجسدية كأثر سلبي تجد أسبابها في ظروف العمل، وتتسم بالمباغته لم تعد مقبولة، فالمرض كثيراً ما يجد أسبابه في مؤثرات خارجية تتباين انعكاساتها وطبيعتها المادية، والنفسية، والذهنية².

- في حين ذهب بعض التشريعات إلى أبعد من ذلك، حين اشترطت أن يتصف الفعل المكون لحادث عمل بالعنف، واعتبرته من العناصر المهمة، وتبرز واقعة العنف شدة الحادث، وكلما كان واضحاً وأمكن الكشف عنه في حادث العمل كان التمييز بين الحادث والمرض سهلاً وصفة العنف من شأنها أن تنفي عن الحادث البطء والتدرج فيها.

ويرى بعض الفقهاء أن تفسير عنصر العنف لا يقتصر على العوامل المادية المتسببة في الفعل الضار، كان تصيب الآلة عين العامل، أو تقطع ذراعه، بل قد يكون عنيفاً من الناحية المعنوية، كأن يصاب العامل بأضرار نتيجة سقوطه مغماً عليه، حين شاهد آلة تقطع يد زميل له في العمل³.

رغم أهمية صفة العنف في توضيح حادث العمل، إلا أن هذا لا ينفي الخلاف الذي يثيره. الأمر الذي أدى بالفقه إلى انتقاده، نتج عن ذلك تخلي العديد من التشريعات عنه، وكانت أهم حججهم، ضرورة التخلي عن هذا الشرط لعدم لزومه، لأن الحادث إذا

¹ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 235.

² رمضان جمال كامل، مرجع سابق، ص 26.

³ عوني محمود عبيدات، مرجع سابق، ص 124.

كان يقترن في غالب الأحيان بالعنف، فإن هذا العنف ليس حتميا، إذ توجد أفعال تصنف على أنها حوادث عمل رغم خلوها من العنف¹.

هذا ما يفسر موقف القضاء الفرنسي²، إذ كان في بداية مراحله يشترط توافر صفة العنف، وقضى تبعا لذلك برفض إضفاء الطابع المهني، حين تعرض العامل لالتهاب الحلق بسبب أدائه للعمل تحت سقوط الأمطار، حيث كان أداء العمل يستدعي ذلك، لأن سقوط الأمطار لا يعتبر فعلا عنيفا، ولا يوصف ما حصل للعامل بحادث عمل.

توجد حوادث عمل عدة لا تتصف بالعنف، مثل التعرض للضرر بسبب التغيير المناخي المفاجئ، أو إصابة العامل بتسمم غذائي بعد تناوله الغذاء في المطعم الذي يعمل به، إذ لا محل حينئذ لصفة العنف، وهذا ما يبرر تخلي القضاء الفرنسي عن صفة العنف³.

الفرع الثاني: وقوع حادث العمل. تكريس المشرع الجزائري للحماية

كفل المشرع الجزائري، على غرار جميع التشريعات الأخرى، حماية اجتماعية للعامل الذي يتعرض لحادث توفرت فيه جميع العناصر التي اشترطها المشرع، (أي تلحق مساسا بالسلامة الجسدية للعامل أو بحياته التي تؤثر سلبا على الأداء الوظيفي لجسمه وقعت له بفعل مفاجئ و خارجي عن جسمه)، ولكي تنسب إلى العمل وتكيف بحادث عمل، يجب أن يكون هناك ارتباط في ظهورها بمزاولة النشاط المهني للعامل. كما خول له الاستفادة من بعض القرائن لتسهيل الإثبات عليه.

أولا: حالات وقوع حوادث العمل.

قد يقع حادث العمل إما أثناء العمل أو بسببه، هذا بالنسبة للاتجاه الذي يضيق في مفهوم حادث العمل وبالتالي يضيق في الحماية، أما المفهوم الواسع لحادث العمل فيدرج أيضا الحوادث الواقعة في طريق العمل (ذهابا وإيابا)، بشرط أن لا يحدث توقف أو انحراف كي توصف بحادث عمل.

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 284.

² Cass. Soc. du 17/1/1991، نقلا عن حسن بن عطية الحربي، ص 115.

³ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 236 و 237.

1 - الإصابة التي تقع أثناء العمل

يعتبر الفعل قد وقع أثناء العمل، إذا وقع في الساعات المحددة له، أي خلال مباشرة العامل لعمله، مثل بتر العامل ليده أثناء تشغيله آلة في المصنع الذي يعمل به. كما يعتبر الحادث قد وقع أثناء العمل، حتى وإن حصل خارج الساعات المحددة له، ما دام أن العامل يباشر عمله لمصلحة صاحب العمل ومتواجدا في مكان العمل. يأخذ حكم مكان العمل، كل مكان يمارس فيه رب العمل سلطته في التسيير¹، فهو مفهوم واسع، يشمل جميع الأماكن التي يوجد فيها العامل سواء بأمر من صاحب العمل، أو ضرورة العمل تقتضي تواجده في ذلك المكان، المهم هو كونه تحت رقابة وإشراف رب العمل².

وقد وسع القضاء الفرنسي من مفهوم مكان العمل أكثر، ليشمل حجرات تغيير الملابس ودورات المياه، ومكان الاستراحة، ومطعم المنشأة³...، بصفة عامة يمتد مكان العمل إلى جميع الأماكن التي يكون فيها العامل خاضعا لرقابة صاحب العمل ولإشرافه⁴.

تختلف طبيعة النشاطات التي يمارسها الشخص، فبعضها تتسم بالاستقرار وثبات مكانها، في حين هناك بعض الأعمال تستدعي التنقل الدائم والمستمر، مثل عمل

¹ Jean Pierre CHACHARD, Droit de la sécurité sociale, L.G.D.J, Paris, 1999, p 113

² السيد نايل عيد، مرجع سابق، ص 414.

³ - Cass. Soc du 4785, 30-11-1995 Francis, LEFEBVRE, Mémento pratique sociale, Dalloz, 2000, p 24.

- Cass. Soc du 27/01/1961 (Bull.civ.1961.4.105, n° 135).

- Cass. Soc. du 12/5/1966 (Bul.civ.1966.4.384, n° 458).

- Cass. Soc. du 12/10/1967 (Bull. Civ. 1967.4. 542, n° 640).

- Accessoires nécessaires : - Cass. Soc. du 3/3/1966 (Bull. civ 1966.4.212, n° 246).

- Accès de l'exploitation : - Cass. Soc. du 5/1/1956 (Bull. civ 1956.4.13, n° 17), cité par Louis MELENNEC, op. cit, p B 9.

- Cass. Soc. du 5/1/1988, Cass. Soc. 3/7/1987, Francis, LEFEBVRE, op. cit, p 23.

⁴ قضت محكمة النقض الفرنسية بعدم اعتبار الحادث الذي وقع لعامل عاد إلى المنشأة بعد انتهاء العمل، بتاريخ

1985/12/11، نقلا عن حسن بن عطية الحربي، مرجع سابق، ص 125.

الممثلين التجاريين، أو سائقي السيارات والقطارات، والذين لا يتحدد مكان عملهم لأنهم يعتمدون على التنقل لتقديم الخدمات، وعليه فأية إصابة تحدث لهم خلال عرض بضائعهم أو خدماتهم تعتبر واقعة أثناء العمل¹.

ويستفيد أيضا العامل من الحماية، عن كل إصابة تحدث له في لحظات تسلم أو تسليم العمل، وذلك حين تستدعي طبيعة العمل القيام ببعض الأعمال التمهيدية²، أو التكميلية مثل تسلم أدوات العمل بشرط أن لا يتجاوز التسليم الحد المعقول³.

إن وقوع الحادث وقت العمل، يعتبر قرينة على كونه حادث عمل، فرابطة السببية مفترضة في جميع الحالات التي يقع فيها الحادث أثناء تأدية العمل، فلا يلزم إثباتها ولا يجوز نفيها، وعليه يستفيد من الحماية حتى ولو كانت راجعة إلى قوة قاهرة أو لم يتسبب العمل في حدوثها.

وقد حدث في مصر أن قتل عددا من العمال عاملا عمدا، أثناء العمل فرفضت هيئة الضمان الاجتماعي التعويض، كون أن الحادث ليس إصابة عمل لأن الواقعة لم تكن نتيجة مخاطر آلات العمل وأدواته، فرفضت محكمة النقض المصرية⁴ الحجة وقررت مبدأ قانونيا هاما مقتضاه أن نص القانون جاء عاما وشاملا لجميع الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل، وتلحق ضررا بالعامل، تكون قابلة للتعويض حتى ولو لم تتوفر بينه وبين العمل علاقة⁵.

قد يضطر العامل إلى مغادرة مكان العمل قبل نهاية الدوام الرسمي، فيتعرض إلى حادث طريق.

¹ عامر سلمان عبد الملك، مرجع سابق، ص 657.

- قضت محكمة النقض الفرنسية اعتبار الحادث الذي وقع للمندوب التجاري خارج المنشأة بحادث عمل، بتاريخ 1995/9/3، نقلا عن حسن بن عطية الحربي، مرجع سابق، ص 126.

² Cass.soc. du 25/02/1970 Bull.civ.1970.5.111,n°14, cité par Louis MELENNEC, op. cit, p B 9.

³ Louis MELENNEC, op. cit, p B 10.

⁴ نقض 361 س 41 ق- 1976/5/22، نقلا عن محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف الإسكندرية، 1996، ص 216.

⁵ محمد حسين منصور، المرجع نفسه، ص 216 و 217.

فالسؤال هنا هل تكيف الإصابة بحادث عمل أم لا؟ نتوقف استفادة العامل من الحماية، في مدى احترامه لقانون العمل والنظام الداخلي، فإن تحصل على إذن من رب العمل للخروج استفاد من الحماية¹، أما إذا غادر دون ذلك حرم منها. وهو ما أكدته أيضا عن القضاء الفرنسي².

لقد أقر المشرع الجزائري للعمال الذين يعملون وفقا لنظام الدوام المتواصل وقت راحة لا ينبغي أن يتجاوز ساعة، فهي فترة للغذاء والراحة تتخلل فترات العمل، يكون فيها العامل أيضا عرضة للإصابة، أما خضوعه للحماية من عدمه. كان محل اختلاف بين مضيق وموسع، فذهب رأي راجح بينهما إلى التفرقة بين حالة ما إذا كان العامل يقضي فترة راحته التي وقعت فيها الإصابة في مكان العمل، ففي هذه الحالة تعد الإصابة حادث عمل، أما إذا قضى فترة راحته خارج مكان العمل، فلا يعد حادث عمل³.

لم يرق الجدال فقط عن الإصابات التي تحدث خلال فترة الراحة، وإنما أثير الجدال أيضا عن الإصابات التي يتعرض لها العامل أثناء الإضراب. عرفه الفقه الفرنسي بأنه: "رفض جماعي ومدير للعمل، يظهر رغبة العمال في التحلل مؤقتا من شروط العمل، وذلك لتأييد نجاح مطالبهم"⁴. أما فيما يخص تمتع العامل بالحماية من عدمه فقد أدى إلى ظهور رأيين مختلفين.

¹ Louis MELENNEC, op. cit, p C3.

- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 166006، بتاريخ 1998/07/14: "حادث العمل الذي وقع خارج مكان العمل ولكن كان العامل حائزا لرخصة خروج والترخيص لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل والعامل يبقى تحت الإدارة القانونية لصاحب العمل ويتقاضى أجره مقابلها، وعليه قضاة الموضوع قد أصابوا بتكييفه حادث عمل" المجلة القضائية، عدد1، 2000، ص 101 و 102.

² قضت محكمة النقض الفرنسية باعتبار الحادث الذي وقع لعامل أثناء ذهابه إلى دار البلدية بإذن من صاحب العمل بحادث عمل. Cass. Soc du.28/09/1983, Francis, LEFEBVRE, op. cit, p 24

³ حسن بن عطية الحربي، مرجع سابق، ص 127 و 128.

⁴ Roger LATOURERIE, Le droit français de la grève, Paris, 1972, p 266.

الرأي الأول: يرى عدم اعتبار الحوادث التي تقع أثناء الإضراب من قبيل إصابات العمل، فالعامل عند الإضراب حتى ولو تواجد في مكان العمل، فإن ذلك ليس بقصد العمل، بالإضافة إلى ذلك انعدام علاقة الخضوع والتبعية لرب العمل¹ فالعامل خرج عن رقابته وسلطته وهو ما استقر عليه القضاء الفرنسي².

الرأي الثاني: لا تروق له هذه النتيجة، ويرى بأن الحادث الذي يلحق العامل المضرب هو حادث عمل، لأن ممارسة الإضراب تعتبر حقاً من حقوقه، كما أن نشاط الإضراب ما هو إلا نشاط مهني يهدف إلى تحسين شروط العمل وظروفه، على أن يكون الإضراب في حدود الصورة المشروعة له³.

هذا الاتجاه يسعى إلى توسيع نطاق الحماية، فيؤكد أن الخطر المهني بطبيعته متطور فيجب أن لا تقتصر الحماية على ما هو متعارف عليه أثناء أو بسبب العمل وإنما يجب أن نوسع في مجالها، وبالإضافة إلى ذلك فإن صاحب العمل قد سبق وأن دفع الاشتراكات⁴، التي تسمح بتغطية جميع الأخطار التي تصيبه.

2- بسبب العمل:

تعتبر الإصابة التي تحدث للعامل إصابة عمل رغم وقوعها خارج مكان العمل إذا توافرت علاقة السببية بين الحادث والعمل، فالحادث ما كان ليقع لولا العمل. إذا تعرض عامل إلى الإصابة بسبب خلافات نقابية بين العمال، تعتبر إصابته من قبيل إصابة العمل، التي تشملها الحماية، وكذلك الأمر في حالة اعتداء عامل على رئيسه بسبب قرار تأديبي.

وقد يقع الحادث بسبب واحد، كما يمكن أن تتعدد أسبابه، فهنا نتساءل هل يكفي أن يكون العمل من بين مجموع الأسباب حتى يستفيد العامل من الحماية المقررة لحوادث العمل؟

¹ محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 218.

² نقلاً عن محمد حسين منصور، نفس المرجع، ص 218.

- Cass. Soc. du 4-10-1996, Francis, LEFEBVRE, op. cit, p 24.

³ حسن بن عطية الحربي، مرجع سابق، ص 131.

⁴ رمضان جمال كامل، مرجع سابق، ص 29.

إذا كان العمل من ضمن الأسباب التي أدت إلى وقوع الحادث، فهنا يستفيد العامل من الحماية بشرط أن يكون سببا كافيا، أما إذا اقتصر دور العمل على مجرد تسهيل وقوع الحادث، فإنه لا يعد حادث عمل. مثلا إذا أوفد صاحب العمل العامل في مهمة إلى بلد آخر، فاستغل وجوده بها ليشاهد مباراة رياضية، وأثناء ذلك تشاجر مع شخص آخر مما أدى إلى إصابته، فإن هذه الإصابة لا تعتبر إصابة عمل، بالرغم من أن سفره كان في إطار العمل، وكان سببا في حضور المباراة، فإن كان العمل قد سهل وقوع الحادث، فإنه لا يعتبر سبب وقوعه، ولكن يختلف الأمر لو تعرض العامل للإصابة أثناء إقامته بالفندق الذي تهدم مثلا.

إذا تم الاتفاق على ضرورة اعتبار الإصابة التي تحدث بسبب العمل، من ضمن حوادث العمل، فإن الاختلاف كان حول السبب الذي أدى بالتشريعات إلى اعتبارها كذلك، وقد ثار جدل فقهي حول هذا الموضوع، ويمكن عرض موقفهم في نظريتين:

- النظرية الأولى: المخاطر المهنية.

تقوم نظرية المخاطر المهنية على أساس مبدأ الغنم بالغرم، فيعتبر الحادث الذي يقع للعامل إصابة عمل، ما دام أن صاحب العمل يجني الفائدة التي تدرها عليه مهنته وبالتالي فإن هيئة الضمان تلتزم بمنح العامل جميع حقوقه، ما دام صاحب العمل قد سدد اشتراكاته¹.

يؤخذ على هذه النظرية أنها جعلت من هيئة الضمان الاجتماعي مسؤولة عن كل حادث يقع للمؤمن عليه، حتى ولو لم يكن هذا الأخير تحت رقابة وإشراف صاحب العمل².

- النظرية الثانية: التبعية القانونية

تقوم نظرية التبعية القانونية، على أساس أن العمل قد أنجز بأمر من صاحب العمل وتحت رقابته وإشرافه، فالعامل ينفذ تعليمات صاحب العمل التي تعتبر عنصرا من عناصر عقد العمل.

¹ - ² عوني عبيدات، مرجع سابق، ص 130.

ومعيار التبعية القانونية هو المعيار الذي يمكن الاعتماد عليه إذا كانت الإصابة بسبب العمل قد وقعت في مكان العمل.

ولكن يعتبر مجال حوادث العمل واسعاً، فقد يعجز أحياناً معيار التبعية القانونية على احتواء بعض الحوادث، مثل وفاة حارس ليلي لبنك على أيدي لصوص بعد أن علم بأمرهم وتعرف عليهم، فتبعوه إلى منزله وقتلوه. فهنا الوفاة كانت بسبب مخاطر المهنة، وفي غياب التبعية القانونية¹.

إن معيار التبعية القانونية هو المعيار الأساسي، وفي حال غيابه يجب اللجوء إلى نظرية المخاطر المهنية، ويتحدد المعيار في كل حالة على حدة، على أساس الأخطار التي يحدثها العمل.

3- وقوع الحادث في الطريق الرابط بين مكان العمل والإقامة.

تتنوع المخاطر التي تنتج عن العمل، فهي لا تقتصر على الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل الفعلي، بل تنتج أيضاً حين تنقل العامل إلى مقر عمله ذهاباً وإياباً وهذه الحوادث لا تقل خطورة عن تلك التي تقع خلال تأدية العمل أو بسببه إن لم تكن أشد منها في بعض الأحيان، لذلك تم إدراجها ضمن حوادث العمل حتى يتمتع العامل بالحماية اللازمة، وفي المقابل لا يعني أن كل حادث يقع للعامل في الطريق يغطيه الضمان الاجتماعي، وإنما يستلزم لذلك توافر شرطين هما وقوع الإصابة في الطريق الطبيعي، وأن لا يحصل توقف أو انحراف.

أ- أن تقع الإصابة في طريق العمل الطبيعي:

إن الطريق الطبيعي هو خط السير المعتاد الذي يسلكه العامل يومياً في ذهابه إلى عمله وفي عودته منه وهو ما نصت عليه المادة 12 من قانون 83-13. يعتبر الفقه أن بداية الطريق هو المكان الذي يوجد به العامل قبل توجهه إلى مقر عمله، ولا يشترط محل الإقامة المعتاد²، وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري حين استعمل عبارة <<... مكان الإقامة أو ما شابهه ...>>.

¹ عوني عبيدات، مرجع سابق، ص ص 131-133.

² رمضان جمال كامل، مرجع سابق، ص 31.

أكد القضاء الجزائري¹ ما جاء به المشرع في نص المادة 12 من قانون رقم 83-13، أن مصطلح ما شابهه يعني المكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام، أو لأغراض عائلية... وذات الأمر أكده الاجتهاد الفرنسي².

ولا تكون ثمة صعوبة في تحديد الطريق الطبيعي، إذا كان الطريق المؤدي إلى جهة العمل طريقا واحدا لا بديل عنه، فإن هذا الطريق يعتبر طريقا طبيعيا مهما كان طوله ومهما كانت الأخطار الملازمة له، أما إذا تعددت الطرق المؤدية إلى جهة العمل واختار العامل أحدها فهنا يثار مشكل تحديد الطريق الطبيعي.

تباينت آراء الفقه بين المعيار الشخصي والمعيار الموضوعي، الأول مضمونه الاعتداد بالظروف الخاصة بكل عامل، من حيث تحمله الانتظار في زحام المرور، أو خشيته من أن يسلك طريقا لم يسلكه من قبل.

ومضمون المعيار الموضوعي، اعتبار الطريق الطبيعي الطريق الذي يسلكه الرجل المعتاد لو وجد في نفس ظروف العامل³.

في حين أخذ بعض الفقهاء بالمعياريين معا، الشخصي والموضوعي، بحيث ينظر لظروف كل عامل على حدة، فليس من الواجب الاكتفاء بالبحث عن مسلك الرجل العادي الذي يوجد في نفس الظروف، بل يجب أيضا الاعتداد بطبع الشخص فالطريق الطبيعي بالنسبة له هو الذي تتناسب فيه الظروف الموضوعية والشخصية⁴.

رغم أن هذا الاتجاه يفضل عدم الفصل بين المعيارين، إلا أن الرأي الراجح هو الاستناد على المعيار الموضوعي، فالطريق الطبيعي ليس الطريق الأقصر وإنما هو

¹ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 25777 مؤرخ في 1982/05/10: "لا يؤخذ بعين الاعتبار الزمن الذي يفصل بين انتهاء العمل وساعة وقوع الحادث، ولقيام حادث العمل يجب وقوعه في المسافة ما بين مكان العمل و مكان الإقامة أو المكان الذي يتناول فيه العامل طعامه." ص ص 115-117، نقلا عن حرشاي صبرينة نبيلة، المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي طبقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع عقود ومسؤولية، الجزائر، 2001-2002، ص 22.

² Jean jacques DUPEYROUX, Droit de la sécurité sociale, 12^{ème} édition, Dalloz, Paris 1993, p7 71.

³ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 260.

⁴ عوني محمود عبيدات، مرجع سابق، ص 142 و 143.

الطريق الآمن، أو الأقل خطورة¹، هذا في حال تعدد الطرق المؤدية إلى جهة العمل واختيار العامل إحداها.

أما إذا كانت كل الطرق المفتوحة أمام العامل تقترب من حيث صفاتها، أي مكان العمل، وموقع الإقامة، والمسافة بينهما، والظروف التي ترافق اجتيازها والطقس... تعتبر كلها طرقاً طبيعية، وبالتالي يمكن للعامل أن يختار أي منها²، ويستطيع أن يغير في هذه الطرق في أي وقت يشاء، فالاعتقاد لا يلزمه أما الوسيلة المستعملة لقطع الطريق من وإلى العمل لا تؤخذ بعين الاعتبار، وللعامل الحرية المطلقة في الاختيار.

بغض النظر إن كان الطريق الطبيعي واحداً، أم متعدداً، فهو يتحدد بنقطتين: بداية الطريق ونهايته، وبالاستناد إلى نص المادة 12 من القانون رقم 83-13 نجد أنها حددته بمكان العمل، ومكان الإقامة أو ما شابهه.

فالطريق يبدأ في حالة الذهاب من باب منزل العامل، وينتهي عند مدخل مكان العمل والعكس في حالة الإياب.

مكان العمل هو كل مكان يحدده صاحب العمل، أو تحدده طبيعة العمل ذاتها فقد يكون ثابتاً كالمصنع، أو مقر شركة، كما قد يكون متغيراً كما هو الحال بالنسبة للممثلين التجاريين، الذين يعتمدون في ممارسة نشاطهم على التنقل، إذ يعتبر مكان عمل سائق الشاحنة الذي يقوم بتوزيع البضائع، هو المكان الذي تسلم فيه مفاتيح الشاحنة، وعليه فإن الحادث الذي يتعرض له في جميع تنقلاته، يعتبر حادث عمل وليس حادث الطريق.

يوسع الاجتهاد القضائي الفرنسي³ في تحديد مكان العمل، إذ يعتبر كل مكان يقصده العامل لأمر يتعلق بعمله، هو مكان عمل، كحضور الاجتماع في مكان معين لأنه يخضع لسلطة وإشراف رب العمل.

¹ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 260.

² Cass.soc. du 21/03/1952 ,Bull.civ.1952.179,n°246, cité par Louis MELENNEC, op. cit, p C3.

³ نقض اجتماعي، 14-1-1954، مجلة القانون الاجتماعي، مأخوذ عن حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق ص 294.

أما النقطة الثانية في الطريق الطبيعي هي مكان الإقامة، المنزل الذي يسكن فيه العامل وينطلق منه إلى عمله، ولا يشترط لاعتبار كذلك أن تستند إقامته إلى حق قانوني، كأن يكون مالكا أو مستأجرا، بل تكفي الإقامة الفعلية ومن أجل ذلك يعتبر منزلا للعامل المكان الذي يسكن فيه، ولو كان ملكا لقريب أو صديق¹، فلا يشترط أن يكون مكان الإقامة رئيسيا، بل يمكن أن يكون ثانويا.

وإن كان القضاء الفرنسي يعتد بالإقامة الثانوية²، إلا إن هذا الموقف لا يؤخذ على طلاقته، فقد رفض في عدة حالات تكيف الإصابة بحادث عمل، لأن مكان وقوع الحادث لم يأخذ حكم الإقامة الثانوية³.

وعليه فالمسافة المضمونة التي تشملها الحماية المقررة قانونا للطريق، تبدأ في حالة الذهاب إلى العمل من اللحظة التي يغادر فيها العامل باب مسكنه، فالحادث الذي يقع للعامل على درج المنزل يعتبر حادث عمل⁴، أو ..، ما دام أن العامل كان متجها إلى عمله، ويشترط أن يقع الحادث خلال مدة معقولة زمنيا بعد مغادرته المنزل ويعتبر الحادث الذي يتعرض له العامل كذلك من جراء الأعمال التحضيرية للتنقل حادث طريق، كما لو ذهب إلى المرآب لأخذ سيارته، وإذا بها معطلة وأصيب حين حاول إصلاحها⁵، على عكس من ذلك فالأعمال التحضيرية التي تسبق الخروج من المنزل لا تعد من قبيل حوادث العمل⁶.

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 294.

² - Cass.soc.du 17/06/1965,Bull.civ.1965.410,n°491, cité par Louis MELENNEC, op. cit, p C2.

³ - غرفة لصديق يفتحها له بانتظام مرة في الأسبوع

Cass. Soc. du 3/1/1958 ,Bull. civ 1958.15, n°23.

- مكان يختاره العامل ليقيم فيه

- Cass.soc.du 5/3/1954 ,Bull. civ 1954.4.128, n° 165, cité par Louis MELENNEC, op. cit, p C22.

⁴ Cass. Soc du 05/03/1953,Bull. civ 1953.4.146, n°192, cité par Louis MELENNEC, p C1.

⁵ عوني محمود عبيدات، مرجع سابق، ص 144.

⁶ Cass. Soc du 25/08/1964, cité par Louis MELENNEC, op. cit, p C 1.

أما المسافة في حالة العودة، تبدأ من اللحظة التي يجتاز فيها العامل باب مكان العمل، وينتهي بمجرد وصوله إلى الباب الخارجي لمكان إقامته، مع مراعاة دائماً التناسب الزمني الذي يتحدد بالنظر إلى مواعيد بداية العمل وانتهائه، والوقت اللازم لقطع الطريق والوسيلة المستعملة.

ويفقد العامل حقه في الحماية، إذا غادر مكان العمل قبل نهاية الدوام الرسمي ودون إذن من صاحب العمل، لأن الحادث الذي يتعرض له لا يكيف على أنه حادث طريق، ولا يندرج في إطار حوادث العمل التي تشملها الحماية القانونية، لأن طريق العودة المضمون يبدأ بنهاية الدوام الرسمي، وانتهاء وقت العمل¹.

ب_ عدم حصول توقف أو انحراف:

ليكيف حادث الطريق بإصابة عمل، لا بد من وقوع هذا الحادث في الطريق إلى العمل أو الرجوع منه، مع الأخذ بعين الاعتبار المعيار الزمني، أي التناسب الزمني والمعيار المكاني أي الطريق الطبيعي، الذي وقع فيه الحادث.

لكن السير في الطريق الطبيعي لا يضمن لوحده تمتع العامل بالحماية المقررة قانوناً، بل اشترط المشرع زيادة عن ذلك أن لا يحدث توقف، أو انحراف عنه.

يقصد بالتوقف الكف عن السير لفترة من الوقت، مع بقاء العامل على طريق العمل، وحتى يعتد بهذا التوقف، يجب أن يدوم فترة من الزمن، يكون من شأنه جعل الرحلة تستغرق وقتاً أطول من المعتاد²، ويتحقق الانحراف حين يتعرض العامل إلى حادث طريق في مكان بعيد عن الطريق الطبيعي.

ومثاله أن يقابل العامل شخصاً في الطريق فيقف لتبادل الحديث معه، أو يصادف حادث فيقف ليتبين أسبابه، أو يشاهد شجاراً فيقف محاولاً تسويته، فهذه الفترة التي يتوقف فيها العامل لا تخضع للحماية القانونية، ولا يعتبر الحادث الذي يقع خلالها إصابة عمل معوض عنها.

¹ Tayeb BELLOULA, Sécurité sociale, la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, Dahlab, Alger, 1993, p 67.

² نايل السيد عيد، مرجع سابق، ص 421.

ويقصد بالانحراف ترك العامل للطريق الطبيعي المؤدي إلى مكان العمل، أو إلى المنزل وسلوك طريق آخر، سواء منذ البداية أو بعد قطعه شوطا في الطريق الطبيعي ومثاله أن يتوجه العامل إلى زيارة قريب في المستشفى¹، أو يتوجه لمشاهدة مباراة. ويلاحظ أن المشرع الجزائري لا يجعل من مجرد التوقف أو الانحراف سببا لحرمان العامل من الضمان، وإنما أخذ بعين الاعتبار الباعث أو السبب الذي أدى إليهما، إذ اشترط أن لا تكون له علاقة بالعمل، بل كان لتحقيق مصلحة شخصية، أما إذا كان التوقف أو الانحراف قد حصل لأمر له علاقة بالعمل، كأن يقف العامل لدعوة بعض العمال للاجتماع، فهنا يوصف الحادث الذي يتعرض له إصابة عمل². يمكن أيضا اعتبار الحادث الذي يقع خلال التوقف أو الانحراف لضرورة الحياة اليومية للعامل، مثل شراء الأدوية، أو مواد غذائية لحاجة عائلية، أن يكيف بحادث عمل بشرط أن لا يكون بعيدا عن الطريق الطبيعي³. يقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي إثبات وجود التوقف أو الانحراف في الحادث باعتبارها المكلفة قانونا بدفع التعويضات، وفي حالة الحادث المزدوج، أي حادث عمل وحادث مرور، فإن المبدأ الذي ركز عليه المشرع، هو تكييفه كحادث عمل⁴، ويلزم

¹ عامر سلمان عبد الملك، مرجع سابق، ص 665.

² حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 297.

³ Tayeb BELLOULA, op. cit, p 68.

- Cass. Soc. du 21/03/1952, Bull. civ 1953.4.146, n°192, cité par Louis MELENNEC, op. cit, p C 1

⁴ مبروك محادي، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، المجلة القضائية، عدد خاص بمنازعات العمل والأمراض المهنية، ج2، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1997، ص 103.

- أكدت هذا المبدأ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية في قرارها رقم 25777 نفس المرجع.

- قرار المحكمة العليا، غ م، ملف رقم 76892 مؤرخ في 11-05-1992: "من المستقر عليه قانونا أنه لا يجوز أن يجمع المضرور بين التعويض المحدد بمقتضى التشريع المتعلق بجبر حوادث العمل والتعويض المنصوص عليه بموجب تشريع خاص بحوادث المرور، ولما كان ثابتا في قضية الحال أن الحادث يكتسي طابع حادث شغل وعلى أساسه سدد الصندوق للمضرور معاشا دوريا، استرجعه الصندوق فيما بعد من شركة التأمين..."، المجلة القضائية عدد 1 1994، ص ص 25 - 30.

صندوق الضمان الاجتماعي بدفع التعويضات للعامل المصاب أثناء حادث مرور المكيف بحادث عمل.

نخلص إلى القول أن المخاطر التي تنتج عن العمل متنوعة وعديدة، وهي لا تقتصر على الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل الفعلي، بل تنتج أيضا حتى عن تنقل العامل في ذهابه وإيابه، وأخطار الطريق لا تقل خطورة عن الحوادث التي تقع للعامل خلال تأديته لعمله أو بسببه، إن لم تكن أشد منها في بعض الأحيان، لذا كان من الضروري اعتبار الضرر الذي تخلفه حوادث الطريق حادث عمل، وبالتالي يخول القانون للعامل المتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها في حال الإصابة بحادث أثناء أو بسبب العمل.

ثانياً: إثبات حادث العمل.

إن الأخذ بقواعد الإثبات المتعارف عليها في قواعد القانون العام، تؤدي إلى إلزام الضحية أو ذوي حقوقه بإثبات كافة العناصر المكونة للحادث، وهو الأمر الذي يصعب تحقيقه، وفي حالة عدم تمكنهم من ذلك يحرمون من الحق في التعويض وبالتالي يفقدون الحماية المقررة قانوناً.

ولتقليل العبء على المضرور أو ذوي حقوقه، أسس المشرع الجزائري¹ للإثبات بالقرينة، لإضفاء الطابع المهني للحادث في الحالات التالية:

- الإصابة أو الوفاة التي تحدث للعامل في مكان أداء العمل.

- الإصابة أو الوفاة التي تقع في زمن أداء العمل.

- وقوع الإصابة أو الوفاة في فترة العلاج الذي عقب الحادث.

وإن كان يمكن أن يستفيد العامل من هذه القرينة، إلا أنه يمكن للطرف الآخر إثبات عكسها، وذلك بنفي العلاقة بين الإصابة والعمل، كأن يثبت أن الحادث كان خارج إطار علاقة التبعية، مثل الإصابة التي تقع أثناء الإضراب، أو مغادرة العمل قبل نهاية الدوام الرسمي دون الحصول على رخصة.

كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أو المستخدم، أن يثبت أن الحادث كان بسبب أجنبي وخارجي عن تنفيذ العمل، أو أن يستطيع صندوق الضمان الاجتماعي أن يثبت

¹ المادة 9 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

قطعا بما لا يدع مجالا للشك أن حالة العامل لا يرجع سببها إلى الحادث، وإنما إلى مرض سابق، بشرط أن لا يكون هذا الحادث قد كان سببا في الإصابة بهذا المرض كما لم تكن له علاقة بتفاقمه¹.

وتنتفي هذه القرينة في حالة رفض ذوي حقوق الضحية، إجراء تشريح للجثة متى طلبها صندوق الضمان الاجتماعي، وفي هذه الحالة يكون لزاما على هؤلاء إثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة².

أما إذا تعلق الأمر بحادث الطريق المكيف بحادث عمل، فيقع على العامل أو ذوي حقوقه من بعده، عبء إثبات أن الحادث وقع في الطريق الطبيعي للعمل، وكذا في فترة زمنية معقولة فإذا كان الطريق يستهلك نصف ساعة من الزمن مثلا، لكن العامل ينتقل بوسائل النقل الجماعية فهنا تؤخذ فترة الانتظار بعين الاعتبار، أما الحادث الذي يقع للعامل بعد ساعات طويلة من انتهاء العمل، فهو قرينة قانونية على أنه لم يحصل أثناء العودة من العمل.

تتولى هيئة الضمان الاجتماعي إثبات وجود التوقف أو الانحراف، ويكون الإثبات مفتوحا بكل الطرق، بما في ذلك القرائن فمثلا إذا كان العامل يقطع الطريق الطبيعي خلال ساعة، وقطعه يوم وقوع الحادث في ظرف ساعتين أو أكثر فهذا يشكل قرينة قانونية بسيطة، على أن العامل قد توقف أو انحرف.

وحتى يستفيد العامل من حقه في الحماية، يتعين عليه إثبات عكس هذه القرينة لأنها قرينة بسيطة قابلة لإثبات العكس، إذ يثبت مثلا وجود القوة القاهرة أما إذا عجز عن ذلك فلا يبقى أمامه سوى إثبات العلاقة بين التوقف أو الانحراف بالعمل³، مثلا تفقد بعض الأشياء المتعلقة بالعمل وأنه لم يكن لأسباب شخصية، وإذا لم يكن بعيدا عن

¹ قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 118623، بتاريخ 1995/07/11، "من المقرر قانونا طبقا لنص م 9 من قانون 13-83 أن كل إصابة أو وفاة تطرأ في مكان العمل أو أثناء مدته تعتبر ناتجة عن العمل ومستوجبة للتعويض إلا إذا ثبت العكس، ومتى تبين أن المورث توفي على اثر سكتة قلبية وهو يقود الشاحنة التابعة للبلدية التي كان يعمل بها وصرحت اللجنة الوطنية بقبول دعوى حادث العمل اثر الوفاة."، المجلة القضائية، عدد 2، الجزائر، 1996، ص 85 - 87

² المادة 10 من القانون رقم 13-83، مرجع سابق.

³ عامر سلمان عبد الملك، مرجع سابق، ص 666.

الطريق الطبيعي يمكن أن يكون التوقف بسبب وضروريات الحياة اليومية، كشراء الأدوية مثلا¹.

وتحديد المدة التي يستغرقها الطريق، هي مسألة موضوعية تخضع لتقدير القاضي الذي يستدل بعدة عوامل مثل مواعيد العمل، والمسافة بين نقطتي الطريق وظروف الجو، والحالة الشخصية للعامل، وكذا سنه والحالة الصحية².

المطلب الثاني: الأمراض المهنية.

قد يزاول العامل مهنة معينة تترك تأثيرات ضارة على جسمه أو على ممارسة نشاطاته بالصفة المعتادة، دون أن يكون قد تعرض إلى حادث عمل، وتكون إصابته راجعة إلى عدة عوامل كالظروف الطبيعية المختلفة التي تحيط ببيئة العمل مثل الحرارة، الرطوبة، تلوث الهواء ببعض المواد الكيماوية الضارة بالإضافة إلى العوامل المتصلة بطبيعة النشاط في حد ذاته، تساهم كلها في إحداث الضرر لكن بدرجات مختلفة والسبب يعود إلى الفترة الزمنية التي مارس فيها العامل نشاطه وهذه الإصابات يطلق عليها مصطلح **الأمراض المهنية**. هذه الأخيرة تتميز بطبيعتها الخاصة (الفرع الأول).

ومع ذلك فإن تحديد الأمراض التي تتدرج ضمن الأمراض المهنية تثير بعض الصعوبة، ما أدى إلى وضع عدة طرق في تحديدها، واختلفت التشريعات في الأخذ بها، وهو ما يبرر اختلاف كيفية إثباتها (الفرع الثاني).

الفرع الأول : مفهوم المرض المهني.

إن التعرض لبعض العوامل التي لا تتفصل عن بيئة العمل، أو عن طبيعة النشاط، بالإضافة إلى استمرار العامل في ممارسة نشاطه المهني لفترة زمنية معينة قد تطول أو تقصر حسب طبيعة تأثير العمل، فتظهر عليه أعراض في شكل تغيرات مرضية توصف بأنها مرض مهني، هذا الأخير له صفات خاصة به وصفات يشترك فيها مع المرض العادي وحادث العمل، هذا الاشتراك أدى إلى لبس في التمييز بين

¹ Tayeb BELLOULA, op. cit, p 68

² محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 258 و 259.

المرض المهني وما يشابهه، ما يؤدي بالضرورة إلى التأثير على الحماية المقررة للمرض المهني وجودا وعدما.

أولا : تعريف المرض المهني.

لم يعرف المشرع الجزائري¹، الأمراض المهنية، واكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف، فالمادة 63 من قانون رقم 83-13 نصت على: << تعتبر أمراضا مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى على مصدر أو سبب مهني خاص.>>

وبهذا النص يكون المشرع قد حذا حذو التشريعات الأخرى²، إذ لم يقدم تعريفا للمرض المهني، بل اكتفى بتحديد الأعراض المسببة له. كما نجد بعض التشريعات تضع جداول ملحقة بالقانون المتعلق بالأمراض المهنية، وتحدد المرض المهني على سبيل الحصر، ماعدا ما جاء في الجداول لا يعتبر مرضا مهنيا، ولا يكيف حتى بحادث عمل، مما يحرم العامل من الحماية المقررة للخطر المهني، وهذا هو الحال في التشريع الفرنسي الذي حدد الأمراض المهنية في سنتي 1914 و1992³ مستندا إلى الجداول وإذا ثبتت إصابة العامل بأحد الأمراض المحددة على سبيل الحصر، وقيامه بأحد الأعمال التي يمكن أن تسببها، اعتبرت هذه الحالة مرضا مهنيا، وبهذا يتفادى العامل الصعوبات العملية، التي تكتنف تحديد صلة السببية بين المرض والعمل الذي يقوم به العامل.

وقد يعود السبب في عدم تعريف المرض المهني من التشريعات، هو صعوبة وضع تعريف يجمع كل الأمراض المهنية، خاصة إذا توصلنا إلى أن هذه الصعوبة

¹ المادة 63 من قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

² من بين التشريعات العربية نذكر على سبيل المثال:

تشريع التأمينات الاجتماعية لسلطنة عمان: << يعتبر مرضا مهنيا كل مرض وارد بالجدول إذا أصيب به العامل أثناء عمله في الصناعات أو المهن التي تؤدي إلى هذه الإصابة>>، موسوعة التأمينات الاجتماعية في الدول العربية مرجع سابق، ص 337.

- كذا تشريع التأمينات الاجتماعية الليبي، نفس المرجع، ص 521، والتشريع العراقي، نفس المرجع، ص 409.

³ راجع عامر سلمان عبد الملك، مرجع سابق، ص 703 و706.

تمتد إلى الناحية الطبية أيضا، ولا يمكن الوصول إلى تعريف علمي وطبي للمرض المهني، يمكن أن يكون أساسا يقتدى به¹.

أما من الجانب الفقهي فقد وجدت بعض التعاريف للمرض المهني: فهناك من عرفه بأنه: >> الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها، المسببة لأمراض التسمم، والتعفن، وبعض العلل التي يكون سببها مصدرا مهنيا خاصا>>².

ويعرف أيضا بأنه: >> مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحددة قانونا، قد يكون سببه تعفنا في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطا بالعمل>>³.

يحظى المرض المهني باهتمام كبير، سواء على المجال الداخلي أو على المستوى الخارجي، فقد تضمنه عدة اتفاقيات دولية، وبذلت عدة محاولات لتعريف المرض المهني، فقد جاء في التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي أن المرض المهني هو: >> كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في المهنة، أو حالة تسم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرضا مهنيا، إذا كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة>>⁴.

وأخيرا نخلص إلى القول أن الأمراض المهنية، هي تلك الأمراض التي تحدث للعامل نتيجة للتأثير الضار، لبعض العوامل التي لا تنفصل عن بيئة العمل، أو المواد اللازمة لمزاولة النشاط المهني، ويظهر في شكل تغييرات مرضية تخالف في طبيعتها وأعراضها الحالات المرضية العادية.

¹ محمد عبد الظاهر، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، عمان، 1994 ص 15.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 150.

³ DOMINIQUE Grand Guillot, op.cit, p 255.

⁴ بن صر عبد السلام، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر، 2001، ص 56.

ثانياً: تمييز المرض المهني عن ما يشابهه.

للمرض المهني خصائص وصفات يمكن استخلاصها من مراجعة النصوص القانونية المنظمة لحوادث العمل والأمراض المهنية، أو بالرجوع إلى التعاريف الفقهية للمرض المهني، هذه الخصائص وإن كانت تبدو مميزة للمرض المهني إلا أن ذلك لا يمنع من وجود بعض أوجه التشابه من جهة بينه وبين حادث العمل لكون كليهما مرتبط بالعمل وجوداً وعدماً، ومن جهة أخرى بين المرض المهني والمرض العادي، الذي قد يصاب به العامل وتظهر أعراضه عليه، سواء أثناء فترة العمل، أو بعد التخلي عنه، ما يستلزم التمييز بينهما، وذلك لمعرفة نوع الحماية التي سيتمتع بها العامل.

1_ التمييز بين المرض المهني وحادث العمل:

إن التمييز بين المرض المهني وحادث العمل، يقتضي بالضرورة تبيان وجه التشابه القائم بينهما، ويتمثل في ارتباطهما بالعمل، الذي كان سبباً في إصابة العامل بأي منهما، كما أن آثار وقوعهما تظهر على جسم العامل، سواء من حيث الجانب الداخلي مثلاً حادث العمل الذي سبب نزيفاً في الدماغ بسبب السقوط، والصمم الذي سببه المرض المهني، كما يمكن أن تظهر الآثار على الجانب الخارجي لجسم العامل مثل بتر يد أو رجل العامل بسبب حادث العمل، أو البتر الذي يكون بسبب مرض جلدي يندرج ضمن أمراض المهنة.

رغم هذا التشابه فإن الأمر لا يخلو من بعض الفروق، والتي تترتب عنها آثار هامة:

أ_ أوجه التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل:

يتم التمييز بين المرض المهني وحادث العمل من عدة نواح.

*** من حيث مصدر الضرر:** إذا كان حصول الضرر مباغتاً أو ناتجاً عن سبب خارجي، فهو حادث عمل، أما إذا كان الضرر ناتجاً عن فعل بطيء، وحدث بصفة تدريجية فهو مرض مهني، مثل¹ اشتغال العامل في جو شديد الحرارة، وتحت شمس محرقة ما أدى إلى وفاته، وبما أن ضربة الشمس قد تسبب أمراضاً مهنية وتسبب أيضاً

¹ عامر سلمان عبد الملك، مرجع سابق، ص 655.

حادث العمل، هنا الفاصل هو طبيعة الفعل، فيعتبر فعلا خارجيا يسمح بتحديد الوقت الذي بدأ وانتهى فيه، فيعتبر حادث عمل. أو العكس فيعتبر مرضا مهنيا.

كما أن المهندس الذي يعمل عادة في جو قليل الضوضاء، ثم يكلف بالعمل لمدة ثلاثة أسابيع بصفة استثنائية في تجارب خاصة بالصدمات الحرارية تحدث ضجة صاخبة، ويتعرض بمناسبة كل تجربة لسلسلة من الإصابات العنيفة، التي كانت كل واحدة منها على حدة كافية للإضرار بسمعه، فإن الإصابة التي تلحقه تعتبر حادث عمل.

وعلى العكس من ذلك الصمم الذي يتسبب فيه الاستعمال المتكرر للمطرقة لا يعتبر ناشئا عن حادث عمل، لأن أي استعمال على حدة لا يكون كافيا لإحداث ذلك الضرر، وبالتالي فإن مصدر الصمم كان فعلا بطيئا ومستمرا، أما إذا حدث الصمم نتيجة انفجار شديد أُلّف حاسة السمع، فنكون أمام حادث عمل¹.

*من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة:

لا يتصور وقوع حادث العمل إلا خلال قيام علاقة العمل، فهو يحدث للعامل أثناء أو بسبب العمل، وتمتد الحماية أيضا للطريق المؤدي من وإلى مكان العمل عكس الأمراض المهنية، التي يكتشفها العامل خلال مدة خدمته (علاقة العمل ما زالت قائمة) كما قد تظهر بعد انتهاء الخدمة، فضلا عن أنها قد تكتشف عند صاحب عمل آخر حين يغير العامل موقع عمله، ولا يكون من شأن العمل الجديد إحداث إصابة بأحد الأمراض المهنية².

ب_ أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل:

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

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 305 و306.

² عوني محمود عبيدات، مرجع سابق، ص 156.

سبيل الحصر من قبل التشريع على أنها أمراض مهنية، فلا يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق العامل تعويضاً عنها¹.

2_ التمييز بين المرض المهني والمرض العادي:

يعرف المرض بصفة عامة بأنه: >> كل إضعاف للصحة بإثبات من السلطة الطبية المختصة <<²، ولا يشترط في المرض الصدفة، أو تأثير السبب الخارجي كما هو الأمر في حوادث العمل.

فإن المرض الطبيعي ينتج عن مرض أو إصابة لا تمت بصلة للعمل، إذ يمكن أن يصاب به أي شخص بغض النظر إن كان عاملاً أم لا، لأن المرض يرجع لأي سبب غير متصل بالعمل³، لكن هذا لا يمنع من اشتراك كل من المرض العادي والمرض المهني في أنهما إصابة الحالة الصحية للعامل، دون أن يكون مصدر الإصابة حادثاً خارجياً معيناً⁴، رغم ذلك فإن الأمر لا يخلو من بعض أوجه الاختلاف.

أ_ أوجه التفرقة بين المرض المهني و المرض العادي:

يتم التمييز بين المرض المهني والمرض العادي من عدة جوانب.

* من حيث المصدر:

إذا كان المرض المهني ينشأ نتيجة اشتغال العامل في مهنة أو صناعة تسبب هذا المرض، ويؤدي لانقطاع أو توقف أو خلل في وظائف الجسم وأعضائه، فإن الأمراض العادية يعود سببها إلى عوامل مختلفة، ومتعددة باستثناء العمل أو المهنة.

* من حيث وقت اكتشافه:

يظهر المرض المهني خلال امتداد علاقة العمل، أما في حالة التخلي عن تلك المهنة المسببة للمرض، أو استبدالها بمنصب عمل آخر، فيجب أن يظهر المرض خلال

¹ حسين منصور، مرجع سابق، ص 227.

² عبد الرزاق بن خروف، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري، التأمينات البرية، ج1، مطبعة حيرد، الجزائر 1998، ص 292.

³ محمد عبد الله الظاهر، مرجع سابق، ص 20.

⁴ عبد الرزاق بن خروف، مرجع سابق، ص 292.

الآجال المحددة قانوناً لكل مرض¹، أما بعد انقضاء هذا الأجل فإن العامل يفقد حقه في التكفل، أما في حالة إصابة العامل بمرض عادي، فإنه يستفيد من الحماية، ما دام مؤمناً عليه من طرف صاحب العمل، وكانت علاقة العمل لا تزال قائمة.

ب_ أهمية التفرقة بين المرض المهني والمرض العادي:

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

* من حيث الفرع الذي يضمنه:

فصل المشرع الجزائري على غرار كل التشريعات الأخرى بين الجهة التي تتولى مهمة التكفل بالعامل المصاب بمرض مهني والعامل المصاب بمرض عادي. حيث أخضع الأول إلى فرع تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية، في حين خص الثاني بفرع المرض والأمومة.

* من حيث التعويض:

تختلف مدة الاستفادة من التعويض في حالة المرض المهني عن فترة تعويض المرض العادي، كون العامل يستحقه في حال الإصابة بمرض مهني، من يوم ثبوت الإصابة إلى غاية الشفاء، أو بدء المعاش في حالة العجز، أو الوفاة دون أن يكون مقيداً بمدة عمل معينة، ويشترط لاستحقاق المؤمن له الأداءات، بالنسبة للتأمين على المرض² يجب أن يكون المؤمن له قد عمل إما 9 أيام أو ستين ساعة على الأقل خلال الثلاثة أشهر السابقة لتاريخ تقديم العلاجات التي يطالب بتعويضها.

وإما 36 يوماً أو 240 ساعة أثناء 12 شهراً التي قد سبقت تقديم العلاجات المراد تعويض نفقاتها.

- أما من حيث قيمة التعويضات، فيحق للعامل المريض بمرض عادي طبقاً للمادة 14 من القانون رقم 11/83 أن يتلقى التعويضات التالية:

1- يحصل على 50% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة، ابتداء من اليوم الأول إلى اليوم (15) الموالي لتوقفه عن العمل.

¹ راجع قرار وزاري مشترك المؤرخ في 5-5-1996 يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنياً وملحقه 1 و2 (ج ر16)، لسنة 1997.

² المادة 52 من قانون 11-83، مرجع سابق.

2- يحصل على 100% من الأجر المذكور أعلاه، ابتداء من اليوم 16 الموالي من توقفه عن العمل.

3- يتحصل المؤمن له في حالة المرض الطويل المدى، وفي حالة الدخول إلى المستشفى على 100% اعتباراً من اليوم الأول لتوقفه عن العمل، وتدفع التعويض اليومي عن كل يوم عمل أو غيره على أن لا تتجاوز واحداً على ستين (1/60) أو واحد على ثلاثين ($\frac{1}{30}$) حسب الحالة، من الأجر الشهري الممنوح والمعتمد كأساس في حساب الأداءات¹.

وفي حالة العلل الطويلة الأمد تدفع التعويضات اليومية طوال فترة مدتها سنتان متتاليتان تقدر بـ 300 تعويضة على الأكثر، على العلل أو عدة علل إذا كانت العلة التي أصيب بها العامل طويلة الأمد تستلزم علاجاً متواصلاً، على أن تجري هيئة الضمان الاجتماعي فحوصات طبية على العامل لكي يحدد العلاج الذي يتعين عليه تلقيه، بالتعاون مع الطبيب المعالج.

كما تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتبليغ المؤمن له بكل القرارات التي تتخذها والمتعلقة بالمراقبة الطبية، نتائج الخبرة...²، لكن حين يتعلق الأمر بالمرض المهني فإن العامل يخضع إلى نفس أحكام حوادث العمل³.

وإذا أدى المرض المهني إلى الوفاة، فإن ذوي الحقوق يستفيدون من المنح إلى غاية بلوغهم السن القانونية، أو الزواج...، أما في حالة تأمين المرض الذي أدى إلى وفاة العامل، فإن ذوي الحقوق يستفيدون من معاش الوفاة فقط ويقدر بنسبة قليلة بالمقارنة مع ما يتحصل عليه ذوو الحقوق في حال إصابة العامل بمرض مهني⁴.

¹ المادة 52 من قانون 11-83، المعدلة بالمادة 15 من أمر رقم 96-17، المؤرخ في 6 يوليو 1996، ج ر (42)

² المادة 18 من قانون 11-83، المعدلة بالمادة 9 من قانون 08-11 مؤرخ في 5 يونيو 2011، ج ر (32)

³ يتم التطرق إليه بالتفصيل في الفصل الثاني.

⁴ Rémi PELLET, L'entreprise et la fin du régime des accidents du travail et les maladies professionnelles, Revue de droit social, N° 4, 2006, p 402 et 414.

*من حيث الإجراءات:

إذا أصيب عامل بمرض من شأنه أن يخول له الحق في التعويض، يوجب عليه إشعار هيئة الضمان الاجتماعي بذلك المرض، وقد حددت مدة الإشعار بيومي (2) عمل غير مشمول فيهما اليوم المحدد بالتوقف عن العمل. ويتم التصريح بالمرض عن طريق إيداع المعني بالمرض أو ممثله شهادة التوقف عن العمل إلى هيئة الضمان الاجتماعي أو إرسالها مقابل وصل استلام، هذا في حالة الإيداع. أما في حالة الإرسال عن طريق البريد، فيثبت تاريخ التصريح بختم البريد، وترسل في نفس الوقت نسخة من شهادة التوقف عن العمل إلى المستخدم، الذي يشتغل عنده العامل المؤمن له.

وإذا لم يصرح العامل عن مرضه في المدة المحددة، سقط حقه في التعويضات اليومية. أما حين يتعلق الأمر بالمرض المهني، فإن الأمر مختلف تماما¹.

الفرع الثاني: وقوع الأمراض المهنية.

إذا كان المرض المهني هو المرض الذي يصيب الشخص بسبب مزاولة مهنة معينة، أو القيام بعمل معين في ظروف معينة، فهذا يعني أنه مرتبط وجودا وعدما بمزاولة العمل²، وإذا كانت معظم التشريعات لم تقدم تعريفا له، إلا أنها حددت الطريقة التي تستطيع بموجبها التعرف على المرض المهني (أولا)

فإن التحديد المسبق للمرض المهني، يسهل الإثبات على العامل أو ذوي حقوقه في حال وفاته (ثانيا).

أولا: تحديد الأمراض المهنية.

لا تقدم أغلب التشريعات تعريفا للمرض المهني، بل تكتفي ببيان الطريقة التي يمكن من خلالها التعرف عليه، لتمكين العامل الاستفادة من الحماية المقررة قانونا ونفس الطريقة التي انتهجها المشرع الجزائري.

1 - طرق تحديد الأمراض المهنية:

يمكن تحديد المرض المهني بثلاث طرق، ولكل طريقة مزاياها وعيوبها تظهر في مجال توسيع أو تضيق نطاق الحماية.

¹ سنتطرق له بالتفصيل في الفصل الثاني من هذه الرسالة.

² حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 301.

أ - طريقة التغطية الشاملة.

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

عند الأخذ بهذا النظام يعهد إلى هيئة معينة للبت في كل حالة على حدة من حيث كونها مرضا مهنيا أم لا¹، وغالبا ما تشكل هذه اللجنة من أطباء متخصصين أو من أطباء وخبراء في الأمن الصناعي، وهنا لا تتحدد ماهية المرض المهني إلا بعد الإصابة به².

وقد أخذت به عدة دول، مثل الأرجنتين، واستراليا، وأندونيسيا، ونيوزلندا والفلبين وبعض الولايات المتحدة الأمريكية.

من مزايا طريقة التغطية الشاملة، التوسيع من دائرة الضمان بالنسبة للعامل لأنها تغطي كافة الأمراض التي تسببها مختلف والمهن، وتعطيها وصف المرض المهني. ولكن ما يعيبها هو إلقاء عبء إثبات العلاقة السببية على العامل الذي عليه أن يثبت أن المرض كان بسبب العمل الذي يقوم به.

لكن مراعاة لحالة العامل الذي يكون في مركز ضعيف مقارنة مع صندوق الضمان الاجتماعي، ارتأت الدول التي تأخذ بهذا النظام التصدي لهذا العيب لضمان أكبر قدر من الحماية للعمال، وذلك بالتقليل من عبء الإثبات على العامل من خلال تعيين هيئة مختصة تتولى مهمة البحث والبت في علاقة العمل بالإصابة. فمن الناحية القانونية يقع عبء الإثبات على العامل، ولكن من الناحية العملية يقع على اللجنة المكونة من الخبراء³.

¹ محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 246.

² نايل السيد عيد، مرجع سابق، ص 423.

³ عوني محمود عبيدات، مرجع سابق، ص 153.

ب - نظام الجداول:

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

وقد يكون الجدول مغلقاً فتحدد فيه الأمراض والمهن التي تسببها، على سبيل الحصر دون السماح لأية جهة بإضافة أمراض جديدة، بعد وضع الجدول. ويعاب على هذه الأخيرة أنها لا تواكب الواقع العملي والبحث العلمي الذي بإمكانه الكشف عن أمراض جديدة، لها صفة المرض المهني، مما يؤدي بالعامل إلى فقدان حقه في الحماية لسبب بسيط، هو قصور الجدول عن مواكبة التطور¹.

أما النوع الثاني من الجداول فهي المفتوحة، والتي لجأت إليها التشريعات الحديثة لتتدارك النقائص التي ميزت الجداول المغلقة، فهي تسمح بإضافة أمراض مهنية جديدة كلما ظهرت الحاجة لذلك، أو بموجب إجراءات تشريعية بسيطة، أو بموجب قرار إداري من الجهة المسؤولة على التأمين ضد إصابات العمل والأمراض المهنية².

ومن مزايا طريقة الجداول، سواء المفتوحة أو المغلقة، أنها تخفف عبء الإثبات على العامل، فهي تقيم قرينة قانونية قاطعة باعتبار الإصابة مرضاً مهنيًا مادام واردة في الجدول، وكل ما يطلب من العامل هو إثبات إصابته بالمرض، بسبب مهنة مسببة له، وكلاهما وارد في الجدول³، ويستحق العامل بذلك التكفل التام والحماية اللازمة.

ج - الطريقة المزدوجة:

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

¹ السيد نايل عيد، مرجع سابق، ص 422.

² محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 247.

³ عوني محمود عبيدات، مرجع سابق، ص 153.

يكون للهيئة القائمة على تنفيذ الضمان الحق في النظر في الحالات الخاصة التي لم تذكر صراحة في جدول الأمراض المهنية¹.

أما فيما يتعلق بعبء إثبات علاقة السببية، فنميز بين حالتين: إذا كان المرض واردا في الجدول، فيعفى العامل من إثبات العلاقة السببية بين المرض والعمل، لأن القانون أقام قرينة قانونية قاطعة على هذه العلاقة. وحالة عدم ذكر المرض بالجدول، فهنا تتوقف الحماية المقررة للعامل على الإثبات، حيث يلزم بإثبات العلاقة السببية بين المرض والعمل.

2- موقف المشرع الجزائري:

اتخذ المشرع الجزائري طريقة الجداول في تحديد الأمراض المهنية، والتي تحوي 84 جدولا، يحدد كل جدول بدقة تعيين المرض ويذكر قائمة الأعمال التي قد تسببه ومدة التكفل وهي محددة في بعض الحالات بيوم واحد(01)²، كما في حالة الحوادث الحادة التي تسببها الأعمال المتصلة بالاستعمال، والمعالجة اليدوية للأوامين العطرية ومشتقاتها، وتصل إلى ثلاثين(30) سنة، في أغلب حالات الإصابة بالسرطان المهني. وما يبرر اختلاف المدة المقررة للتكفل بكل مرض، هو طبيعة المرض الذي يصاب به العامل من جهة، والمدة التي يستغرقها لظهوره، خاصة أن بعض الأمراض تستغرق مدة طويلة ليتم اكتشافها، وهذا ما جعل البعض يصفها بالإصابة الصامتة للجهاز³. وحددت المدة وفقا لمعايير طبية بحتة.

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 302 و303.

² جدول رقم 15 من الملحق الأول، من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5-5-1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهني و ملحقه 1 و 2 (ج ر 16).

- قرار وزاري مشترك المؤرخ في 9-6-1997، يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين لأخطار مهنية (ج ر 75).

³ Alain HARLAY, Les accidents du travail et les maladies professionnelles, 2^{ème} édition Masson Barcelone, Paris, 1998, p7.

تسري هذه المدة من تاريخ التوقف عن العمل المعرض للخطر، وتنتهي عند تاريخ أول معاينة طبية للمرض المهني¹. ويعود الاختصاص في وضع القوائم، إلى لجنة مكلفة بالأمراض المهنية تحدد عن طريق التنظيم².

ولا تعد الجداول جامدة، بل يمكن أن تراجع القائمة، وتضاف إليها بعض الأمراض، بموجب قرارات وزارية تصدرها الوزارة المختصة في مجال الضمان الاجتماعي³، كما يلزم كل طبيب يتعرف على مرض يكتسي طابعا مهنيا، حين يجري فحوصا على العامل أن يصرح به.

وألزم المشرع⁴ أيضا كل صاحب عمل، يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية، التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي، ومفتش العمل والمدير الولائي.

ويمكن القول أن الجداول المحددة للأمراض المهنية، بحاجة إلى المراجعة لأنها أصبحت لا تخدم مصلحة العامل، لوجود عدة أمراض خاصة المتصلة بآلام الظهر والمفاصل، لا يعوض عنها العامل لأن القائمة المعتمدة من الصندوق لم تذكر هذا المرض، وتصنف الأمراض المهنية وفقا للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05 مصنفة في المادة 05 منه إلى ثلاث مجموعات:

* المجموعة الأولى: ظواهر التسمم الحادة والمزمنة.

تحتوي المجموعة الأولى، الأمراض التي يكون سببها التعرض للمواد الضارة خاصة الرصاص والزئبق، والمسببة للتسمم الحاد والمزمن، التي تظهر على العمال المعرضين لها بصورة معتادة، في شكل عوارض مرضية.

تعتبر أي مادة سامة بالنظر إلى خطورة الفعل. ويتم تحديدها بعد الاستئشاق أو البلع أو عن طريق مسامات الجلد التي يمكن أن تؤدي إلى أخطار كبيرة حادة أو مزمنة، وقد تصل إلى الوفاة، حين تصل درجة التسمم إلى 50cl، وقد تم تحديد هذه

¹ المادة 11 من القانون رقم 19-96، يعدل ويتمم قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

² المادة 66 من القانون رقم 19-96، من نفس القانون.

³ Tayeb BELLOULA, op. cit, p 72.

⁴ المادة 69 من قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

النسبة القاتلة بعد التجارب التي أجريت على الحيوانات فئران وأرانب، وللتأكد من أن العامل يعاني من حالة تسمم فيتم:¹

- فحص الدم والفضلات ومقارنة النسبة مع القيمة المحددة.
- فحص هواء أماكن العمل، وهنا أيضا تقارن النتائج مع ما هو مسموح به أو الحد الأقصى.

بالنسبة للمجموعة الأولى ظواهر التسمم الحادة والمزمنة، يمكن للطبيب التعرف على أعمال أخرى غير مدرجة بجدول المجموعة، تسبب التسممات الحادة والمزمنة ولكن لا يستطيع العامل الاستفادة من التعويض إلا بإثبات ممارسته للعمل بصفة عادية.²

* المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية.

يصاب العامل بالعدوى الجرثومية، إذا تعرض للكائنات المجهرية المعدية مثل الفيروسات، والبكتيريا، والفطريات، والطفيليات، وتنتقل العدوى بعدة طرق قد تكون عن طريق جلد المصاب مثل التيتانوس أو الجلد المتهتك، وتنتقل أحيانا عن طريق الجلد السليم، مثل الجمرة الخبيثة، كما يمكن أن ينتقل بسبب لدغ الحشرات أو تناول العامل لطعام ملوث، بل يكفي أحيانا لإصابتهم بالعدوى تواجدهم في بيئة عمل لا تتوفر على الشروط الصحية، مما يساعد على بقاء الكائنات المعدية، وتكاثرها أهمها:

- نوعية بيئة العمل.
- العوامل المناخية والفيزيائية مثل الرطوبة والحرارة.
- كل ما يساعد على تغذيتها وتكاثرها الذي يضمه العمل.
- ومن أهم المهن التي يمكن أن يصاب فيها العامل بالعدوى الجرثومية نذكر:
- المهن الزراعية، والعاملين في المخلفات الحيوانية مثل عمال الحظائر.

¹ Brahim TARFI, Les rayonnements ionisants, Série éducation ouvrière, Thèmes sur les risques professionnels dans le secteur minier et leur prévention dans les pays africains Organisation arabe du travail, Institut arabe d'éducation ouvrière et de recherches sur le travail d'Alger, 1991, p115.

² المادة 6 من القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 1996/05/05، مرجع سابق.

- الخدمات الطبية البشرية مثل عمال المستشفيات، وبنوك الدم، والعاملين في التخلص من المخلفات الطبية، والخدمات البيطرية لوجود الاتصال الدائم بالحيوانات سواء بطريقة مباشرة أو عن طريق منتجاتها.

لكن هذا لا يعني أن كل الأشخاص الذين يشتغلون في هذه المهن، أو أي مهنة أخرى تكثر فيها العدوى الجرثومية، معرضون بنفس النسبة للإصابة إذ هناك فئات عمالية تكون أكثر عرضة للإصابة أي لهم قابلية العدوى من بينهم¹:

- المصابون بنقص المناعة.
 - العمال الذين يعانون من سوء التغذية وضعف الصحة العامة.
 - العمال المصابون بضعف في بعض الوظائف، خاصة الكبد والكلى.
 - العمال الذين يكونون في فترة النقاهة من مرض خطير، وغير محصنين.
 - والمصاب بجروح وخزيرة، أو حتى بسيطة، لأنها تكون مجالا مناسباً لتتقل العدوى.
- وإن كانت هذه المجموعة تتضاعف لديها نسبة انتقال المرض، إلا أن إمكانية تجنبهم الإصابة سهلة وبسيطة، لو كانت المؤسسة المستخدمة تقوم بكامل واجباتها من خلال توفير مجموعة من الاحتياطات، مثل الفحص الطبي الابتدائي قبل تسليمهم المهام والفحوص الدورية.

وهذه المجموعة المبينة لأمراض العدوى الجرثومية، جاءت الجداول محددة ولا يمكن للطبيب الإضافة إليها، كما لا يمكن للعامل الاستفادة من التعويض إلا إذا استطاع العامل إثبات ممارستها بصفة اعتيادية².

* المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص.

تُحصى الأمراض التي يفترض أن يرتبها جو العمل، أو مواقف خاصة يتطلبها تنفيذ الأشغال، وعادة ما تكون مرتبطة ببيئة العمل، مثل الأمراض الناجمة عن الضجيج³، أو العمل المرتبط بالحرارة سواء كانت مرتفعة أو منخفضة، لما تخلفه من

¹ أحمد عمارة، وزينب محمد يوسف، وعبد العزيز الشافعي، وهاشم أحمد، الصحة المهنية، الإدارة العامة للصحة

المهنية، مصر، د. ت. ن، ص ص 9-11، www.mohp.gov.eg

² المادة 6 من القرار الوزاري المشترك، مرجع سابق.

³ قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5 مايو 1996، مرجع سابق.

آثار سلبية في كلتا حالتها، وكذا أمراض يتسبب في حدوثها الضغط الجوي حين يكون دون الحد المطلوب انخفاضا أو ارتفاعا.

وهذه المجموعة المتعلقة بالأمراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص فهي محددة وفق ما ورد في الجدول، لكن للعامل الحق في الاستفادة من التعويض المقرر قانونا دون اشتراط ممارستها بصفة اعتيادية¹.

ثانيا : إثبات المرض المهني.

وفقا لأحكام التشريع الجزائري يجب أن يتوفر عدد من الشروط كي يكيف الإصابة بمرض مهني وهي:

- أن يكون اسم المرض المهني وارد في الجدول.
- أن يكون المؤمن عليه قد عمل بصفة فعلية في إحدى المهن التي تؤدي إلى الإصابة بهذا المرض.

- أن تظهر الإصابة خلال مدة العمل، أو خلال الفترة القانونية التي حددها القانون.
- أن تقدم شهادة طبية تثبت إصابة العامل بمرض مهني.
حينما تتحقق الإصابة بالمرض المهني، وتقوم مصالح الضمان الاجتماعي بتأمين كافة الحقوق المستحقة، ولا يقع عبء الإثبات على العامل أو ذوي حقوقه.
لأن المشرع تكفل بذلك حين جعله مفترضا، ولكن قابلا لإثبات العكس².

تجدر الإشارة أنه توجد أمراض لم تدرج ضمن الجدول، ولا يتم تكيفها بحادث عمل لانعدام عناصره، مما يعني أن إصابة العامل تخرج عن نطاق الحماية، رغم وجود علاقة سببية بين العمل والمرض، ومن أجل ذلك ذهب بعض الفقه، إلى إيجاد أساس قانوني للحماية متى ثبت الأصل المهني للمرض، بشرط أن يقدم العامل الدليل على ذلك³.

¹ المادة 6 من القرار الوزاري المشترك، مرجع سابق.

² المادة 8 من القرار الوزاري المشترك، مرجع سابق.

³ سمير الأودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص

لم يحدد المشرع المرض المهني فقط، بل حدد أيضا الأعمال التي تسببها، إذ يجب أن ينشأ المرض نتيجة العمل في ذلك النشاط، ولكن يمكن القول إن هذه الأعمال لم تحدد على سبيل الحصر، وبالتالي يمكن للعامل المصاب الاستفادة من الحماية متى تمكن من إثبات أن العمل الذي قام به يسبب المرض المهني المحدد بالجدول. ولكن يمكن للعامل الذي أصيب بمرض مهني، ولم يحدد نشاطه في الجدول، أن يثبت أن عمله يقتضي منه التعامل ببعض المواد التي تسبب المرض¹.

قرر المشرع الجزائري² التكفل بالعامل متى كان مرضه من ضمن الحالات التالية:

- مرض وارد في الجدول.
- مرض ناتج عن حادث عمل.
- مرض أصيب به بعد حادث عمل، على أن يثبت المعالجة الطبية بموجب شهادات طبية.

وأشار المشرع إلى حالات يسقط فيها افتراض المرض المهني، وذلك حين يرفض العامل الانصياع للفحوص، والمراقبة الطبية المنصوص عليها في بعض الجداول. أو في حال ما أدى المرض المهني إلى الوفاة، ورفض ذوي الحقوق إجراء تشريح للجثة، الذي طلبته هيئة الضمان الاجتماعي، لتحديد سبب الوفاة ومدى نسبتها للمرض المهني، وعلى أساسه تصل إلى قرار التكفل بهم من عدمه. ورفضهم يسقط افتراض المرض المهني دون الحماية.

ويقع على عاتقهم إثبات وجود علاقة سببية بين المرض والوفاة، دون إثبات مدة التعرض للخطر المهني أو أهمية ومدى حدة نشاط العنصر المضر، والمسبب

¹ سميير الأودن، نفس المرجع، ص 184 و185.

² المادة 4 من القرار الوزاري، المحدد لقائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا، وملحقه، "لا يمكن التكفل بالأمراض غير المذكورة في الجداول الملحقة بهذا القرار وغير الناتجة عن حادث عمل ولا عن معالجة طبية موصوفة ومتبعة بعد حادث عمل، سواء كان ذلك برسم الأمراض المهنية أو برسم حوادث العمل حتى ولو ثبت نسبتها إلى العمل، لا يمكن التكفل بها إلا برسم التأمينات الاجتماعية".

للمرض، وما إذا كانت نسبة التعرض كافية لإحداث المرض أم لا، هذا كقاعدة عامة أما إذا وجد نص تنظيم يلزم بذلك فهذا يؤخذ به وتستبعد هذه القاعدة¹.

ونظرا لطبيعة المرض المهني، المتمثلة في البطء والتدرج، مما يجعل المرض يظهر خلال مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل، الذي كان سببا في الإصابة، أو قد تظهر بعد نهاية الخدمة، أو حتى بعد الالتحاق بعمل لدى رب عمل آخر، ليست لديه صناعات تسبب الأمراض المهنية، فهنا نتساءل عن إمكانية الاستفادة من الحماية؟

وإن كان المتفق عليه أن العبرة تكون بطبيعة العمل، وليس بشخص صاحب العمل، إلا أن بعض التشريعات ومنها التشريع المصري، حددت مدة سنة من تاريخ انتهاء الخدمة المسببة للمرض، مما جعلها محل نقد، لأنها لم تراعي الطبيعة الخاصة بكل مرض من حيث ظهوره ومراحل تطوره. إذ توجد العديد من الأمراض لا يمكن اكتشافها إلا بعد مرور مدة زمنية طويلة، وهذا الحرمان يعتبر إجحافا في حق العامل². أما المشرع الجزائري فقد وضع جداول الأمراض المهنية، وحدد فيها أجل التكفل بكل مرض، وأخذ بعين الاعتبار طبيعة كل مرض، وهو ما يبرر اختلاف آجال التكفل والتي يحسب انطلاقها من تاريخ التوقف عن العمل المعرض للخطر وينتهي عند تاريخ أول معاينة طبية للمرض المهني.

¹ المادتان 9 و 10 من القرار الوزاري المشترك، مرجع سابق.

² سمير الأودن، مرجع سابق، ص 188.

المبحث الثاني

الجهات المسؤولة عن تطبيق الإجراءات الوقائية.

إن الأضرار والعواقب الوخيمة التي أضحت تسببها الأخطار المهنية، اعتبرت من أبرز المشاكل التي تواجه دول العالم بأسره، بغض النظر عن طبيعة أو تصنيف هذه الدولة، بين عالم متقدم وآخر متخلف، مادام أن كليهما يسعى إلى استعمال أحدث الوسائل والتكنولوجيات، دون التفكير في آثارها على العامل، لأنها تحسن الإنتاج وتزيد منه، ولم يعد كافياً مجرد اعتراف المشرع بمجموعة من الأخطار، وتصنيفها بين حادث عمل أو مرض مهني، ويقتصر حق العامل على مدى تطابق إصابته مع ما هو مقرر قانوناً، حتى يستفيد من الحماية، هذه الأخيرة لا تروق لجانب كبير من المدافعين عن حقوق العامل، لأن الحماية تتقرر بعد وقوع الإصابة التي تخلف في كثير من الأحيان عاهات، وعجزاً يلزم العامل طيلة حياته، بل تنتهي في بعض الأحيان حياته.

ولا يستفيد العامل من الحماية التي تقيه وتجنبه الإصابة، إلا بموجب مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تمنع وقوع الحادث، وتحافظ على حياة العامل، وسلامته البدنية والعقلية، ليتمكن من أداء عمله وفق ما هو مطلوب منه، سواء في حياته المهنية أو في حياته العادية، وإضفاء الطابع الإنساني لظروف العمل.

فبدأت تظهر فكرة الاهتمام بالنظافة والأمن، فهما أساس ودعامة الوقاية، ويهدفان إلى حماية الكائن البشري، لم تشمل الحماية الوقائية في بدايتها كل العمال، بل اقتصرَت على فئة معينة منهم، وهم الأطفال والنساء، لتتسع بعد ذلك بفضل الجمعية الدولية لحماية العمال التي نشأت في بداية القرن العشرين، وبفضل نشاط المنظمة الدولية للعمل أيضاً، التي مازال انشغالها الأساسي يتمثل في الأمن في المؤسسة.

وكانت البداية بتبني بعض التوصيات حول نقاط خاصة، كطب العمل في 20 جويلية 1962، وفي وقت لاحق تم تبني برنامج عمل في مادة أمن وحماية العمال وأضفى على البعض منها الطابع الإلزامي¹.

¹ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1991، ص 129.

أما بالنسبة للقواعد الدولية، فتم تبني مجموعة من التوصيات والاتفاقيات المتعلقة بتحديد دقيق لمخاطر بيئة العمل¹. من خلال مصادقة الجزائر على اتفاقيات دولية خاصة بالأمراض المهنية رقم 18 لسنة 1925 واتفاقية رقم 42 لسنة 1934 بشأن الأمراض المهنية، واتفاقية رقم 120 لسنة 1964 حول الوقاية الصحية، واتفاقية رقم 167 لسنة 1988 بشأن السلامة والصحة في البناء.

لم تبق هذه الإجراءات في النطاق الدولي، بل أخذت معظم التشريعات بها ومن بينها المشرع الجزائري²، فمن الناحية التاريخية، يمكن القول أن فترة الاستقلال اتسمت بفراغ تشريعي، وكان الاعتماد على النصوص الموروثة على الاستعمار أمرا اضطراريا، هذه النصوص لم تكن تولى أي أهمية لمصلحة العامل بل كان هدفها هو حماية الرأسمال من الضياع، بسبب الحوادث، واستمر الوضع على حاله إلى غاية 1966. حيث صدر أمر رقم 66-183 الذي ينص على الحوادث والأمراض المهنية³. لتليها مجموعة من النصوص المنظمة لهذا المجال، وأخذت الصبغة الإلزامية مما يضمن لها فعالية أكثر.

إن تحديد الطرق والوسائل الكفيلة التي تضمن للعامل الوقاية الصحية والأمن يكون بداية من بيئة العمل، نظرا لما تحويه من مخاطر بالإضافة إلى كون العامل يقضي فيها وقتا كبيرا، ويكون تحت سلطة ورقابة المؤسسة المستخدمة، لذا فهي ملزمة بحمايته (المطلب الأول).

ولضمان تمتع العامل بالحماية الكاملة، جعل المشرع اتخاذ الإجراءات الوقائية التزاما يمتد خارج نطاق المؤسسة المستخدمة، ولكنه يأخذ صيغة أخرى وتتحملة جهات أخرى، هذا التنوع قد يساهم أكثر في ضمان أداء كل طرف لمهامه (المطلب الثاني).

¹ راشد راشد، نفس المرجع، ص 130 و131.

² قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (ج 4).

³ أمر رقم 66-183 مؤرخ في 21 يوليو 1966، يتعلق بتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية (ج 22).

المطلب الأول: دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية

تلتزم كل مؤسسة تشغل 20 عاملاً بوضع نظام داخلي لها، هذا ما نص عليه المشرع في المادة 75 وما يليها من القانون رقم 90-11¹، ويعرض على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، بل أكثر من ذلك إذا كانت طبيعة النشاط تتميز بنوع من الخصوصية، فإن المشرع ألزم المؤسسة بوضع النظام الداخلي حتى وإن كان عدد العمال أقل مما هو مطلوب (أقل من 20).

يحرر النظام الداخلي في نسختين، ترسل واحدة إلى مفتشي العمل، وتودع الثانية لدى كتابة ضبط المحكمة، لفحص مشروعيتها ومدى مطابقتها للتشريع والتنظيم الخاص بالعمل، وإن كان صاحب العمل يتمتع بموجبه بعدة سلطات، أهمها الإدارة والتنظيم لتحقيق الانضباط داخل العمل²، إلا أنه في المقابل ملزم بحماية العمال من كل خطر قد يترتب عليهم، فالحماية تأخذ الطابع الوقائي فهذا التزام على عاتق المؤسسة المستخدمة وهو ما أقره المشرع الجزائري³، وكذا الاتفاقيات الدولية⁴، حين ألزم رب العمل باتخاذ كل الإجراءات المناسبة حتى يضمن الوسط الذي يمارس فيه العامل مهامه، الحد الأدنى من تدابير الوقاية الصحية والأمن (الفرع الأول).

غاية المشرع من إقرار هذه الحماية هو مراعاة صحة العامل، فلم يكتف بالإجراءات السابقة، بل خول بعض الأشخاص الأكثر دراية بالصحة، وهم فئة الأطباء ببعض المهام، ولتقريب هذه الخدمة من العامل وضمان تمتعهم بها، جعل مسؤولية

¹ قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، مرجع سابق.

² رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر 2003، ص 18 و 19.

³ المادة 03 من قانون رقم 88-07، مرجع سابق.

- مرسوم تنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 يناير 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل (ج 4).

⁴ الاتفاقية الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية الطبعة الثالثة، منشورات بيرتي، الجزائر، 2006-2007، ص 421.

توفيرها على عاتق المؤسسة المستخدمة، وطب العمل يهدف إلى الوقاية قبل العلاج (الفرع الثاني).

الفرع الأول : الوقاية في وسط العمل

اهتمت منظمة العمل الدولية بالسلامة والصحة المهنية، الأمر ذاته قامت به التشريعات، وبصفة أقل التشريعات العربية، يظهر ذلك من خلال تقصيرها في المصادقة على بعض الاتفاقيات¹ المتعلقة بالأحكام بالتدابير الوقائية والأمنية، لحماية صحة العامل من مختلف المخاطر التي قد تنشأ عن محيط العمل السيئ وغير المطابق للتشريع، كما قد يكون الخطر مرتبطا بمستلزمات العمل، أي المواد التي تدخل في تكوينه، أو أن يتصل بأدواته، معداته وتجهيزاته.

ومهما يكن مصدر الخطر، فإن الأحكام المتعلقة بالتدابير الوقائية والأمن تطبق بصفة عامة على كل العمال، حتى وإن كانت علاقة عملهم محددة المدة مادام أنهم معرضون للإصابة.

أولاً: تدابير الوقاية الصحية:

تجعل التشريعات مسؤولية رب العمل مسؤولية مادية² وتلزمه بتأمين العمال من أضرار حوادث العمل. لكن هذا لا يعني أن التزامه يتوقف عند هذا المجال (التأمين) فقد جعل المشرع الجزائري الهيئة المستخدمة ملزمة باتخاذ مجموعة من الإجراءات التي من شأنها أن تقي صحة العامل، في الوسط الذي يمارس فيه نشاطه، وتوفير كل ما يلزمه من ملابس وواقيات لضمان حمايتهم.

والهدف من حماية الصحة في وسط العمل كما أقره المشرع الجزائري³، هو رفع مستوى القدرة على العمل والإبداع، وضمان تمديد الحياة النشيطة للمواطنين والوقاية

¹ نبيل وظفه، المعايير الدولية في السلامة والصحة المهنية، مجلة عالم العمل، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي

للدول العربية، ع 37، بيروت، 2001، www.ilo.org/public/Arabic

² العربي بلحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، (الواقعة القانونية)، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 383.

³ المادة 76 من القانون رقم 85-05، المؤرخ في 16 فبراير 1985، يتعلق بحماية الصحة وترقيتها (ج ر 8).

من الإصابات المرضية التي يتسبب فيها العمل، وتخفيض فرص وقوعها وتقليل حالات العجز، والقضاء على العوامل التي تؤثر سلباً في صحة العمال.

1- التدابير المتعلقة بمكان العمل

بيئة العمل هي المكان الذي يقضي فيه العامل معظم أوقاته، قد تكون مغلقة كعمال الورش، أو عمال المناجم والأنفاق، كما قد تكون مفتوحة كالمهين الزراعية وعمال النقل. ويعتبر هؤلاء أكثر عرضة إلى المخاطر، بالمقارنة مع عمال البيئة المغلقة، إذ بالإضافة إلى المخاطر النوعية لأعمالهم، فهم يتأثرون بكل خطر موجود في البيئة الخارجية، ويأخذ بذلك وصف الخطر النوعي لهذا العمل¹ والعامل يقضي معظم أوقاته في العمل، ويكون خاضعاً لسلطة ورقابة رب العمل ويعمل لحسابه فمن المنطقي أن يكون ملزماً بحمايته.

أ- التدابير الوقائية لمواجهة مخاطر محلات و أماكن العمل :

تختلف وتتعدد الأخطار الموجودة في بيئة العمل، مع ذلك يمكن تصنيفها إلى مجموعات، نستند فيها إلى طبيعة مسبب الخطر، هذا الاختلاف يؤدي بالضرورة لاختلاف الإجراءات المناسبة للتصدي له.

* المخاطر الطبيعية:

المخاطر الطبيعية هي كل خطر يسببه عنصر من عناصر الطبيعة، حين يتعرض له العامل سواء بالزيادة أو النقصان عن الحد الطبيعي له، يحدث ذلك أثناء أو بسبب تأديته لعمله.

- فمثلاً يتأثر العامل بكل العوامل التي تتحكم في درجة حرارة بيئة العمل، منها حرارة أسطح أماكن العمل، وحرارة الهواء، وتأثير الحرارة يكون سلبياً سواء كانت مرتفعة أو منخفضة.

فإذا كانت مرتفعة ستؤدي مثلاً إلى إغماءات وسط العمال، والتهابات جلدية وضربات الشمس.

¹ أحمد عمارة، مرجع سابق، ص 1.

أما إذا كانت منخفضة فتلحق بالعامل¹ أضراراً وخيمة على الجهاز الداخلي، خاصة ما تعلق بالتنفس².

ولمواجهة هذه المخاطر قبل وقوعها ألزم المشرع³، الهيئة المستخدمة باتخاذ كل التدابير اللازمة لحماية العامل من التقلبات الجوية في مكان العمل، ويجب أن يوضع تحت تصرف العمال أجهزة حماية فردية ملائمة، كلما تعذر تنفيذ تدابير الحماية الجماعية.

- كما تعتبر الإضاءة الصحيحة أحد العوامل الهامة لسلامة العمال وأمنهم، لأن نقصها أو زيادتها عن الحد المطلوب يلحق ضرراً بالعامل، فالضرر الذي تسببه الإضاءة دون الحد المطلوب على سبيل المثال الصداع، وألم بالعينين، واحتقان حول القرنية والعمال الأكثر عرضة للإنارة الضعيفة، هم عمال المناجم والأنفاق...، ومن أمثلة العمال المعرضين للإنارة الشديدة عمال اللحام والمعادن⁴.

وللتصدي لهذه المخاطر، ألزم المشرع الجزائري⁵ أن تضاء أماكن ومواقع العمل ومناطق المرور والشحن والتفريغ والمنشآت الأخرى، إضاءة تضمن راحة البصر ولا تتسبب في أي إصابة للعيون، على أن تكون مستويات الإضاءة محددة وفقاً لطبيعة العمل⁶.

- المخاطر الكيماوية:

تنتج معظم المخاطر، عند استنشاق العامل لمواد كيماوية، وتختلف الخطورة على حسب درجة تركيز هذه المواد، ومدة التعرض لها، وإذا كان الاستنشاق أسرع طريق لدخولها جسم الإنسان، فهناك طرق أخرى مثل الامتصاص من خلال الجلد والبلع.

¹ أحمد عمارة، مرجع سابق، ص ص 9 - 11.

² أحمد عمارة، نفس المرجع، ص 12.

³ المادتان 14 و 17 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91، مؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر (04).

⁴ أحمد عمارة، مرجع سابق، ص 9.

⁵ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91، مرجع سابق.

⁶ راجع الملحق رقم 1 من المذكرة، المحدد قيم الإضاءة.

- نجد مثلاً الأتربة التي تنتشر في بيئة العمل، نتيجة للعمليات الصناعية المختلفة، وتتباين مؤثراتها طبقاً للمركبات الكيماوية التي نتجت عنها، والعمليات الفيزيائية التي تعرضت لها، فهناك الأتربة العضوية، والأتربة المعدنية مثل أبخرة المعادن والأدخنة، مثل نواتج الاحتراق، والرزاز¹.

وبغض النظر عن هذا الاختلاف، فإنها تشترك في تأثيرها السلبي على جسم العامل، فقد يتعرض للحساسية، وتلف الرئة، والتسمم، والسرطان...

- كما أدى التقدم التكنولوجي إلى تطور الصناعات الكيماوية، التي تعرض العاملين إلى العديد من الغازات والأبخرة، سواء عند استعمالها كمواد أولية مثل استخدام الكلور في صناعة المبيدات الحشرية، أو في العملية الصناعية، كما يمكن أن تصبح أكثر خطورة حين تتفاعل هذه الغازات مع غازات أخرى².

ويظهر تأثير الغازات والأبخرة مباشرة على الرئتين، ولكن تكرار التعرض يؤدي إلى زيادة تركيز هذه المواد في الجسم، وتفاقم تأثيرها الضار بالعامل على المدى الطويل لأنها تسمم الجسم كله.

ولأن هذه المخاطر تنتقل إلى العامل عن طريق الهواء، فقد حدد المشرع³ الطريقة التي يجب أن تتم بها تهوية الأماكن المخصصة للعمل، إما عن طريق التهوية الميكانيكية، أو التهوية الطبيعية الدائمة، أو عن طريق التهوية المختلطة كما أوجب ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل شاغل، طبقاً للمقاييس التي يحددها التنظيم المعمول به في هذا المجال.

ويجب أن يركب جهاز التهوية الميكانيكية الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في أماكن العمل التي تقع في باطن الأرض، أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيداً عن ضوء النهار، ويجب أن يكون الهواء المدخل مأخوذاً بعيداً عن أي مصدر تلوث ومنقى ومصفى إن اقتضى الأمر⁴.

¹ الرزاز عبارة عن حبيبات سوائل معلقة في الهواء.

² أحمد عمارة، مرجع سابق، ص ص 12-15.

³ مرسوم تنفيذي رقم 05-91، مرجع سابق.

⁴ المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91، نفس المرجع.

يجب المحافظة على أماكن العمل، والمنشآت الصحية، من تسرب الروائح الآتية من بالوعات المجاري القذرة وحفر الأوساخ أو مصادر التعفن الأخرى. كما يلزم رب العمل بتوفير وسائل تمتص الغازات الثقيلة، وأن تكون على اتصال دائم بوسائل التهوية. يجب عزل العامل عن أماكن العمل التي تحتوي على أخطار كبيرة مثل التسمم، أو انعدام النقاوة، مع تزويد الغرف المخصصة لهذا الاستعمال بجهاز استخراج الهواء وتجديده، ويمنع على العمال البقاء في هذه الغرف إلا المدة الدنيا التي تتطلبها طبيعة الأشغال التي يقومون بها، كما يجب أن ينتفعوا بحماية ملائمة أثناء ذلك إذ يجب أن يكون تجديد الهواء واستخراج الملوث منه طوال مدة الأشغال.¹

أما العمال الذين يطلب منهم التدخل في الأماكن المغلقة، فيجب حمايتهم بأجهزة أمن ملائمة، ذات صلة بنوع الخطر الذي يتعرضون له، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يترك العامل الذي يعمل في مثل هذه الأماكن دون حراسة ويتولى هذه الحراسة، عامل واحد على الأقل يقيم خارج المكان المغلق.²

- المخاطر البيولوجية:

المخاطر البيولوجية التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله، تسببها الكائنات الدقيقة الحية والمعدية، فتنقل هذه الفيروسات والجراثيم إلى جسم العامل بعدة طرق منها العدوى، الطعام، والمكان الملوث.³

ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة، باتخاذ عدة تدابير لمواجهة المخاطر البيولوجية، ومن بينها تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها بانتظام دون إثارة الغبار، يتم ذلك بواسطة الغسل والمسح كلما سمح غطاء الأرضية بذلك وتنظيف الجدران والسقوف، وإعادة الدهن والتغليف، كلما اقتضى الأمر ذلك.⁴

يجب أن تكون أماكن العمل التي تستعمل فيها مواد قابلة للتلف أو أشياء تتطوي على أخطار التعفن والضرر والتآكل أو الالتهاب، ملاءمة، وتحتوي على حوض

¹ المادة 11 من من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، نفس المرجع.

² المادة 12 من نفس المرسوم.

³ أحمد عمارة، مرجع سابق، ص ص 12-15.

⁴ المواد من 3 إلى 5 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، مرجع سابق.

مانع من التسرب يمسك السوائل، أما تنظيف هذه الأماكن يجب أن يتضمن تدابير خاصة بالتنظيف والتطهير والحماية من الأمراض المعدية، بصرف النظر عن التدابير الوقائية التي تتطلبها طبيعة الأشغال.

- المخاطر الميكانيكية:

المخاطر الميكانيكية هي مجموعة المخاطر التي يتعرض لها العامل نتيجة فعل أو رد فعل تعامله مع الآلة، وألزم المشرع المؤسسة المستخدمة باتخاذ عدة تدابير لمواجهة هذه المخاطر¹، أهمها أن تتناسب الآلات والتجهيزات المستعملة مع طبيعة العمل من حيث اختيار التقنيات والتكنولوجيا المناسبة، إذ لا يكفي رب العمل بذلك، إنما يلتزم بممارسة الرقابة الدورية لهذه الآلات، التي يشترط أن تستجيب الآلات للمقاييس والضوابط الوطنية والدولية. وتتكفل اللجنة الوطنية للمصادقة بتحديد فعاليتها.

- كما يعتبر الضجيج الذي تسببه الآلات من أشد مخاطر العمل، وتتغير الضوضاء بشكل كبير تبعاً لنوعية المصنع، وزمن التعرض له، إذ نجد بعض العاملين في المصانع يتعرضون للضجيج حوالي 7 إلى 8 ساعات يومياً، أي طيلة الدوام الرسمي للعمل هذا الضجيج قد يجد مصدره في التصادم، وضوضاء الميكانيكا (الآلات) والكهرومغناطيسية كالمحركات. وهي تؤدي عادة إلى فقدان حاسة السمع².

من أجل ذلك أوجد المشرع مجموعة من التدابير³، للحد أو التخفيف في موطن إصدار الضجيج إلى مستوى يتناسب مع صحة العامل، كما تلزم المؤسسة المستخدمة بعزل مسببات الضوضاء عن مكان تواجد العمال إن أمكن ذلك، أو استخدام تقنيات كتم الصوت في الأماكن التي تعتبر مصدر للضجيج، ولها أن تستعمل أي وسيلة أخرى لهذا الغرض المهم فيها المطابقة للمقاييس والمعايير المعمول بها في هذا الإطار، أما إذا

¹ المواد من 7 إلى 10 من القانون رقم 88-07، مرجع سابق.

² فاضل حسن أحمد، الضوضاء مرض العصر، مجلة العربي، العدد 331، السنة التاسعة والعشرون، الكويت، يونيو 1987، ص 103 و 104.

-Guide a l'usage des médecins charges des activités médecine du travail, Algérie 1989, p p120- 126.

³ المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، مرجع سابق.

تعذر العمل بوسائل الحماية الجماعية المتوفرة في أماكن العمل، فإن المؤسسة تلتزم بتوفير وسائل حماية فردية الاستعمال.

ب- توفير المرافق الصحية

يوجب المشرع الجزائري وفقا لنص المادة 18 من مرسوم تنفيذي رقم 91-05 تزويد أماكن العمل بالمرافق الصحية، التي لا تكون في نفس أماكن العمل ولكن قريبة منها، تشمل المرافق الصحية، غرف لتغيير الملابس المجهزة بمقاعد وخزانات فردية تغلق بالمفتاح، وإنشاء مغاسل مزودة بالماء الساخن ويزود العمال المعرضون لانعدام النظافة أو الأوساخ أو أخطار التسمم أو التعفن بمضخات بجوار أماكن العمل أو داخلها.

يُخصص محلا ملائم للعمال، إذا كان عددهم 25 عاملا على الأقل يتناولون وجبة الغذاء في أماكن العمل، ويحظر على العمال تناولهم وجبتهم في المغاسل، إلا إذا كانت طبيعة النشاط لا تشتمل على استعمال مواد أو مستحضرات خطيرة. أما المحال المخصصة لإيواء العمال، فيجب عزلها عن أماكن العمل بإبعادها عن الأضرار والإزعاجات الناجمة عن العمل، ويجب أن تكون هذه المحال مهواة ونظيفة بصفة دائمة.

2- التدابير المتعلقة بتجهيزات العامل:

يلتزم العامل باستخدام مجموعة من معدات الوقاية الشخصية، وهي عبارة عن أدوات وإجراءات وقائية تستخدم لحماية العامل من الإصابات، والمخاطر التي قد تفاجئه خلال فترة العمل، مما يجعل ارتدائها واستخدامها بوعي من العامل بأهميتها وبالشكل السليم يضمن التخفيف من الأخطار على أقل احتمال¹.

من خلال الإحصائيات التي أجريت على عينة من العمال الذين تعرضوا لإصابات العمل في أماكن مختلفة، تبين أن نسبة كبيرة من الإصابات التي تلحق العاملين تقع في الرأس والعين والوجه والأقدام والأيدي. لذا تلتزم المؤسسة المستخدمة بتوفير المعدات التالية:

¹ ادم البربري، الوقاية الشخصية، دليل الصحة والسلامة المهنية، www.moe.gov.bh

- معدات الوقاية الشخصية التي تستخدم لحماية الرأس هي: خوذات الحماية للرأس على أن تكون قادرة على امتصاص الصدمات، وفي بعض الحالات يجب أن تكون مقاومة للصدمة الكهربائية

- معدات وقاية القدم والسيقان وهي أحذية الحماية، بشرط أن تكون قوية وقادرة على مقاومة الصدمات، ويتعين أن تكون هذه الأحذية مطابقة للمواصفات الموجودة في كتيب المواصفات¹.

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

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

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

- وتتعدد معدات حماية التنفس وأهمها الكمامات ذات الاستخدام الواحد، والفلاتر وجهاز التنفس عن بعد، وجهاز التنفس المحمول².

ثانياً: الأمن داخل أماكن العمل

يجب أن يحدد النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، القواعد التي تكرر النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتدابير العامة للأمن، في أماكن العمل وكذا بعض التدابير الخاصة بالوقاية من بعض الأخطار مثل الحريق، والشحن والتفريغ...

فبالنسبة للتدابير العامة للأمن في أماكن العمل³، يجب تهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل، وملحقاتها وتوابعها، بصفة تضمن أمن العمال وسلامتهم

¹ أدم البربري، مرجع سابق.

² المرجع نفسه.

³ المادة 5 من القانون رقم 88-07، مرجع سابق.

من الدخان والأبخرة الخطيرة، يكون ذلك عن طريق ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم وأثناء تشغيل الآلات، ووسائل الرفع، وتجنب الازدحام والاحتكاك، كما يتم أيضا إبعاد العمال عن أماكن الخطر، واختيار وسائل عمل وتجهيزات تضمن أمن العمال، أما في حال تحقق الخطر، فيجب أن تضمن المؤسسة الإجراء السريع للعمال.

إن كانت هذه التدابير تتصل بمخاطر العمل بصفة عامة، إلا أن هناك عدة مخاطر، تستلزم تدابير خاصة بها، نذكر منها القواعد الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق، فيجب عزل أماكن العمل أو مراكزه التي تتطوي على أخطار اندلاع الحرائق بسبب الاستعمال الدائم للمنتجات والمواد سريعة الالتهاب خصوصا فيجب توفير حراسة خاصة لأشغال الصيانة التي تنجز في الأماكن التي يمكن أن تسبب حريق أو انفجارا.

ويجب في كل الحالات أن توزع منافذ الأماكن وبنائات العمل ومخارجها توزيعا يسمح بالإجراء السريع في حالة نشوب حريق، ويتعين تزويد البناية الواحدة بمنفذين على الأقل، إذا كان يمر عبرها أكثر من مائة (100) شخص ينتمون إلى المؤسسة أو لا ينتمون إليها.

أما بالنسبة للعمال الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق أو خطيرة، أو التي ينجر عليها ضغط على الجانب النفسي أو الجسدي والعصبي، فإن المؤسسة المستخدمة ملزمة بأن تضمن في نظامها الداخلي القواعد الخاصة بالحماية، وفقا لما يتماشى مع المراسيم المنظمة لهذا النوع من الأخطار. مثلا إذا تعلق الأمر بالعمال المعرضين لأخطار الإشعاعات الأيونية يجب أن تتوافق الحماية مع ما هو منصوص عليه في التشريع¹.

كذلك الأمر إذا كان العمال معرضين لغبار مادة الأميانت، فيجب أن تطابق قواعد الحماية المطبقة في مكان العمل مع مرسوم 99-95².

¹ مرسوم رقم 05-117 مؤرخ في 11 أبريل 2005، يتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات الأيونية (ج ر 27) معدل ومتمم بمرسوم رئاسي رقم 07-171 مؤرخ في 2 يونيو 2007 (ج ر 37).

² مرسوم تنفيذي رقم 99-95 مؤرخ في 19 أبريل 1999، يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت (ج ر 28).

الفرع الثاني : توفير طب العمل.

برز طب العمل خلال الحرب العالمية الأولى، وتطور فيما بعد ليندمج شيئا فشيئا في المؤسسة الصناعية من أجل إنجاز المهمة الواسعة التي أوكلت إليه. فقد اهتم بداية الأمر بدراسة بعض الأمراض المهنية، والرقابة المنتظمة لبعض الفئات العمالية، إلا أنه عرف توسيعا في مهامه، إذ أصبح يهتم بعوامل الصحة، والمحيط والمخاطر الناجمة عن كفاءات الصنع والمواد المستعملة، بالإضافة إلى تهيئة بيئة العمل¹.

واهتمام المشرع بطب العمل، جعله يفرض على المؤسسة المستخدمة إدراجه ضمن النظام الداخلي، فقد أصبح جزءا لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية الرامية إلى حماية الحالة الصحية للعامل، حتى يصبح متناسبا مع عمله ولتفادي أي مؤثر ناتج عن العمل أو وسائله أو إفرازاته، وذلك للمحافظة أيضا على القدرة البدنية والفكرية للعامل².

أولا : تنظيم طب العمل.

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

- ساعة عمل واحدة في الشهر لكل 10 عمال يعملون في موقع شديد الخطورة.
- ساعة عمل واحدة في الشهر لكل 15 عاملا يعملون في موقع متوسط الخطورة أو قليلها. علما أنه يمكن الزيادة في الميقاتين حسب طبيعة العمل وحجم المؤسسة المستخدمة³.

¹ راشد راشد، مرجع سابق، ص 136.

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

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني ...، مرجع سابق، ص 151.

³ المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 93- 120 المؤرخ في 15 مايو 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل (ج ر 33).

تلتزم المؤسسة المستخدمة أيضا بضمان التواجد المستمر للمساعدین الطبيين والمسعفين، المزودين بكل وسائل الإسعاف وأدوات الاستعجال الأولية، مع تعليم العمال المعرضين للخطر لطرق استعمالها¹.

إذا لم تتمكن المؤسسة المستخدمة من إنشاء مصلحة لطب العمل فإن المشرع لم يعفها من هذا الالتزام وإنما خيرها بين أمرين هما:

- المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات أي مصلحة مشتركة ويمارس طب العمل على أساس إقليمي.

- أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي وذلك حسب اتفاق نموذجي، وهنا يمارس طب العمل في القطاع الصحي.

إذا لم يستجب القطاع الصحي لذلك، أو وافق ثم تقاعس عن أداء مهامه، فهنا لا يبقى أمام المؤسسة المستخدمة سوى اللجوء إلى إبرام اتفاق مع أي هيكل مختص في هذا المجال، أو أي طبيب مؤهل لذلك².

وتلتزم المؤسسة المستخدمة بالتكفل بمصاريف طب العمل، وتقديم الوسائل اللازمة لممارسة عمله، أما إذا كانت المصلحة مشتركة، فتجهيز مصلحة طب العمل تكون مشتركة ما بين المؤسسات، وتحدد النسبة بعدد العمال، كما تلتزم أيضا بمصاريف الفحوصات والتحاليل التي يقوم بها العامل بطلب من طبيب العمل³.

ويعد طبيب العمل مستخدما لدى المؤسسة التي يشتغل بها، إما على أساس الوقت الكامل أو الوقت الجزئي. ويعد طبيب العمل أجيرا و بالتالي تابع لرئيس المؤسسة بمقتضى عقد عمل، ومع ذلك فإن الطبيب أو الهيكل الطبي لدى المؤسسة المستخدمة مستقل من حيث ممارسة مهنته الطبية، ويبقى المسؤول شخصيا عن أخطائه التقنية البحتة.

وفي المقابل يعتبر رئيس المؤسسة مسؤولا عن الأضرار التي يمكن أن تسببها المصلحة الطبية، بمقتضى عدم كفاية تنظيمها كأن يؤدي عدم القيام بفحوص منتظمة

¹ المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

² المادة 14 من القانون رقم 88-07، مرجع سابق.

³ المادتان 9 و10 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مؤرخ في 15 ماي 1993، يتعلق بطب العمل، ج ر (33).

إلى ظهور مرض معين، بشرط إثبات علاقة سببية بين ظهور المرض وعدم انتظام الفحوص¹.

إن كان طبيب العمل مستقلا في أداء مهامه، فهذا لا يمنع من خضوع نشاطه للرقابة، والرقابة المقصودة هنا هي التي تمارس على نشاط طبيب العمل فقط والتي تخرج عن نطاق مفتش العمل، وقد ألزم المشرع الجزائري² ممارستها من طرف طبيب مؤهل لذلك، وعلى دراية بالمهام الطبية، فحدد فئة من الأطباء على الصعيد الوطني من بين الاختصاصيين في طب العمل ويعينهم الوزير المكلف بالصحة بموجب قرار يحدد فيه الاختصاص الإقليمي لكل طبيب.

وقد حددت مهامهم في الرقابة والتفتيش، ومدى تنظيم هياكل طب العمل وعملها بالإضافة إلى التعامل المباشر مع طبيب العمل من خلال تقديم توجيهات له بغرض تأدية مهام على الوجه المطلوب، لضمان أكثر حماية للعمال، بالإضافة إلى التنسيق بين أطباء العمل وتقييم نتائج العمل التي قام بها كل طبيب في مؤسسته.

ولتسهيل ممارسه أطباء الرقابة لمهامهم، منحهم المشرع حرية الدخول إلى المؤسسات أو الوحدات أو المنشآت، ولهم حق التحري وأخذ العينات التي يرونها مفيدة في رقابة تطبيق تنظيم طب العمل³.

كما تهتم السلطة العمومية بأداء طب العمل لمهامه على أكمل وجه، ويقدم الخدمات التي ينتظرها منه العمال، لذلك وضعت على عاتقها مهمة تكوين أطباء العمل إذ تتكفل بما يلي:

- تنظيم مجموع طب العمل ومراجعتها بانتظام.
- إنشاء مصالح للبحث وتحديد ضوابطها.
- ضمان الرسكلة لصالح الأطباء والتقنيين الصحيين⁴.

¹ راشد راشد، مرجع سابق، ص 138.

-HADJ-LAKEHAL op.cit, p15.

² مرسوم تنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

- قانون رقم 88-07، مرجع سابق.

³ المواد من 33 إلى 35 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

⁴ المادة 15 من القانون رقم 88-07، مرجع سابق.

ثانياً: غاية طب العمل.

إن أولويات التشريعات ومن بينها التشريع الجزائري، هو الاهتمام بالعامل من الناحية الإنسانية، دون النظر إلى الإنتاج الذي يقدمه، وذلك بغرض تحقيق فكرة العمل المأمون، وما يدل على ذلك مجموع النصوص المنظمة لهذا المجال، ولاسيما ما تعلق بطب العمل، حيث جعل هدفه الأساسي هو المحافظة على صحة العامل بالدرجة الأولى. ويظهر ذلك من خلال الاهتمام بما يأتي¹:

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

- المشاركة في إعادة تكييف المعوقين والمصابين بأخطار مهنية لضمان تأهيلهم. لما تلقى مهمة توفير طب العمل على عائق المؤسسة المستخدمة، وكذا التكفل به على أن يمارس في أماكن العمل نفسها، فإنه يحظر على طبيب العمل المطالبة بأي أتعاب من العمال عندما يكون بصدد أداء مهامه².

ثالثاً: مهام طب العمل.

تكفل المشرع بتحديد المهام التي تقع على عاتق طبيب العمل، على غرار ما هو متعارف عليه في الحياة العادية، لأن مهمة طبيب العمل تأخذ الصبغة الوقائية في معظم الأحيان في محاولة منه لمنع وقوع الخطر المهني، والمحافظة قدر المستطاع على صحة العامل، أما إذا عجز عن ذلك وتعرض العامل للخطر أو الإصابة، فهنا يتعين

¹ المادة 12 من القانون رقم 88-07، مرجع سابق.

² راشد راشد، مرجع سابق، ص139.

على طبيب العمل تدارك الوضع، ومحاولة منع تطوره إلى إصابات أشد. يكون تدخله ذا صبغة علاجية، متصل في كل الأحوال بالطابع الإستعجالي.

1 - المهام الوقائية:

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

أ - المراقبة الطبية:

يمكن لطبيب العمل¹، القيام ببعض الفحوصات على العمال، منها ما يأخذ الطابع الإلزامي ومنها ما هو اختياري يطلبه العامل.

- يلتزم طبيب العمل بإجراء كشف طبي ابتدائي لكل عامل عند تعيينه لأول مرة في منصب العمل، لمعرفة مدى تناسب العامل مع العمل الممنوح له.

- يجري طبيب العمل فحوصات دورية لجميع العمال، ويعتبر هذا الإجراء البداية الأولى لحماية العامل من الإصابة بالأمراض المهنية، حيث يتم الكشف المبكر للحالة بالتالي اتخاذ الإجراء المناسب، مثل إبعاد العامل عن مكان التعرض قبل تفاقم الحالة ويشترط في الطبيب خبرة ومعرفة لطبيعة العمل، حتى يتمكن من نسبة الأعراض للعمل، وتزويده بالوسائل اللازمة، عادة ما تكون بسيطة لأن الكثير من الأمراض لا تستوجب التعرف عليها مراكز متخصصة، ومزودة بالوسائل العلمية الحديثة.

حدد المشرع فئة من العمال، الذين يخضعون بصفة خاصة للفحوص الدورية والتي تقع بمرتين في السنة على الأقل وهم:

- * العمال المعرضون بشكل خاص للأخطار المهنية مثل العاملين في المواد الخطرة².
- * العمال الذين يقل سنهم عن 18 سنة.
- * العمال الذين يزيد سنهم عن 55 سنة.
- * النساء الحوامل والمرضعات.

¹ المادتان 17 و18 من القانون رقم 88-07، مرجع سابق.

² المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05-08، المؤرخ في 8 يناير سنة 2005، يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل (ج 4).

* كل عامل معين في منصب يتطلب مسؤولية خاصة في ميدان الأمن.

* المعوقون جسديا والمصابون بأمراض مزمنة¹.

يعد طبيب العمل كشفا طبيا خاصا، مثل الكشف عند نهاية الخدمة أو عند رجوع العامل من عطلة مرضية تجاوزت ثلاثة (3) أسابيع، والغاية من خضوعه للرقابة الطبية لمعرفة الآثار التي قد يخلفها المرض، ومدى إمكانية مزاولة العامل لمهامه المعتادة². كما يمكن لطبيب العمل أن يجري فحوصا على العامل بناءا على طلبه، وفي كل الأحوال يمكن لطبيب العمل أن يأخذ عينات من العمال لإجراء التحاليل عليها أو لأي غرض آخر مادام يهدف لحماية صحة العامل.

يخول القانون لطبيب العمل، إمكانية الاستعانة بطبيب اختصاصي، أو الأمر ببعض الفحوص التكميلية من أجل تحقيق الأغراض التالية:

- تحديد الأهلية الصحية لمنصب العمل، سيما اكتشاف الإصابات التي تتنافى مع منصب العمل.

- اكتشاف الأمراض المعدية.

- التحقق من إصابة العامل بمرض مهني³.

يلتزم طبيب العمل بإعداد ملف كامل عن العامل والاحتفاظ به، يقدمه عند الحاجة، دون الإخلال بأخلاقيات مهنته حين يتعلق الأمر بالسري المهني⁴، ما لم تكن هناك حالة ضرورة تقتضي التصريح بالمرض المهني مثلا، وبعد أن يقدم الطبيب نتائج الفحوصات إلى المؤسسة المستخدمة تكون هذه الأخيرة ملزمة بما جاء في التقرير الطبي.

ب - مراقبة شروط العمل:

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

¹ المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

² أحمد عمارة، مرجع سابق، ص 48 وما بعدها.

³ المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

⁴ مرسوم تنفيذي رقم 92-276 مؤرخ في 6 يونيو 1992، يتضمن مدونة أخلاقيات الطب (ج ر 52).

لذا فالمؤسسة المستخدمة تعلم طبيب العمل بطبيعة المواد المستعملة في العمل وتركيباتها وطريقة استعمالها، والمناصب التي تعالج فيها هذه المواد، ولا يقتصر الأمر على ذلك، بل تلتزم بإعلامه عن أي وسيلة عمل¹ جديدة ستستعملها مستقبلاً في تطوير العمل، كل ذلك بهدف تنوير الطبيب ليكون على دراية بالأخطار المحتمل أن يتعرض لها العمال، وليقرر مدى تناسب العامل مع الآليات الجديدة في العمل، فهو ملزم بتكييف المناصب مع البنية الجسمية للعامل بغية تحقيق ذلك فهو يلتزم بما يلي:

- مراقبة الصحة العامة للمؤسسة، وتسجيل كل حالات التسمم، سواء كانت ذات طابع مهني أو عادي.

- تطوير شروط العمل، سواء تعلق الأمر بالنظافة في أماكن العمل، أو النظافة في الإطعام، ومركز الاستقبال، وكل مكان يكون ضروري الاستعمال من طرف العمال.

- يساعد طبيب العمل أعضاء الصحة والأمن بالنصائح والإرشادات التي يقدمها لهم خاصة ما تعلق بإبعاد المواد الخطرة من محيط العمل.

2- المهام العلاجية:

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

تشمل الخدمات العلاجية، الإسعافات الطبية التي تقدم للمصاب في مكان العمل حفاظاً على حياته، أو التقليل من مضاعفات الإصابة إلى حين نقله للمستشفى، فيقدم طبيب العمل خدمات الإنعاش، بغرض المحافظة على التنفس بمعدله الطبيعي بالإضافة إلى حماية وظائف القلب، وإيقاف النزيف الداخلي وعلاج الصدمات.

يعد طبيب العمل بعد إسعاف العامل، تقريراً يرسل إلى المستشفى مع المريض وإذا كانت الإصابة التي تعرض لها العامل عبارة عن جروح أو كسور، فإن مهمة طبيب العمل هنا تقتصر على إيقاف النزيف ولو بقطعة قماش، ويثبت الكسور إن أمكن، مع حقن العامل بمصل التيتانوس، إذا كان تراب المصنع ملوثاً.

¹ المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

تختلف طريقة العلاج المقدم من طبيب العمل بحسب اختلاف نوع الإصابة فعلاج التسمم، يختلف عن علاج الصدمات¹.

بغض النظر عن تنوع المهام التي توكل إلى طبيب العمل، إلا أنه في كل الحالات ملزم بإعداد تقرير في نهاية كل سنة يبين فيه تنظيم الأنشطة الطبية التي قام بها، كما يعد إحصائيات عن الحالة الصحية للعمال² التي لها صلة بوسط العمل ويدرسها ويستغلها في حماية صحة العمال، وتطوير نشاط العمل.

المطلب الثاني: دور كل من لجان الرقابة والضمان الاجتماعي في تطبيق الإجراءات الوقائية.

إن الاهتمام بالعامل من الناحية الإنسانية، يقتضي توفير الحماية له قبل وقوع الخطر المهني، وإن كانت هذه المهمة تقع أولاً على عاتق المؤسسة المستخدمة إلا أن البعض منها، وفي كثير من الأحيان لا تقدمها كما هو مقرر قانوناً، فإن كانت المؤسسة المستخدمة تنتمي للقطاع الخاص فيكون محور اهتمامها الإنتاج وزيادة الربح، أما المؤسسات العمومية فيميز مسيرها اللامبالاة وعدم الاهتمام، وكلما قلت الحماية الوقائية، زادت نسبة الإصابة بالمخاطر المهنية.

ما أدى بالمشروع إلى توكيل مهمة الاهتمام بمجال الوقاية الصحية والأمن إلى أجهزة وهيئات أخرى تتكفل بذلك، وهذا التنوع في الجهات يؤدي بالضرورة إلى تنوع شكل الحماية الوقائية المقدمة من كل منها.

بداية من الأجهزة التي تركز في أداء مهامها على الرقابة، إذ تشرف على رقابة المؤسسة المستخدمة ومدى تطبيقها للقوانين والتشريعات المتعلقة بتدابير الوقاية الصحية والأمن، وكذا مدى توفرها على طب العمل، تنتوع هذه الهيئات ولكن يمكن تقسيمها إلى نوعين، وهي هيئات وأجهزة داخلية أي داخل المؤسسة وتأخذ عدة أشكال إلى جانب هيئة خارجية، لها دور كبير في هذا المجال، هي مفتشية العمل (الفرع الأول).

¹ أحمد عمارة، مرجع سابق، ص59.

² المادة 37 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

أما الجهاز الثاني المكلف أيضا بتطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن فيتمثل في هيئات الضمان الاجتماعي، التي تعمل وفق ميكانيزمات وإجراءات تم تحديدها مسبقا بمقتضى قانون التأمينات الاجتماعية، علما أن هذه الهيئة لها دور كبير يتمثل في التدخل على مرحلتين مرحلة ما قبل وقوع الخطر المهني من خلال مسؤوليتها في مجال الوقاية، والمرحلة الثانية بعد وقوع الخطر¹.

الفرع الأول: دور لجان الرقابة في تحقيق الحماية الوقائية للعامل.

خول المشرع لبعض الجهات مهمة ممارسة الرقابة على المؤسسة المستخدمة للتأكد من مدى تطبيقها لإجراءات الوقاية الصحية والأمن، المقررة بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية، فدور لجان الرقابة مرتبط بنشاط المؤسسة المستخدمة .

وليضمن المشرع فعالية أكثر لهذه اللجان جعل منها نوعين، داخلية وخارجية. الأولى قد تأخذ شكل لجان تقنية، أو مختصة، أو لجان متساوية الأعضاء، أو أي شكل تنظيمي آخر، المهم أن يؤدي دورها في ممارسة الرقابة على المؤسسة وتعمل ضمن أطر قانونية تمكنها من أداء مهامها، أما لجان الرقابة الخارجية فتتمثل أساسا في مفتشية العمل، التي تراقب مدى تطبيق أحكام قوانين العمل بصفة عامة وما تعلق بالوقاية الصحية والأمن بصفة خاصة².

أولاً: دور لجان الرقابة الداخلية.

لجان الرقابة الداخلية لها دور هام وفعال في حماية العمال، فهي تقف أكثر على حقيقة الوضع داخل المؤسسة المستخدمة، من خلال الاتصال المباشر بالعمال وبالتالي تكون أكثر دراية بمدى توفر تدابير الوقاية الصحية والأمن، يمكن أن تظهر لجان الرقابة الداخلية في عدة أشكال، لكنها تقوم تقريبا بذات الدور، منها ما هو منصوص عليها بموجب قانون العمل، ومنها بموجب قانون خاص.

¹ نتطرق لها في الفصل الثاني من هذه المذكرة.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني ...، مرجع سابق، ص 138.

1- أجهزة المشاركة:

نص المشرع على أجهزة المشاركة، والهدف منها هو ضمان تدخل العمال في حماية الطبقة العاملة، من الأخطار التي تهدد صحتهم وأمنهم، وتكون على دراية بما يحتاجونه من تدابير تضمن لهم السلامة في أماكن العمل.

أ- تشكيل أجهزة المشاركة:

يؤخذ بعين الاعتبار في تشكيل أجهزة المشاركة، عدد العمال في المؤسسة المستخدمة فإذا كان عدد العمال أقل أو يساوي 20 عاملاً، فنقتصر مشاركة العمال على المندوبين فقط¹، هذا إذا كان للمؤسسة مقر واحد وليس لها فروع أو وحدات، أما إذا كانت لها عدة أماكن عمل، وكل وحدة منها تشغل أقل من 20 عاملاً لكن مجموع كل العمال في المؤسسة، يتجاوز هذا العدد، فيجتمع العمال في أقرب مكان يجمع هذه الوحدات لانتخاب مندوبيهم، عن طريق الاقتراع الفردي الحر، المباشر والسري يتم على دورتين، ويتحدد عدد المندوبين وفقاً لعدد العمال، مثال مندوب واحد إذا كان عدد العمال يتراوح ما بين 20 إلى 50، ومندوبان إذا كان عدد العمال من 51 إلى 151. لا يكون الاقتراع مفتوحاً لكل العمال، بل إن هناك فئات محددة قانوناً، منعها المشرع من ذلك: "ويعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى والإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية"².

قد يعترض بعض المشاركين في الاقتراع على النتائج، فهنا لهم حق اللجوء إلى القضاء، بشرط احترام أجل 30 يوماً لرفع الاعتراض، ويعود الاختصاص القضائي إلى المحاكم المختصة إقليمياً في قسم الاجتماعي، هذه الأخيرة تصدر حكمها بصفة

¹ المادة 91 من الأمر رقم 21-96، المؤرخ في 9 جويلية 1996 (ج ر 43)، يعدل ويتمم قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل.

² المادة 97 من الأمر رقم 21-96، مرجع سابق.

ابتدائية نهائية وغير قابل للاستئنافي أجل 30 يوما من إخطارها وهو ما جاءت به المادة 100 من قانون 90-11¹.

بعد تثبيت نتائج الانتخاب يتولى المندوبون انتخاب لجان المشاركة، لتتولى هذه الأخيرة إعداد نظامها الداخلي، وانتخاب مكتبها المتكون من الرئيس ونائب له².

ب - اختصاصات لجان المشاركة:

تتنوع صلاحيات لجنة المشاركة، بتنوع المجالات التي يمكن أن تتدخل فيها فمنها ما هو متصل بمكان العمل، ومنها ما يتعلق بممارسة الرقابة على المؤسسة المستخدمة³، هذا التنوع يساهم في تقديم أفضل حماية للعمال.

- تمارس صلاحيات لجنة المشاركة المرتبطة بالعمل، بمساعدة المؤسسة المستخدمة التي تقدم كل ثلاثة أشهر معلومات، تتعلق أساسا بمجموعة من المجالات المرتبطة بصحة وأمن العمال، أو لها علاقة بذلك على الأقل، دون أن يؤدي ذلك إلى التدخل في صلاحيات المؤسسة المستخدمة.

تتعلق هذه المعلومات على الخصوص بتطوير الإنتاج والإنتاجية، كما تهتم بالمستخدمين من حيث الزيادة في عددهم وكفاءتهم، وتولي أهمية أيضا لنسب التغيب عن العمل بصفة عامة، والغيابات التي كانت بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية بصفة خاصة.

- أما صلاحيات لجنة المشاركة المتصلة بالرقابة، فتمارس داخل المؤسسة المستخدمة لمعرفة مدى تطبيقها للنصوص القانونية والتنظيمية، كما تساهم في مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن، والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، أما إذا لاحظت لجان المشاركة أي تقصير وإخلال من طرف المؤسسة المستخدمة، فقد منحها المشرع صلاحية القيام بأي إجراء داخل المؤسسة المستخدمة لضمان احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية، المتعلقة بحفظ الصحة والأمن وطب العمل.

¹ المادة 100 من أمر رقم 90-11

² المادة 104 من نفس الأمر.

³ المادة 94 من نفس الأمر.

- كما ألزم المشرع رب العمل بإعلام لجنة المشاركة، وانتظار إبداء الرأي حين تكون بصدد اتخاذ بعض القرارات المتصلة بما يلي:

* القرارات المتعلقة بتنظيم العمل، من حيث مدة وتوقيت العمل، وطرق التحفيز.
* القرارات المتعلقة بمشاريع إعادة هيكلة الشغل، سواء من حيث مدة العمل زيادة أو نقصا، إعادة توزيع العمال وحتى التقليل من عددهم.

* مخططات التكوين المهني، وتحديد المعارف، وتحسين المستوى .

* القرارات التي تتخذها المؤسسة المستخدمة، بشأن النظام الداخلي للمؤسسة، وهنا تكون ملزمة بعرض الأسباب التي أدت بها إلى اتخاذ القرار المتعلق بالنظام الداخلي وتبدي لجنة المشاركة رأيها في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما. وفي حالة الاختلاف في الرأي يتم إخطار مفتش العمل المختص إقليميا وجوبا¹.

في الأخير نصل إلى القول أن لجنة المشاركة تحقق هدفها، حين تساهم مساهمة فعالة في حماية العمال من الأخطار التي تتربص بهم، فهم يتحملون بعض الالتزامات في مواجهة العمال، لذا فيتعين على لجنة المشاركة إعلامهم بانتظام بالمسائل المعالجة والنتائج المتوصل إليها، هذا مع وجود بعض الاستثناءات، حين يتعلق الأمر بالمسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع، والعلاقات مع الغير، وكل المسائل التي تكتسي الكتمان والسرية.

2- أجهزة الوقاية الصحية والأمن.

ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة بالمساهمة في إنشاء لجان الوقاية، وتوكل لها مهام تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن، وإن كانت إلزامية لدى كل جهة مستخدمة إلا أن شكل هذه الأجهزة يختلف من مؤسسة إلى أخرى، وهذا الاختلاف له ما يبرره من الناحية القانونية، أي نصوص القانون المنظمة لهذا المجال والناحية العملية، أي عدد العمال في المؤسسة المستخدمة، في حين أنها تشترك تقريبا في المهام والاختصاصات الممنوحة لها.

¹ المادة 94 من الأمر رقم 90-11، مرجع سابق.

أ - من حيث تشكيل أجهزة الوقاية الصحية والأمن:

إن ذكر مصطلح أجهزة يعني أنها تأخذ عدة أشكال، فقد تكتفي المؤسسة بالمندوبين فقط، أو تتعداه إلى اللجان، كما يمكن أن يكون أكثر من ذلك فنكون أمام مصلحة للوقاية الصحية والأمن¹.

- تعيين مندوبي الوقاية الصحية والأمن:

تلتزم المؤسسة المستخدمة بتعيين مندوبي الوقاية الصحية والأمن، إذا كان عدد العمال المشتغلين بها يساوي أو يقل عن تسعة (9)، فتكتفي بمندوب واحد يساعده اثنان من العمال الأكثر تأهيلاً في هذا المجال. ويتم تنصيبهم من طرف المستخدم، على أن يرسل محضر التنصيب إلى مفتش العمل المختص إقليمياً².

- تشكيل لجان الوقاية الصحية والأمن:

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

هذا إذا كان للمؤسسة ومقر واحد، دون أن يكون لها وحدات، أما إذا كانت المؤسسة مكونة من عدة وحدات، فكل وحدة منها ملزمة بتشكيل لجنة الوقاية متى كانت تشغل 9 عمال، وتسمى لجان الوحدة، أما إذا كانت تشغل أقل من 9 فتكتفي بالمندوبين³، في كل الأحوال تعتبر المديرية العامة للهيئة المستخدمة بمثابة المقر.

تتشكل لجان الوحدة من عضوين يمثلان مديرية المؤسسة وعضوين يمثلان العمال، ويلاحظ أن تشكيلاتها أقل من لجان المؤسسة.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 05-11 مؤرخ في 8 يناير سنة 2005، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها (ج 4).

² المادتان 22 و 23 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، المؤرخ في 19 يناير 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل (ج 4 ر).

³ مرسوم تنفيذي رقم 05-09، مؤرخ في 8 يناير 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن (ج 4 ر).

سواء تعلق الأمر بلجان الوحدة أو المؤسسة، فإن تعيين ممثلي العمال يكون من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلاً، أو من طرف لجنة المشاركة¹، ويتم اللجوء إلى الانتخاب من قبل مجموعة العمال كأخر حل، على أن تتوفر في ممثل العمال المؤهلات والخبرات في مجال الوقاية الصحية والأمن.

تستمر عضوية أعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن، لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد، وتعود الرئاسة إلى مسؤول الهيئة المستخدمة أو ممثل عنه².

- إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن:

تشكل المؤسسة المستخدمة إلزامياً وإجبارياً، مصلحة الوقاية الصحية والأمن حين يفوق عدد العمال المشغلين بها 50 عاملاً، أو كلما اقتضت ذلك أهمية الهيئة المستخدمة أو طبيعة نشاطاتها، مثلاً حين تمارس أحد النشاطات التابعة لقطاع الصناعة، أو لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري³.

ب- مهام أجهزة الوقاية الصحية والأمن:

رغم تعدد هذه الأجهزة، واختلافها من حيث تشكيلها وتنظيمها، وكذا سير عملها، إلا أنها تشترك في المهمة الأساسية المنوطة لهم، هي الاهتمام بمجال الوقاية الصحية والأمن، مراعاة لصحة العمال، لكن تتنوع هذه الأجهزة بين التضييق والتوسيع يؤدي بالضرورة أيضاً إلى التأثير على طبيعة المهام الموكلة لهم، خاصة حين يتعلق الأمر بالمندوبين واللجان من جهة ومصلحة الوقاية من جهة أخرى.

*مهام مندوبي و لجان الوقاية الصحية والأمن:

تجتمع لجنة المؤسسة للوقاية الصحية والأمن، في دورة عادية مرة واحدة كل ثلاثة (3) أشهر، وتجتمع لجان الوحدة مرة في الشهر، مع إمكانية الاجتماع عندما تقتضي الضرورة ذلك⁴، يتم ذلك بناء على استدعاء من رئيس اللجنة.

¹ أكثر تفصيل عن لجنة المشاركة راجع المواد من 93 إلى 113 من قانون رقم 90-11، مرجع سابق.

² المواد 2 و9 و11 و13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، مرجع سابق.

³ المواد من 2 إلى 4 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11، مرجع سابق.

⁴ مرسوم تنفيذي رقم 05-10، مؤرخ في 8 يناير 2005، يحدد صلاحيات لجان ما بين المؤسسات للوقاية والأمن

ويمكن للجنة أن تدعو لحضور اجتماعاتها كل شخص ذي اختصاص في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من شأنه مساعدتها في أشغالها، تدون مداولات في محضر يعده رئيسها ويرسله إلى أعضائها وإلى هيكل التنفيذ والمتابعة. وتتمثل صلاحياتها فيما يلي¹:

- تنسيق التدابير الواجب اتخاذها لضمان احترام قاعد الحماية، سواء كانت جماعية من حيث الاستعمال أو فردية، خاصة بكل عامل، ولا يقتصر الأمر على ذلك بل التأكد أيضا من مدى تطبيقها داخل المؤسسة المستخدمة.
- تنسيق أعمال أجهزة الوقاية الصحية والأمن، وتكييف تكوين المستخدمين حسب طبيعة الأشغال والأخطار المرتبطة بها، بالإضافة إلى التأكد من انسجام وتوافق مخططات الوقاية الصحية والأمن، حسب الأخطار الخاصة بوسط العمل.
- المساهمة في إعلام العمال وتكوين المستخدمين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية لكل العمال بصفة عامة، والذين يشتغلون في الأعمال الخطرة بصفة خاصة سواء عند الالتحاق لأول مرة، أو عند تغير المناصب أو الأدوات المستعملة في العمل.
- دراسة حوادث العمل، وإعداد الإحصاءات المرتبطة بها، ليتم في الأخير إعداد تقرير تلخيصي يتعلق بنشاطاتها، لترسل نسخة منه إلى مفتش العمل المختص إقليميا.

* مهام مصلحة الوقاية الصحية والأمن:

تتمتع مصلحة الوقاية الصحية والأمن، بذات الصلاحيات الممنوحة للجنة ما بين المؤسسات، ولكن بشكل موسع أكثر، في بعض المجالات خاصة ما تعلق بتعليم العمال أو التدابير المتعلقة بمكافحة الحرائق، والتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

وعليه يكون من صلاحيات مصلحة الوقاية الصحية والأمن، التدخل في كل المجالات التي تساهم في تحسين ظروف العمل وتنظيمه، بمساعدة بعض الهيئات المتخصصة أحيانا حين تستدعي طبيعة العمل ذلك، لا سيما فيما يخص الوقاية

¹ المواد 3 و8 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10، مرجع سابق.
- المادة 3 وما يليها من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، مرجع سابق.

الصناعية والبيئة في وسط العمل، وتكون مساعدة هذه الهيئات، من خلال الدراسة والبحث الذي يهدف إلى التنبؤ بالأخطار المهنية، في محاولة للتقليل منها، أو القضاء عليها إن أمكن.

إذ تحاول من خلال الدراسة، إدخال مقاييس عمل جديدة، وإعادة تهيئة مناصب العمل، وتوسيع المحلات أو تحديثها، واقتناء أجهزة ومعدات أو تجهيزات تتناسب أكثر مع العمل، وتغيير الطرق والكيفيات التقليدية، واستعمال كل مادة جديدة إذا كانت تساهم في حماية العامل.

بالإضافة إلى هذه الصلاحيات، تلتزم مصلحة الوقاية الصحية والأمن، بمسك مجموعة من السجلات وهي:

- سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل: الذي يتضمن ملاحظات وآراء الأعضاء الذين لهم علاقة بمجال الوقاية الصحية والأمن، وكذا طب العمل، فيما يتعلق بالأفعال الخطيرة، والمضرة بصحة العمال وأمنهم، التي قد يلاحظونها عند تطبيق القواعد المنصوص عليها قانوناً، والمحددة لمعايير الصحة والأمن في أماكن العمل وكذلك التوصيات المتعلقة بتحسين ظروف العمل.

- سجل تدوين التقارير المتعلقة بحوادث العمل الخطيرة والقاتلة التي وقعت في مكان العمل، وتسجيل الأمراض المهنية أيضاً¹، التي يتعرض لها العمال لمحاولة تحديد أسبابها، مع ذكر التدابير المتعلقة بالتخفيف منها أو كيفية مواجهتها.

- سجل المراجعات التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية، وباعتبار أن الآلات والمنشآت، من بين الأسباب المساهمة في وقوع الحوادث، ألزم المشرع ضرورة خضوعها للرقابة التقنية، وتسجيل ملاحظات وتوصيات الهيئة المختصة، التي تبين مدى مطابقة المنشآت والتجهيزات الصناعية للمقاييس والمعايير المعمول بها في التشريع، وضرورة أن يدون في هذا الدفتر تاريخ إجراء هذا الفحص².

¹ المادة 10 من القانون رقم 90-03، مؤرخ في 1990/2/6، يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم بأمر رقم 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996 (ج 6).

² المادة 11 من القانون رقم 90-03، مرجع نفسه.

- سجل حوادث العمل، ويتضمن ذكر مجموعة من العناصر المتعلقة بالحوادث منها تاريخ وقوعه ومكانه، أسباب وقوعه والظروف التي حدث فيها. والإصابات التي خلفها أما المعلومات المتعلقة بالعامل فيذكر على سبيل المثال، اسمه ومدة العجز التي استفادة منها والتأهيل الذي حصل عليه¹.

ترقم هذه السجلات ويوقع عليها وفقا للتنظيم المعمول به².

وأخيرا نتوصل إلى القول أن تدابير الوقاية الصحية والأمن، هو التزام مشترك بين المستخدم والعمال، ذلك أن المستخدمين مطالبون بإعداد تدابير الوقاية الصحية والأمن، والسهر على احترامها، بالإضافة إلى إحاطة العامل قبل مزاولة أي مهنة بكل المخاطر التي تحتويها، كما أنه ملزم بوضع وسائل الوقاية التي تتناسب مع الخطر وتدريب العمال على استخدامها حتى تكون ذات فعالية، ويبين المخاطر المحتملة في حال عدم استعمالها، والجزاءات المقررة للعمال المخالفين³. هذا دون التطرق إلى مصدر القاعدة المخالفة، إذ يكفي عدم الامتثال والإخلال بالتزام جوهرى ليترتب على العامل الجزاءات التأديبية، التي قد تصل أحيانا إلى حد فصل العامل بغير مسؤولية على رب العمل⁴. وعليه امتثال كلا الطرفين يؤدي بالتأكيد إلى تحقيق بيئة عمل آمنة وعمل مؤمن.

ثانيا: دور الرقابة الخارجية في تحقيق الحماية الوقائية للعامل.

تمارس الرقابة الخارجية على المؤسسة المستخدمة، من مفتشية العمل وهذه الأخيرة تشتمل على هياكل مركزية وأخرى غير ممرضة.

الهياكل المركزية تشمل نوعين من المديريات، الأولى تتعلق بالتنظيم والتكوين أما الثانية فهي تختص بالعلاقات المهنية، ولكل منهما مهام خاصة بها وتضم الهياكل غير الممرضة التابعة للمفتشية العامة للعمل، مفتشيات جهوية للعمل على المستوى

¹ المادة 12 من القانون رقم 90-03، مرجع سابق.

² المواد من 9 إلى 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11، مرجع سابق.

³ الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007، ص 100.

⁴ همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2003، ص 283.

المحلي، المختصة بولاية أو عدة ولايات، ومكاتب مفتشية العمل والتي عادة ما تختص بمنطقة صناعية، ويتم تحديد المجال الجغرافي لاختصاص المفتشيات الجهوية أو المكاتب بموجب قرار وزاري مشترك¹.

1- مهام مفتشية العمل:

يمارس صلاحيات مفتش العمل أعوان مختصون في هذا المجال، يرتبط مجال ممارستهم لمهامهم بأي مكان عمل يشغل فيه عمال أجراء أو ممتهنون، من الجنسين باستثناء بعض قطاعات النشاط².

وأهم مهام مفتشي العمل يمكن تلخيصها فيما يلي:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وظروفه وكذا ما يتعلق بالوقاية الصحية والأمن.
- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم، فيما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم بالإضافة إلى الوسائل الملزمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية.
- تبليغ النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل إلى كل من العمال ومستخدميهم³.
- إخبار السلطات المحلية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصهم.

2- صلاحيات مفتش العمل في مجال الرقابة:

منح المشرع صلاحيات واسعة لمفتش العمل، إذ يمارس الرقابة على صاحب العمل والمؤسسة المستخدمة، للبحث والتأكد من مدى مراعاتها للنصوص القانونية والتنظيمية، المتعلقة بحماية ومراعاة سلامة العامل، وتصل صلاحياته إلى المساهمة في تقرير العقوبة، كما يمكن له إزالة أسباب الخطر، وحتى يتحقق ذلك على أكمل وجه

¹ راجع قانون رقم 90-209، مؤرخ 14 يوليو 1990، يتضمن تنظيم مفتشية العامة للعمل وسيرها (ج 29).

² المادة 3 من قانون 90-03 مؤرخ في 6 فبراير 1990، "باستثناء الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري والمؤسسات التي تقضي فيها ضرورات الدفاع والأمن الوطني منع دخول أشخاص أجانب عنها"

³ المادة 2 من القانون رقم 90-03، يتعلق بمفتشية العمل.

⁴ Mourad YATAGHENE, Rôle de l'inspection du travail dans la prévention des risques professionnels, Célébration de la journée mondiale sur la sécurité et santé au travail "santé et vie au travail, Un droit humain fondamental" Alger le 28-04-2009.

يجب أن يقف مفتش العمل على الواقع الذي يعيشه العامل ويكون ذلك بالزيارة الميدانية لأماكن العمل، ليقوم بعدها بتحرير وتدوين كل النتائج المتوصل إليها، ليصل في الأخير إلى توقيع العقوبة على المؤسسة المخالفة.

أ - الزيارة الميدانية لمكان العمل:

الزيارات الميدانية لأماكن العمل، من ضمن صلاحيات مفتش العمل، ولا تكون كل مواقع العمل تحت تصرفه، وإنما عليه أن يلتزم بالاختصاص الإقليمي المحدد له.

مفتش العمل له حق الدخول إلى أي مؤسسة تشغل أشخاصا يحميهم القانون وهو غير ملزم باحترام وقت معين، فقد يقوم بزيارة المؤسسة نهارا، كما يمكن أن يقوم بذلك ليلا، إلا إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج موجودة في محل مخصص للسكن فهنا مفتش العمل ملزم بالقيام بزياراته في ساعات العمل¹. كما يمكنه القيام بالزيارة الميدانية بمفرده، وله أيضا حق طلب اصطحاب المستخدم أو ممثله، أو ممثل العمال ولا يحق لهم رفض المرافقة، فمفتش العمل في هذا المجال له سلطة عليهم²، ولا يكتفون بالمرافقة، وإنما ألزمهم القانون بتسهيل مهام مفتشي العمل وعدم عرقلة نشاطهم³.

كما يمكن لمفتش العمل حين يكون بصدد تنفيذ مهامه، حق الاستعانة بالأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام⁴، في الحالات التي يتقاعس فيها صاحب العمل ويرفض المثل أمام مفتش العمل بعد أن قام باستدعائه⁵، ويعتبر صاحب العمل في هذه الحالة معرقلا لنشاط مفتش العمل.

عند زيارة مفتش العمل للمؤسسة المستخدمة يركز نشاطه على فحص ومراقبة لمكان العمل، كما يمكنه إجراء أي تحقيق يراه ضروريا للتأكد من مدى تطبيق الأحكام القانونية، وله أيضا القيام بما يلي:

¹ المادة 5 من القانون رقم 90-03، مرجع سابق.

² الفقرة 5 من المادة 6 من القانون رقم 96-11، المعدل والمتمم لقانون 90-03، مرجع سابق.

³ المادة 24 من قانون 90-03 " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج و4000 دج وبالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين، أو بإحداهما كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل...وفي حالة العود يعاقب بغرامة تتراوح بين 4000 دج و8000 دج وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر...".

⁴ راجع الملحق رقم 2 من المذكرة.

⁵ راجع الملحق رقم 3 من المذكرة.

- أخذ عينة من أي مادة مستعملة أو منتج، قصد القيام بالتحاليل المناسبة للتأكد من مدى خطورته على صحة العامل، وإذا كان مطابقا للمعايير المحددة قانونا.
- الاستماع والاستعانة بأي شخص يرى مفتش العمل ضرورة للاستشارة برأيه خاصة حين يتعلق الأمر بمجال الوقاية الصحية والأمن.
- كما له حق الإطلاع على أي دفتر أو سجل للتحقق من مدى مطابقتها للتشريع المعمول به.
- الحصول لدى المستخدم في مقر الهيئة المستخدمة، أو في أماكن العمل، على كل المعلومات المتعلقة بتطبيق التشريع المتعلق بالعمل وظروفه.

ب - تدوين وتحرير نتائج الزيارة:

بعد أن ينهي مفتش العمل زيارته إلى مكان العمل، يخرج بمجموعة من الملاحظات والنتائج، المتعلقة أساسا بالغرض من الزيارة، وهي مدى احترام المؤسسة المستخدمة للقوانين والتشريعات بصفة عامة، وما تعلق الوقاية الصحية والأمن بصفة خاصة، ومدى توفر المؤسسة على مصلحة لطب العمل، وهل ينتفع العمال فعلا من هذه الخدمة، حتى تكون هناك مطابقة بين النصوص والواقع.

أما إذا لاحظ مفتش العمل وجود أي إخلال أو تقصير، أو خرق قاعدة من قواعد القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن، فهنا يمنحه أجلا لا يتجاوز ثمانية (8) أيام للامتثال، وفي حالة تقاعسه يحضر ضده محضرا يثبت فيه نوع المخالفة¹ ويوجهه للجهات المختصة لنتخذ الإجراءات اللازمة، وقد تصل أحيانا إلى المتابعة القضائية².

نفس الأمر بالنسبة للحالات التي يلاحظ فيها مفتش العمل، وقوع حالات خطر على العمال، بسبب الظروف السيئة التي يعملون فيها، أو ملاحظة عدم احترام صاحب العمل للتدابير المقررة في النظم المعمول بها، فيخطر إما الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، قصد اتخاذ التدابير والإجراءات المناسبة ضد صاحب العمل³. وعليه نقول إن مفتش العمل بعد زيارته الميدانية للمؤسسة المستخدمة، قد يكفي بتحرير

¹ ملحق رقم 4 من المذكرة.

² المادة 12 من القانون رقم 90-03، مرجع سابق.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني ...، مرجع سابق، ص 139.

ملاحظاته¹، كما يمكن له توجيه إعداز² أو تدوين محاضر المخالفات، وذلك بحسب المخالفات التي يجدها في المؤسسة.

ليقوم بعدها بتدوين هذه الملاحظات والإعذارات، في دفتر خاص يحتفظ به رب العمل، ويقدمه عند الطلب، وأي إخلال بهذا الالتزام يعرضه للعقوبة³.

ج - تلقي واستقبال الشكاوى:

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

- تلقي الشكاوى من طبيب العمل:

يقدم طبيب العمل إلى الهيئة المستخدمة، مجموعة من الآراء المتصلة بمهامه على شكل قرارات، قد تكون ذات طابع طبي بحت، أو تتعلق بتحسين ظروف العمل وكذا بعض القرارات الأخرى، يقرر بموجبها تغيير منصب أحد العمال، بسبب ضعف في صحته، مما يجعله غير كفء لتولي ذلك العمل...، ويتدخل أيضاً حين تكون المؤسسة المستخدمة بصدد تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة للمعوقين⁴...

تلتزم الهيئة المستخدمة بهذه القرارات، وفي حال لم تعرها أهمية، أو لم تأخذها أصلاً بعين الاعتبار، فهنا يحق لطبيب العمل أن يدافع عن قراراته، من خلال إخطار مفتش العمل المختص إقليمياً، هذا الأخير يطلب حضور طبيب الرقابة باعتباره أكثر تأهيلاً ودراية بمجال الطب، ويناقش معه الملف، ليتمكن من اتخاذ الإجراء المناسب

¹ راجع الملحق رقم 5 من المذكرة.

² راجع الملحق رقم 6 من المذكرة.

³ المادة 8 من القانون رقم 90-03، مرجع سابق.

- المادة 25 من نفس القانون "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج على انعدام الدفتر النصوص عليه في المادة 8 أعلاه، أو على عدم تقديمه. وفي حالة العود، تصبح الغرامة المالية تتراوح ما بين 1000 دج و 4000 دج."

⁴ المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

لحماية حقوق العامل من جهة، ومن جهة أخرى اتخاذ الإجراء المناسب ضد المؤسسة المستخدمة لتقاعسها في تنفيذ هذه القرارات.

- تلقي الشكاوى من أعضاء مصلحة الوقاية:

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

د - يساهم في اتخاذ وتقرير العقوبة:

في حال إخلال المؤسسة المستخدمة بقواعد الوقاية الصحية والأمن، وكذا القواعد العامة في مجال طب العمل، تتعرض إلى العقوبات المقررة قانوناً، والتي تثبت بموجب محاضر المخالفات المحررة من طرف مفتش العمل، وفي حالة العود الذي يثبت أيضاً بموجب محاضر مفتش العمل، يمكن أن تصل العقوبة إلى غلق المؤسسة غلقاً كلياً أو جزئياً، إلى غاية إنجاز الأشغال التي أقرها القانون، ويتقرر بناء على قرار المحكمة¹. كما يمكن لمفتش العمل إزالة أسباب الخطر، عن طريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة².

ونشير إلى أن العقوبات المنصوص عليها في هذا الإطار ليست محصورة في قانون معين، وهو ما يسمح بتطبيق قانون العقوبات، على رب العمل في الحالة التي تؤدي فيها الإصابة إلى الوفاة³.

إن زيادة عدد حوادث العمل والأمراض المهنية، يبين لنا أن تدابير الوقاية الصحية والأمن في كثير من الأحيان تبقى حبراً على ورق، الأمر الذي يستدعي إعادة النظر في بعض النقاط منها:

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

² همام محمود زهران، مرجع سابق، ص 381.

³ YATAGHENE Mourad, op.cit.

* زيادة عدد مفتشي العمل وضمان تأديتهم لمهامهم على الوجه المنتظر منهم ويظهر ذلك من خلال النتائج الميدانية التي يقدمونها، لأن العديد من المؤسسات لا تحترم القوانين السارية.

* أن تساهم الدولة في تقديم المساعدات الضرورية للمؤسسات الصغيرة أو ذات رأس مال متواضع على توفير الوقاية الصحية والأمن، سواء كانت المساعدة من خلال تسهيل حصولها على معدات الوقاية، أو مساعدات مالية.

* توسيع مجال تعليم وتكوين جميع العمال حول مخاطر العمل وكيفية التعامل معها أو مع أي طارئ يهدد حياتهم أو يستهدف المؤسسة، حتى وإن كان بصفة دورية، المهم ألا يقتصر على لجان الوقاية والأمن.

الفرع الثاني: دور الضمان الاجتماعي في مجال الوقاية.

إن مهام الضمان الاجتماعي في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية لا تقتصر على ما هو متعارف عليها أي التدخل بعد وقوع الخطر من خلال ضمان التكفل بالعمال أو ذوي حقوقه، وإنما له أيضا دور وقائي، شأنه في ذلك شأن باقي الهيئات الأخرى، التي أضحت تركز اهتمامها على مرحلة ما قبل وقوع الخطر مراعاة للطابع الإنساني للعمال، فسعت جاهدة إلى التنويع في الإجراءات الوقائية لكنها تشترك في نقطة واحدة هي مصلحة وصحة العامل.

لا يقدم الضمان الاجتماعي خدماته لكل العمال، بل يراعي شرطا أساسيا وجوهريا تتوقف بموجبه الحماية، هو دفع الاشتراكات عن العمال، ليلتزم بعدها بتقديم مجموعة من الإجراءات تهدف إلى الوقاية من حوادث العمل والأخطار المهنية لذلك.

أولاً: هيئات الضمان الاجتماعي المسؤولة عن الحماية الوقائية .

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

1- على المستوى الولائي:

توجد مصلحة على المستوى الولائي، تتولى مهمة تدوين بلاغات حوادث العمل والأمراض المهنية وإرسالها إلى الصندوق الجهوي، بالإضافة إلى كل المعلومات المرتبطة بدرجة خطورتها¹.

تتكفل الوكالات الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، وحوادث العمل والأمراض المهنية، إضافة إلى دورها في تنظيم وتنسيق ومراقبة نشاطات مراكز البلدية، وفروع المؤسسة بما يلي :

* ضمان مصلحة الأداءات المستحقة، والمتعلقة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.

* النشاطات التي تتكفل بها في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية إذ تتكفل بتحصيل الاشتراكات ومراقبة التزامات الخاضعين للضمان الاجتماعي والقيام أيضا بالتحصيل.

* تمارس المراقبة الطبية.

* ضمان التسيير الدائم للوسائل المادية والبشرية للوكالة، وتطبيق الاستثمارات المخططة للوكالة، بالإضافة لتسيير الهياكل ذات الطابع الصحي والاجتماعي التابعة لاختصاصاتها.

تصنف الوكالات الولائية إلى ثلاث (3) أصناف، تتحدد وفقا لعدد المؤمن لهم اجتماعيا الصنف الأول من الوكالة يسير على الأقل 200.000 مؤمن اجتماعي.

ومن 200.000 إلى 100.000 مؤمن اجتماعي تسييره وكالات الصنف الثاني والصنف الثالث هي الوكالات التي تسيير 100.000 مؤمن اجتماعي.

2- على المستوى الجهوي:

وجود مصلحة جهوية مكلفة بالجمع والمراقبة، والتحويل إلى مصلحة المعلومات بالإضافة إلى ذلك توجد مصلحة للمراقبين، الذين تلقوا تكوينا يسمح لهم القيام بالتحقيقات، هؤلاء يظهر دورهم بعد وقوع الخطر المهني، فيقوم الصندوق الاجتماعي

¹ DJEBLI, op.cit., p 86.

بإرسالهم إلى المؤسسة المستخدمة، لإجراء تحقيقات يكون الغرض منها معرفة الطابع المهني للحادث.

3- على المستوى الوطني:

المديرية الفرعية للوقاية من الحوادث تحتوي على مصلحتين، الأولى مكلفة بجمع كل المعلومات و نشرها، والثانية بالتصريح عن كل مبادرة للوقاية، تقوم بها مصالح الحماية الاجتماعية¹.

ثانيا: الانتساب للضمان الاجتماعي شرط الاستفادة من الحماية الوقائية.

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

1 - قيمة الاشتراكات:

ألزم المشرع كل صاحب عمل أن يصرح إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا، بالنشاط الذي بدأ في ممارسته، في غضون عشرة (10) أيام التالية للشروع²، وحددت له نفس المدة في حال ما إذا قام بتوظيف أي عامل، بغض النظر عن جنسيته أو طبيعة علاقة عمله، أو الأجر الذي يتقاضاه³.

إن مدة العشرة (10) أيام للتصريح بالنشاط وبالعمال، تبدو مناسبة لكل من العامل ورب العمل، إلا أنه في حقيقة الأمر يمكن أن يتعرض العامل لحادث عمل في أول يوم يمارس فيه عمله، دون أن يكون رب العمل مصرحا بنشاطه وبعماله الأجراء ففي هذه الحالة يفقد العامل المصاب، أو ذوي الحقوق، حقه في الحماية المقررة قانونا.

إذا مارس رب العمل نشاطه دون أن يقوم بهذين الالتزامين، يكون ملزما بدفع غرامة تفرضها عليه هيئة الضمان الاجتماعي، دون أن تكون لها سلطة في تحديد قيمتها لأن

¹ DJEBLI, op.cit., p 86.

² المادة 6 من القانون رقم 14-83 المؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر 28)، المعدلة بالمادة 5 من قانون رقم 17-04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 ج ر (72).

³ المادة 10 من القانون رقم 14-83 المعدلة بالمادة 5 من قانون رقم 17-04، مرجع سابق.

المشروع قد تكفل بذلك. إن استحقاق الاشتراكات مرتبط باستحقاق الأجر أي مقابل العمل، فإذا كان العامل في عطلة مرضية، مما أدى إلى تخفيض في أجره، كانت الاشتراكات منخفضة، أما إذا كان في عطلة دون أجر، فهنا غياب الأجر يعني غياب الاشتراك¹.

يتعين على كل صاحب عمل، أن يوجه في ظرف الثلاثين (30) يوما التي تلي انتهاء كل سنة مدنية إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة، تصريحاً اسمياً بالأجور والأجراء، يبين الأجور المتقاضاة بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة (3) أشهر، وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة²، وعدم قيام رب العمل بهذا الالتزام لا يعني أنه سيعفى منه، وإنما تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتحديد نسبة الاشتراكات بصفة مؤقتة وتستعين في ذلك بالاشتراكات المدفوعة سابقاً، إما إلى الشهر السابق أو ثلاثة أشهر أو السنة الماضية .

التحديد بهذه الطريقة لن يكون دقيقاً وإنما جزافياً، لأنه يستند على عناصر سابقة وليس على ما هو موجود فعلاً في المؤسسة، إذ يمكن أن يتخلى بعض العمال عن العمل مثلاً، وبالإضافة إلى التقدير الجزافي يكون صاحب العمل ملزم بدفع غرامة تحدد بنسبة 5%³.

وتحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي كالتالي:

- 24% من أساس الضمان الاجتماعي يتحملها المستخدم.

- 5% يتحملها العامل.

لتصل هذه النسبة في مجملها إلى 29 % منها 2% لتغطية حوادث العمل والأمراض المهنية⁴، أما عن الباقي فيكون لتغطية بعض المجالات الأخرى التي تتصل أساساً بالعامل.

¹ رمضان جمال كامل، مرجع سابق، ص 92.

² المادة 14 القانون رقم 83-14، مرجع سابق.

³ المادة 15 من القانون رقم 83-14، مرجع سابق.

⁴ المادتان 2 و 1 من المرسوم رقم 85-30 المؤرخ في 9 فبراير 1985، يحدد توزيع نسب الضمان الاجتماعي (ج ر 9).

لا يحق للعامل أن يعترض على الاقتطاع الذي يقوم به رب العمل من أجرته لتأدية اشتراكات الضمان الاجتماعي، وبالمقابل يكون ملزماً بدفع القسط الذي يقع على عاتقه دون سواه.

2- طرق تحصيل الاشتراكات:

يلتزم رب العمل بدفع الاشتراكات المحددة، وفي الآجال المحددة أيضاً، وفي حال تقاعس عن ذلك فهئية الضمان الاجتماعي ملزمة بمنحه أجلاً للتسديد، يصل إلى ثلاثين (30) يوماً، وتعلمه بذلك بواسطة إعدار، يحوي مجموعة من البيانات من بينها المبلغ المستحق للدفع.

فقد يمثل رب العمل، ويدفع المستحقات، كما قد يرفض الاستجابة لطلب، فهنا يمكن لهئية الضمان الاجتماعي أن تسلك أي سبيل من السبل التي منحها إياها المشرع بغية التحصيل الإجباري¹:

- الطريقة الأولى: التحصيل عن طريق الجداول

ويتم التحصيل عن طريق الجداول، من خلال مصلحة الضرائب، بمقتضى جدول محدد للدين، وهذا الجدول معد من قبل مصالح الضمان الاجتماعي وفق نموذج يحدد عن طريق التنظيم، ويقع على عاتق مدير وكالة الضمان الاجتماعي المعنية بالتوقيع عليه وتحت مسؤوليته الشخصية.

إن كان رب العمل ملزماً بالدفع، إلا أنه غير ملزم بكل ما جاء في الإعدار فقد منحه المشرع حق الطعن أمام الجهات القضائية، في غضون ثلاثين (30) يوماً من تاريخ استلام التبليغ².

- الطريقة الثانية: الملاحقة

تتم الملاحقة من طرف مصالح الضمان الاجتماعي، وفق استمارة محددة النموذج وموقعة من طرف مدير الوكالة المعنية، وتحت مسؤوليته الشخصية ولتصبح

¹ يقصد بالتحصيل الإجباري في هذا الإطار، الإجراءات الخاصة المطبقة من هيئات الضمان الاجتماعي ضد المكلفين المدنيين، لتحصيل المبالغ المستحقة.

² المادتان 47 و50 من القانون رقم 08-08، المؤرخ في 2008-2-23 يتعلق بالنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر 11).

نافذة يجب أن يؤشر عليها رئيس المحكمة التي يكون في دائرة اختصاصها المدين في أجل عشرة (10) أيام وتكون هذه الأخيرة محل طعن من طرف رب العمل إذا كان معترضا، في غضون ثلاثين (30) يوما من تاريخ استلام التبليغ¹.

- الطريقة الثالثة: المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية

لهيئة الضمان الاجتماعي حق المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية، في حدود المبالغ المستحقة، وتلتزم المؤسسات السابقة الذكر بعد استلام المعارضة حفظ المبالغ المستحقة تحت مسؤوليتها المدنية والجزائية².

- الطريقة الرابعة: الاقتطاع من القروض

تشتط بعض البنوك والمؤسسات المالية، على المكلفين الذين يطلبون قروضا أن يقدموا شهادة استيفاء اشتراكاتهم مسلمة من هيئات الضمان الاجتماعي المختصة وتلتزم الجهة المقرضة باقتطاع المبالغ المستحقة، ودفعها لهيئة الضمان الاجتماعي³. ونشير في الأخير أنه رغم تعدد الطرق المتبعة من الضمان الاجتماعي، إلا أنها تتفق كلها في تحمل المدين لنفقات التحصيل، وفي حال استتفاذ جميع هذه الطرق ولم تتمكن من التحصيل فلها حق اللجوء إلى آخر حل وهو القضاء.

ثالثا: ماهية تدابير الوقاية.

إن رأسمال الوقاية المسير بالوكالة من طرف المديرية الفرعية للوقاية، من حوادث العمل والأمراض المهنية يمول أيضا نشاط الوقاية الصحية والأمن. ووفقا للتنظيم الساري به العمل يقوم الصندوق الوطني لتأمين حوادث العمل في مجال الوقاية، بجمع الإحصاءات التي تسمح بمعرفة ظروف وتأثير حوادث العمل والأمراض المهنية، كما تضمن التشريع عدة قواعد خاصة بالوقاية وتتمثل أساسا فيما يلي :

¹ المواد 51 و 52 و 56 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

² المادتان 57 و 59 من القانون رقم 08-08، مرجع نفسه.

³ المادتان 62 و 63 من القانون رقم 08-08، مرجع نفسه.

- العلاقة القائمة بين الوكالات ومفتشيه العمل المتمثلة أساسا في التصريح عن حوادث العمل و الأمراض المهنية.
- مكافأة تغير العمل في حالة المرض.
- جمع الإحصاءات حول مختلف النشاطات المهنية الكفيلة بمعرفة الأسباب والظروف التي أدت إلى وقوع الحوادث والأمراض المهنية.
- دراسة مختلف الطرق التي تؤدي إلى تقليل عدد و خطورة الحوادث.
- تقديم تقارير سنوية عن الإحصاءات لوزارة العمل.
- تشجيع كل مبادرة في مجال الوقاية عن طريق منح علاوات للمؤسسات التي بذلت مجهودا معتبرا في مجال الوقاية.
- المطالبة بتدخل مفتشيه العمل لإجراء أي تحقيق، وضمان تطبيق إجراءات الوقاية المنصوص عليها في التشريع¹.

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

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

¹ DJEBLI, op.cit, p 84 et 85.

إن عدم الانتظام في تسديد مستحقات الصندوق، يجعله يعاني من مشاكل التمويل خاصة في ظل ارتفاع مصاريفه، بسبب زيادة حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث ما تزال الأخطار المهنية تحصد مئات الضحايا من العمال،¹ بالرغم من كل التدابير الوقائية، مما يستلزم ضرورة التكفل بكل العمال المصابين، وفي حال وفاتهم يتكفل بذوي حقوقه.

¹Enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et liste des maladies professionnelles, Conférence internationale du travail, Bureau international du travail, Genève, 2002, p 2.

الفصل الثاني:

الحماية القانونية للعامل

بعد وقوع الخطر المهني

تعجز أحيانا سبل الوقاية عن منع وقوع الخطر المهني للعامل، سواء كان بسبب عدم إمكانية تفاديه، أو بسبب تقصير من الجهات المسؤولة عن تطبيق الإجراءات الوقائية، وهنا يكون لزاما أن يتم التكفل بالعامل وفقا لما يتناسب مع حالته، إن لم يؤد الحادث إلى وفاته. أما إذا كان الحادث خطيرا فقد على إثره العامل حياته، فإن هيئة الضمان الاجتماعي لا ينقضي التزامها، وإنما تظهر فئة أخرى لها الحق في المطالبة بالتكفل، وهي فئة ذوي الحقوق.

تأخذ الحماية صورة التعويض الجزافي¹، تلتزم بدفعه هيئة الضمان الاجتماعي كأصل عام، دون قيد أو شرط ما دام الحادث له الصبغة المهنية.

خرج التعويض من المظهر الفردي إلى المظهر الجماعي، إذ بعد أن كان التزاما يقع على عاتق رب العمل، أصبح التزاما يتحمله الكيان الجماعي نظير اشتراكات إجبارية يدفعها كل من رب العمل والعامل²، وعليه أصبح المستخدم لا يتحمل بنفسه عبء التعويض، و بالتالي لا يجوز للعامل المضرور أن يطالبه به.

يراعي صندوق الضمان الاجتماعي حين يكون بصدد منح التعويض الطابع المهني للحادث، دون البحث عن أسباب وقوعه، أو مدى تسبب طرف ما في حدوثه والأمر سيان بالنسبة للصندوق إن كان الحادث قد وقع بسبب العامل، أو رب العمل أو الغير (المبحث الأول).

لكن الأمر يختلف بالنسبة للعامل إن تدخل شخص ما بخطئه في إحداث الضرر سواء كان رب العمل أو الغير، فللعامل الحق في المطالبة بتطبيق القواعد العامة في المسؤولية المدنية، التي تقضي بإلزام مسبب للضرر بتحمل المسؤولية، وتقديم تعويض يتناسب مع الضرر، بغض النظر عن التعويض المقدم له من صندوق الضمان الاجتماعي.

¹ Tayeb BELLOULA, op. cit, p 105

² محمد إبراهيم الدسوقي، تقدير التعويض بين الخطأ و الضرر، مؤسسة الثقافة الجامعية للطبع، الإسكندرية، د.ت.ن ص ص 281- 284.

لكن هذه القاعدة تتعارض مع قاعدة أخرى، مفادها عدم جواز الجمع بين تعويضين، التعويض الممنوح من صندوق الضمان الاجتماعي، والتعويض الملقى على عاتق المسؤول، وذلك بغرض تفادي إثراء المضرور سواء كان العامل أو ذوي حقوقه دون سبب.

وإذا ألزم العامل بالاكْتفاء بالتعويض الممنوح له من هيئة الضمان الاجتماعي ومنع من استعمال حقه في المسؤولية التقصيرية، فهذا يتضمن حرمانا من حق ثابت من جهة، وإعفاء المسؤول من تحمل تبعة أفعاله من جهة أخرى.

لكن المشرع الجزائري، وعلى غرار معظم التشريعات الأخرى، تطرق إلى الحالة التي يمكن أن تترتب فيها حقوق إضافية للعامل، من خلال إجازة تمسك لجوء العامل المصاب بأحكام المسؤولية التقصيرية، حتى يتم جبر الضرر، تحقيقا لمصلحة العامل المضرور من حوادث العمل والأمراض المهنية، يأخذ صورة التعويض التكميلي (المبحث الثاني).

المبحث الأول

الحماية القانونية للعامل وفقا لقواعد الضمان الاجتماعي.

أصبح الضمان الاجتماعي، في مختلف الأنظمة المقارنة يشكل منظومة قانونية وهيكلية قائمة بذاتها، تحكمها قوانين وأنظمة وآليات خاصة بها، تتميز إلى حد بعيد عن المنظومة التي تخضع لها علاقات العمل الفردية والجماعية¹.

تبرز أهمية الضمان الاجتماعي بالنسبة للعامل في الحماية التي يقدمها بعد وقوع الخطر المهني، سواء تعلق الأمر بحادث عمل أو مرض مهني، والتعويض له الطابع الجزافي، فقد حدد القانون مسبقا طبيعة ونوع المزايا، التي سيحصل عليها العامل المصاب، والتي تتماشى مع نسبة ودرجة إصابته. ويلاحظ أن هذه الحقوق لا يتمتع بها العامل بمفرده، فإن تكليف التأمينات الاجتماعية على أنها " ضمانات اجتماعية " أدى إلى اتساع دائرة الحماية، من حيث الأشخاص والحقوق .

إن الضمان الاجتماعي لا يخص العامل فقط بالحماية، بل يشمل بعض أفراد عائلته، والذين يستفيدون من خدماته، في حالة تعرض العامل إلى خطر مهني يؤدي إلى وفاته، فهنا يتدخل الضمان الاجتماعي كبديل عن العامل من حيث التكفل بهذه الفئة (المطلب الأول).

لا تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بدفع التعويض تلقائيا، بمجرد وقوع حادث العمل أو المرض المهني، فالعامل المضرور، أو ذوو حقوقه في حالة ما إذا ترتب عن الحادث وفاة العامل، يقومون بإتباع مجموعة من الإجراءات المنصوص عليها قانونا من أجل تحقيق ذلك الغرض (المطلب الثاني).

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 175.

المطلب الأول: الحقوق التي يقدمها الضمان الاجتماعي للمضرور.

في حالة تحقق الإصابة للعامل، سواء كانت حادثاً أو مرضاً مهنياً، تترتب للعامل حقوق تجاه هيئة الضمان الاجتماعي باعتباره مؤمناً لديها، بشرط أن يكون رب العمل قد دفع مسبقاً اشتراكات لتأمين هذه المخاطر.

تقدم هيئة الضمان الاجتماعي نوعين من الحقوق، عينية ونقدية، ويؤدي هذا التنوع إلى زيادة المزايا التي تتمتع بها الضحية، وتهدف في مجملها إلى التكفل التام بالعامل ومحاولة القضاء على كل أثر يمكن أن تخلفه الإصابة، وإذا تعذر عليها ذلك تلتزم بتقديم البديل.

إن أول التزام يقع على عاتق الضمان الاجتماعي هو إفادة العامل بالرعاية الطبية وتوابعها، سواء ثبت انقطاعه عن العمل أم لا، على عكس بعض الحقوق الأخرى التي يستلزم للتمتع بها انقطاع العامل عن العمل، بمعنى الغياب الذي يفقده الأجر، في هذه الحالة يقدم الضمان الاجتماعي للعامل تعويضاً يومياً، يكون بمثابة تعويض عن الأجر.

لا تتوقف الحماية التي يقدمها الضمان الاجتماعي عند هذه الحقوق أو المزايا لأن الحقوق تختلف بحسب درجة الضرر الذي يلحق بالعامل، سواء كان عجزاً جزئياً أو كلياً، أو الوفاة، فتظهر فئة ذوي الحقوق تطالب بالحماية، كونها كانت تحت كفالة الضحية، فيلتزم الضمان الاجتماعي تعويضهم حسب ما هو مقرر قانوناً.

الفرع الأول: المزايا العينية.

المزايا العينية هي مجموعة الخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي للعامل المصاب، ولا يستفيد منها ذوو الحقوق، بعد أن يتمكن من إثبات أحقيته في التكفل وتكثيف الإصابة التي يعاني منها على أنها حادث عمل أو مرض مهني¹.

الهدف من تقديم الخدمات العينية للعامل المصاب، هو إعادة حالته الصحية إلى ما كانت عليه قبل الإصابة، وفي حال استحالة ذلك يسعى صندوق الضمان الاجتماعي إلى تقديم البديل، ليتحقق الشفاء ويتمكن من العودة إلى حياته المهنية.

1 القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

كما يمكن للضمان الاجتماعي، أن يقدم منحاً مؤقتة في انتظار القرار النهائي للطبيب المستشار للوكالة¹، ولضمان أكثر حماية فقد منع القانون رب العمل من فصل العامل خلال فترة الإجازة المرضية².

أولاً: الرعاية الطبية.

تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم الرعاية الطبية³، والتي تكون من نفس طبيعة الأداءات في إطار التأمينات الاجتماعية.

يؤدي الرعاية الطبية الممارس العام والأطباء الاختصاصيون، بما في ذلك أخصائي الأسنان، على أن تقدم للمصاب إلى أن يشفى من إصابته ويعود إلى عمله أو إلى حين ثبوت العجز وتقدير نسبته، يتم ذلك بناءً على تقرير طبي يدونه الطبيب الذي يختاره المصاب، فيحرر شهادة الشفاء وتوقيف العلاج، أو يحدد نهاية العلاج لاستقرار وضع العامل وثبوت العجز.

وتشمل الرعاية الطبية ما يلي:

* العلاج: بمجرد وقوع الإصابة يقوم صاحب العمل بمعالجة العامل المصاب لدى جهة العلاج المعتمدة، ويقدم له العلاج اللازم، بما في ذلك الفحص الطبي والأشعة، والجراحة إن كانت تستدعي ذلك، ويقوم أيضاً بشراء الأدوية. قد يتكفل رب العمل بهذه النفقات بداية، لأن هذه الخدمات تقدم في غالب الأحيان على وجه السرعة، أي مباشرة بعد وقوع الإصابة، ثم يطالب بها صندوق الضمان الاجتماعي، بعد تقديم الإيصالات والفواتير التي تثبت قيام رب العمل فعلاً بالدفع.

¹ HADDOUCHE, op.cit, p92.

² قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 36591 مؤرخ 15-10-1984، "من المقرر عدم جواز فصل العامل في فترة الإجازة المرضية مادام أن طبيب الصندوق لم يصرح بشفائه من حادث العمل..." م ق، عدد 3، 1984، ص 123 و124.

³ المادة 08 من القانون رقم 83-11 المعدلة بالمادة 04 من أمر رقم 96-17 مؤرخ في 6 يوليو 1996، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر 42)، معدلة بالمادة 4 من قانون رقم 11-08، مرجع سابق.

ويلتزم أيضا بتقديم التقرير الطبي، والوصفات الطبية التي صرفت بموجبها العلاجات المختلفة، وتقارير صور الأشعة، ونتائج التحاليل المخبرية، وفواتير الأطباء والمستشفيات¹.

تقدم كل هذه الأداءات بنسبة 100 %، يتحملها الضمان الاجتماعي، ولا يتحمل العامل أي نسبة منها، كل ذلك وفق ما هو معمول به في مجال التأمينات الاجتماعية².

* الإقامة في المستشفيات: إذا كانت حالة المصاب تستدعي مكوثه في المستشفى لمواصلة العلاج، فعليه أن يتقيد بالجهات التي يحددها الضمان الاجتماعي، ولا يجوز لهذه الهيئة أن تجري العلاج أو الرعاية الطبية في تلك المصحات النوعية أو العيادات إلا بعد أن تضمن أن هذه الجهات تقدم وتكفل الحد الأدنى لمستويات الخدمة الطبية³.

أما إذا رغب العامل المصاب الاستفادة من خدمات طبية في درجة أعلى من الدرجة التي يوفرها الضمان الاجتماعي، فعليه أن يتحمل فروق التكاليف، كما يمكن أن يتحمل هذه الفروق صاحب العمل، إذا رغب في الالتزام بها بعد وقوع الإصابة أو كان قد التزم بها في عقد العمل، أو بموجب أي اتفاق آخر⁴.

* نقل العامل المصاب: يقوم صاحب العمل مباشرة بعد وقوع الحادث بنقل العامل إلى وجهة العلاج سواء كان ذلك بسيارة الإسعاف أو أي وسيلة نقل توفي بالغرض⁵، كما تتحمل هيئة الضمان الاجتماعي تكاليف النقل إذا أستخدم العامل المصاب للمراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي، أو للمعاينة من طرف الطبيب الخبير، أو لجنة العجز أو للاستفادة من نشاط صحي منظم، وإذا كان عاجزا عن التنقل بمفرده، وفي حاجة إلى الاستعانة بشخص آخر، فإن هيئة الضمان الاجتماعي تتكفل بمصاريف تنقل وذوي حقوقه أو مرافقيه.

¹ محمد عبد الله الظاهر، مرجع سابق، ص 64.

² المادة 33 من القانون رقم 08-08، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

³ رمضان جمال كامل، مرجع سابق، ص 285.

⁴ رمضان جمال كامل، مرجع نفسه، ص 286.

⁵ المادة 8 من القانون رقم 11-83 المعدلة بالمادة 4 من أمر رقم 96-17، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، معدلة بالمادة

4 من قانون رقم 08-11، مرجع سابق.

كما تتكفل الهيئة بنقل المصاب إلى أي مؤسسة صحية أخرى، تستدعي حالة العامل الصحية المعالجة بها، لتوفرها على خدمات طبية لا توجد في بلدية الإقامة¹. غير أنه يمكن الاستفادة من مصاريف النقل حتى وإن تم تقديم هذه الخدمات في بلدية الإقامة بشرط الحصول على موافقة الضمان الاجتماعي مسبقاً، بعد مراعاة كل من المسافة بين مكان الإقامة ومكان تقديم الخدمات وكذا الحالة الصحية للمصاب².

يؤخذ بعين الاعتبار بخصوص نفقات الانتقال، موقع الإصابة في الجسم وطبيعتها وشدتها، ومكان إقامة المصاب، ومركز عمله، والمراجعات اللازمة وفقاً للتقارير الطبية.

* المعالجة بالمياه المعدنية المتخصصة: أحياناً قد تتطلب حالة المصاب زيادة عن العلاج الطبي، المعالجة بالمياه المعدنية المتخصصة، فيقدم العامل طلبه إلى هيئة الضمان الاجتماعي، قبل شهرين على الأقل من التاريخ المقرر لإجراء العلاج باستثناء الحالات الإستعجالية، إذا كانت حالة المريض لا تقبل التأخير.

ولهيئة الضمان الاجتماعي أجل شهر للنظر في الطلب، وإذا تجاوزت المدة أعتبر سكوتها رفضاً، وللعامل حق الطعن في هذا القرار وفقاً لما هو متعارف عليه في الضمان الاجتماعي³.

إذا تمت الموافقة على علاج العامل بالمياه المعدنية، فعليه أن يلتزم بالمدة المحددة في الوصفة الطبية، التي تتراوح ما بين 18-21 يوماً⁴.

ويتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بنسبة 80 %، من مجموع التكاليف، أما الباقي يقع على عاتق العامل المصاب فيتحمل نسبة 20 % من مجمل النفقات⁵ بغض النظر عن طبيعة المؤسسة التي يتم فيها العلاج.

¹ المادة 9 من القانون رقم 11-83 المعدلة بالمادة 5 من أمر رقم 17-96، معدلة بالمادة 4 من قانون رقم 08-11 مرجع سابق.

² المادة 5 من قانون رقم 08-11، مرجع سابق.

³ المادة 16 من المرسوم رقم 27-84 المؤرخ في 11 فبراير 1984، المحدد لكيفيات تطبيق الباب العنوان الثاني من القانون رقم 11-83 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج 7).

⁴ المادتان 15 و16 من المرسوم رقم 27-84، مرجع سابق.

⁵ المادة 59 من القانون رقم 11-83، مرجع سابق

وأهم الحالات التي ترفض فيها هيئة الضمان الاجتماعي، رد مصاريف العلاج نذكر أهمها:

- الشروع في العلاج بمياه الحمامات المعدنية قبل الحصول على الموافقة الصريحة والقبولية من هيئة الضمان الاجتماعي.

- عدم إتمام فترة العلاج المحددة إلا إذا أثبت عذر قاهر أو سبب أقره الطبيب¹.
وأخيرا نشير إلى نقطة هامة في نطاق المعالجة الطبية للعامل المصاب، وهي قيام صاحب العمل بإنهاء خدماته بعد تعرضه للإصابة فهل يحول ذلك دون المعالجة؟
نص المشرع² على ضرورة استفادة العامل المصاب من العلاج إلى غاية الشفاء وهذا بغض النظر عن حالة العامل إذا ما كانت تستلزم التوقف عن العمل أم لا وبدون تحديد للمدة.

وعليه فالعامل يستفيد من الرعاية الطبية، حتى وإن قام صاحب العمل بإيقافه عن العمل، لأن المشرع قد بين أن مدة العلاج تبقى قائمة حتى الشفاء.

ثانيا : الأجهزة التعويضية.

قد تمس الإصابة التي يتعرض لها العامل، عضوا من الأعضاء التي يفقد بموجبها أداء وظيفته، فهنا القانون³ تكفل بذلك وأقر بحق العامل المصاب في الإمداد بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها، طيلة حياته أو إلى غاية الشفاء والاستغناء عنها.

وتشمل الأجهزة الصناعية التعويضية⁴ ما يلي:

- الأجهزة التعويضية للعيون وهي: النظارات بأنواعها، العيون الصناعية العدسات اللاصقة، أما إذا تعلق الأمر بتجديد إطار النظارات أو تجديد عدساتها الضائعة أو المتدهورة فلا يتم ذلك إلا بعد مرور خمسة أعوام على الوصفة الأخيرة.

¹ المادة 16 ف 3 والمادة 17 من قانون 84-27، مرجع سابق.

² المادة 29 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

³ رمضان جمال كامل، مرجع سابق، ص 283.

⁴ المادة 30 من القانون رقم 83-13، والمادة 8 من قانون 83-11 المعدلة بالمادة 4 من أمر رقم 96-17، معدلة بالمادة 4 من قانون رقم 11-08، مرجع سابق.

- الأجهزة التعويضية للأسنان: الطاقم الكامل، التركيبات الجزئية .
- الأجهزة التعويضية للجراحة، والعظام، والأطراف السفلية والعلوية، أجهزة سائدة للعمود الفقري والأطراف، والعكاز والعصي بأنواعها، الكراسي المتحركة بأنواعها.
- أجهزة الشلل للأطراف السفلى.
- الأجهزة التعويضية للأذن (سماعات الأذن).
- لا يحق للعامل الحصول على أكثر من جهاز واحد عن كل عائق، غير أنه يمكن الاستفادة من جهاز مؤقت قبل الحصول على الجهاز النهائي بعد استشارة طبيب الضمان الاجتماعي¹.
- وفي حال تعطل هذه الأجهزة، فإن الضمان الاجتماعي ملزم بإصلاحها، كما يلتزم أيضا بتجديدها إذا كانت تجدد بصفة دورية، أما في غير هذه الحالة فإن أي تجديد للجهاز لا يتم إلا بموافقة الضمان الاجتماعي، بعد معاينة الجهاز وتؤكد من عدم صلاحيته للاستعمال، وغير قابل للإصلاح، أو أن حالة العامل قد عرفت تغيرات تبرر ضرورة تغيير الجهاز².
- وبالمقابل فإن العامل ملزم بالمحافظة عليها وعدم التفريط فيها، وحمايتها من الضياع أو الفساد، لأنه يتحمل المسؤولية اتجاه هذه الأجهزة، إذا ثبت سوء نية، أو تقصير منه، ويعفى من المسؤولية إذا كان التلف بقوة قاهرة مثلا.
- إذا أصبحت حالة المضرور لا تستدعي استعمال الجهاز التعويضي، وكان الجهاز قابلا للاستعمال، يلتزم العامل بإعادته إلى هيئة الضمان الاجتماعي، أما إذا توفي، فهنا ينتقل التزام رد الأجهزة إلى ذوي الحقوق³.
- يتحمل صندوق الضمان الاجتماعي نفقات الأجهزة التعويضية بنسبة 100 % من التعريفات النظامية المعمول بها⁴.

¹ المادة 9 من المرسوم رقم 84-27 ، مرجع سابق.

² المادة 10 من نفس المرسوم.

³ مصطفى صخري، مرجع سابق، ص 78.

⁴ المادة 33 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

ثالثا: إعادة التأهيل الوظيفي.

منح المشرع الجزائري¹ للعامل المصاب حق الاستفادة من إعادة التأهيل الوظيفي، ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة معتمدة خاصة

ويقصد به: " هو العلاج الخاص الذي يقدم للعاجز لتمكينه من استعادة قدراته على مباشرة عمله الأصلي أو أداء أي عمل آخر، حتى يستفاد منه في الإنتاج وترتفع روحه المعنوية"².

وللاستفادة من هذا الإجراء يقدم الضحية طلبا لهيئة الضمان الاجتماعي يطالب فيه بإعادة تأهيله وظيفيا.

قد يوافق صندوق الضمان الاجتماعي على ضرورة التأهيل الوظيفي، فهنا لإيثار أي إشكال، ويستفيد العامل المصاب منه، وقد يرفض ذلك، وهنا يتم اللجوء إلى الخبرة الطبية، ومهما كان الرأي المتوصل إليه فإن صندوق الضمان الاجتماعي يلتزم بإخطار العامل المصاب بالقرار³.

1 - التزامات هيئة الضمان الاجتماعي في فترة التأهيل الوظيفي:

هناك مجموعة من الالتزامات تقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي حين يكون العامل المصاب في مرحلة التأهيل الوظيفي⁴.

- مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة.

- مصاريف إعادة التأهيل إذا لم تتم داخل المؤسسة.

- مصاريف النقل.

¹ المادة 31 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

² محمد مجدي البييتي، مرجع سابق، ص 318.

³ بركان هارون، حادث المهمة، مذكرة ما بعد التدرج تخصص تسيير هيئات الضمان الاجتماعي، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، 1993، ص 34.

⁴ المادة 31 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

- التعويضات اليومية، إذ أن المصاب من الحادث والذي يمارس تأهيلا وظيفيا يستفيد من التعويضات اليومية، على أساس المقاصة إذا كانت الإصابة تمثل عجزا مؤقتا وبالنسبة للريع إذا كانت الإصابة تمثل عجزا دائما.

2- التزامات العامل المضرور في فترة التأهيل الوظيفي:

العامل المضرور ملزم بإتباع مجموعة من الإجراءات حتى يضمن حصوله على التأهيل الوظيفي ومن أهمها¹:

- متابعة العلاج المقدم له من طرف هيئة الضمان الاجتماعي.
- الامتناع عن أي نشاط بدون ترخيص من طرف الطبيب المعالج أو الطبيب المستشار لدى الهيئة حفاظا على السير الحسن للتأهيل.
- الامتنثال للفحوص والمراقبة الطبية المحددة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي.
- عدم الامتنثال لهذه الشروط يكلف العامل فقدان الحق في التأهيل من خلال توقيف أي دفع للمؤسسة التي تقوم بتأهيل المصاب بعد إعلام المصاب، ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد بل يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن توقف أو تقلص من التعويض اليومي.

رابعا: التكيف المهني.

إذا أصبح العامل المصاب غير قادر على ممارسة مهنته، أولا تتأتى له إلا بعد تكيف جديد لكفاءاته العضلية، فهنا تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتكيفه مهنيا وهيئة الضمان الاجتماعي غير ملزمة بالتكيف لدى جهة معينة، فقد يتم ذلك داخل المؤسسة كما قد يكون لدى صاحب العمل، لتمكينه من تعلم المهنة التي يختارها بإرادته.

1- إجراءات طلب التكيف:

إذا رأى العامل المصاب أنه في حاجة إلى التكيف، وتأكد من عدم مزاوله المهنة السابقة له، فهنا يقدم طلبا إلى هيئة الضمان الاجتماعي، كما يمكن أن تقترحه هيئة الضمان الاجتماعي، على أن يحدد المهنة التي يرغب في ممارستها².

¹ بركان هارون، مرجع سابق، ص 34.

² المادة 32 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

أما أمر الفصل في القرار فيبقى دائما للجهة الطبية، التي تخضع المصاب إلى الفحص الطبي، وعلى أساس نتائجه يحدد قرار الاستفادة من عدمها.

2- توظيف العامل المصاب:

يمكن أن يوظف العامل المصاب داخل مؤسسات مختصة في التكيف المهني والتي قد تقوم به بصفة مجانية، أو أن يكون لدى صاحب عمل سواء كان في القطاع العام أو القطاع الخاص، ويقوم بذلك على أساس اتفاقية مع هيئات الضمان الاجتماعي وتتضمن هذه الاتفاقية: مدة التربص، وتحديد طبيعة العمل، والتزامات المستخدم، وحق هيئة الضمان الاجتماعي في الرقابة، كونها ملزمة بنفقات التكيف¹.

الفرع الثاني: المزايا النقدية.

المزايا النقدية هي مجموعة من الحقوق المالية، التي قررها المشرع الجزائري على غرار كل التشريعات التي تولي أهمية لضمان حوادث العمل والأمراض المهنية للعامل المصاب، بغض النظر عن نسبة أو درجة الإصابة التي تعرض لها من جراء حادث عمل أو مرض مهني، إلا أنه في غالب الأحيان يكون عاجزا عن مواصلة نشاطه ومهامه بصفة مؤقتة، الأمر الذي يستدعي ضرورة التكفل به في الفترة التي يفقد فيها أجره.

وقد يترتب على إصابة العامل بحادث عمل أو مرض مهني، عجزا دائما عن العمل، هذا العجز قد يكون كليا بحيث يحول بين العامل وأداء العمل بصفة مطلقة وقد يكون عجزا ينقص من قدرته على العمل، إذ يؤثر إما في مهارته أو كفاءته، أو يتطلب منه جهدا مضاعفا لكي يقوم به على النحو المطلوب منه، أوفي الشكل الذي كان يقوم به من قبل، فهنا يكون الضمان الاجتماعي ملزما بتقديم تعويض يتناسب مع العجز الذي أصابه.

قد يكون أثر الحادث أكثر من وقوع عجز، فقد يؤدي بحياة العامل، فإن الحق في التعويض ينتقل إلى فئة محدودة على سبيل الحصر في القانون، وهم ذوي الحقوق مادام

¹ بركان هارون، مرجع سابق، ص 35 و36.

أن العامل مضمون من هيئة الضمان الاجتماعي فإن هذه الأخيرة تقدم الحماية سواء بقي العامل حيا أو توفي على إثر الحادث.

أولاً: التعويض اليومي.

إذا حالت الإصابة بين العامل وبين أدائه لعمله واضطر للتوقف، هذا لا يعني أنه سيفقد حقه في الأجر، لأن القانون قد ألزم هيئة الضمان الاجتماعي، بمنحه الحق في التعويض اليومي.

التعويض اليومي هو: >> مبلغ نقدي يدفع للعامل المضرور، عن الأيام التي حالت دون مزاولته للعمل، دون أي فرق بين أيام العمل وأيام العطل الأسبوعية أو الأعياد<<. ويأخذ هذا التعويض صبغة معاشيه، لعجز العامل عن كسب قوته نظراً لحالته الصحية التي تستوجب العلاج والمتابعة، خاصة أن الفترة الأولى التي يقع فيها الحادث لا يمكن معرفة مدى العجز الذي أصاب العامل¹، التعويض اليومي لا يعتبر أجراً بل تعويضاً، مما يترتب عنه النتائج التالية:

- لا يجوز الجمع بينه وبين الأجر.
- يشترط لاستمرار صرف هذا التعويض، أن يظل العامل خاضعاً للتأمين الاجتماعي على اعتبار أن العلة في منحه هي حيلولة الإصابة بينه وبين أداء عمله. ويقدر التعويض اليومي بحسب الأجر المستحق، والمسدد عنه اشتراك التأمين، لذلك يتعين وقفه عند بلوغ التقاعد أو ثبوت العجز أو الوفاة².
- ويتم تقدير التعويض اليومي بحسب أجر المنصب اليومي الذي يتقاضاه العامل، على ألا يتجاوز 1/30 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون³.

¹ مصطفى صخري، حكم حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة، عمان 1998، ص 71.

² محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 242.

³ المادة 37 من القانون رقم 83-13، المعدلة بموجب المادة 5 من أمر رقم 96-19.

-- قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 39716 مؤرخ في 85/12/23، المقرر قانوناً أن اعتماد تقدير إيراد الأجر الوطني الأدنى المضمون المتعلق بتعويضات حوادث العمل في المجالات غير الزراعية، إذ كان الأجر المقبوض من الضحية خلال 12 شهر التي سبقت الحادث أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون تكون العبرة منه بتاريخ وقوع الحادث والقضاء بغير هذا المبدأ يعد خرقاً للقانون"، المجلة القضائية، عدد 2، 1990، ص ص 145-147.

مثال: الأجر الناتج - 5 % اشتراك الضمان¹.
30

1 - فترة الاستفادة من التعويض اليومي:

يستحق العامل المصاب التعويض اليومي، ابتداءً من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل، إلى غاية ظهور آثار الحادث²، فقد تكون المدة بسيطة ثم يليها الشفاء أو جبر الضرر، ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد، فقد يظهر أحياناً تحسن في صحة العامل المريض لكن سرعان ما ينتكس.

يعرف الانتكاس بأنه: >> تفاقم الإصابة أو ظهور إصابة جديدة ناتجة عن حادث العمل أو المرض المهني الذي تعرض له بعد أن أخذ المصاب يتمثل للشفاء³<<. ويعرف أيضاً بمعاودة المرض⁴. الانتكاس يجعل العامل المصاب في حاجة ماسة إلى العلاج الطبي، الذي تتكفل به هيئة الضمان الاجتماعي.

لنصل في الأخير إلى القول إن العامل يستحق التعويض اليومي عن عجزه المؤقت حتى تاريخ شفائه التام، ويعتبر العامل قد شفي حين لا يحمل أية مخلفات للإصابة أو الجرح، وعاد إلى حالته السابقة، أو تاريخ تحديد نسبة العجز الدائم، أو إلى تاريخ الوفاة.

2 - سقوط الحق في التعويض اليومي:

يسقط الحق في التعويض اليومي، إذا بادر العامل المتضرر باستئناف عمله لدى رب العمل السابق الذي وقع عنده الحادث، أو لدى شخص آخر، وذلك قبل التئام الجرح الذي لحقه من الحادث، يحسب السقوط ابتداءً من تاريخ استئناف العمل والسحب لهذا

¹ المادة 1 من المرسوم رقم 30-85 المؤرخ في 9 فبراير 1985، يحدد توزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي (ج ر 9).

- مرسوم رئاسي رقم 395-06 مؤرخ في 2006/11/16، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون (ج ر 72).

² المادة 36 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

³ المادة 11 من المرسوم رقم 84-28، المؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كفايات تطبيق العناوين 3 و 4 و 8 من القانون رقم 83-13 (ج ر 7)

⁴ HADDOUCHE, op.cit, p 95.

السبب منطقي، فمباشرة المتضرر العمل دليل على انه أصبح قادرا على ذلك، وبالتالي فهو في غنى عن التعويض¹.

ولكن هذه القاعدة ليست مطلقة، فقد يعود العامل لممارسة نشاطه ومع ذلك لا يسقط التعويض اليومي، في الحالة التي يسمح له فيها الطبيب المعالج وكذلك الطبيب الاستشاري بصندوق الضمان الاجتماعي، القيام ببعض الأعمال البسيطة قبل تاريخ الشفاء أو تمتين الجرح، وفي هذه الحالة قد يثبت التعويض اليومي إما جزئيا أو كليا بشرط ألا يتجاوز مبلغه الأجر المتقاضى قبل وقوع الحادث.

وهنا يلزم العامل بالتقدم إلى صندوق الضمان الاجتماعي مرفقا بالوثائق التالية²:

- شهادة طبية محررة من الطبيب المعالج، ويذكر فيها موافقته على استئناف العمل.
- شهادة يحررها صاحب العمل، حيث يذكر فيها نوعية العمل الذي يقوم به العامل المصاب، وكذلك الأجر المتقاضى شهريا.

أخيرا نتوصل إلى القول أن التعويض اليومي هو عبارة عن تعويض للأجر يقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي، وهو ما يبرر الرقابة الطبية التي تمارسها على العامل للتأكد من حالته الصحية، ومدى تماثله للشفاء من جهة ومن جهة أخرى تبحث دائما عن مدى تأثير الحادث على العامل، من خلال مباشرة الخبرة الطبية³، وعدم امتثال العامل للمراقبة الطبية يعتبر سببا من أسباب سقوط الحق⁴.

ثانيا : التعويض في حالة ثبوت العجز.

التعويض المقرر في حالة ثبوت عجز العامل بعد تعرضه لخطر مهني، يختلف بحسب اختلاف صورة العجز.

¹ مصطفى صخري، مرجع سابق، ص 74.

² مطبوعة الضمان الاجتماعي، حوادث العمل والأمراض المهنية، مطبعة ص و ت إ ح ع، قسطنطينة، الثلاثي الثالث 1988، ص 16.

³ قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 101866 مؤرخ في 1993/10/26، >> من المقرر قانونا أن هيئة الضمان الاجتماعي هي التي تدفع التعويضات اليومية للعامل بصفة جزئية أو كلية طوال فترة محددة، و عليها فهي الملزمة بمراقبة الحالة الصحية للعامل و ذلك بإجراء خبرة متى استدعى الأمر ذلك ، وأن مسؤول الجهة المستخدمة لا يدخل ضمن اختصاصه إجراء خبرة مضادة <<، المجلة القضائية، عدد 2، 1994، ص ص 112 - 116.

⁴ مصطفى صخري، مرجع سابق، ص 74.

يأخذ العجز الدائم صورتين، إما أن يكون كلياً يفقد بموجبه العامل المصاب القدرة على كسب قوته، إذ لا يستطيع القيام بأي عمل، وقد يكون جزئياً، وهنا العامل يمكن أن يمارس عمله، لكن ليس على الوجه المعتاد، مما يؤدي إلى نقص في الكسب، الذي يكون مرتبطاً بنسبة العجز، فكلما كانت نسبة العجز مرتفعة كانت القدرة على الكسب ضئيلة، وفي أغلب حالات العجز تكون الحاجة إلى المساعدة أمراً محتوماً للعامل.

تضع معظم التشريعات معيارين لتحديد نسبة العجز، أحدهما جامد والآخر مرناً أما الجامد فيكون من خلال وضع جدول يتضمن معظم حالات العجز التي قد يتعرض لها العامل مع بيان كل نوع، حيث يتضمن حالات لفقد العضوي، و12 حالة لفقد البصر وكذا فقد السمع من إيجابيات هذه الطريقة، الوضوح والدقة في تحديد نسبة العجز، إذ يكفي مطابقة إصابة العامل على إحدى الحالات الواردة بالجدول لتتبين نسبة العجز الذي تعرض له. لكن ما يعاب عليها هو احتمال وجود إصابات وحالات عجز غير واردة بالجدول، مما دفع ببعض التشريعات إلى وضع معيار آخر يتصف بالمرونة ويكمل المعيار السابق، إذ يتم اللجوء إليه فقط في الحالات غير الواردة بالجدول، وذلك من خلال شهادة طبية تثبت العجز ونسبته¹.

وإن اختلفت حالات العجز فإن المشرع وضع على عاتقه مسؤولية التكفل بالعامل وهذه الحماية مختلفة بحسب درجة العجز وشدته.

1 - الإيراد كتعويض عن العجز الجزئي الدائم:

العجز الجزئي >> العجز الذي يفقد العامل المصاب بسببه جزءاً من قواه العامة ويقدره المرجع الطبي<<².

حدد المشرع بنسبة العجز الجزئي بـ 10 %³، وهذه النسبة تقفد العامل حقه في الرّيع.

¹ رمضان جمال كامل، مرجع سابق، ص 302.

² محمد عبد الله الظاهر، مرجع سابق، ص 82.

³ علماً أن هذه النسبة تختلف من دولة لأخرى نجد مثلاً البحرين 30% و سوريا 35% وغيرها، هيام ملاط الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في لبنان والشرق الأوسط، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1999 ص 39 و 78.

- بيد أنه يجوز له المطالبة بالرأسمال النيابي للإيراد، والذي يتحدد وفقا لما يلي¹:
- يحسب بناءً على الأجر الوطني الأدنى المضمون عند تاريخ منح الرأسمال النيابي للإيراد، حتى وإن كان الأجر الذي كان يتقاضاه العامل مختلفا عنه، أو أن الأجر الوطني قد عرف زيادة عند تاريخ المنح.
 - معدل العجز المحدد من طرف الطبيب المستشار.
 - سن الضحية بتاريخ الشفاء النهائي للإصابة.
 - معامل السن الذي يتطابق مع سن الضحية، وفقا للمقياس المحدد في قرار وزير الحماية الاجتماعية².
- وعليه فالرأسمال = المبلغ السنوي للريع × المعامل المقابل لسن الضحية، استنادا إلى نص المادة 16 من المرسوم رقم 84-28.

2- الريع كتعويض عن العجز الكلي الدائم:

يعرف العجز الكلي >> كل عجز من شأنه أن يحول كليا وبصفة دائمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أي مهنة أو عمل يتكسب منه، فيعتبر من حالات العجز الكامل حالات فقد البصر كليا، أو فقد الذراعين، أو حتى ذراع واحد، وكذا حالات الجنون المطبق، وغيرها من الحالات التي تدرج في هذا المجال³.

وبسبب ما يحمله العجز الكلي الدائم من انعكاسات سلبية على العامل المصاب والتي تتجسد في فقدانه للقدرة على العمل المهني، إضافة إلى التأثير المادي، إذ يفقده القدرة على الكسب فقد منحه المشرع الجزائري⁴ الحقوق التي تتناسب مع حالته.

إن المتفق عليه أن العجز الدائم يحد من القدرة العادية للمتضرر، وهي تختلف من متضرر إلى آخر، ومدى تأثير الحادث على وظائف بدنه، فبتر رجل عامل في منصب سائق بسبب حادث عمل، يختلف كثيرا في حال ما إذا كان العامل المتضرر يعتمد على

¹ المادة 15 من المرسوم رقم 84-28، مرجع سابق.

² قرار وزاري صادر بتاريخ 13 فبراير 1984، يحدد الجدول الذي يتخذ أساسا لحساب رأسمال النموذجي لريع حادث عمل أو حادث مهني (ج 7).

³ محمد أحمد بيومي، التشريعات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 36.

⁴ قانون رقم 83-13، مرجع سابق.

مهاراته الذهنية كمدير مثلاً¹. وفي كل الأحوال يستفيد من الريع، وهو المبلغ الذي يدفع للعامل المصاب الذي تعرض إلى عجز دائم أما نسبته فتساوي أو تزيد عن 10%، فهنا لا يحتاج إلى مبلغ يدفع دفعة واحدة وإنما لريع².

أ - الأساس المعتمد لحساب الريع:

حدد المشرع صراحة أساس حساب الريع، بالأجر الرجعي. ويقصد به: >> الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي تتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الإثني عشر (12) شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث>>³.

هذا الأساس ملزم في جميع الحالات التي يكون فيها العامل قد عمل لمدة 12 شهرا والقضاء يغير ذلك يعد خرقا للقانون⁴.

لكن ماذا لو أن العامل المصاب قد تعرض للحادث في حين أن مدة العمل لم تصل إلى الحد المنصوص عليه قانونا أي 12 شهرا ؟

المشرع الجزائري تطرق إلى هذا الإشكال، وحدد أساسا آخر يمكن الاعتماد عليه لحساب الريع، وقد يكون الغرض منه توفير الحماية للعامل مهما كانت المدة التي مارس فيها العمل، ويحسب كما يلي:

- أجر المنصب إذا ما قدرت مدة العمل بشهر واحد على الأقل.

¹ مصطفى صخري، مرجع سابق، ص 76 و 77.

² قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 34702 مؤرخ في 1984/04/09، >> منح تعويض إجمالي بدلا من منحة في شكل إيراد سنوي يعد مخالفا للقانون يستوجب معه نقض القرار"، المجلة القضائية، عدد 3، 1989، ص 158 و 159.

³ المادة 33 من القانون رقم 83-13 المعدلة بالمادة 6 من أمر رقم 96-19، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

⁴ قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 59241، مؤرخ في 1990/04/23، >> من المقرر قانونا أن الإيراد السنوي يحسب على أساس المرتب المقبوض و المدفوع للضحية خلال 12 شهر التي تسبق التوقف عن العمل لما كان ثابتا في قضية الحال أن القضاة قد استندوا في تقديرهم على المبلغ المفترض خلال الشهور الأخيرة للعمل قد خرقوا القانون و استوجب نقض القرار>>، المجلة القضائية، عدد 02، 1991، ص 134 و 135.

- أجر منصب عمل مطابق للفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا كانت المدة أقل من شهر¹.

وتحسب مدة الإثني عشر (12) شهرا بداية من وقت الانقطاع عن العمل المسبب للحادث، لكن أحيانا قد يتراخى ظهوره إلى ما بعد الانتكاس أو تفاقم الإصابة، فهنا حساب المدة المعتمدة في تقدير الريع تكون كالآتي:

* تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الحادث أو المرض.

* تاريخ الانقطاع عن العمل بسبب الانتكاس أو التفاقم.

* تاريخ التئام الجروح².

الالتئام هو الوقت الذي يسجل فيه بعد الحالة الانتقالية المتمثلة في فترة العلاج أي تثبيت الجرح واتخاذ طابعا دائما إن لم يكن نهائيا، وتصبح إمكانية تقدير العجز واردة، وهذا التاريخ يحدده الصندوق الاجتماعي بمجرد استلامه شهادة ختامية من طرف الطبيب المعالج بعد أخذ رأي الطبيب المستشار .

ب - حساب الريع:

يحسب الريع على أساس الأجر السنوي، ولا يجوز أن تقل قيمته عن 2300 مرة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون.

ويحسب كالآتي: الأجر الرجعي x نسبة العجز.

هذه النسبة التي تحدد وفقا لجدول العجز، مع إمكانية إضافة نسبة اجتماعية³ تتراوح ما بين 1 و 10 %، بعد مراعاة ما يلي:

- عجز المصاب وقدراته.

- تأهيله المهني.

- حالته المهنية والاجتماعية.

يسدد الريع شهريا عند تاريخ استحقاقه، أما إذا وُجد اعتراض ذو طابع مهني بين المستفيد وهيئة الضمان الاجتماعي، وفي انتظار البت في الاعتراضات فيمكن للعامل

¹ المادة 13 من المرسوم رقم 28-84، مرجع سابق.

² المادة 14 من المرسوم رقم 28-84، مرجع سابق.

³ المادة 42 من القانون رقم 13-83، مرجع سابق.

الاستفادة من تسبيقات على الريع، بشرط أن تكون اقل من مبلغ الريع المقترح من هيئة الضمان الاجتماعي¹.

وبعد الفصل في الاعتراض، تخصم هيئة الضمان الاجتماعي هذه التسبيقات من المبلغ المستحق من الريع.

ج - حالات تغيير مبلغ الريع:

لا يعتبر مبلغ الريع ثابتا بصفة مطلقة وإنما قابل للتغيير، وفقا لتغير الحالة الصحية للعامل، وذلك في عدة حالات.

*إعادة النظر في الريع:

إعادة النظر في الريع أو مراجعته، هو إجراء يقصد من ورائه تغيير المبلغ الذي يتقاضاه العامل بسبب عجزه الدائم، والمطابق لنسبة العجز المحددة في تاريخ الشفاء وتغيير النسبة يؤدي بالضرورة إلى تغيير مبلغ الريع، الذي قد يطلبه العامل المصاب إذا لاحظ زيادة في نسبة عجزه، أو تطلبه هيئة الضمان الاجتماعي في حالة النقصان في نسبة العجز².

تتم المراجعة كل ثلاثة أشهر على الأكثر، خلال العامين الأوليين الموليين لتاريخ الشفاء، وبعد انقضاء هذه المدة لا يمكن أن يتم تحديد جديد للتعويضات الممنوحة إلا بعد مرور فترات لا تقل كل واحدة منها عن سنة وتبقى الآجال سارية حتى ولو تم الأمر بعلاج طبي³.

*الزيادة في الريع للحاجة إلى المساعدة:

قد يؤدي حدوث الضرر في بعض حالات إلى إعاقة مواصلة حياة العامل بصفة عادية، فيعجز عن القيام بأبسط متطلباته، مما يجعله مرتبطا دائما بشخص آخر يقوم على رعايته وتقديم المساعدة له بصفة مستمرة ومتواصلة، هذا الوضع يرهق العامل من كل الجوانب خاصة المادية.

¹ المادة 50 من القانون رقم 83-13، مرجع نفسه.

² راشد راشد، مرجع سابق، ص 127.

³ المادة 59 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

المشرع الجزائري، وعلى غرار كل التشريعات الأخرى التي حذت حذو التوصيات والقرارات التي جاءت بها منظمات العمل الدولية¹، يسعى لضمان قدر كبير من الحماية للعامل، وراعى حاجة العامل للمساعدة، لذا قرر زيادة نسبة في الريع تقدر بـ 40 %، وهذه الأخيرة لا يمكن في أي حال من الأحوال أن تكون أقل من المبلغ المحدد عن طريق التنظيم.

* الزيادة في الريع للحوادث المتعاقبة:

نكون أمام زيادة في الريع للحوادث المتعاقبة، إذا أصيب العامل بحادث عمل ثم تعرض بعد ذلك لإصابة أخرى، ونتج عن كل منهما عجز جزئي مستديم، وهو ما يطلق عليه تكرار الإصابة أو الإصابات المتتالية والمتعاقبة².

في حالة وقوع حوادث متتالية، يختص الصندوق الوطني لتأمين حوادث العمل والأمراض المهنية بالحوادث الأخير، ويتكفل بالإيرادات الخاصة بكل الحوادث السابقة حيث يأخذ على عاتقه تسييرها والتكفل بها³.

هذه أهم حالات الزيادة في الريع، التي تمس أشخاصا معينين، بحسب كل حالة مع إمكانية زيادته بموجب قرار وزاري⁴ يحدد النسبة المضافة ويمس كل الفئات التي تعاني من العجز، وتستفيد من الريع.

وأخيرا تجب الإشارة إلى أن العامل الذي تعرض لخطر مهني، سواء حادث عمل أو مرض مهني، وثبت عجزه وأقرت هيئة الضمان الاجتماعي أحقيته في التكفل

¹ المادة 1 من المرسوم رقم 29-84، مؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد المبلغ الأدنى للزيادة عن الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي (ج ر 7).

-- حسب التوصية رقم 121 لسنة 1964، مأخوذ عن سلمان عبد الملك، مرجع سابق، ص 687.

² محمد حسن قاسم، مرجع سابق، ص 279.

³ HADDOUCHE, op.cit, p95.

⁴ قرار رقم 010 المؤرخ في 13 سبتمبر 2003، المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي ومنحه وريوعه النشرة الرسمية لوزارة العمل والضمان الاجتماعي، السداسي الثالث، 2003.

يمكنه ممارسة أي عمل مأجور، بالموازاة مع الربيع الذي يأخذه دون أن يتأثر الربيع بالنقصان أو السقوط، لأن العجز يبقى يلزمه طوال فترة حياته¹.

ثالثا: التعويض في حال وفاة العامل.

قد يكون حادث العمل أو المرض المهني خطيرا، فيؤدي بحياة العامل هذا الأخير قد يترك أشخاصا، كانوا تحت رعايته ومسؤوليته، وهم ذوو الحقوق والمحددون من طرف المشرع على سبيل الحصر²:

- زوج المؤمن له، غير أنه لا تخول له الاستفادة من الأداءات العينية للزوج إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا، أو إذا كان أجيرا فهو بذلك يستفيد من الأداءات ليس بصفته من ذوي الحقوق، ولكن بصفته صاحب حق إلا إذا كان لا يستوفي للشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص.

- الأولاد المكفولين والذين يقل سنهم عن 18 .

- وأيضا أولاد مكفولين:

* الأولاد الذين يقل عمرهم عن 25 سنة وأبرم بشأنهم عقود تمهين، ويقضي بمنحهم أجر يقل عن نصف الأجر الوطني المضمون.

* الأولاد الذين يقل عمرهم عن 21 سنة ويواصلون الدراسة...

* الأولاد المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة، والمكفولين من الإناث مهما يكن سنهم³.

¹ قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 45580 مؤرخ في 1988/4/4، >> من المقرر قانون أنه لا يجوز التخفيض من الإيراد أو إسقاطه بسبب ممارسة المصاب لنشاط مهني مأجور أو غير مأجور أو بسبب وجود موارد مهنية أو غير مهنية للمصاب، ولما كان ثابتا في قضية الحال أن المجلس لما رفض طلب الطاعن في إيقاف المعاش الممنوح للمدعى عليه عن عجزه بـ 70 % باستثناءه العمل قد أصاب في ذلك <<، المجلة القضائية، عدد 3 1991، ص ص 127-129.

² المادة 52 من قانون 13-83، التي أحالتنا إلى المادة 67 من قانون 11-83، مرجع سابق، المعدلة بالمادة 21 من قانون رقم 08-11.

³ قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 193217 مؤرخ في 1999/10/19، >> من المقرر قانونا (المادة 67 من قانون 11-83) إن البنات غير المتزوجات وليس لهن نشاط مهني مأجور، هن تحت كفالة الهالك، والقضاة لما الغوا التعويض عن الضرر المادي المقرر للبنتين بحجة أنهما بالغتين فإنهم أخطوا فيما قضوا، لأن القانون يكرس هذا الحق لهن"، المجلة القضائية، عدد 2، الجزائر، 2000، ص ص 217 - 219.

* الأولاد أيا كان سنهم، والذين تعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مهني مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

* ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق، الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة، الذي استلزم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بسبب حالتهم الصحية.

- يعتبر مكفولين أصول المؤمن له، أو أصول زوجه المكفولين، عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد¹.

1 - رأسمال الوفاة:

رأسمال الوفاة هو المبلغ الذي يدفع إلى ذوي الحقوق دفعة واحدة، فور وفاة العامل المصاب.

وقد حدد المشرع الجزائري²، المعيار الذي يتم من خلاله تحديد المبلغ المستحق يتحدد بـ 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة العامل، علما أن هذا الأجر هو ذاته المحدد في حساب الاشتراكات، على أن لا يقل عن 12 مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون وتوزع منحة الوفاة على ذوي الحقوق بنسب متساوية³.

ويلاحظ هنا أن المشرع قد فضل منح المبلغ دفعة واحدة، وهو نفس النهج الذي اتخذته بعض تشريعات نذكر على سبيل المثال الأردن والسودان. في حين فضلت بعضها اتخاذ طرق أخرى مثل اعتماد النسب المئوية، في كل من سوريا ومصر⁴.

¹ قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 129009 مؤرخ في 1995/10/24، " المقرر قانونا أن يستفيد من المعاش المنقول ذوي حقوق المتوفى ويعد من ذوي الحقوق الأولاد والأصول المكفولين و لما ثبت من قضية الحال أن الأولياء غير المكفولين ليس لهم حق المطالبة بالإيراد"، المجلة القضائية، عدد 1، 1996، ص ص 134-136.

² المادة 54 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

- المادتان 48 و 49 من قانون 83-11، مرجع نفسه.

- المادتان 16 و 17 من أمر رقم 96-17، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11، مرجع سابق.

³ من قانون رقم 83-11، مرجع نفسه.

⁴ محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص 67.

يسقط الحق في الحصول على رأسمال الوفاة (منحة الوفاة) عن عامل المتوفى بحادث عمل أو مرض مهني في حال حصول ذوي الحقوق على منحة الوفاة من باب التأمينات الاجتماعية كون أن المشرع قد نص على عدم جواز الجمع بينهما¹.

2- ريع الوفاة:

هو عبارة عن منحة تصرف لذوي الحقوق، وتسمى أيضا بمنحة الأيلولة وتحسب على أساس الأجر المرجعي²، وهذا الأخير هو عبارة عن الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، الذي تتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الاثني عشر (12) شهرا، التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث.

أ - تحديد أنصبة ذوي الحقوق :

تكفل المشرع بتحديد الأنصبة، التي تختلف من شخص لأخر.

- في حالة وجود الزوج:

- * يستحق 75% من مبلغ المعاش إذ لم يكن له ولد ولا أصول.
- * يستحق 50% من المعاش إذا كان هناك ولد أو أحد الأصول الذي يستحق 30%.
- * يستحق 50 % من المعاش إذا كان اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق (أولاد، أصول أو كلاهما)، الذين يستحقون 40 % من إجمالي المعاش يقسم بينهم بالتساوي.
- نشير إلى أن مصطلح زوج يفيد المرأة والرجل، وإذا كان للعامل الضحية أكثر من زوج فيأخذ النصيب المحدد قانونا، ويتم قسمته عليهن بالتساوي³.
- إذا كانت استفادة الزوج من الريع تتوقف على شرط الزواج الشرعي من الضحية، فهنا تثار مشكلة الزوجة المطلقة، ففي ظل غياب نص على ذلك فهنا نرجع إلى القواعد العامة الواردة في قانون الأسرة الذي يميز بين نوعين من الطلاق.
- إذا توفي الزوج وكانت الزوجة أثناء عدة الطلاق الرجعي، هنا يكون لها حق الاستفادة من ريع الوفاة، كون أن العلاقة الزوجية مازلت قائمة.

¹ المادة 52 من قانون 83-13، مرجع سابق.

² المادة 39 من قانون 83-13 المعدلة بموجب أمر رقم 96-19، مرجع سابق.

³ المادة 32 و 34 من القانون رقم 83-12، المؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد (ج ر 28).

أما إذا توفي الزوج وكانت الزوجة مطلقة طلاقاً بائناً، فهنا لا تستحق أي تعويض لانتفاء العلاقة الزوجية¹.

- في حالة عدم وجود زوج:

* يستحق 45 % من مبلغ الريع إذا كان ذو الحق من أبنائه.
* يستحق 30 % من مبلغ الريع إذا كان ذو الحق من أصوله.
علماً أن الحد الأقصى للمعاش هو 90 % ، ولا يجوز في أي حال من الأحوال تجاوزه، حتى لو استلزم الأمر التخفيض في المعاش.
والولد الذي له حق الاستفادة من الريع، هو المولود قبل الوفاة أو خلال 305 يوماً التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر².

أما تاريخ استحقاق المنحة فيتم بعد تقديم ملف الحصول عليها، هذا الملف يتضمن³ (شهادة الوفاة، شهادة عائلية، شهادة شخصية، شهادة مدرسية أو شهادة تربص، شهادة عدم إعادة الزواج شهادة عدم ممارسة عمل بأجر للإناث اللواتي انقطعن عن الدراسة...)

يثبت صندوق الضمان الاجتماعي، أحقية ذوي الحقوق في الحصول على المنحة بعد تدقيقه في الوثائق المقدمة من طرفهم، ويحصلون عليها من تاريخ الوفاة.

ب - سقوط الحق في الحصول على المنحة:

يسقط حق ذوي الحقوق في الحصول على منحة الوفاة في حالات هي:

- في حالة وفاة المستفيد، فإن كان الزوج هو المتوفى، فهنا يقسم الريع بين اليتامى المكفولين بالتساوي، أما إذا كان غير الزوج، في هذه الحالة يستفيد ذوو الحقوق من ريع منقول يحسب على أساس ريع الهالك⁴.

¹ طحطاح علال، مرجع سابق، ص 82.

² المادة 33 من القانون رقم 83-12، يتعلق بالتقاعد.

- لقد أشار قانون 05-02 مؤرخ في 4 مايو 2005، يتضمن قانون الأسرة، (ج 15)، إلى هذا الموضوع في الفصل الخامس تحت عنوان النسب في مادته 42 >> أقل مدة للحمل ستة أشهر و أقصاها عشرة أشهر<<.

³ مطبوعة الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 27.

⁴ المادة 56 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

- إذا لم تعد تتوفر في المستفيد من المنحة الشروط المفروضة لنيلها، مثلاً إذا أصبح دخل أحد الأصول يفوق الحد المطلوب وهو المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد. يسري السقوط اعتباراً من نهاية الشهر الذي فقدت خلاله هذه الشروط.
- في حالة إعادة زواج الأرملة، فهنا يفقد حقه في المعاش اعتباراً من تاريخ الزواج ويقسم على الأطفال المستفيدين من الريع الأيلولة¹.
- وأخيراً يجب الإشارة إلى أن حادث المهمة يعتبر حادث عمل ويغطيه تأمين مخاطر العمل، وهذا الحادث قد لا يرتب العجز والوفاة فقط، بل قد يرتب غياب أو فقد العامل، فمثلاً إرسال عامل في مهمة إلى مكان ما، ثم يتعرض هذا المكان إلى زلزال أو فيضان فكل عناصر حادث العمل متوفرة، لكن العامل غير مصاب وغير متوفى بل مفقود والتساؤل هنا. في ظل غياب نص خاص في قواعد الضمان الاجتماعي الذي يحدد الحقوق والإجراءات الواجب إتباعها من طرف ذوي الحقوق خاصة إذا كان العامل الضحية هو المعيل الوحيد فهنا ما مصير هذه الفئة وما هو نصيبها من الحماية؟ هذا الموضوع قد حدد في القواعد العامة بموجب أمر 05-02، يعتبر غائباً كل من منعه ظروف قاهرة من الرجوع إلى محل إقامته أو إدارة شؤونه بنفسه أو بواسطة مدة سنة²، يعتبر مفقوداً من كان غائباً، ولا يعرف مكانه ولا حياته من مماته، ويتقرر الفقد بموجب حكم قضائي. ويجوز الحكم بموت المفقود بمرور 4 سنوات في الحالات التي يغلب فيها الهلاك، أما في الحالة العكسية فتترك السلطة التقديرية للقاضي، الذي يحكم بموت المفقود بمضي 4 سنوات³.
- لكن إذا فرض أن العامل الضحية كان المعيل الوحيد للعائلة، فنجد أن القواعد العامة لا تخدم مصالح ذوي الحقوق، لأنهم ملزمون انتظار مدة أربع سنوات على أقل تقدير حتى يحكم عليه بالموت ليستفيد ذوو الحقوق من المنحة.
- مما يعني أن هناك فترة تغيب فيها الحماية التي كان من المفروض أن يتمتعوا بها.

¹ المادة 40 من القانون رقم 83-12، المعدلة بالمادة 16 من الأمر رقم 96-18، المؤرخ في 6 يوليو 1996 (ج ر 42).

² المادة 110 قانون الأسرة.

³ المادتان 109 و 113 ق أ.

المطلب الثاني: إجراءات الحصول على التعويض.

إن تعرض العامل للإصابة بسبب أو أثناء العمل سواء كانت حادث عمل أو مرض مهني، فإن الأمر من حيث الحقوق سيان، وهذا ما حدده المشرع من خلال إخضاعهما لنفس الأحكام، ولكن هناك التزامات تقع على مجموعة من الأفراد حتى يتم التكفل بالتعويض، يكون بداية من العامل المضروب أو ذوي حقوقه بعد وفاته من خلال مطالبة صندوق الضمان الاجتماعي بالتكفل للاستفادة من الحقوق المقررة قانوناً لهذا الوضع، لأن هذه الأخيرة لن تتكفل بالحادث بصفة عفوية أو تلقائية ما لم يطالبها المضروب بذلك.

إذ يلتزم العامل بداية بإثبات تعرضه فعلاً لحادث عمل أو أصيب بمرض مهني من خلال إتباع إجراءات خاصة بكل حالة، وبعد ثبوت الحادث يلتزم العامل المصاب بإثبات الأثر الذي خلفه الحادث أي تعرضه للإصابة (الفرع الأول).

إلا أنه وفي كثير من الأحيان لا يقتصر الأمر على مجرد إجراءات تتبع، فقد تواجه العامل عدة صعوبات ونزاعات يتوقف عليها حقه في التعويض ما لم يتمكن من مواجهتها والتصدي لها، هذه الأخيرة إذا اختلفت في نطاقها ونوعها، إلا أنها تتوحد في أطرافها، فنجد طالب التعويض من جهة، وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى ولا مجال للحديث عن دفع التعويضات أو التكفل، ما لم يتم تسويتها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: إجراءات الإثبات أمام هيئة الضمان الاجتماعي.

إن الحصول على التعويض تسبقه مجموعة من الإجراءات تقع على عاتق العامل الضحية أو ذوي حقوقه في الأصل، لكن ذلك لا يمنع من إلزام بعض الأطراف الأخرى بها، فأول التزام هو إثبات أن الحادث قد وقع فعلاً وقت العمل أو بسببه واستوفى عناصره، ولا يكفي مجرد وقوع الحادث وإنما يلزم العامل بإثبات أن هذا الحادث أو المرض قد خلف إصابة ليكون التعويض بقدرها.

أولاً: إجراءات إثبات وقوع الحادث.

لا تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي تلقائياً بدفع التعويضات للعامل بمجرد وقوع الحادث، إنما هناك مجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها بداية من إعلامها بالحادث، وتمكينها من كل الوثائق والشهادات المكونة لملف العامل المصاب، وعليها

البت فيه، بدراسته من كل الجوانب التي تحيط بالحادث، والتدقيق في كل المعلومات لأن تحديد صفة الإصابة يتوقف على النتائج التي تخرج بها الهيئة من دراسة الملف.

1 - التصريح بالحادث:

يعتبر التصريح بالحادث شرطاً ضرورياً لإثبات وقوع الحادث، إذ تكون الغاية منه إعلام هيئة الضمان الاجتماعي بالحادث ومطالبتها التكفل بالعامل المصاب، ولا يمكن في أي حال من الأحوال اللجوء إلى القضاء، قبل المرور بهذا الإجراء¹.

أ - الأطراف الملزمة بالتصريح بالحادث:

لا يقتصر التصريح بالحادث على العامل المصاب فقط أو ذوي الحقوق، بل يتعداه إلى صاحب العمل، وهيئة الضمان الاجتماعي، وكذا الجهات القضائية. وتختلف إجراءات التبليغ باختلاف الجهة التي تقوم به.

* التصريح بالحادث من العامل المصاب أو ذوي الحقوق:

ميز المشرع بين إجراءات التبليغ التي يقوم بها العامل، في حال وقوع حادث عمل عن حالة الإصابة بمرض مهني.

- إجراءات التبليغ في حالة الإصابة بحادث عمل:

بالاستناد إلى نص المادة 13 من قانون رقم 83-13 فإن العامل المصاب ملزم بإعلام صاحب العمل بالحادث بصفة شخصية، على أن يتم ذلك في غضون 24 ساعة تحسب هذه المدة وفقاً للقواعد العامة، من يوم العمل الذي يلي يوم حصول الحادث² وبالتالي فإن أيام العطل الأسبوعية أو الأعياد الرسمية أو الدينية لا تدخل في حساب الأجل المذكور.

قد يكون الحادث شديد الأثر على العامل، فيصاب بغيبوبة، أو يعجز عن الحركة أو أن يخضع لعملية جراحية مستعجلة مباشرة عند وصوله للمستشفى³، يستحيل على العامل أن يحترم أجل 24 ساعة للإعلام، في حالات قاهرة يجوز تجاوز الأجل المحدد

¹ قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 171144، مؤرخ في 1999/02/09، " عن الوجه المثار تلقائياً عن مخالفة القانون رقم 83/13 الذي يؤكد على ضرورة التصريح بالحادث "، غير منشور.

²Louis MELENNEC, op.cit, p D 2.

³ مصطفى صخري، مرجع سابق ص 63.

للإخطار، كما يمكن أن يتولى هذه المهمة شخص آخر غير المعني بالأمر، فقد يقوم به عامل آخر، أو ابن العامل، أو زوجه...، فالمشرع ترك المجال مفتوحا لجميع الأشخاص مراعاة لمصلحة العامل المضرور وحفاظا على حقوقه.

رغم أن التصريح بالحادث هو إجراء أولي، إلا أن عدم احترامه يؤدي إلى فقدان الحق في التعويض¹. لكن السؤال الذي يتبادر إلى الذهن: ما هي الآثار المترتبة عن إخلال العامل بالمدة المحددة قانونا للتصريح؟

لم يشر إليه المشرع في القانون المنظم لحوادث العمل والأمراض المهنية ولا يمكن الاستناد إلى القواعد العامة، فيمكن الأخذ برأي بعض الفقه المنوه إلى عدم وجود أي جزاء أو أثر على مخالفة هذا الإجراء، لأن الأمر يتعلق بإجراءات تنظيمية لا تؤثر على حق العامل².

- إجراءات التبليغ في حالة الإصابة بمرض مهني:

إذا ظهرت على العامل أعراض مرضية، توحى بأنها ذات طابع مهني، فعليه أن يتجه مباشرة إلى الطبيب، هذا الأخير بعد الكشف والتشخيص يخطر العامل بطبيعة المرض الذي أصابه، فيلتزم العامل بالتصريح به شخصيا، أمام هيئة الضمان الاجتماعي، في أجل محدد بـ 15 يوم على الأقل و 3 أشهر على الأكثر³. تحسب المدة من تاريخ الكشف الطبي المشخص للمرض.

¹ قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 188194 مؤرخ في 2000/02/15، >> عدم احترام الطاعن للمواد 13-14-15 المتعلقة بضرورة التصريح بالحادث من طرف العامل في 24 ساعة ومن طرف المستخدم خلال 48 ساعة إلى هيئة الضمان الاجتماعي وهذه الأخيرة إلى مفتش العمل، وما دام أن هذا الإجراء وجوبي كان على الطاعن احترامه وأصاب المجلس حين أسس قراره على عدم التصريح بالحادث"، نقلا عن بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 50 و 51.

² طحطاح علال، مرجع سابق، ص 58.

³ قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 77347 مؤرخ في 1992-02-17، " من المقرر قانونا أن كل مرض مهني يستوجب التصريح به للضمان الاجتماعي. ولما كان ثابتا في قضية الحال أن المدعى عليه قدم شهادات طبية دون القيام بالتصريح... والقضاء بغير ذلك يعد خرقا للقانون" المجلة القضائية، عدد خاص منازعات العمل والأمراض المهنية، ج 2، 1997، ص ص 134-137.

يقوم صندوق الضمان الاجتماعي، بتسليم العامل المصاب وثيقة يذكر فيها مجموعة من المعلومات أهمها: الاسم الطبي للمرض المهني، اسم صاحب العمل نوعية الأشغال الممارسة، وترفق بالوثائق التالية :

- شهادة العمل وكشف الأجرة.
 - شهادة طبية تبين نوعية المرض، والعوامل التي أدت إلى ظهوره، بالإضافة إلى الآثار والانعكاسات التي قد تحدث من جراء الإصابة بمثل هذا المرض¹.
- ويتم إيداع كل هذه الوثائق لدى صندوق الضمان الاجتماعي، تمهيدا للحصول على التعويض.

* التصريح بالحادث من صاحب العمل:

التصريح بالحادث من طرف صاحب العمل لهيئة الضمان الاجتماعي، هو التزام أقرته المادة 13 / 2 من قانون رقم 83-13، على أن يقوم به في غضون 48 ساعة تحسب ابتداءً من تاريخ علمه بالحادث، دون حساب أيام العطل والأعياد الرسمية.

يبقى التزام صاحب العمل بالتصريح قائماً، بغض النظر عن درجة جسامته الإصابة. التي قد تكون خفيفة وبسيطة لا تؤدي أصلاً إلى التوقف عن العمل، أو كانت خطيرة مثلاً ببتتر أحد الأعضاء، الدخول في غيبوبة، فالتزامه ينحصر بالتصريح بجميع الحوادث التي تصيب العمال، حتى وإن بدا أنه لا علاقة للحادث بالعمل. لأنه ليس مختصاً بالتحقيق والتقدير²، كونهما من صلاحيات هيئة الضمان الاجتماعي، باعتبارها جهة محايدة عن علاقة العمل، وبالتالي فهو ضمان لحماية أكثر للعامل.

عدم التصريح بالحادث من قبل رب العمل، بغض النظر عن الأسباب التي منعت من ذلك، سواء لغيابه أو تماطله أو تقاعسه، لا يؤدي بالعامل المصاب إلى فقدان حقوقه في التكفل والحماية. لأن المشرع قد ألزم كلا من³:

- العامل المصاب أو ذوي حقوقه.

¹ مطبوعة الضمان الاجتماعي، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 29.

² تساؤلاتكم القانونية حول العمل (تشغيل العامل ، عقد العمل ، الحماية الاجتماعية، منازعات العمل ، انقضاء علاقة العمل) منشورات بيرتي ، الجزائر، 2006. ص 63.

³ المادة 14 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

- المنظمات النقابية.

- مفتشية العمل.

القيام بالتبليغ لهيئة الضمان الاجتماعي، يشترط أن يتم ذلك في أجل أربع سنوات تحسب ابتداء من تاريخ وقوع الحادث¹.

يسلم صاحب العمل للعامل المصاب أو ذوي حقوقه ورقة الحادث، التي يماثل استعمالها من طرف العامل لورقة المرض²، وتتضمن تعيين هيئة الضمان الاجتماعي المكلفة بدفع الأمداءات، أما إذا تقاعس رب العمل ورفض منح ورقة الحادث، فيمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تتكفل بتسليم هذه الورقة.

في كل الأحوال لا يترتب على تسليم هذه الورقة، سواء من صاحب العمل أو هيئة الضمان الاجتماعي التكفل قانونا بالتعويض، وإنما يستعملها المصاب أو ممثله مثل استعمالهم لورقة المرض، وتقدم للطبيب والصيدلي، والعون الطبي والمخبر والممون والهيكل الصحي المعني...

* التصريح من هيئة الضمان الاجتماعي:

التصريح بالحادث من بين الالتزامات التي رتبها المشرع على هيئة الضمان الاجتماعي، باعتبارها الجهة المكلفة بتعويض العامل المصاب، والتصريح الصادر منها يوجه وفقا لنص المادة 3/13 من القانون رقم 83-13 إلى مفتش العمل المختص والمشرّف على المؤسسة، أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص ولا تلتزم بأجل معين للقيام بالتصريح وإنما يكون ذلك فور علمها بالحادث.

أما العبرة في إعلام مفتشية العمل فهي كونها الجهة التي لها حق إجراء تحريات حول حادث العمل أو المرض المهني، كما أن دورها يظهر في مراقبة مدى اتخاذ صاحب العمل لإجراءات الوقاية والأمن، من خلال تنقله إلى مكان العمل³.

¹ قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 36038 مؤرخ في 20-02-1985، " حادث شغل لم يصرح به من طرف المتبوع إلى الضمان الاجتماعي يبقى المجال مفتوحا أمام الضحية وذوي حقوقه القيام بذلك... والقانون يحمل التابع سقوط الحق بالتعويض"، م ق، عدد 3، 1989، ص ص 31-33.

² منشورات بيرتي، مرجع سابق، ص 64.

³ MELENNES Louis, op.cit, p D 5

* التصريح من الجهات الإدارية أو القضائية:

تلتزم الجهات الإدارية أو القضائية، بالتصريح في حالة إصابة العامل بحادث أثناء المسار، وكيف بأنه حادث عمل، تتمثل هذه الجهات في الشرطة أو الدرك التي تتولى تحرير محضر عند وقوع حادث سير، فيتوجب عليها إرسال نسخة من المحضر الذي تعده لهيئة الضمان الاجتماعي في أجل لا يتعدى عشرة أيام، كما يجب تسليم نسخة من المحضر إلى المعني المصاب، أو ذوي حقوقه في حال وفاته، أو المنظمة النقابية المعنية إذا طلبت¹.

كما أعطت المادة 21 من قانون رقم 83-13 الحق لهيئة الضمان الاجتماعي في الحصول من النيابة العامة أو من القاضي المختص، على المستندات الخاصة بالإجراءات الجارية في حال إقحام الحادث بالمسؤولية الجنائية، لمن كان سببا في حصوله.

ب - شكل التصريح.

التشريع الجزائري لم ينص في قانون حوادث العمل على شكل معين واجب الاحترام في التصريح .

وعليه قد يكون التصريح من العامل الضحية بعد وقوع الحادث شفويا في حال ما إذا وقع الحادث في مكان العمل، وفي وجود صاحب العمل، وهذا الأخير يسلمه ورقة الحادث التي تثبت وقوعه، أما إذا وقع الحادث خارج مكان العمل فيكون بموجب رسالة مضمنة الوصول مع إشعار بالاستلام²، حتى يستعمله كإثبات على قيامه بالتصريح، مع إمكانية أن ينوب عنه شخص آخر في القيام بذلك كما سبقت الإشارة إليه.

وإذا تعلق الأمر بالجهات القضائية فيكون شكل التصريح هو المحضر الذي تحرره.

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 183.

- منشورات ببرتي، مرجع سابق، ص 64.

² بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 49.

أما بالنسبة للتصريح لباقي الجهات الأخرى فيكون بموجب مطبوعة¹ تبين بدقة كل المعلومات المتعلقة بالمستخدم (الاسم، طبيعة النشاط الذي يقوم به العنوان مكان العمل. وكل المعلومات الخاصة بالعامل الضحية، ويليه شرح تفاصيل الحادث طبيعته مكان وزمان وقوعه.

2- البت في الملف.

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

كما يحق لهيئة الضمان الاجتماعي بغرض دراسة الملف، أن تجري تحقيقاً إدارياً داخل المؤسسة المستخدمة التي يعمل لديها المصاب بالحادث، يتكفل بإجراء التحقيق أعوان على المستوى الجهوي لهيئات الضمان الاجتماعي، وهؤلاء المراقبون تلقوا تكويناً خاصاً بذلك².

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

- سبب وطبيعة وظروف وقوع الحادث.
- سبب الإصابة بالمرض المهني وتحديد طبيعته.
- مدى إمكانية اتصال الإصابة بسوء سلوك فاحش من العامل³.

¹ راجع الملحق رقم 7 من هذه المذكرة.

² المادة 16 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

- DJEBLI, op.cit, p 86.

³ رمضان جمال كامل، مرجع سابق، ص 325.

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

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

يستمتع المحقق لأقوال صاحب العمل ومندوبيه، وكل عامل كان موجودا أثناء وقوع الحادث أو أي شخص آخر إن وجد، بالإضافة إلى أقوال العامل المصاب إن كانت حالته تسمح بذلك، حتى يلم المحقق بظروف الحادث و تفاصيله¹.

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

لكن لا يغني عن التحقيق الذي يجريه المندوبون لدى هيئة الضمان الاجتماعي الذي قد يكون في حالات ما مكمل له، نظرا للخبرة التي اكتسبها هؤلاء في ممارسة هذا النشاط، أما في الحالات التي لا تستدعي إبلاغ الشرطة، تكتفي هيئة الضمان الاجتماعي بتقرير محققها².

ثانيا: إجراءات إثبات حصول الإصابة.

إجراءات إثبات حصول الإصابة تأخذ طابعا طبيا بحتا، إذ بعد وقوع الإصابة يلجأ العامل إلى الطبيب الذي يقوم بمعاينته ثم يحرر شهادتين:

¹ رمضان جمال كامل، مرجع سابق، ص 325.

² عوني محمود عبيدات، مرجع سابق، ص 170.

1 - شهادة طبية أولية:

تسلم الشهادة الطبية¹ الأولية للعامل المصاب، إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث، على أن تصف حالة المصاب، وأن تقدر عند الاقتضاء مدة العجز المؤقت، كما يشار فيها إلى المعاینات الطبية التي يلتزم العامل المصاب بإجرائها، من أجل تحديد مصدر الجرح أو المرض المسبب للإصابة².

2 - شهادة طبية نهائية:

تسلم الشهادة الطبية النهائية³ للعامل المصاب، عند نهاية المدة المقررة للتوقف عن العمل، المحدد من الطبيب المعالج في الشهادة الطبية الأولية، بعد رجوع العامل المصاب مرة ثانية إلى طبيبه المعالج ليقوم هذا الأخير بفحصه ومعاينته وعلى أساس هذه النتائج يتقرر إما الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزاً دائماً، أو شهادة الجبر إذا خلفت الإصابة عجزاً دائماً⁴، أو تقر العواقب النهائية للحادث في حال إذا لم يتم إثباتها قبل ذلك، كما يمكن أن تحدد فيها حالة المصاب بعد الجبر.

تحرر الشهادة في نسختين، تسلم النسخة الأولى إلى وكالة الضمان الاجتماعي التي يحق لها القيام بالمراقبة الطبية⁵ على الحالة المعروضة عليها.

لا سيما إذا تسبب الحادث في وقوع عجز دائم، أو تبين من عناصر الملف أن هناك احتمال وقوع العجز أو الوفاة⁶. و تسلم النسخة الثانية إلى المصاب.

وتتضمن المراقبة الطبية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية ما يأتي:

- العلاقة السببية بين الأضرار الموصوفة وحادثة العمل، لاسيما إذا أدى هذا الحادث أو قد يؤدي إلى وفاة أو عجز دائم.

- الاعتراف بالإصابة وإصلاح الضرر الناجم عنها وفقاً لجداول الأمراض المهنية.

¹ راجع الملحق رقم 8 من هذه المذكرة

² المادتان 22 و 23 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

³ راجع الملحق رقم 9 من هذه المذكرة.

⁴ المادة 24 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

⁵ المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171 مؤرخ في 8 مايو 2005، يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم

اجتماعياً (ج 33)

⁶ حرشاوي صبرينة نبيلة، مرجع سابق، ص 35.

- مدة الانقطاع عن العمل وتاريخ الشفاء أو التعافي.
- نسبة العجز الجزئي الدائم وفقا لسلم حوادث العمل والأمراض المهنية المعمول بها.
- الانتكاس والتدهور ومراجعة الربوع.

الفرع الثاني: منازعات التعويض.

منازعات التعويض هي الصعوبات التي تعترض العامل، عند المطالبة بالتعويض سواء عن حادث عمل أو مرض مهني، فتنشأ بينه وبين هيئة الضمان الاجتماعي خلافاً، هذه الهيئات قد تكون إدارية أو طبية، وتتعلق هذه المنازعات في مجملها بالحقوق والالتزامات التي تقع على عاتق كل طرف، والمترتبة على تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية، ونظراً لكون الضمان الاجتماعي يخضع بصفة رئيسية لأحكام قانونية وتنظيمية حازمة صيانة لحقوق العامل بصفة عامة والمصابين بأخطار مهنية بصفة خاصة، ما جعل المشرع يتولى بموجب قانون رقم 08-08¹. تحديد نوع المنازعة والخلافات التي تندرج ضمنها، لتسهيل التفرقة بينهما، فعدم تمييز القضاة بين المنازعات (العامة والطبية)، يجعل القرار معرضاً للنقض² ونظراً لاختلاف طبيعة وأطراف كل منازعة فقد حدد المشرع الإجراءات الواجب إتباعها لتسويتها.

أولاً: المنازعة العامة.

المنازعة العامة ليست بالجديد الذي جاء به قانون رقم 08-08، وإنما سبق النص عليها في قانون رقم 83-15 الملغى³، ولكن الجديد هو تكفل المشرع بتعريفها، ودعم أكثر لإجراءات تسويتها.

1- تعريف المنازعة العامة:

عرف المشرع بموجب المادة 3 من قانون رقم 08-08 المنازعة العامة على عكس ما كان عليه قانون رقم 83-15، الذي عرفها في المادة 3 منه بالنفي أي كل ما يخرج

¹ قانون رقم 08-08، مرجع سابق.

² قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 193923 مؤرخ في 14-03-2000، "إن النزاع يتعلق بالطابع القانوني للإصابة هل هي ناتجة عن حادث عمل أم مرض عادي فإن عدم تمييز القضاة بين المنازعة العامة والمنازعة الطبية يعرض قرارهم للنقض"، المجلة القضائية، ع 1، 2001، ص ص 172-176.

³ قانون رقم 83-15 مؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، (ج ر 28). (ملغى)

عن نطاق المنازعة الطبية والمنازعة التقنية يندرج ضمن المنازعة العامة، فالتعريف المذكور جاء عاما لأنه لم يوضح معنى المنازعات العامة، ولم يحدد أطرافها، وما المقصود بالخلافات المتنوعة، في حين أن التعريف ينبغي أن يكون جامعا ومانعا.

هذا التعريف انصب فقط حول الخلافات التي تنشأ بين المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم من جهة، وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى، وأقصى الخلافات التي تحدث بين صاحب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي، وبين المؤمن لهم وصاحب العمل¹.

وتعرف المنازعة العامة وفقا لقانون رقم 08-08 بأنها: <> الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي >>. بين هذا التعريف مجمل الخلافات التي تدخل ضمن المنازعة العامة وانطلاقا من ذلك نجد أن هذه المنازعة تنقسم إلى صنفين هما²:

- منازعات أرباب العمل حول تنفيذ الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم³.
- منازعات المؤمن لهم (العمال)، وهي تلك الخلافات التي تحدث بين العامل وهيئة الضمان الاجتماعي، حول إثبات الحق في التكفل به أو بذوي حقوقه، عند وقوع حادث العمل أو المرض المهني، إذ تختص بالنظر في تكييف الحادث إذا ما كان حادث عمل وتكيف المرض إذا كان يندرج ضمن الأمراض المهنية أو الأمراض العادية، كما تتولى النظر في تفسير النصوص القانونية الخاصة بتحديد شروط التكفل⁴.

أما المشرع الفرنسي فقد عرف هذا النوع من المنازعات بالنظر إلى مجال اختصاص هيئة الضمان الاجتماعي، واعتبرها مختصة في الخلافات المتعلقة بتطبيق

¹ محمد كولا، النظام القانوني لمنازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة التخرج من المدرسة العليا للقضاء، 2006، ص 17.

² العجة جيلالي، مرجع سابق، ص 140.

³ لن نتوسع في (ذكر الموضوع) لأنها تخرج عن نطاق هذه المذكرة.

⁴ أحمية سليمان، آليات تسوية المنازعات...، مرجع سابق ص 179 و 180.

نص تشريعي أو تنظيمي متعلق بالضمان الاجتماعي بشرط أن لا يتعلق بتطبيق بطبيعته بأي نوع من المنازعات الأخرى¹.

وخلاصة القول إن المنازعة العامة تهتم بمجموعة من المسائل المتنوعة التي يمكن أن تشكل نقطة أو نقاط خلاف بين العامل وهيئات الضمان الاجتماعي.

2- إجراءات المنازعة العامة.

وضع القانون مجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها بغية الوصول إلى الحل الذي يرضي العامل ولا يؤثر سلبا على هيئة الضمان الاجتماعي، وهذه الإجراءات لا بد من اللجوء إليها عند نشوء النزاع، فهي خطوة أساسية وإجراء جوهري قبل لجوء الطرف المتضرر إلى القضاء.

ولعل الغرض من جعل هذه الإجراءات جهرية وإلزام الأطراف باللجوء إليها هو تفادي إثقال كاهل القضاء بنزاعات يمكن التوصل إلى حلها خارج القضاء وكذا مراعاة لمصالح العمال الذين هم في غالب الأحيان أطراف ضعيفة ماديا.

هذه الإجراءات التي تسبق رفع الدعوى أي التسوية الداخلية تسمى الطعن المسبق، وفي حالة عدم توصل إلى حل النزاع وديا، فإنه يمكن اللجوء إلى القضاء (الطعن القضائي).

أ- الطعن المسبق².

الطعن المسبق يتسم بطبيعة إدارية، يعتبر بمثابة قيد على رفع الدعوى، فهو يقترب من الطعن الإداري المسبق في بعض القرارات الإدارية³، يمر الطعن المسبق في القرارات التي تتخذها هيئات الضمان الاجتماعي بمرحلتين، فتكون ابتدائيا أمام اللجنة المحلية، وترفع الاعتراضات أمام اللجنة الوطنية للطعن. ويقابلها في التشريع

¹Jean Jacques DUBEYROUX, Droit de sécurité sociale- 12^{eme} Edition -DALLOZ- 1993 p717

² قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 220802، مؤرخ في 13-02-2001، " المنازعة العامة تختص بكل الخلافات ما عدا الحالة الطبية للمستفيد من الضمان الاجتماعي و ترفع الاعتراضات وجوبا إلى لجنة الطعن الأولي وهذا إجراء جوهري لكونه من النظام العام " غير منشور.

³Ali FILALI, Le contentieux de sécurité sociale, R.A.S.J.E.P, N° 04, Alger, 1998, p 65.

الفرنسي لجنة الطعن الودية، ويعد اللجوء إليها مسبقاً من النظام العام وفقاً للقانون الفرنسي¹.

* اللجنة المحلية للطعن².

تنشأ على مستوى الوكالات الولائية أو الجهوية لجان للطعن، تتولى البت في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم، أو أصحاب العمل حول القرارات التي تتخذ بشأنهم³ يقدم المعارض طعنه مكتوباً، ويشير فيه إلى الأسباب التي جعلته يعترض على القرار على أن يكون ذلك في أجل 15 يوماً تحسب بداية من تاريخ استلام تبليغ القرار وبعدها تجتمع اللجنة التي من ضمن تشكيلتها ممثلان عن العمال وممثلان عن المستخدمين، وتبت في الاعتراض في أجل 30 يوماً من تاريخ استلام العريضة، على أن تبلغ قرارها للمعني في أجل 10 أيام تحسب من تاريخ صدوره ويكون التبليغ إما بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي، أو بواسطة رسالة موصى عليها بالاستلام، علماً أن الطعن أمام اللجنة المحلية للطعن يجمد القرار المطعون فيه، إذ له أثر موقف إلى غاية البت النهائي⁴.

* اللجنة الوطنية للطعن⁵:

تنشأ لدى هيئة الضمان الاجتماعي لجنة مؤهلة للطعن، تتولى مهمة البت في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجنة المحلية، على أن يتم إخطارها من طرف المعني في أجل 15 يوماً، تحسب من تاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المحلية المعارض عليه هذا في حال الرد الصريح، أما إذا سكنت اللجنة المحلية عن الرد فإن العامل لا يجوز له أن يتجاوز أجل 60 يوماً، تحسب من تاريخ إخطار اللجنة المحلية للطعن.

¹ Jacques DOUPLÉT, sécurité sociale, P.U.F. Edition, 1967, p 426.

- Jean Jacques DUBEYROUX, op.cit, p718.

² المواد من 6 إلى 9 من القانون رقم 08-08، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

³ قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 186766، مؤرخ في 9 نوفمبر 1999، "من المقرر قانوناً أنه تنشأ لدى كل هيئة الضمان الاجتماعي لجنة الطعن الأولى تتولى البت في الخلافات الناجمة عن قرارات هيئات الضمان الاجتماعي وترفع إليها الاعتراضات وجوباً"، م ق، عدد 2، 2000، ص 113 و 114.

⁴ أحمية سليمان، آليات تسوية...، مرجع سابق، ص 187.

⁵ المواد 10 و 11 و 13 و 14 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

لا يقتصر التزام العامل على احترام الأجل، إنما عليه أن يقدم الطعن مكتوبا ومحددا لأسباب اعتراضه على القرار الصادر عن الضمان الاجتماعي، يرسل بواسطة رسالة موصى عليها، كما يمكن أن يودع مباشرة لدى أمانة اللجنة على أن تتخذ اللجنة الوطنية للطعن قرارها في ظرف 30 يوما، تحسب من تاريخ استلام العريضة، وتتولى تبليغ القرار إلى المعني في غضون 10 أيام من تاريخ صدوره.

تلتزم اللجنة وفقا لقانون 83-15 الملغى بتسبيب قراراتها، وتدوينها في محضر يتم إرساله إلى الوزارة الوصية للمصادقة، التي تمارس بدورها الرقابة القانونية، للتأكد من سلامة تطبيق التشريع والتنظيم المعمول به، ويترتب على المخالفة إلغاء القرار¹ أما القانون رقم 08-08 فقد أزال هذا الإجراء.

أزال المشرع غموضا كبيرا كان يطرح قبل صدور قانون رقم 08-08 هو عدم توضيح ما إذا كان إجراء الاستئناف أمام اللجنة الوطنية للطعن أمرا إجباريا أم لا، قبل اللجوء إلى الهيئة القضائية؟ وفيما إذا كان من النظام العام؟

حيث نجد قضاة المحكمة العليا قد اعتبروا الاستئناف أمام اللجنة الوطنية إجراء اختياريًا، وغير موقف لسير الدعوى القضائية، وبذلك فهو ليس شرطا جوهريا.² لكن حاليا وبالإستناد إلى نص المادة 4 من القانون رقم 08-08 فقد أصبح الأمر مختلفا، إذ أخذ الصبغة الإجبارية لرفع الطعن أمام لجان الطعن قبل اللجوء إلى القضاء، والطعن يقتضي المرور على اللجنتين معا المحلية والوطنية.

وأخيرا يمكن القول إن المشرع فضل حل المنازعة العامة داخليا، ويهدف من ورائه إلى تكريس الحل الودي، ربعا للوقت باعتباره قد حدد الأجل التي يجب مراعاتها واحترامها، ومراعاة أيضا للجانب المادي للعامل، ولكن في حالة عدم الوصول إلى التسوية الودية فإن العامل يبقى له مجال آخر للمطالبة بحقوقه وهو القضاء.

ب - الطعن القضائي.

بعد المرور على الطعن المسبق يكون للعامل مجال مفتوح أمام القضاء للطعن في

¹ Ali FILALI, op.cit, p 67.

² أحمية سليمان، آليات تسوية...، مرجع سابق، ص 188.

قرار اللجنة الوطنية، على أن يحترم الآجال المحددة قانوناً¹، وهي 30 يوماً من تاريخ تسلم تبليغ القرار، هذا في حال ما إذا كان هناك رد من اللجنة، أما إذا لم يتلق منها رداً فله مهلة 60 يوماً تحسب من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية، لذا نجد أن المشرع يشترط في إخطار اللجنة أن يكون بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو وصل إيذاع.

أما عن الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن، فهي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية للفصل في المنازعات العامة، وذلك كقاعدة عامة إذ أن موضوع هذه المنازعات وكذا نشأتها يعود لغرض اجتماعي، وهو حماية الأفراد من المخاطر التي تتربص بهم وتشكل خطراً سواء عليهم كأفراد أو على مصدر رزقهم. فالمنطق يقود كأصل إلى منح الاختصاص للمحاكم الاجتماعية²، وأكثر ما يدعم ذلك هو تشكيلة هذه المحاكم، إذ حضور ممثلي العمال وأرباب العمل بجانب القاضي يجعل العامل أكثر اقتناعاً بالحكم الصادر خاصة للأفراد العاملين في القطاع الخاص، وبالتالي يأتي مراعي لمصالح الأطراف المتنازعة، وبصفة خاصة العامل المتواجد بمركز ضعيف مقارنة بالمستخدم وهيئة الضمان الاجتماعي، ويرفع الطعن بذات الإجراءات المتعامل بها في القواعد العامة.

ثانياً : المنازعة الطبية .

إن تعرض العمال في حياتهم المهنية إلى المخاطر، يتطلب منهم حتماً القيام بالفحوصات الطبية اللازمة، سواء كانت عامة أو متخصصة أمام أشخاص مؤهلين لذلك كالأطباء المتخصصين في مختلف مجالات الطب، غير أن آراء هؤلاء الأطباء المعالجين للأفراد المؤمن لهم غالباً ما يلقي معارضة عند الأطباء المستشارين لدى هيئات الضمان الاجتماعي، من أجل الحصول على الأدعاءات والتعويضات المستحقة

¹ المادة 15 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

² قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 38882 مؤرخ في 10-06-1985، " من المقرر قانوناً أن المنازعات المتعلقة بحوادث العمل يؤول فيها الاختصاص إلى المحاكم الكائنة بمقر المجلس القضائي دون سواها بحكم قابل للاستئناف والقضاء بغير ذلك يعرض القرار للنقض"، م ق، عدد 2، 1990، ص 154 و155.

للمؤمن لهم، وهذا بطبيعة الحال يولد منازعات في قرارات هذه الهيئات من طرف العمال، مما يستوجب عرض الحالة الصحية لهؤلاء الأفراد على متخصصين في هذا المجال لحسم النزاع، و يتم ذلك إما في شكل خبرة طبية، أو تشكيل لجان لتقدير نسب العجز اللاحقة بالفرد.

يصف القانون هذه المنازعات بأنها منازعات طبية، مما يعني تميزها عن باقي منازعات الضمان الاجتماعي، من خلال الاختلاف بين أطرافها والإجراءات الواجب إتباعها لحلها.

1- تعريف المنازعة الطبية:

ينشأ النزاع الطبي حين يلجا العامل المصاب إلى الطبيب المعالج لتقدير وتحديد حالته الصحية من الناحية الطبية، ثم يقدم هذه النتائج إلى هيئة الضمان الاجتماعي التي تتمتع قانونا بحق المراقبة، وذلك بعرض المصاب على الطبيب المستشار التابع لها والذي يتولى فحصه من جديد ويقدم تقريره عن الحالة الصحية للعامل، ولكن يختلف عن تقرير الطبيب المعالج، نكون أمام تقديرين متباينين للحالة الصحية للعامل، ومن ثم ينشأ النزاع الطبي.

وعليه فالنزاعات الطبية هي اختلاف يقوم بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي، حول الحالة الصحية والطبية للعامل المصاب بناء على تقدير كل من الطبيب المعالج و الطبيب المستشار¹.

عرف المشرع الجزائري² المنازعات الطبية كالآتي: >>... الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، لا سيما المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى<<.

تعد عبارة الحالة الصحية للمريض شاملة وواسعة، وهناك من أدرج ضمنها الخلافات التي تعود أسبابها إلى مخالفة أو عدم صحة الإجراءات القانونية الخاصة

¹ بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 45.

² المادة 17 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

بالخبرة الطبية، أو نتائجها أو آثارها القانونية، لتعلقها بالحالة الصحية، لذا فهي تدرج ضمن المنازعة الطبية¹.

2- إجراءات المنازعة الطبية:

تهدف معظم التشريعات ومنها التشريع الجزائري، لحل النزاعات التي يكون فيها العامل طرفا بطرق ودية وسريعة، بعيدة عن القضاء، الأمر الذي اتبعه المشرع في تسوية المنازعات الطبية، إذ نظم إجراءات تسويتها بموجب قانون رقم 08-08، داخليا وفي حالة إخفاقها. يتم اللجوء إلى القضاء.

هذه الإجراءات يمكن للمؤمن له أو ذوي حقوقه اللجوء إليها باعتراضه على قرارات هيئة الضمان الاجتماعي، فيلتزم بالمرور على الخبرة الطبية كإجراء أولي وهي التي تخرج بنتائج ملزمة للطرفين وعدم الامتثال يؤدي بهما إلى القضاء، ويمكن تسوية المنازعة الطبية من خلال لجان العجز متى تعلق الأمر بحالة العجز².

أ- الخبرة الطبية:

يتعلق موضوع الخبرة أساسا بالبت في الخلافات المتعلقة بحالة المصاب والأضرار اللاحقة به، ويتم اللجوء إليها في حالة الاختلاف بين الطبيب المعالج والطبيب المستشار حول مناسبة وكيفية استئناف العمل، أو تحديد تاريخ الشفاء، أو الالتئام على سبيل المثال، وهو ما ذهب إليه قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي مؤكدا اللجوء إلى رأي ثالث يفصل في النزاع، عن طريق اللجوء إلى طبيب خبير يختاره الطرفان³.

تجدر الإشارة إلى أن الخبرة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية غير الخبرة التي يقوم بها الضمان الاجتماعي، فالأولى هي إجراء من

¹ بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 45.

² قرار المحكمة العليا، غ، إ، القسم الثاني، ملف رقم 187859 مؤرخ في 2000/02/15، "حيث انه من الثابت قانونا أن الاعتراضات المتعلقة بالقرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي يطعن فيها أمام اللجنة الولائية المختصة بحالات العجز قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة وذلك طبقا لأحكام المادة 30 من القانون 83-15 وحيث أن المجلس باعتماده على أحكام هذه المادة فإنه يكون قد أعطى أساسا قانونيا لقراره"، غير منشور.

³ Mourad HANOUZ., Mohamed KHADIR., Précis de sécurité Sociale, O.P.U, Alger 1996 p191.

إجراءات التحقيق التي لا يمكن مباشرتها إلا بأمر قضائي، الغرض منه إنارة المحكمة حول موضوع النزاع الذي يستلزم معرفة خاصة.

لكن بالنسبة للخبرة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي فإن الخبير لا يكفي بإعطاء رأي تقني بل يفصل في النزاع بقرار أصلي يمس محل النزاع، بهدف حماية حقوق المؤمنين وتصحيح الأخطاء المحتملة¹، لذا لا يمكن الفصل في النزاع المتصل بالحالة الصحية للمضروب دون التطرق إليه².

للعامل المصاب الحق في المبادرة بطلب الخبرة، واشترط المشرع أن يكون الطلب الذي يقدمه المصاب مكتوباً، ويرسل مرفقاً بتقرير الطبيب المعالج، بواسطة رسالة موصى عليها، أو الإيداع مباشرة لدى مصالح هيئة الضمان الاجتماعي مقابل وصل³، وذلك في غضون 15 يوماً من تاريخ استلام تبليغ القرار، إذ أن هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بإشعار العامل المصاب أو ذوي حقوقه، بجميع القرارات الطبية المتخذة، ويكون التبليغ بإتباع الإجراءات المحددة قانوناً⁴.

* تعيين الطبيب الخبير:

تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بمباشرة إجراءات الخبرة الطبية، بمجرد أن يرد إليها طلب العامل، وفي غضون ثلاثة أيام تقترح ثلاثة أطباء على الأقل، من بين قائمة الأطباء الخبراء المعدة مسبقاً من قبل الوزارة المكلفة بالصحة والوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، بعد الاستشارة الملزمة لمجلس أخلاقيات الطب.

¹ عجة الجبالي، مرجع سابق، ص 146.

² قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 329187 المؤرخ في 24-11-2004 "عدم التطرق إلى تقرير الخبرة الطبية الذي كان محتجزاً لدى الصندوق يعد حالة من حالات التماس إعادة النظر" مجلة المحكمة العليا، ع 2 2004 ص ص 209-211.

³ المادة 20 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

⁴ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 119321 مؤرخ في 20 ديسمبر 1994، >> ومن المقرر قانوناً أن تبليغ المعني بالأمر بالقرارات الطبية التزام يقع على عاتق الضمان الاجتماعي في غضون الأجل المحددة بصفة رسمية لحساب مهلة الاعتراض.<<، م ق، عدد 1، 1995، ص ص 169-174.

تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي باحترام الأجل المحدد قانوناً للبت في طلب الخبرة، وأي تأخير منها يجعل رأي الطبيب المعالج ملزماً لها¹.

بعد أن تقدم هيئة الضمان الاجتماعي قائمة الأطباء المقترحة للعامل، يلتزم بإبداء رأيه في غضون ثمانية (8) أيام، سواء برفضهم أو قبول أحدهم، وإلا فقد حقه في الاختيار، وتعيينه هيئة الضمان الاجتماعي تلقائياً²، أما إذا رفض العامل الاختيار من القائمة الممنوحة له، تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي باختيار الطبيب الخبير بشرط أن لا يكون من ضمن القائمة التي رفضها العامل، وأن لا يكون قد سبق له معالجة العامل قبل تعيينه³. تتخذ هذه الإجراءات في غضون ثلاثين (30) يوماً، تحسب ابتداءً من تاريخ إيداع طلب الخبرة⁴، ويعين بموجب قرار مشترك من الضمان الاجتماعي وطبيبه المعالج.

أخيراً نشير إلى أن المشرع قد وسع مجال حماية العامل، إذ جعله يتدخل في اختيار الطبيب الخبير، ولا يكون مفروضاً عليه.

* سير إجراءات الخبرة:

يقوم الطبيب الخبير باستدعاء العامل المصاب في غضون 8 أيام، لإجراء الفحوص والمعاينات اللازمة لتكوين رأيه، على أن يكون الاستدعاء واضحاً يشمل يوم وساعة إجراء الفحص، الذي قد يكون في عيادة الطبيب الخبير، أو في بيت العامل إذا كان عاجزاً عن الحركة والتنقل، ويلتزم العامل بالحضور، لأن الغياب غير المبرر يسقط حقه في الخبرة⁵، كما تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم كل ما يحتاجه الطبيب، ويسهل له أداء مهامه.

¹ المادتان 21 و22 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

² قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 188822 مؤرخ في 2000/02/15، >> يتم اختيار الطبيب باتفاق بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي من القائمة المعدة من وزارة الصحة وفي حالة ما لم يحصل هذا الاتفاق يعين الخبير من قبل مدير الصحة للولاية وإن عين من قبل الصندوق دون استشارة العارض يعد هذا تصرفاً مخالفاً لمضمون المادة 83-13.<<، غير منشور.

³ Mourad HANOUS., Mohamed KHADIR, op. cit, p 194.

⁴ المادتان 23 و24 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

⁵ المادة 28 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

ويقدم للطبيب الخبير ملف كامل عن حالة العامل المصاب، يتضمن ما يلي:

- رأي الطبيب المعالج.
- رأي الطبيب المستشار.
- ملخص المسائل موضوع الخلاف .
- مهمة الطبيب الخبير المحددة بكل دقة، وفي حالة تجاوزها يترتب بطلان نتائج الخبرة¹.

يلتزم الطبيب الخبير، أثناء تأدية مهامه بحفظ وكنمان كل ما اطلع عليه، خلال تأدية المهام المسندة إليه، وأي إفشاء غير مبرر بضرورة، يعرضه لجريمة إفشاء السر المهني².

* نتائج الخبرة:

بعد أن يسلم الطبيب الخبير نتائج الخبرة إلى هيئة الضمان الاجتماعي تلتزم هذه الأخيرة بتبليغها إلى المعني في غضون 10 أيام تحسب ابتداءً من تاريخ الاستلام ورأي الطبيب الخبير لا يشكل لوحده قراراً إدارياً قابلاً للتنفيذ إنما ينبغي على الصندوق والجهات القضائية عند الاحتمال استنباط حقوق الضحية منه³.

فقد تكون نتائج الخبرة مرضية لكل من العامل وهيئة الضمان، كما قد لا تكون كذلك، وفي كلتا الحالتين نتائجها ملزمة وبصفة نهائية، ولا يمكن المنازعة فيها⁴.

ب - لجان العجز:

إن القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي، بخصوص حالة عجز العامل، بسبب مرض مهني أو حادث العمل، قد تكون محل اعتراضات من طرف العامل الذي يرفض النسبة التي أقرها الضمان الاجتماعي، فقد خوله المشرع بموجب القانون رقم 08-08 حق الاعتراض أمام اللجان الولائية.

¹ العجة الجيلالي، مرجع سابق، ص 146.

² مرسوم تنفيذي رقم 92-276 مؤرخ في 6 يونيو 1992، يتضمن مدونة أخلاقيات الطب (ج ر 52).

³ بن محمد عبد الله، تسوية منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة التخرج من المدرسة العليا للقضاء، 2007، ص 39.

⁴ المادة 19 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

* تشكيلة اللجنة الولائية للعجز:

تتشكل اللجنة الولائية للعجز طبقا للمادة 32 من القانون رقم 83-15 المعدلة بالمادة 11 من قانون رقم 99-10 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي من:

- طبيب خبير يعينه مدير الصحة بالولاية من قائمة يعدها وزير الصحة بعد أخذ رأي مجلس أخلاقيات الطب.
- ممثل عن الوزير مكلف بالضمان الاجتماعي.
- مستشار لدى المجلس القضائي رئيسا¹.
- ممثلين اثنين (02) عن العمال الأجراء من بينهم واحد ينتمي إلى القطاع العمومي.
- ممثل عن العمال غير الأجراء، ويتولى أمانة اللجنة أحد أعوان هيئة الضمان الاجتماعي.

أما التعديل الذي جاء به القانون رقم 08-08 فقد ركز على إضفاء الطابع الطبي على اللجنة، من خلال اشتراطه أن يكون أغلب أعضائها أطباء.

* اختصاصات لجنة العجز الولائية:

- تعتبر لجنة العجز الولائية هيئة إخطار، تستقبل شكاوى المعنيين بخصوص حالة العجز الناتج عن مرض مهني أو حادث، ويشترط لصحة الإخطار أن يتم إيداعه في الأجل القانوني²، والمحدد بـ 30 يوما تحسب ابتداءً من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعارض عليه، والمتعلق بالخلافات التالية³:
- حالة العجز الدائم، الكلي أو الجزئي، الناتج عن حادث عمل أو المرض المهني يترتب عنه منح ريع.

¹ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 191227 بتاريخ 2000/03/14، " فعلا حيث أنه من الثابت قانونا أن لجنة العجز الولائية حسب نص المادة 32 من القانون 83-15 تجتمع برئاسة قاض برتبة مستشارة لدى مجلس قضاء، وحيث أن القرار المطعون فيه أغفل تحديد صفة الرئيس مكثفيا بذكر اسمه دون صفته حتى يتسنى للمحكمة العليا مراقبة قانونية تشكيل اللجنة ومتى كان ذلك يكون القرار المنتقد مستوجب للنقض والإبطال"، غير منشور.

² Ali FILALI, op.cit, p 51.

³ المادة 31 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

- قبول العجز، وكذا درجة ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية. يتم إخطار اللجنة من طرف العامل المصاب بواسطة طلب مكتوب مرفق بتقرير الطبيب المعالج، يمكن أن يودع مباشرة لدى أمانة اللجنة، كما يمكن أن يرسل عن طريق البريد¹.

بهدف تمكين اللجنة من أداء مهامها على الوجه الأمثل، وتفاذي أي نقص في تشخيص أو تقدير العجز، منحها القانون إمكانية الاستفادة من أي خبرة أو تخصص خارج نطاق أعضائها، ومن ثمة فإن رأي الخبير يضيء موقف اللجنة دون أن يفرض عليها².

* طبيعة قرارات اللجنة الولائية للعجز:

ألزم المشرع الجزائري اللجنة الولائية للعجز البت في الاعتراض، خلال مدة 60 يوما اعتبارا من تاريخ استلام الطلب من العامل، والقرار الصادر عن اللجنة الولائية للعجز يخضع لجملة من الإجراءات والشكليات الجوهرية، وفي حالة إغفالها يتعرض القرار للنقض، من بين هذه الشكليات نذكر على سبيل المثال، ذكر أعضاء اللجنة لانعقاد المداولة، واحترام التشكيلة المنصوص عليها قانونا، وجوب أخذ قراراتها على أساس رأي الطبيب الخبير، كما تلتزم اللجنة بتسبيب قراراتها، وذلك لكونها تخضع لرقابة المحكمة العليا³.

يبلغ أمين اللجنة الأطراف المعنية بالقرار، في غضون 20 يوما ابتداءً من تاريخ صدوره، إما بواسطة رسالة موصى عليها، أو عون معتمد للضمان الاجتماعي. إذا كانت النتائج التي توصلت إليها لجنة العجز، لا تروق للعامل المصاب، فلا يكون ملزما بما جاء في القرار، بل له حق اللجوء إلى القضاء للطعن فيه، ويكون أمام المحكمة المنعقدة في مقر المجلس القضائي، لأنها المختصة بالنظر في معاشات التقاعد الخاصة بالعجز والمنازعات المتعلقة بحوادث العمل⁴.

¹ أحمية سليمان، آليات التسوية...، مرجع سابق، ص 194.

² المادة 32 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

³ ديب عبد السلام، المنازعات في الضمان الاجتماعي، المجلة القضائية، عدد 2، 1996، ص 17.

⁴ محمد عبد الله، مرجع سابق، ص 44.

المبحث الثاني

الحماية القانونية للعامل وفقا لقواعد المسؤولية المدنية

التعويض المقرر للعامل أو ذوي حقوقه الذي تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بدفعه، حدد قيمته المشرع مسبقا، قبل وقوع الإصابة، واستند في ذلك إلى نسب الإصابة، ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يحصل المضرور من هيئة الضمان الاجتماعي على أكثر مما هو مقرر قانونا، فهذا التعويض حدد مراعاة لاعتبارات العدالة، ولا يستند إلى الخطأ، مما يجعله قاصرا عن تعويض كل الأضرار في الحالات التي يتدخل شخص ما بخطئه يساهم أو يتسبب في إحداث الضرر، فهنا نخرج عن القاعدة التي أقرها المشرع في مجال الضمان الاجتماعي المستندة إلى التعويض على أساس نص القانون لا على أساس الخطأ، و لا يجوز أن يقتصر حق العامل المصاب على التعويض الجزافي، بل يستحق تعويضا يجبر كل الضرر الذي أصابه.

يتحقق ذلك بتوسيع مجال حقوق العامل لتمتد إلى إمكانية استناده إلى القواعد العامة للمسؤولية المدنية، بمنحه أو منح ذوي حقوقه إمكانية المطالبة بالتعويض لجبر الضرر، وإن كانت قواعد المسؤولية عامة، إلا أن تطبيقها في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية يختلف نوعا ما نظرا للطابع الخاص لها، فلا قيام للمسؤولية المدنية ما لم تتوفر أركانها، هذه الأركان لها ما يميزها في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية (المطلب الأول).

وبعد أن تجتمع أركان المسؤولية، يحق للمضرور أن يطالب مسبب الضرر بتحمل مسؤوليته، ودفع التعويض الذي يتناسب مع الضرر، ومادام العامل قد سبق له الحصول على تعويض من هيئة الضمان الاجتماعي، وتطبيقا لقاعدة عدم جواز الجمع بين تعويضين عن ضرر واحد، فهذا التعويض لا يخضع بصفة مطلقة للأحكام المتعارف عليها في القواعد العامة، بل يخضع أيضا لبعض الأحكام الخاصة المرتبطة بالطابع التكميلي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: ضرورة توافر أركان المسؤولية المدنية للحصول على التعويض التكميلي.

المسؤولية المدنية المترتبة عن حدوث ضرر لأي شخص لا يربطه عقد مع مسبب الضرر فهي تقصيرية، وتقوم متى كان هناك إخلال بالتزام قانوني تترتب عنه أضرار للغير، والمسؤولية التقصيرية تنقسم إلى ثلاثة أقسام، المسؤولية عن الفعل الشخصي، أي كل ما يقع عن الشخص نفسه، والمسؤولية عن فعل الغير، من أهمها مسؤولية التابع عن تابعه، التي تعتبر أشد أنواع المسؤولية¹، وأخيرا المسؤولية عن الأشياء.

وإن اختلفت تقسيمات المسؤولية التقصيرية إلا أنها تشترك من حيث أركانها الخطأ، والضرر والعلاقة السببية، وبالاستناد إلى نص المادة 124 ق م ج، فإن أي فعل يرتكبه المرء ويسبب بخطئه ضررا للغير، يكون من حق المضرور المطالبة بالتعويض، دون تحديد لدرجات الخطأ سواء كان عمديا أو بإهمال، جسيما أو يسيرا خطأ خفيفا أو غير مغتفر.

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

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

وفي كل الأحوال سواء في القواعد العامة أو القواعد الخاصة بحوادث العمل والأمراض المهنية، يجب أن تربط بين الفعل والضرر علاقة سببية، وإلا فلا مجال للحديث عن التعويض (الفرع الثاني).

¹ علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، ط 6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 140.

² علي فيلالي، الالتزامات (العمل المستحق للتعويض)، موفم للنشر، الجزائر، 2004، ص 72.

الفرع الأول: الخطأ.

الخطأ ركن أساسي في المسؤولية التقصيرية، فإذا أوقع شخص ضرراً بالغير لا يكفي وقوع الضرر فقط، بل يجب أن يكون الفعل الذي أتاها الشخص مخطئاً وقد وجد تعريف الخطأ عدة إشكالات، ولكن تعريفه ببساطة دون التطرق إلى الصعوبات التي يثيرها هو: << الفعل القصدي أو غير القصدي الذي يسبب ضرراً غير مشروع للغير مرتباً على من صدر عنه التزام بالتعويض >>¹.

أو هو << إخلال بالتزام أوجبه القانون وهو بذل عناية بأن يكون يقظاً متبصراً حتى لا يضر بالغير فهو انحراف عن السلوك لا يأتيه الرجل العادي إذا ما وجد في نفس الظروف الخارجية التي أحاطت بمن أحدث الضرر >>².

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

أولاً: خطأ صاحب العمل:

صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً واحداً أو أكثر أياً كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها، كما هي محددة في التشريع والتنظيم المتعلقين بعلاقات العمل³.

يعتبر كذلك أصحاب عمل الخواص الذين يستخدمون لحسابهم الخاص عمالاً مهما كانت صفتهم مقابل أجر⁴.

رغم وضوح التعريف الذي قدمه المشرع لصاحب العمل، إلا أنه أحياناً تتور مشكلة تحديد رب العمل، عند انتقال سلطة الرقابة والإشراف والتوجيه إلى رب عمل آخر، كما في إعاره العمال أو العمل المشترك.

¹ مصطفى العوجي، القانون المدني، ج2، المسؤولية المدنية، ط2، منشورات الحلبي، بيروت، 2004، ص247.

² السيد عبد الوهاب عرفة، الوسيط في التعويض المدني عن المسؤولية المدنية، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة 2005، ص 77.

³ المادة من 3 من القانون رقم 14-83، معدلة بالمادة 2 من قانون رقم 17-04، مرجع سابق.

⁴ المادة 4 من القانون رقم 14-83، معدلة بالمادة 3 من قانون رقم 17-04، مرجع نفسه.

من المستقر عليه، هو اعتبار الشخص المستفيد الذي يؤدي العمل لحسابه مجرد تابع لرب العمل الأصلي، الذي يظل مخاطباً بأحكام حوادث العمل والأمراض المهنية حتى وإن كان العامل يخضع لسلطة المستفيد، فأساس مباشرة تلك السلطة هو التفويض الصادر إليه من رب العمل¹.

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

لكن الأمر اختلف تماماً بعد صدور القوانين، ولم تعد لمسؤولية رب العمل الصبغة العقدية، بل مبنية على أساس تحمل التبعية، فأصبح رب العمل ملزماً ببذل عناية في حماية عماله من الأخطار التي تترتب بهم أثناء تأدية عملهم، كما نظم المشرع أيضاً ذلك بموجب نصوص قانونية، تجعل إخلال صاحب العمل لا يقوم على أساس إخلال بالتزام عقدي وإنما تقصيري²، ولا يسأل صاحب العمل عن كل خطأ يرتكبه، ويلحق ضرراً للعامل، إنما يجب أن يوصف هذا الخطأ، إما بالعمد أو غير معذور.

1- الخطأ العمدي:

الخطأ العمدي هو التعدي الذي يقوم به الشخص بقصد الإضرار بالغير، إذ يخل بسلوكه بالتزام قانوني، ليس بمحض إرادته الحرة فقط، بل رغبة منه في إلحاق الضرر بالغير، فهو يريد الآثار المترتبة على فعله.

يتميز الخطأ العمدي بنية الإضرار التي تصطبغ التعدي، حيث تكون لصاحب العمل النية السيئة، في صورة الغش أو الخداع.

ارتبط تعريف الخطأ العمدي بنظريتين، تستند الأولى إلى العلم أي بأن يكون مرتكبه على دراية وعلم أن ذلك الفعل سيلحق ضرراً بالغير، أما النظرية الثانية فتستند

¹ سمير الأودن، مرجع سابق، ص 337.

² العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 22.

إلى الإرادة، أي بإدراك الفاعل أن هذا الفعل الذي يرتكبه قد يلحق ضرراً بالغير، ولو كان لا يرغب في ذلك¹.

ويستخدم كل من المعيار الموضوعي والذاتي لتحديد الخطأ العمدي، فنبدأ موضوعياً بقياس الفعل أو الترك وفقاً لمعيار الرجل العادي لتحديد مشروعية الفعل الذي قام به صاحب العمل، ثم ننتقل إلى المعيار الذاتي، للبحث عن نية الفاعل وقصده لمعرفة مدى تعمد الفعل والضرر.

ويصعب في كثير من الأحيان التعرف على النية الحقيقية للفاعل، كونها مسألة داخلية محضة ليس من اليسير الوصول إلى مكنونها وباعتبار أن حسن النية مفترض فإن العامل المضرور، عليه أن يثبت سوء نية صاحب العمل².

وفي كثير من الأحيان يعجز للوصول إلى ذلك مما يجعل احتمال حصوله على التعويض ضئيلاً أو منعدماً، وأمام هذا الوضع لا يكون أمام القاضي إلا الاستناد إلى العوامل الخارجية، للاستدلال على حقيقة نية صاحب العمل فيضطر إلى الأخذ بعين الاعتبار مدى الانحراف في السلوك، أو مدى المنفعة التي تعود على الفاعل، أو عدم وجود أي مبرر لهذا السلوك، وكل هذه العوامل لن تكون قرائن أو وسائل إثبات للتوصل إلى سوء النية³، ليتمكن من وصف خطأ صاحب العمل أنه عمدي.

2- خطأ صاحب العمل غير المعذور:

الخطأ غير المعذور هو الوصف الثاني لخطأ صاحب العمل، بالإستناد إلى نص المادة 471⁴. وهو شرط لحصول العامل على التعويض التكميلي، ونشير إلى أن المشرع قد ترك المجال واسعاً لتحديد الخطأ الذي يأخذ وصف "غير المعذور"، على عكس ما كان في القانون رقم 83-15 الملغى، الذي ضمن المادة 45 منه بعض الشروط لتحديد المقصود بالخطأ غير المعذور كما يلي:

- خطأ ذو خطورة استثنائية.

¹ علي فيلالي، مرجع سابق، ص 73 و74.

² محمد إبراهيم الدسوقي، مرجع سابق، ص 262.

³ محمد إبراهيم دسوقي، نفس المرجع، ص 263.

⁴ المادة 71 من قانون 08-08، مرجع سابق.

- خطأ ينجم عن فعل أو خطأ متعمد.
 - خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه.
 - عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر.
- ويكفي توفر حالة واحدة من الحالات السابقة الذكر، حتى يأخذ الفعل وصف الخطأ غير المعذور، على عكس الأمر رقم 66-183¹، الذي اشترط وجوب التلازم بين هذه الشروط، وقد حذا آنذاك حذو المشرع الفرنسي²، ومع إلغاء القانون 83-15 وتعويضه بقانون رقم 08-08 نجد أن المشرع قد استغنى عن الشروط السابقة الذكر ولم يقدم البديل لذلك، وإنما اكتفى بذكره فقط، وجعله سببا في الرجوع على صاحب العمل.

والخطأ غير المعذور أو غير المغتفر هو صورة من صور الخطأ الموصوف أما تحديد فكرته فيعود إلى القضاء الفرنسي، وكان ذلك بعد عدة محاولات، ففي البداية لم يتفق القضاء على تعريف موحد للخطأ غير معذور، أما في عام 1932 فأصدر القضاء الفرنسي حكما خص فيه الخطأ غير المعذور بثلاثة عناصر:

- * الصفة الإرادية للفعل أو الترك.
 - * المعرفة بالخطر الذي يمكن أن ينتج عن الفعل أو الترك.
 - * عدم وجود عذر يبرر هذا الفعل.
- لكن هذا التعريف لم يستمر طويلا، ففي سنة 1937 عدلت محكمة النقض الفرنسية عن تعريفها للخطأ غير المعذور، فألغت الصفة الإرادية للفعل، واكتفت بالعنصرين السابقين، ومع إلغاء هذا العنصر أصبح الخطأ غير المعذور يقترب كثيرا من الخطأ الجسيم، فكانت المحكمة مضطرة إلى تحديد جديد له³.
- فصدر حكم من الغرفة المجتمعة بفرنسا سنة 1941 يحدد الخطأ غير المعذور بأنه: >> خطأ جسيم بصورة غير اعتيادية، الناتج عن عمل أو إهمال إرادي وعن وعي

¹ أمر رقم 66-183، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية (ملغى).

² محمد محمد أحمد محمد عجز، دور الخطأ في تأمين إصابات العمل- دراسة مقارنة بين القانون المصري والفرنسي دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص74.

³ نقلا عن محمد إبراهيم الدسوقي، مرجع سابق، ص 264 و265.

للخطر الذي سينتج، وفي غياب أي سبب مبرر ودون وجود عنصر القصد.>> وعليه فهو يقع بين الخطأ الجسيم والخطأ المقصود.¹

والأمثلة كثيرة على الخطأ غير المعذور أو غير المغتفر لصاحب العمل نذكر من بينها:

- رب العمل الذي عهد إلى إحدى العاملات بمصباح موقد، وقد ملأه بمادة قابلة للاشتعال بدلا من أن يملأه بزيوت البترول فانفجر المصباح، وكذلك يخطئ رب العمل خطأ لا يغتفر بإباحته مخالفة القوانين واللوائح مثلا إشعال النار في أمكنة أودعت بها مواد ملتهبة، على عكس ما يجب إتباعه من اللوائح في هذا النوع من المنشآت، ولم يكن قد جهز تلك الأمكنة بآلات الإطفاء، ولم ينشر التعليمات الواجب مراعاتها في حالة حدوث الحريق.²

- قيام صاحب العمل بإرهاق العامل، بتشغيله ساعات عمل أكثر من الحجم الساعي المقرر، فضلا عن عدم اتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع حدوث الإصابة يعد من قبيل الأخطاء غير المعذرة أو غير المغتفرة.

ربطت تصرفات رب العمل، المخلة بالتزامات الأمن والحماية، والوقاية الصحية في العمل، التي جعلتها القوانين والأنظمة على عاتقه، من قبيل الخطأ غير المعذور.³ وعليه فالعناصر التي يقوم عليها الخطأ غير المعذور هي:

- الجسامة غير العادية للفعل أو الترك.
- تخلف أي عذر يبرر هذا الفعل أو الترك.
- المعرفة أو إمكان المعرفة بالخطر الذي يمكن أن ينتج عن الفعل أو الترك.
- الصفة الإرادية للفعل أو الترك.

العنصر الأول والثاني موضوعيان، ينبغي قياس درجة جسامة الفعل أو الترك بمسلك الرجل العادي، أما العنصر الثالث فقد يكون شخصا بإثبات معرفة رب العمل بالخطر الذي يمكن أن ينتج عن الفعل أو الترك، فإذا لم يسعفنا المقياس الذاتي وتذرع

¹ عامر سلمان عبد الملك، مرجع سابق، ص 697.

² عبد الحكم فوده، الخطأ في نطاق المسؤولية التقصيرية، دار الألفي، المنيا، د. ت. ن، ص 20.

³ ديب عبد السلام، مرجع سابق، ص 27.

رب العمل بعدم علمه بالخطر، فنلجأ إلى المعيار الموضوعي والظروف الخارجية التي وجد فيها الفاعل، لمعرفة مدى إمكان علمه بالخطر الذي قد ينتج عن تصرفه.

أما العنصر الرابع، الصفة الإرادية للفعل أو الترك، فهو معيار شخصي أو ذاتي لكونه متعلقا بالإرادة، فيجب أن يكون الفعل أو الترك مقبولا من جانب الفاعل، ولكن لا تصل هذه الإرادة إلى حد تعمد الضرر، وإلا كنا بصدد خطأ عمد.

وعليه فالخطأ غير المغتفر، يتحلل إلى عناصر موضوعية وأخرى ذاتية تضعه ما بين الخطأ العمدي والخطأ الجسيم، وتجعله من أنواع الخطأ الموصوف¹.

إن الخطأ الذي لا يغتفر لقي مجال تطبيقه وتفسيره، في إطار المسؤولية عن حوادث العمل والأمراض المهنية، وكل قوانين الضمان الاجتماعي، تمنع على صاحب العمل التأمين على الخطأ غير المعذور أو العمدي، لأنه ملزم مهنيا بحماية العامل وأخذ الحذر والحيلة لتفادي الخطأ، وليس التأمين على ذلك لتبرير المخالفة وإيجاد غطاء قانوني يحميه، لأن تحميل رب العمل المتسبب في الحادث المسؤولية وإلزامه بدفع التعويض زيادة عما دفعه من اشتراكات، هو بمثابة عقاب له ليتجنب الخطأ ويسهر على حماية وضمان امن العمال².

وتقوم مسؤولية رب العمل عن فعله الشخصي، على أساس الخطأ الواجب الإثبات، وهو التزام يقع على عاتق المضرور بأن يثبت خطأ المسؤول³، ليتمكن من الحصول على التعويض، وفقا للقواعد العامة.

الأمر الذي اعتبره الكثير إجحافا في حق العامل وتقليلا من إمكانية حصوله على التعويض التكميلي، لعجزه عن الإثبات.

¹ محمد إبراهيم الدسوقي، مرجع سابق، ص 266.

² خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2008 ص 29.

³ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 50879، مؤرخ في 1989/01/23، >> من المقرر قانونا أنه لا يمكن رفع أي دعوى عادية من طرف الضحية أو ذوي حقوقها للتعويض التكميلي عن حادث شغل إلا في حالة ثبوت خطأ صاحب العمل أو أحد تابعيه، و لما ثبت في قضية الحال أن المجلس رفض دعوى المدعية في الطعن الرامية إلى الحصول على تعويض تكميلي لعدم إثباتها لخطأ صاحب العمل أو تابعيه <<، المجلة القضائية، عدد 2 1991، ص 119 و 120.

نشير إلى أن مسؤولية رب العمل في هذا المجال، هي مسؤولية عن الخطأ الشخصي، وليست مسؤولية حارس الشيء، حتى ولو تدخلت الآلة في إحداث الضرر وإن كان البعض يرى أن استبعاد هذا النوع من المسؤولية، هو تضيق في نطاق الحماية المقررة للعامل¹، لأنه في حال حدوث أضرار للعامل بسبب عيب في الآلة فهنا يقتصر حقه على التعويض الجزافي الممنوح من هيئة الضمان الاجتماعي، ولا يستطيع المطالبة بأي تعويض تكميلي، حتى وإن كان غير كاف لجبر الضرر.

ثانياً: خطأ تابعي صاحب العمل.

التابع هو كل شخص وضع نفسه تحت إمرة شخص آخر، لتنفيذ أعمال يكلفه بها لمصلحته، فهو يعمل لحساب المتبوع وفقاً لأوامره وتوجيهاته وتحت رقابته، كما يستوي في ذلك إذا كان العمل المكلف به مأجوراً أو غير مأجور²، والمتبوع هنا هو صاحب العمل، فتكون الصورة الغالبة أن يكون التابع مأجوراً، وحتى يكون صاحب العمل مسؤولاً عن التعويض على أساس مسؤولية المتبوع على أفعال تابعه يشترط ما يلي:

1- وجود علاقة تبعية بين التابع و المتبوع:

يتعين لقيام مسؤولية المتبوع على أفعال تابعه، أن توجد علاقة التبعية بين شخصين، يكون أحدهما خاضعاً للآخر، وباستناد إلى نص المادة 136 من القانون المدني، لا يشترط أن يكون مصدر العلاقة التبعية العقد، إذ من الجائز أن تقوم هذه العلاقة على أساس من الواقع، كما لا يشترط أن يكون التابع قد اختار تابعه أو كان هذا الاختيار مفروضاً عليه.

وجود علاقة التبعية لا تحدد بمدة معينة، بل تبقى قائمة طالمت مدتها أو قصرت المهم هو بقاء سلطة إصدار الأوامر للتابع، لأداء عمل معين لحساب المتبوع سواء تم ممارسة هذه السلطة من المتبوع شخصياً أو من تابع آخر نيابة عنه ولحسابه

¹ محمد محمد أحمد عجيز، مرجع سابق، ص 232.

² مصطفى العوجي، مرجع سابق، ص 451.

لأن الرقابة والتوجيه لا تشترط أن تكون من الناحية الفنية، بل تكون من الناحية الإدارية والتنظيمية¹.

2- أن يكون للمتبوع سلطة فعلية على التابع :

الشرط الثاني لقيام مسؤولية المتبوع على أفعال تابعه، أن يكون للمتبوع سلطة فعلية على التابع، وهذا واضح من نص المادة 136 من القانون المدني فالسلطة الفعلية لا تستلزم وجود عقد، ولا تقوم على الاختيار، وتتضمن ممارستها إصدار الأوامر والتوجيهات والتعليمات للتابع.

إذا صدر خطأ من التابع وأحدث ضرراً للغير، يفترض أن هذا الخطأ نتيجة تنفيذ أوامر المتبوع، أو لإهمال واجبه في الرقابة على تابعه.

فهنا يتحمل صاحب العمل مسؤوليته اتجاه العامل أو ذوي حقوقه، لوجود السلطة الفعلية، ويمكنه إثبات غياب هذه السلطة لأي سبب من الأسباب، كما لو أعار المتبوع تابعه لشخص آخر، للقيام بأعمال لديه تحت إدارته ورقابته، أو كانت مهمته توفير اليد العاملة لأصحاب المشاريع، فتكون حتما لهؤلاء السلطة الفعلية على العاملين، ويبقى المتبوع خارج نطاق المسؤولية التي يمكن أن تترتب من جراء عمل هؤلاء غير المشروع المسبب للضرر².

أما إذا وقع خلاف في تحديد المتبوع، فيتولى قضاة الموضوع، تحديد أي من هذين المتبوعين كان يتمتع بالسلطة في إصدار الأوامر إلى التابع الذي أحدث الضرر وفي سبيل ذلك يأخذ القضاة بعين الاعتبار شروط العقد المبرم بين المتبوعين، وإن لم يوجد هذا الشرط في العقد لا بصورة صريحة ولا بصورة ضمنية فعليهم الاستناد إلى ظروف إبرام العقد كمدة وضع التابع تحت تصرف المتبوع الثاني، والخبرة الفنية لكل منهما³.

¹ السيد عبد الوهاب عرفة، مرجع سابق، 104 و 105.

² مصطفى العوجي، مرجع سابق، ص 466.

³ أحمد إبراهيم الحياوي، المسؤولية التقصيرية عن فعل الغير، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان 2003، ص 251.

3- صدور فعل غير مشروع من التابع أثناء تنفيذ العمل أو سببه أو مناسبته:

حتى تقوم مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعه، يجب أن تتحقق أولاً مسؤولية التابع بأركانها الثلاثة، وذلك لأن مسؤولية المتبوع مسؤولية تبعية، تقوم بقيام مسؤولية التابع فيجب أن يصدر من التابع خطأ تقصيري بركنيه التعدي والإدراك وأن يلحق هذا الخطأ ضرراً بالغير، مع تحقق رابطة السببية بين الخطأ والضرر. تقوم مسؤولية صاحب العمل على أفعال عماله لوجود سلطة الرقابة، وهذه الأخيرة تنصب على العمل ذاته، وليس على العامل، لذلك لا يسأل المتبوع عن كل خطأ يأتيه التابع، وإنما يسأل عن الخطأ الذي يأتيه خلال تأديته لعمله أو بسببه أو بمناسبته¹.

لا توجد صعوبة في إثبات أن الفعل غير المشروع قد حدث أثناء العمل الذي كلف به التابع، فمتى ثبت أنه كان السبب المباشر أو حتى غير المباشر للضرر الذي لحق بالمضرور، ووقع أثناء العمل، عقدت مسؤولية رب العمل بصفته متبوعاً. الأمثلة على ذلك كثيرة، فالعامل في مصنع يسيء استعمال الآلة التي يديرها فيحدث ضرراً لعامل آخر، والعامل الزراعي الذي صدم شخصاً أثناء استعماله لآلة زراعية والفني الذي أحدث حروقا لعامل آخر أثناء عمله في مختبر تملكه شركة أو صيدلي. في كل هذه الحالات يعتبر رب العمل متبوعاً، ويتحمل مسؤولية التعويض عن الأضرار التي حدثت².

¹ العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 326 و 327.

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

- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 32817 مؤرخ في 25-05-1983، " ...فرب العمل غير مسؤول عن مستخدمه الذي أخذ السيارة خلسة واستعملها لأغراض شخصية..."، م ق، عدد 2، 1990، ص 41 - 43.

² مصطفى العوجي، مرجع سابق، ص 469.

أما عن الخطأ بسبب الوظيفة، فيقصد به: الخطأ الذي يقع من التابع وهو لا يؤدي عملاً من أعمال وظيفته، ولكن يتصل بالوظيفة اتصال المعلول بالعلة، بحيث أنه لولا الوظيفة لما استطاع التابع ارتكابه، فهذه السببية من شأنها أن تجعل الوظيفة ضرورية لإمكانية ارتكاب الخطأ¹.

كما أضاف المشرع الجزائري²، الخطأ الذي يقع بمناسبة الوظيفة، يعرف بأنه الخطأ الذي هيأت الوظيفة الفرصة لوقوعه ولكنها ليست ضرورية لإمكان وقوع الخطأ أو التفكير فيه. فالوظيفة هنا لم تكن ضرورية لارتكاب الخطأ بل ساعدت على وقوعه³.

وإن كان مجال عمل كل من التابع والمتبوع واضحاً، إلا أنه في بعض الحالات يجب تبيين الحدود الفاصلة، بين خطأ رب العمل وخطأ تابعيه، خاصة وأن التابع إنما يعمل تحت إشراف رب العمل ورقابته وبتوجيهه، فلو عهد رب العمل بآلة خطيرة إلى عامل، وهو غير قادر على العمل بها لنقص كفاءته الذاتية أو الجسمانية، وأثناء تشغيله لها أصاب زميلاً له، فهنا نتساءل عن مسبب الضرر، هل العامل أم صاحب العمل؟. حتى وإن كان تشغيل الآلة بطريقة خاطئة من العامل، إلا أن سبب وقوع الضرر خطأ رب العمل لأنه قصر في أداء مهمة الرقابة والتوجيه، ويتحمل مسؤوليته كاملة.

ومن ناحية أخرى فإن أي خطأ من التابع، يقع بعلم رب العمل ورضاه، يعد أيضاً خطأ من رب العمل، ويندرج تحت ذلك كل فعل خاطئ من التابع كان رب العمل يعلم بالضرر الذي يمكن أن ينتج عنه، أو كان في إمكانه أن يعلم به، ومع ذلك سمح بوقوع هذا الفعل، ومثاله أن يسمح رب العمل لأحد عماله بالعمل أو إدارة الآلة بطريقة خاطئة⁴.

¹ العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 333.

² أمر رقم 75- 58 مؤرخ في 6 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم بموجب قانون رقم 05-10 مؤرخ في 26 يونيو 2005 (ج ر 44).

³ العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 333.

⁴ محمد إبراهيم الدسوقي، مرجع سابق، ص 431.

لكن إذا كان رب العمل قد قام بواجبه كاملاً في الرقابة والإشراف، ومع ذلك وقع خطأ من تابعه، فإن هذا لا يؤدي إلى مساءلة رب العمل.

إن كان رجوع العامل على رب العمل بالتعويض، مقيد بأن تكون الإصابة ناتجة عن خطأ عمدي أو غير معذور منه، إلا أن معظم الإصابات تحدث نتيجة لخطأ من تابع رب العمل، فهل يأخذ خطأ التابع نفس صفة الخطأ (عمدي، غير مغتفر) حتى يتسنى للعامل المصاب المطالبة بالتعويض الكامل؟

المشرع في المادة 71 قانون رقم 08-08، اكتفى بذكر الخطأ غير المعذور أو العمدي من جانب صاحب العمل، ولم يذكر تابعه، مما يعني أنه لا يمتد إليه، بينما نص مادة 468 من قانون التأمينات الفرنسي الصادر في 1956 >> يسمح بزيادة التعويض الجزافي في حالة الخطأ الذي لا يغتفر من جانب رب العمل أو من هؤلاء الذين يكلفهم بالإرادة >>¹

وكذلك نص المادة 469 من نفس القانون الذي يجيز للعامل المصاب الرجوع بالتعويض الإضافي على رب العمل، إذا كانت الإصابة قد وقعت نتيجة خطأ من جانب رب العمل أو أحد تابعيه.²

إذا كان رب العمل شخصاً معنوياً، فإن اللوائح التي يصدرها مجلس الإدارة أو المدير المسؤول، والإجراءات الحازمة التي تتبع لتنفيذها، ووسائل الرقابة والتفتيش المستمر، مع وضع نظام للمراقبة، باتخاذ كافة وسائل الأمن الصناعي كل ذلك يعفي رب العمل من المسؤولية إذا وقع خطأ من التابع.³

واختلف الفقهاء في تحديد أساس المسؤولية، فحاولت عدة نظريات وضع الأساس القانوني لها، فذهب الفقه التقليدي الفرنسي إلى أن أساسها هو الخطأ المفترض في جانب المتبوع، وهو افتراض لا يقبل العكس، ومفاده أن المتبوع قد قصر في اختيار التابع أو في رقابته أو توجيهه، لكن الواقع أن مسؤولية المتبوع قائمة، حتى ولو لم يكن

¹ Faute inexcusable de L'employeur ou de ceux qu'il est substitue dans la direction

² محمد إبراهيم الدسوقي، مرجع سابق، ص 427.

³ محمد إبراهيم الدسوقي، نفس المرجع، ص 432.

هذا الأخير حراً في اختيار تابعه، فعليه أن يتحمل ما يرتكبه هذا التابع، وانتقد هذا الموقف لأنه لا يتناسب مع حق الرجوع.

كما يجعلها البعض الآخر على أساس تحمل التبعة، فمادام أن المتبوع ينتفع بنشاط تابعه فعليه أن يتحمل تبعة هذا النشاط والغرم بالغنم، هذا الرأي لم يسلم من النقد، وأهم ما وجه إليه أنه لا يتناسب مع حق الرجوع المقرر للتابع¹.

وأقامتها نظرية ثالثة على أساس النيابة، فالتابع نائب قانوني عن المتبوع وانتقدت لأن النيابة تكون في التصرفات القانونية، لا في الأعمال المادية.

ثم نظرية الحلول فالتابع يحل محل المتبوع، فارتكابه لخطأ كأنما الثاني الذي ارتكبه، ويؤخذ على هذه النظرية أنها تقوم على افتراض مخالف للواقع، فشخصية التابع تعتبر امتداد لشخصية المتبوع.

فذهبت نظرية أخرى لإقامتها على أساس مسؤولية الضمان، أو الكفالة فالمتبوع يضمنه تابعه فيما يرتكب من خطأ.

كما يرى الفقيه الفرنسي " فلور Flour " بأن هذه المسؤولية تقوم على فكرة العدالة والإنصاف، ذلك أن المتبوع هو الملزم بالتعويض لأنه دائماً الموسر².

ثالثاً: خطأ الغير.

الغير هو كل شخص غير صاحب العمل وممثليه، أو هو كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين رب العمل والمضروب³.

وعليه فصفة الغير هي صفة نسبية، فانتساب المضروب إلى جهة عمل معينة لا يحول قانوناً دون اكتساب صاحب العمل أو تابعيه لصفة الغير، بالرغم من العلاقة التي تربط بين المضروب وجهة العمل.

ترفع صفة الغير عن رب العمل أو تابعه، متى حدث الضرر أثناء تنفيذ العامل الالتزامات المهنية، فيكون بذلك في حالة خضوع وتبعية لسلطة رب العمل هذه السلطة

¹ محمود جلال حمزة، مرجع سابق، ص 193.

² محمد أحمد عابدين، مرجع سابق، ص 95.

³ سمير الأودن، مرجع سابق، ص 336.

تتضمن الرقابة والتوجيه والإشراف، أما إذا حدث خارج هذا النطاق فيأخذون صفة الغير كحوادث الطريق.

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

والتساؤل الذي يثار هنا هل يأخذ المستفيد من العمل صفة الغير؟ باعتبار أنه لا يأخذ صفة صاحب عمل؟

استقر الرأي على اعتبار المستفيد، بحكم الاتفاق المبرم مع رب العمل في حكم التابعين، وإذا كان العامل يخضع لسلطة المستفيد، فأساس مباشرة تلك السلطة هو التفويض الصادر إليه من رب العمل¹.

لا تثير مسألة تكيف مسؤولية الغير أي إشكال لكون أن أحكامها واضحة تطبق فيها القواعد العامة بصفة مطلقة، ولا ترتب القواعد الخاصة بحوادث العمل أي استثناء فيها. فهي مسؤولية ذاتية تكون عن الفعل الشخصي، متى ارتكب فيها الغير خطأ مهما كانت درجته، فلا يؤخذ بعين الاعتبار إلا الضرر الذي وقع على العامل فلا يستفيد من وصف الخطأ المقرر لمصلحة رب العمل، والذي سبق له دفع الاشتراكات لتأمين مسؤوليته، ويسأل عن الخطأ العمدي أو غير المغتفر لأن التأمين لا يجوز أن يشملهما. وعليه فأساس مسؤولية الغير الخطأ الواجب الإثبات، إذ لا يمكن للعامل أو ذوي حقوقه الاستفادة من التعويض ما لم يثبتوا هذا الخطأ.

رابعاً: الخطأ المشترك.

إذا كان الغالب أن يقع الخطأ من جانب واحد، فثمة حالات تكون فيها الإصابة نتاج خطأ مشترك بين الضحية والغير وصاحب العمل، ونكون أمام خطأ مشترك حين يكون هناك خطآن، وكل خطأ مستقل عن الآخر، لكنهما اشتركا في إحداث الضرر

¹ سميح الأودن، مرجع سابق، ص 338.

ومثاله إذا كان العامل يشغل منصب سائق، وبينما يتجاوز السرعة المطلوبة يتصادم مع سيارة أخرى كانت أيضا مسرعة، فقد ارتكب كل منهما خطأ¹. وإذا اشترك في الخطأ العامل أو الغير أو تابعي رب العمل، فهنا يعتد بأي خطأ بغض النظر عن درجته، أما إذا كان رب العمل شريكا في الخطأ، فهنا تراعى درجة الخطأ بالنسبة لرب العمل دون شركائه، للبحث إذا كان عمدي أو لا يغتفر وغير ذلك فلا مجال لمسألته.

وتطبيقا للقواعد العامة نفرق بين حالتين في الخطأ المشترك:

*** الحالة الأولى:** حالة إمكان تعيين محدث الضرر من بين الذين وقع منهم الفعل الضار رغم تعددهم، وإمكان تحديد نصيب كل منهم في إحداثه، ففي هذه الحالة يسأل كل منهم عن الضرر الذي أحدثه بخطئه ولا تضامن بينهم.

*** الحالة الثانية:** حالة وقوع الفعل الضار من أشخاص متعددين، دون أن يكون في الإمكان تعيين من أحدث الضرر حقيقة من بينهم، أو تحديد نسبة مساهمة كل منهم في إحداثه، في هذه الحالة يجب إقرار التضامن بينهم جميعا²، وحتى يتحقق التضامن بين المسؤولين يجب توفر الشروط التالية:

- أن يكون كل واحد من المسؤولين قد ارتكب خطأ يحمله المسؤولية، واستطاع المضرور أن يثبت خطأ كل منهم، فالخطأ الذي يعجز عن إثباته، يعتبر مرتكبه غير مسؤول عن التعويض وليس متضامنا.

- أن يكون الضرر قد حدث بفعل كل منهم، أي أن تكون هناك علاقة سببية بين خطأ كل منهم وبين الضرر الذي حدث، فإذا ثبت أن خطأ أحدهم هو وحده السبب في إحداث الضرر فيكون هو المسؤول، وبصدد هذا الشرط نذكر حالة حدوث ضرر بفعل جماعة، ولم يعرف منهم من كان سببا في حدوثه، فهنا تقوم مسؤوليتهم جميعا.

- أن يكون المسؤولون المتعددون قد اشتركوا في إحداث ضرر واحد، فالضرر مشترك بينهم، فلو ثبت أن فعل أحدهم قد أحدث ضررا متميز عن الضرر الذي أحدثه فعل غيره، فلا تضامن بين الفاعلين لأن العبرة بوحدة الضرر.

¹ العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 209.

² سمير الأودن، مرجع سابق، ص 340.

وبتوافر هذه الشروط الثلاثة تقوم المسؤولية التضامنية¹.

ويستتبع هنا البحث عن صفة الشخص الذي شارك بنشاطه في تحقق الضرر، فإن تدخل العامل في تحقيق إصابة العمل، فلا يؤثر كقاعدة عامة على الحق في التعويض الممنوح له من الضمان الاجتماعي، بينما يكون الأمر على خلاف ذلك في القواعد العامة للمسؤولية المدنية، فاشتراك العامل في تحقق الضرر الذي أصابه قد لا يرتب له حقا في التعويض في مواجهة الغير²، أو صاحب العمل هذا في حال ما إذا كان خطؤه مستغرقا للخطأ الآخر.

أو قد يؤدي إلى التزام الآخر جزئيا بتعويض الضرر، وذلك متى انعقدت مسؤولية كل من العامل وشريكه في الخطأ، على أساس مشترك، وكان بالإمكان تحديد نصيب كل منهم في إحداث الضرر.

يلتزم المشترك في الخطأ مع العامل، في حدود حصته في المسؤولية المشتركة أما إذا كان رب العمل شريكا في الخطأ فيستفيد من وصف الخطأ بالعمد أو غير المغتفر ليتحمل المسؤولية، والمساهمة في دفع التعويض، على عكس ذلك إذا كان تابعه شريكا في الخطأ فهنا يكون ملزما بدفع التعويض بتحديد نصيبه في حال إمكانية ذلك أو بتعين محدث الضرر من بين المشاركين في الخطأ، فهنا تقام المسؤولية على أساس مشترك، وبصفة تضامنية.

كما أنه يحق أيضا لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع³ على صاحب العمل أو الغير أو ترجع عليهما معا على وجه التضامن⁴، من أجل استيفاء المبالغ التي دفعتها للعامل⁵. لأن نشوء التزامها قبل الغير كان بسبب الخطأ المرتكب.

¹ علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، مرجع سابق، ص ص 199-201.

² سمير الأودن، مرجع سابق، ص 341.

³ المادة 75 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

⁴ المادة 74 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

⁵ أنور طلبية، دعوى التعويض، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005، ص 353.

الفرع الثاني: الضرر و العلاقة السببية.

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

أولاً: الضرر.

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

1- تعريف الضرر.

يقصد بالضرر الأذى الذي يصيب الإنسان، في جسمه أو ماله أو شرفه أو عواطفه، وقد يكون الضرر ثابتاً كما يمكن أن يكون متغيراً.

ويكون الضرر ثابتاً في آثاره ونتائجه، فلا يكون عرضة للتغير، لا في قيمته ولا في مقداره، ومعالمه واضحة يسهل على القاضي تحديد مقدار التعويض المقابل له كما لو أدى الفعل الضار إلى موت المتضرر حالاً أو بتر يده أو ساقه.

وقد يكون الضرر متغيراً، لا يحتفظ بذاتيته وقيّمته، ويكون عرضة للزيادة أو النقصان بعد وقوعه. والضرر المتغير يأخذ إحدى صورتين:

الأولى: أن يطرأ التغير على الضرر ذاته، بما يؤثر على العناصر المكونة له فيختلف مقداره سواءً بالزيادة أو النقصان عما كان عليه وقت وقوعه، أي تغير ذاتي للضرر، ويوصف بأنه تغير في مقدار الضرر¹، سواء كان الضرر مادياً أو معنوياً. ويحدث التغير دون أن يتأثر بعامل خارجي أو ظرف ما من الظروف الملائمة².

فالإصابة الجسدية مثلاً، إذا ما سببت للمصاب درجة عجز معينة، قد تزداد نسبته بعد فترة، ما يبرر للمتضرر المطالبة بالتعويض مرة أخرى عن الزيادة

¹ حسن الذنون، المبسوط في شرح القانون المدني، الضرر، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 2006، ص 314.

² عزيز كاظم جبر، الضرر المرتد وتعويضه في المسؤولية التقصيرية، مكتب دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 1998، ص 187.

الحاصلة، أو أن حالة المضرور قد ازدادت سوءاً، كما لو أصيب العامل في إحدى عينيه ثم تطورت الإصابة بعد الحكم إذ أدت إلى فقد بصره، ولكن ينبغي في هذا الفرض أن لا ينسب للعامل المصاب أي إهمال أو تقصير في العناية والعلاج.

الثانية: ألا يتغير الضرر ذاته، فيظل من حيث عناصره المكونة له كما كان حين وقوعه دون أن يتفاقم أو يتناقص، لكن التغير يطرأ على قيمته معبراً عنها بالنقود فتختلف قيمته النقدية انخفاضاً أو ارتفاعاً عما كانت عليه وقت وقوعه بسبب تغير القوة الشرائية للنقود¹.

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

تتخذ الحالة الصحية للمضرور، دوراً هاماً في حدوث التغير في الضرر خاصة في حالة الأضرار الجسدية، وهي ما تعرف بمسألة الاستعداد الشخصي للمتضرر، أي حالة المضرور السابقة على الحادث والتي تساهم في تفاقم النتائج التي تخلفها الإصابة، مثلاً الإصابة ببعض الأمراض، فتكون النتائج التي تترتب على الإصابة ليست كما لو كان الشخص المضرور سليماً، إذ يحتمل أن تتفاقم الأضرار وتصل إلى درجة كبيرة من الخطورة².

وتتبعي الإشارة في هذا الصدد إلى أن حالة المضرور الصحية وأن كانت سبباً في تفاقم الضرر، يجب أن لا تؤدي إلى حرمان المضرور من التعويض، هذا ما قضت به محكمة النقض الفرنسية بدوائرها المختلفة حين قررت منح تعويض للمضرور دون النظر إلى حالته الصحية قبل الحادث ومدى استعداده الشخصي³.

¹ سعدون العامري، تعويض الضرر في المسؤولية التقصيرية، مركز البحوث القانونية، بغداد 1981، ص 207.

² سعدون العامري، مرجع نفسه، ص 177.

³ نقض مدني فرنسي 13 تشرين الثاني 1917، مأخوذ عن سعدون العامري، مرجع نفسه، ص 178.

2- أنواع الضرر.

الضرر نوعان، ضرر مادي، وضرر معنوي وهو الأذى الذي يلحق بغير ماديات الإنسان، وكلاهما قابل للتعويض وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية المدنية¹. لكن حين يتعلق الأمر بالمسؤولية في نطاق حوادث العمل والأمراض المهنية، فإننا نستشف بعض الخصوصية.

أ- الضرر المادي.

الضرر المادي ينصرف إلى معنى الضرر محسوس، أي له مظهر خارجي قد يصيب المضرور في ماله أو جسمه.

الضرر المالي هو أذى يصيب الذمة المالية للمضرور، إذ يؤدي إلى إنقاص العناصر الموجبة فيها، كما لو أتلّف شخص مال آخر، كحرق منزل أو هدمه، أو سرقة أمواله أو إتلاف سيارته بحادثة من حوادث المرور² فالضرر يوصف بأنه مالي متى ما أصاب حقاً مالياً للمتضرر.

أما الضرر الجسدي فلم يحظ في الماضي بنفس الأهمية التي يحظى بها في الوقت الحاضر، ولعل ذلك يعود لأسباب عديدة يمكن إجمالها بما يأتي:

1- ندرة الحوادث التي تؤدي إلى المسؤولية المدنية، فبساطة الحياة وبدائية الوسائل المستخدمة في شؤونها، كان له أثر في ذلك، كما أن الصناعات الكبيرة لم تنشأ بعد بل كانت الصناعات الصغيرة هي السائدة، فكان الإنسان يشعر بالطمأنينة على حياته وسلامة جسده في كل مجال من مجالات حياته.

2- إيمان الناس بفكرة القضاء والقدر وخضوعهم لها، وكان نتيجة ذلك أن ساد الاعتقاد بأن الإصابة الجسدية قدر من الله الذي لا مردّ لقضائه.

3- المبالغة في احترام جسم الإنسان وعدم الرغبة في معاملته معاملة الأشياء تطبيقاً للمثل الروماني المشهور ((إن الإنسان الحر لا يمكن أن يثمن بالنقود)) ونتيجة

¹ عبد القادر الفار، مصادر الالتزام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 188.

² سعدون العامري، مرجع سابق، ص 55.

لأسباب أعلاه ظهرت نتيجة غريبة هي أن حماية الذمة المالية للإنسان أولى من حماية الإنسان نفسه¹.

لم تستمر هذه الفكرة طويلاً، فالتطور الهائل في استعمال الآلات والماكينات، أدى إلى زيادة كبيرة في عدد الإصابات الجسدية، مما أعطى للضرر الجسدي وتعويضه أهمية خاصة، بأنه ضررٌ يمثل أساساً بمبدأ التكامل الجسدي بأي شكل من الأشكال سواء ما يخص الكيان المادي أو الناحية المعنوية أو الصحية.

ومما أضفى على الضرر الجسدي أهمية خاصة في حقل المسؤولية المدنية وتزايد الاهتمام به، لكي تكون الحماية المدنية للإنسان مواكبة للحماية الجنائية². الضرر الجسدي هو أذى يمس بحق ثابت للشخص، وهو الحق في التكامل الجسدي سواء أدى إلى وفاة المصاب أم لم يؤدي إلى ذلك.

الضرر المالي إن كان قابلاً للتعويض وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية المدنية إلا أنه لا يمكن تعويضه وفقاً لقواعد الضمان الاجتماعي، الذي اشترط صراحة أن تكون الإصابة جسدية، وماداماً للتعويض الصبغة التكميلية فلا يجوز المطالبة بتعويض الضرر المالي.

ب - الضرر المعنوي:

تكاد تكون أغلب التعاريف التي طرحت في معنى الضرر المعنوي تلتقي في نقطة واحدة، هي أنه ضرر يصيب الجانب غير المالي للمتضرر، أي الجانب المعنوي للشخص، وقد يفوق تأثيره السلبي على المتضرر تأثير الضرر المادي.

ويعرف الضرر المعنوي بأنه: أذى يمس العاطفة والشعور والأحاسيس. وعرفه آخرون بأنه كل ما يحصل بالتحقير وبما يمس العقيدة، وقد عرفه واضعو مشروع القانون الفرنسي الإيطالي للالتزامات والعقود في المذكرة الإيضاحية لهذا المشروع بأنه: ((الضرر الذي لا يمس الذمة المالية وإنما يسبب فقط ألماً معنوياً للمتضرر))³.

¹ سعدون العامري، مرجع نفسه، ص 100.

² سعدون العامري، مرجع سابق، ص 100.

³ سعدون العامري، مرجع نفسه، ص 69.

وقد ذهب في هذا الصدد العلامة "السنهوري" إلى أن الضرر المعنوي يمكن إرجاعه إلى حالات عديدة، فهو قد يصيب الجسم كالآلام الناجمة عن إصابة الجسم بالجروح والتشويه الذي يتركه الفعل الضار في جسم المضرور، أو يصيب الشرف والاعتبار كالقذف، والسب، وهتك العرض، وإيذاء السمعة، والاعتداء على الكرامة أو ضرر يصيب العاطفة والشعور¹.

من كل ما تقدم نجد أن الضرر المعنوي هو تعدّد على الغير في حرّيته أو شرفه أو سمعته أو مركزه الاجتماعي.

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

ويجب هنا الإشارة إلى أن الضرر المعنوي في حوادث المرور، يؤخذ به قانونا ويعوض عنه، لكن ماذا لو كيف حادث مرور بحادث عمل (حادث طريق)، فهنا هل يعوض على أساس القواعد المنظمة لحوادث المرور، أم يرفض التعويض عنه طبقا لحوادث العمل؟

ركز المشرع الجزائري على مبدأ تكيف حادث المرور الذي له صبغة شغليه الحادث المزدوج بأنه حادث عمل²، وبالتالي يرفض التعويض عنه.

رفض المشرع لتعويض الضرر المعنوي، يشوبه الكثير من النقد كونه يخالف القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني، والأولى بالتشريع الخاص أن يوضح أو يتم، وليس أن ينفي حقا أساسيا أقره القانون العام.

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

¹ أحمد عبد الرزاق السنهوري، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، منشأة المعارف الإسكندرية، 2004، ص 723.

² مبروك محمدي، مرجع سابق، ص 102.

صلة بنشاط العامل وتعويضه، يجب أن يكون بالتالي على أساس مقدرته البدنية دون البحث عن ألامه، أو ما قد يلحق ذوي الحقوق إذا كان الحادث قاتلاً¹.

3- شروط الضرر الموجب للتعويض.

إن الضرر كركن جوهري من أركان المسؤولية المدنية، لا يكفي مجرد وجوده كي يستطيع المتضرر المطالبة بالتعويض عنه، فلا بد من توفر بعض العناصر الضرورية فيه، هذه العناصر أختلف في تسميتها، هناك من اعتبرها شروطاً للضرر وهناك من اعتبرها صفات للضرر². وهذه الشروط عامة لكل ضرر حاصل، سواء كان ثابتاً أم متغيراً.

أ- ضرر يمس بمصلحة مشروعة :

يشترط في الضرر أن يمس بمصلحة مشروعة، حتى يتمكن المضرور من المطالبة بالتعويض، وأن يكون قد تعرض شخصياً للضرر، فليس له أن يطالب بتعويض ضرر أصاب غيره، إلا إذا كان خلفاً للمصاب.

يجب أن يمس الضرر بحق مالي، من حقوق العينية أو الحقوق الشخصية فالاعتداء على حق الشخص في السلامة، هو إخلال يسبب ضرر للمعتدى عليه وعليه فإن أي ضرر يمس جسم العامل، ويفقده أحد أعضائه، يكون قد أوقع ضرراً بحقه في السلامة، يخوله الحق في المطالبة بالتعويض.

كذلك إذا أدى الضرر إلى وفاة العامل وكان المعيل الوحيد لعائلته، فالضرر مس العائلة بحرمانهم من معيلهم، وهو إخلال المصلحة مشروعة يخولهم حق المطالبة بالتعويض³.

أما إذا كانت المصلحة غير مشروعة فلا تعويض عنها، فالخليلة التي تفقد خليلها نتيجة حادث معين لا تستطيع أن تطالب بالتعويض عن الضرر الذي أصابها فالعلاقات غير الشرعية لا تتمتع بذات الحماية للعلاقات الشرعية كالزواج القانوني⁴.

¹ المرجع نفسه، ص 111.

² سعدون العامري، مرجع سابق، ص 13.

³ محمود جلال حمزة، مرجع سابق، ص ص 104 - 106.

⁴ أحمد عبد الرزاق السنهوري، مرجع سابق، ص 718.

ب- أن يكون الضرر محققا.

ترفع دعوى التعويض إذا وقع الضرر فعلا، وإذا لم يتحقق وقوعه، فيكفي أن يكون مما سيقع حتما، وهو ما يسمى بالضرر المستقبل¹.

الضرر المستقبل هو ضرر قامت أسبابه، لكن تراخت نتائجه كلها أو بعضها إلى المستقبل، فيكون محققا ويصلح أساسا للمطالبة بالتعويض، كلما كان نتيجة لازمة لضرر وقع فعلا، فإذا تعرض عامل للضرب وسبب له عاهة مستديمة، فإن الضرر الناشئ عن هذا الضرب قد يقع بعضه في الحال عقب الحادثة مباشرة والبعض الآخر يقع مستقبلا، ويستمر ما بقي العامل المصاب حيا، وكلا الضررين محقق ويصلح أن يكون أساسا للتعويض². كالحروق الحادثة من الأشعة التي تبدو أول الأمر هينة ثم تتمخض عن ضرر جسيم في المستقبل يتخذ صورة تشويه جسم المصاب، أو إصابة العامل إصابة تقعه عن العمل، فهي محققة غير أن آثارها تظهر في الخسارة التي تلحق بالعامل جراء عجزه عن الكسب مستقبلا، وهو ضرر محقق بإمكان القاضي تقدير التعويض عنه، أما إذا كان غير ممكن لعدم التأكد من مقداره، فبوسع القاضي الحكم بالتعويض عن الضرر الحالي، مع الاحتفاظ للمضروب بحقه في المطالبة به خلال مدة معينة³.

يتميز الضرر المستقبل عن الضرر الاحتمالي، أن الأول محقق الوقوع والتعويض عنه على أساس سليم، وللقاضي أن يحكم بتعويض يقدره طبقا لما يتوفر لديه من عناصر، أما إذا لم يستطع تقديره حين حدوثه، فيمكنه الحكم بتعويض مؤقت مع الاحتفاظ للمضروب بحقه في استكمال التعويض.

أما الضرر الاحتمالي فهو غير مؤكد الوقوع، والمطالبة به لا تقوم على أي أساس، فهو غير كاف لقيام المسؤولية⁴. على عكس تفويت الفرصة فهي ضرر قابل

¹ حسن علي الذنون، مرجع سابق، ص 206 وما يليها.

² محمد أحمد عابدين، التعويض بين الضرر المادي والأدبي والموروث، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص

74.

³ أحمد عبد الرزاق السنهوري، مرجع سابق، ص 730.

⁴ محمود جلال حمزة، مرجع سابق، ص 101.

للتعويض وفقا للقواعد العامة، إن كان تفويتها أمرا محققا فيجب التعويض عن الضرر الذي نتج عن تفويتها ، إذ يمكن للعامل الذي أصيب بحادث، أن يعتد في طلب التعويض بما فاتته من فرص للترقية إلى درجة أعلى في عمله بسبب الإصابة.

والقاضي في تقديره للتعويض يستند ويعتد بتفويت الفرصة، لا على أساس نتيجة هذه الفرصة، لأن هذه الأخيرة أمر احتمالي غير محقق، وبالرجوع إلى نفس المثال السابق فإن القاضي يأخذ بعين الاعتبار تفويت فرصة العامل في الترقية وهي عنصر من عناصر الضرر الواجب الأخذ به، أما عن إمكانية تحقق الترقية من عدمها فهي أمر احتمالي غير محقق الوقوع¹ لا يجوز التعويض عنها.

وبالرجوع دائما للطابع الخاص لأحكام حوادث العمل، نجد المشرع قد أشار صراحة إلى التعويض عن الضرر الجسدي فقط، ولأن التعويض في هذا الإطار له طابع تكميلي متصل وجودا وعدما بالتعويض الرئيسي، فلا تعويض عن تفويت الفرصة مع إمكانية المطالبة بتعويضها في دعوى مستقلة.

ثانيا: العلاقة السببية.

كي تصح المطالبة بالتعويض عن الأضرار الناتجة عن الفعل الخاطئ، يجب أن تقوم صلة السببية بينهما، بحيث يكون الضرر نتيجة طبيعة أو متفرعة عن هذا الفعل فإذا تداخلت أسباب أخرى فساهمت في إحداث الضرر، ينظر عندئذ في كل حالة على حدة، لتحديد الرابطة السببية الضرورية لقيام موجب التعويض فالشخص يسأل فقط عن نتائج أعماله، وعلى كل من تسبب أو ساهم في إحداث الضرر أن يتحمل مسؤولية التعويض عنه، بالقدر الذي يحدده القاضي في كل قضية، تبعا للمعطيات المتوافرة فيها وتطبيق عند تعدد الأسباب القاعدة القانونية المعتمدة في تحديد السببية².

وبرزت في الفقه المدني، نظريتان مختلفتان الأولى عرفت بنظرية تعادل الأسباب، والثانية نظرية السبب الملائم، و قد تفرعت عنها نظرية السبب المباشر ثم نظرية السبب المنتج³.

¹ حسن علي الذنون ، مرجع سابق ، ص 210 وما يليها.

² مصطفى العوجي، مرجع سابق، ص 223.

³ مرجع نفسه ، ص 286.

1- نظرية تعادل الأسباب:

تقضي نظرية تعادل الأسباب، بالاعتداد بكل سبب اشتراك في إحداث الضرر ولو كان سببا بعيدا، لأن جميع الأسباب التي تدخلت في وقوع الضرر تعتبر أسبابا متكافئة أو متساوية.

ولما كان الخطأ أحد هذه الأسباب المتكافئة، والضرر لم يكن ليحدث لولا وقوعه فإنه يعتبر وحده سببا له، من ثم تقوم علاقة السببية بينه وبين الضرر¹.

2- نظرية السبب الملائم:

ينظر وفقا لهذه النظرية إلى النتيجة من منظار السبب الذي أحدثها مباشرة وكان من شأنه عادة أن يحدثها وفقا للمجرى الطبيعي والعادي للأمر، فيسأل من تسبب بها دون سواها من النتائج التي حصلت بسبب عوامل أخرى تضافرت في حدوثها².

المطلب الثاني: أثار المسؤولية المدنية.

بعد توافر أركان المسؤولية من خطأ وضرر، كذا وجود علاقة سببية بينهما وبغض النظر عن الشخص الذي تدخل في إحداث الضرر، فإن الالتزام الناشئ عن المسؤولية التقصيرية هو جبر الضرر، من خلال دفع التعويض الذي يتناسب مع حجم الضرر الذي أصاب المضرور.

التزام المضرور بدفع التعويض يكون بإتباع إحدى الطريقتين، طريقة ودية وطريقة قضائية، الطريقة الودية تتم باتفاق وتراض بين العامل ومسبب الضرر بحضور هيئة الضمان الاجتماعي، تتميز هذه الطريقة بالبساطة إذ لا تثير أي إشكال بالإضافة إلى ربح الوقت والتقليل من المصاريف، أما في حال عدم التمكن من الوصول إلى اتفاق، فيتم اللجوء إلى الطريقة القضائية، من طرف العامل المضرور أو ذوي الحقوق من جهة، زمن جهة أخرى هو حق أيضا لهيئة الضمان الاجتماعي للمطالبة بالمبالغ التي سبق وأن دفعتها، والوسيلة التي تكفل لهم الحصول على

¹ العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 175.

² مصطفى العوجي، مرجع سابق، ص 288.

التعويض هي الدعوى ولتكون الدعوى مقبولة يلتزم رافعها بإتباع إجراءات المطالبة القضائية للتعويض (فرع الأول).

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

الفرع الأول: دعوى المطالبة بالتعويض.

دعوى المسؤولية يرفعها العامل المضرور أو ذوو حقوقه ضد مرتكب الخطأ سواء كان صاحب العمل أو تابعيه أو الغير. ويكون سببها الفعل الضار المطلوب تعويضه، أو الواقعة التي تولد عنها الحق في التعويض، أما موضوع الدعوى فهو المطالبة بالتعويض التكميلي، ولأن التعويض الذي أخذه من هيئة الضمان الاجتماعي لم يكن كافياً لجبره.

إن كان طرفا الدعوى هما المدعي بصفته مضرورا، والمدعى عليه بصفته مسبب الضرر ومسؤولا عن التعويض، إلا أن هناك أشخاصا يأخذون هذا الوصف دون أن يكون من وقع عليهم الضرر شخصيا، كما يأخذ وصف المدعى عليه أطرافا أو أشخاصا لم يتسببوا في وقعه.

ولضمان قبول الدعوى يلتزم المدعي برفعها أمام القضاء المختص، إن كان الاختصاص في دعوى التعويض واضحا، كونه يرجع إلى القضاء المدني، إلا أن ذلك لا يمنع من وجود جهات أخرى خولها القانون البت في الدعوى، بالنظر إلى الفعل في حد ذاته أو إلى الأطراف.

وبعد أن ترفع الدعوى، وقبل الفصل في التعويض يسعى المسؤول إلى محاولة نفي وإبعاد المسؤولية عن نفسه، ليتخلص بذلك من دفع التعويض.

أولاً: أطراف دعوى المسؤولية.

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

1- المدعي:

المدعي في دعوى التعويض هو المضرور، أي العامل الذي تعرض لخطر مهني سواء كان حادث عمل أو مرضا مهنيا، يرفعها بنفسه إن كان أهلا للتقاضي أو بواسطة نائبه القانوني كالولي أو الوصي أو القيم إذا لم يكن أهلا للتقاضي.

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

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

2- المدعى عليه:

المدعى عليه في دعوى التعويض هو المسؤول عن الخطأ الذي نجم عنه الضرر ثابتا أو مفترضا، وسواء كان مسؤولا عن فعله الشخصي، أو فعل تابعه إذا كان أهلا للتقاضي، أما إذا كان ناقص الأهلية فتوجه الدعوى إلى نائبه، سواء كان واليا أو وصيا أو قيما.

وإذا توفي المسؤول فهنا لا يضيع حق العامل في المطالبة بالتعويض، بل ترفع الدعوى على ورثته، وتكون التركة هي المسؤولة بعد وفاة المسؤول.

إذا كان الخطأ مشتركا بين رب العمل أو أحد تابعيه من جهة، وبين الغير من جهة أخرى، فهنا نكون أمام تعدد المسؤولين، وبالتالي تعدد المدعى عليهم، إذ يكون كل

¹ علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية ...، مرجع سابق، 242.

منهم مسؤولاً عن دفع التعويض كله، ثم يرجع على الباقي، إذا كانت المسؤولية تضامنية، كما يمكن أن يحدد القاضي نصيب كل منهم.

يمكن أن يكون المدعى عليه شخصاً طبيعياً، كما يمكن أن يكون معنوياً ويتحمل المسؤولية المدنية إذ ارتكب أحد أعضائه عملاً سبب ضرراً للغير، فيلتزم بتعويض العامل المصاب أو ذوي حقوقه من بعده، وله حق الرجوع على ممثليه بكل ما قام بدفعه للمضرور¹.

3- هيئة الضمان الاجتماعي طرف متدخل أو مدخل في الخصام.

قد تتدخل هيئة الضمان الاجتماعي في الدعوى، إذ لها حق المطالبة باسترداد المبالغ التي دفعتها على سبيل التعويض الاجتماعي، سواء كان حادث العمل وفقاً للمفهوم الضيق أو الواسع²، أي كان مسبب الضرر، الغير أو رب العمل أو تابعوه. * الغير هو كل شخص أجنبي عن العلاقة التي تربط رب العمل بالمضرور فإذا كانت الإصابة أو الضرر نتيجة فعل الغير، فيلزم بالتعويض التكميلي للمضرور وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية، وهو ملزم أيضاً بتعويض هيئة الضمان الاجتماعي عما دفعته من تعويضات.

تقدم التعويضات وفقاً للقواعد العامة، على أساس الإثراء بلا سبب، دون الحاجة إلى الاستناد إلى نص خاص وذلك لتوافر شروطها، فالمسئول قد أثري بمبلغ التعويض الذي كان ملزماً بدفعه، في حين افتقرت هيئة الضمان الاجتماعي لذات السبب³. وإذا كانت المسؤولية مشتركة مع أشخاص آخرين كالمضرور مثلاً، فلا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على الغير إلا في حدود حصته فقط .

* ويحق أيضاً لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على رب العمل إذا وصف خطأه بالعمد أو غير المعذور، فالتأمين لا يشملهما فهي ملزمة قانوناً في علاقاتها مع رب

¹ العربي بلحاج، مرجع سابق، ص ص 223-225.

² قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 239815، مؤرخ في 10-01-2001، " حين يكون الحادث حادث عمل وحادث مرور في أن واحد، فإنه يحق لهيئة الضمان الاجتماعي استرجاع المبالغ التي خصصتها للضحية ويرجع على متسبب الحادث "، م ق، عدد 01، 1003، ص 171 و 172.

³ عز الدين الدناصوري وعبد الحميد الشواربي، المسؤولية المدنية في ضوء الفقه والقضاء، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة، 1996، ص 1068.

العمل وفقاً للعقد الذي بينهما، لذلك كان هذا الأخير مسؤولاً بالمبالغ التي دفعتها الهيئة¹ وإذا كانت مسؤولية الغير مشتركة مع رب العمل فإن توزيع المسؤولية بين رب العمل والغير يكون بمثابة توزيعها بين الغير وهيئة الضمان الاجتماعي، ولا يجوز للهيئة مطالبة الغير إلا إذا تجاوزت التعويضات المؤسسة بموجب قانون حوادث العمل والأمراض المهنية التعويضات الملقاة على ذمة صاحب العمل.

كما يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على رب العمل بدعوى الحلول محل المضرور إذا كان سبب الضرر خطأ متعمداً أو غير مغتفر من رب العمل² فلا تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتعويض ضرر لم تغطه اشتراكات رب العمل ويكون من واجب الهيئة نظراً لوظيفتها الاجتماعية أداء التعويض للمضرور أو ذوي الحقوق ولها في هذه الحالة الرجوع على رب العمل بدعوى الحلول.

ثانياً: الجهة القضائية المختصة بنظر الدعوى.

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

1- اختصاص المحاكم المدنية:

الجهة القضائية المختصة بنظر دعوى التعويض هي المحاكم المدنية، بوصفها ذات الولاية العامة بكل دعاوى التعويض، وكونه التزاماً يدخل ضمن الالتزامات أو الحقوق المالية التي ينظمها القانون المدني.

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

¹ بن محمد عبد الله، مرجع سابق، ص 28.

² المادة 71 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

2- اختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية.

يعود الاختصاص بالنظر في دعوى التعويض إلى المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية، كون أن أحد طرفيها على الأقل له صفة العامل، والخطر أيضا له الصفة المهنية.

إن السمة والطابع المميزين للمنازعات الاجتماعية، وما تستوجبه من مرونة وسرعة للبت والفصل فيها ، وحتى لا يتضرر الأطراف من تماطل الإجراءات القضائية، كل ذلك فرض تشكيلا خاصا بالمحاكم الفاصلة في المواد الاجتماعية لتكون منسجمة مع خصوصيات النزاع، يتم تشكيل محاكم العمل بأسلوبين:

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

- الأسلوب الثاني يتمثل في أسلوب التشكيل المختلط أي أنه بالإضافة إلى القضاة المعيّنين يوجد ممثلون للعمال و ممثلون لأصحاب العمل بنسب متساوية وهو الأسلوب الذي أخذ به المشرع الجزائري¹.

وعليه فتتعدّد جلسة المحكمة المختصة، برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين، أما في حالة غياب الماعدين أو تعذر حضور أحدهم أو جميعهم. أو في الحالة التي يكون فيها أحد الماعدين (من جهة العمال أو أصحاب العمل) طرفا في النزاع، أو له مصلحة شخصية، فيتم تعويضهم بماعدين احتيابيين إذا أمكن حضورهم²، فيعوضون بقاض أو قاضيين بحسب الحالة، ويعينون من طرف رئيس المحكمة³.

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

¹ حرشاي صبرينة، مرجع سابق، ص 65.

² قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 32775 مؤرخ في 13-05-1985، "متى كان مقرر أن المحكمة الاجتماعية تكون برئاسة قاضي ومساعدان وعدم حضورهم لا يرتب البطلان"، م ق، عدد 3، 1989، ص ص 136-138.

³ رشيد واضح، مرجع سابق، ص 54.

يكون صوت المساعدين تداولياً، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح الكفة صوت رئيس المحكمة، كما أن عدم استشارة الحكم للطرف الذي يمثله المساعدون يؤدي إلى بطلانه، ناهيك عن الحالات التي يذكر فيها ممثل طرف دون ممثل طرف آخر¹.

أما إذا تعلق الأمر بتشكيكة المجلس القضائي، فنجد أن المشرع قد ركز على مبدأ هام هو احترام التشكيكة كونها من النظام العام وتعرض القرار للنقض².

3- اختصاص القاضي الجنائي:

يختص القاضي الجنائي بالنظر في دعوى التعويض التكميلي، حين يشكل الفعل الضار جريمة جنائية، تستلزم تحريك الدعوى العمومية، إلى جانب الدعوى المدنية. ويكون للمدعي حرية الاختيار، بين المطالبة بالتعويض أمام القضاء المدني أو الجنائي، واختصاص القاضي الجزائي في هذه الحالة استثنائي، إذ بمجرد انعدام الخطأ الجزائي ينتفي اختصاص القضاء الجنائي ويصبح غير مؤهل للفصل في الدعوى³.

ومن هنا يتضح أن القضاء يتشدد حين يمنح الاختصاص الاستثنائي للمحاكم الجزائية، إذ يستلزم وجود رابطة سببية المباشرة بين الجريمة والضرر.

هذا في حال اختيار المضرور رفع دعواه أمام القاضي الجزائي، أما إذا فضل رفع الدعويين مستقلتين، فهنا يجب على القاضي المدني وقف الفصل في الدعوى المدنية حتى يفصل القاضي الجزائي في الدعوى العمومية، بل أكثر من ذلك يتقيد به ومثاله إذا أثبت القاضي الجزائي ركن الخطأ أو أثبت وجود الاعتداء، فليس للقاضي المدني أن يقضي بعكس ذلك، الأمر ذاته إذا وصف القاضي الجزائي الخطأ بأنه متعمد، فلا يمكن القضاء بغير ذلك للقاضي المدني، مع مراعاة القيد التالين:

* لا يتقيد بالتكيف القانوني للوقائع.

¹ عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 48.

² قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 131785 مؤرخ في 24/ 09/ 1996، " قضت فيه المحكمة العليا القبول بطعن القرار شكلاً لصدوره عن أربعة قضاة في غياب قانون ينص على التشكيكة، يعتبر مخالفة لنص المادة 144 ق إ م ولما كانت القواعد المتعلقة بتشكيل المجلس القضائي من النظام العام، فعدم احترامها يتعين نقض القرار"، م ق، عدد 1 1999 ص 148 و 149.

³ العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 232.

* لا يرتبط القاضي المدني بالوقائع التي أثبتها القاضي الجزائي، إلا ما كان إثباته ضروريا لقيام الحكم الجنائي¹.

أما إذا رفعت الدعوى المدنية أمام القضاء المدني، ولم ترفع أمام القضاء الجنائي فيكون للقاضي المدني إصدار حكمه دون أن يتقيد بما يمكن أن يكون حكم المحكمة الجزائية لو رفعت الدعوى أمامها².

ويلتزم المدعي برفع الدعوى ضمن الآجال المحددة لها، وقبل سقوطها بالتقادم المحدد في دعوى التعويض بانقضاء خمس عشرة سنة (15)، من يوم وقوع العمل غير المشروع أو الفعل الضار، أما إذا كان الفعل الضار يشكل جريمة جنائية ونشأت عنه دعوى تعويض مدنية ودعوى عمومية، فإن كان التقادم المدني يوصف بالطويل فإن التقادم في المسائل الجنائية قصير، حدده المشرع بعشر (10) سنوات حين يكيف الفعل على أنه جنائية، وحدده بثلاث (3) سنوات في الجنحة، وبسنتين (02) في المخالفات³.

فالتقادم في التشريع الجزائري يخضع لنظامين مستقلين حين يتعلق الأمر بالدعوى المدنية والجزائية، غير أن قانون الإجراءات الجزائية الفرنسي أخذ بمبدأ وحدة التقادم بين الدعوى المدنية الناشئة عن الجريمة والدعوى العمومية.

وذلك بالنص على أن الدعوى المدنية الناشئة عن جريمة تتقادم بتقادم الدعوى العمومية حتى أمام المحاكم المدنية، وهذه الوحدة في التقادم بين الدعويين في التشريع الفرنسي من الأحكام المنتقدة، فمدة التقادم في الدعوى المدنية الناشئة عن الجريمة هي أقل من التقادم في أي دعوى أخرى ناشئة عن خطأ مدني وبالتالي فقد يعامل المجرم من حيث الوفاء بالتعويض، أفضل مما يعامل به المدين بالتزام مدني⁴.

¹ قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 56959 مؤرخ في 19-10-1988، " لا يرتبط القاضي المدني بالحكم الجنائي إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم "، م ق، عدد 3، 1991، ص 32 و 33.

² محمود جلال حمزة، مرجع سابق، ص 150.

³ باستثناء بعض الجرائم التي لا تتقادم مثل جرائم الإرهاب.

⁴ العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 238.

ثالثاً: دور أطراف الدعوى في إثبات أو نفي المسؤولية.

للأطراف دور في الدعوى، إذ يسعى المدعي لإثبات مسؤولية المدعى عليه ويسعى هذا الأخير لنفي المسؤولية عنه. والمحكمة غير ملزمة بتوجيه المدعى أو تكليفه بالإثبات وإنما عليه أن يقوم بذلك تلقائياً، إذ يلتزم بإثبات الخطأ الذي ارتكبه صاحب العمل أو أحد تابعيه¹ أو الخطأ الذي ارتكبه الغير، إذا كان الخطأ واجب الإثبات أما إذا كان الخطأ مفترضا لا يكلف المدعي بإثباته، غير أنه يثبت الحالة القانونية التي ترتب على قيامها افتراض الخطأ.

ويثبت الخطأ بكافة وسائل الإثبات، لأنه واقعة مادية، ولما كنا بصدد حوادث العمل فيمكن إثبات الخطأ بمحاضر الجهات الإدارية لا سيما حوادث الطريق، وكذا بمحاضر التحقيق الذي تقوم به هيئات الضمان الاجتماعي².

والضرر كذلك ليس تصرفاً قانونياً، إنما عمل مادي، يجوز للمضرور إثباته بكافة طرق الإثبات ومنها البينة والقرائن، ويثبت مدى الضرر الذي وقع و تبيان عناصره³. واستخلاص الضرر من المسائل التي تدخل في حدود السلطة التقديرية لمحكمة الموضوع، ما دام هذا الاستخلاص ممكناً، ومستمداً من عناصر تؤدي إليه الوقائع⁴.

أما رابطة السببية فهي أيضاً ركن مستقل عن باقي الأركان الأخرى، فمن الواجب إثباتها، ويشترط لقيام علاقة السببية بين الخطأ والضرر أن تكون محققة بين الفعل الضار والضرر، وأن تكون مباشرة، وإثباتها أسهل نوعاً ما عن إثبات باقي الأركان، غير أن المشرع قد أعفى المضرور في بعض الحالات التي يفترض فيها الخطأ من إثبات هذه الأركان⁵.

¹ قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 50879 مؤرخ في 23 / 01 / 1989، >> من المقرر قانوناً أنه لا يمكن رفع أية دعوى عادية من طرف الضحية أو ذوي حقوقها للتعويض التكميلي عن حادث الشغل إلا في حالة ثبوت خطأ صاحب العمل أو أحد تابعيه و من ثم فإن النهي على القرار المطعون فيه بانعدام الأساس القانوني يعد غير مبرر وعدم إثباته يؤدي لرفض الدعوى"، م ق، عدد 2، 1991، ص 119 و 120.

² طحطاح علال، مرجع سابق، ص 110.

³ محمد عابدين، مرجع سابق، ص 158.

- حسن علي الذنون، مرجع سابق، ص 319 .

⁴ معوض عبد التواب، مدونة القانون المدني، ج 1، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1987، ص 326.

⁵ العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 191.

إثبات أركان المسؤولية، يخضع في جزء منه لرقابة المحكمة العليا، فالنسبة للخطأ فيخضع للرقابة في الوقائع المادية فقط ، دون التطرق إلى التكيف، الأمر ذاته بالنسبة للضرر، ويندرج ضمن الوقائع المادية، كإصابة المضرور بجروح...، أما تكيف الضرر بالمحتمل أو المحقق أو المستقبل، فلا تخضع للرقابة كما تخضع العلاقة السببية لرقابة المحكمة العليا، في الجانب المتعلق بتكييف الوقائع من الناحية القانونية، ومدى كفايتها¹.

وعليه يتعين على المدعي سواء كان العامل أو ذوي حقوقه، أن يثبتوا توافر الخطأ والضرر وعلاقة السببية، وأيا كانت درجة جسامه الخطأ فلن يكون هناك حديث عن التعويض ما لم يثبت المدعي أن هذا الضرر كان نتيجة ذلك الخطأ. لا يتوقف الأمر في الدعوى عند إثبات المدعي لمسؤولية المدعى عليه، بل لهذا الأخير حق نفي المسؤولية عن نفسه، بالإستناد إلى نص المادة 127 من القانون المدني على أنه : >> إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ، أو قوة قاهرة أو خطأ صدر من المضرور، أو خطأ من الغير كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر، ما لم يوجد نص قانوني أو اتفاق يخالف ذلك>>. السبب الأجنبي هو: >> حادث ليس من فعل المسؤول المطالب بالتعويض يكون سبب إحداث الضرر.<<²

يعرف أيضا: >> كل فعل أو حادث لا ينسب إلى المدعى عليه يجعل منع وقوع الفعل الضار مستحيلا>>³، وبهذا يكون للسبب الأجنبي ركنان هاما هما " السببية " والمقصود بها هو استحالة تصرف المدعي عليه على خلاف ما قام به على أن تكون استحالة مطلقة تقدر وفقا لمعيار موضوعي مجرد. والركن الثاني " انتقال الاستناد " أي لا بد أن يكون الحادث خارجا عن إرادة المدعى عليه، ولا يمكن بأي حال الاستناد إليه.

¹ معوض عبد التواب، مرجع سابق، ص 325.

- عبد الرزاق السنهوري، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، منشأة المعارف الإسكندرية، 2004، ص 426.

² تعريف محمد كمال مرسي، نقلا عن محمود جلال حمزة، مرجع سابق، ص 126.

³ تعريف سليمان مرقص، نقلا عن محمود جلال حمزة، مرجع نفسه، ص 126.

طبقا للنص المادة 127 من القانون المدني، فإن السبب الأجنبي الذي يترتب عليه انتقاء المسؤولية هو صورة من إحدى الصور الثلاث:

* القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ، هما مصطلحان مختلفان، إلا أن بعض الفقه يجعلهما مترادفين في المعنى¹، وقصد بهما المشرع معنى واحداً، أن يكون الحادث غير متوقع الحصول وغير ممكن تلافيه ولا درء لنتائجه.

في حين هناك من يفرق بين القوة القاهرة والحادث المفاجئ، فالأولى هي التي يستحيل دفعها استحالة نسبية على عكس الثانية، كما قال البعض أن القوة القاهرة هي التي لا يمكن دفعها، بينما الحادث المفاجئ هو الذي لا يمكن توقعه وقد وجه لكل الآراء عدة انتقادات سواء في عنصر التوقع أو الدفع. وبعد أن أخفقت كل هذه المحاولات، بدأ التراجع عن التمييز بين القوة القاهرة والحادث المفاجئ²، و يقدم تعريف واحد لكليهما يجمع فيه عنصر التوقع والدفع.

وعرفهما ود جلال حمزة على أنهما: >> أمر لا ينسب إلى المدين، ليس متوقعا حصوله وغير ممكن دفعه و يكون مصدره خارجيا عن الشيء الضار<<³.

أو هما >> حادث خارجي لا يمكن توقعه و لا يمكن دفعه يؤدي إلى إحداث الضرر<<⁴. ولم يكن الاتفاق فقط على تعريف مشترك لهما، بل صار الاتفاق على الشروط الواجب توافرها في السبب، حتى يكون هناك إعفاء من المسؤولية بالاستناد إلى القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ، على توفر شرط عدم إمكان التوقع وعدم إمكان الدفع.

استحالة التوقع تأخذ الصفة المطلقة لا النسبية، بحيث يستحيل على الشخص أن يتوقع الحادث مهما كانت درجة يقظته، فإذا أمكن توقعه فلا يكون قوة القاهرة حتى ولو استحال دفعه.

¹ محمود جلال حمزة، مرجع سابق، ص 130.

² علي علي سليمان، النظرية العامة ...، مرجع سابق، ص 195 و 196.

³ محمود جلال حمزة، مرجع سابق، ص 129.

⁴ المرجع نفسه، ص 129.

ويقاس عدم إمكان التوقع بمعيار الرجل العادي، لو وجد في نفس الظروف التي وجد فيها المدعى عليه، كما لا يشترط أن يكون الحادث جديداً في نوعه بالنسبة للإنسان، ولكن يشترط أن يكون الحادث بالرغم من سبق وقوعه، إلا أنه لا يستطاع توقع وقت حدوثه حتى من أشد الناس حيطة¹.

أما استحالة الدفع فلا يكفي أن يكون الحادث مما لا يمكن توقعه، بل يجب أن يتوافر فيه شرط آخر هو أن يستحيل على المدعى عليه دفعه، فالمعيار هنا موضوعي مجرد، والظروف الشخصية لا يعتد بها² وعليه:

- إذا كانت القوة القاهرة هي السبب الوحيد في وقوع الضرر، فإن علاقة السببية لا تقوم بين الخطأ والضرر، ولا يتحمل المدعى عليه أي مسؤولية.

- أما إذا اشتركت القوة القاهرة مع خطأ المدعى عليه، فإن هذا الأخير يسأل كلياً عن الضرر، ويلتزم بالتعويض الإضافي الممنوح للعامل، ويعود السبب في ذلك أن القوة القاهرة لا يمكن نسبتها إلى شخص يستطيع أن يشترك مع المدعى عليه في تحمل المسؤولية³.

* أما الصورة الثانية للسبب الأجنبي فهي خطأ المضرور، والمقصود به أن يصدر من المدعى انحراف يؤدي إلى حدوث الضرر، أو أدى إلى استفحاله، مما يترتب عليه انتفاء علاقة السببية بين الخطأ والضرر، ويقع عبء إثبات تسبب خطأ المصاب في إحداث الضرر على عاتق المدعى عليه، حتى ينفي المسؤولية عن نفسه.

ويتم اللجوء إلى إثبات خطأ المضرور غالباً حين نكون بصدد المسؤولية عن الفعل الشخصي (مسؤولية رب العمل عن فعله الشخصي، المسؤولية الشخصية للغير)، وإذا ثبت أن خطأ المضرور هو السبب الوحيد في وقوع الضرر، اعتبر المدعى عليه غير مسؤول عن التعويض، أما إذا اشترك خطأ المضرور مع خطأ المسؤول في إحداث الضرر، إما أن يكون الخطأ مشتركاً وقام كل خطأ منهما مستقلاً عن الآخر، فهنا يعتد بالخطأين معاً في تحديد المسؤولية، وتوزع بينهما بالتساوي، لكن

¹ العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 202.

² محمود جلال حمزة، مرجع سابق، ص 134.

³ العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 204 و 205.

هذا لا يمنع من منح سلطة تقديرية للقاضي في توزيع المسؤولية بحسب جسامه كل خطأ، في حال كون الخطأين متفاوتين في الجسامه¹.

وإما أن يكون الخطآن متفاوتين في الجسامه، مثلاً إن اشترك خطأ العامل مع رب العمل، فيكون خطأ رب العمل أشد، فهذا الأخير لا يمكن مساءلته إلا إذا وصف خطؤه بالعمد أو غبر مغتفر، فالخطأ العمد يستغرق اليسير، كما أن الخطأ الذي يقع من العامل وهو يعلم بالضرر ويتوقعه، مع ذلك رضي به يؤدي أيضاً إلى تخفيف المسؤولية، خاصة وأن هناك حالات يتصف فيها خطأ المصاب بالفادح².

أما عن خطأ المضرور، بإهماله في العلاج أو الحد من تفاقم الضرر، رغم ما قيل عنه كونه صورة من صور السبب الأجنبي، الذي يؤدي وجوده إلى انتفاء المسؤولية، أو التخفيف منها في حالة الخطأ المشترك، والتركيز على خطأ المضرور بصفته ظرفاً ملائماً يساهم في حدوث التغير في الضرر، وخير مثال على ذلك إهمال المتضرر في العلاج أو إخلاله بالواجب المفروض عليه وبمقتضى هذا المعيار يلتزم المضرور، بمنع تفاقم الضرر إذا كان ذلك لا يكلفه إلا بذل جهد معقول، فإذا قصر في ذلك فإن ما زاد من الضرر يعدُّ نتيجة مباشرة لهذا التقصير وإذا كان الضرر يستلزم إتباع علاج خاص، عُدَّ المصاب مقصراً إذا لم يتبع ذلك العلاج³.

ولا بد من الإشارة إلى أن خطأ الضحية، لا يعتد به في تقدير التعويض الاجتماعي الممنوح من هيئة الضمان الاجتماعي، كونه يقع على عاتق الذمة الجماعية ومحدد جزافاً من قبل المشرع، ولا يقوم التزام هيئة الضمان الاجتماعي على أساس الخطأ، على عكس التعويض التكميلي الذي يقع على عاتق الذمة الفردية للمسئول، وأي تدخل من العامل الضحية يعتد به سواء لإنقاص التعويض أو حتى للإعفاء من المسؤولية، وفي هذه الحالة يكتفي العامل بالتعويض الرئيسي، لأن تدخله في إحداث الضرر يفقده حقه في التعويض التكميلي.

¹ المادة 126 من ق م.

² علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، مرجع سابق، ص 197.

³ سعدون العامري، مرجع سابق، ص 177.

وإثبات مساهمة المضرور في الفعل الضار، من مسائل الواقع التي تستقل بها محكمة الموضوع، غير أن وصف الأفعال التي شارك بها المضرور في الحادث وتكييفها، من المسائل التي تخضع لرقابة المحكمة العليا¹.

* الصورة الثالثة للسبب الأجنبي المنصوص عليه قانوناً، هي خطأ الغير والمقصود بالغير كل شخص أجنبي عن المضرور والمسؤول، من ثم فإن تابع المسؤول أو الخاضع لرقابته لا يعتبر من الغير، فقد تقام المسؤولية على شخص ويتبين أن غيره هو الذي سبب الحادثة التي تقوم عليها الدعوى، أو أن هذا الغير قد اشترك في إحداث الضرر مع المدعى عليه.

وإذا كان فعل الغير هو سبب الحادث وحده، تنتفي مسؤولية المدعى في التعويض، بشرط أن يتصف فعل الغير بذات صفات القوة القاهرة، عدم إمكانية التوقع والدفع، أما إذا اجتمع فعل الغير مع خطأ المسؤول، وترتب الضرر عليهما معاً²، فهنا ننظر إلى الخطأ الذي استغرق الآخر، أما إذا تساوى في الدرجة عد كل منهما مسؤولاً على وجه التضامن، بحيث يمكن للمدعى أن يلجأ إلى أي منهم لطلب التعويض كاملاً كما يحق لدافع التعويض الرجوع على الغير بما دفعه عنهم، مع إمكانية أن يحدد القاضي نصيب كل منهم، بالاستناد إلى المادة 126 من القانون المدني الجزائري³.

نشير أخيراً إلى أن عبء إثبات المسؤولية، يقع على عاتق المدعى، الذي يكون إما العامل أو ذوي حقوقه، على أن يثبت توافر أركان المسؤولية، ويأتي الدور على المدعى عليه لينفي المسؤولية، فإذا تعلق الأمر بالفعل الشخصي فإنه ينفي المسؤولية بنفي الخطأ عن نفسه، وقد يلجأ إلى التمسك بالسبب الأجنبي، أما في المسؤولية عن فعل الغير فاللجوء إلى السبب الأجنبي كثير العمل به⁴.

¹ العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 210.

- قرار المحكمة العليا، غ م، ملف رقم 53009 مؤرخ في 17 ماي 1989، المجلة القضائية، عدد 02، 1991، ص 23.

² محمد أحمد عابدين، مرجع سابق، ص 71 و 72.

³ العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 212 و 213.

⁴ علي علي سليمان، النظرية العامة...، مرجع سابق، ص 197.

الفرع الثاني: تقدير التعويض التكميلي.

إن تمكن العامل من إثبات أركان المسؤولية، وتحديد المسؤول عن التعويض فلا يعفي هيئة الضمان الاجتماعي، ولا يخل بما يكون المصاب من حقوق قبل الشخص المسؤول¹، ويكون له الحق في الحصول على التعويض، ولكن انطلاقاً من قاعدة عدم جواز الجمع بين التعويضين، فإن المشرع الجزائري وعلى غرار كل التشريعات الأخرى، قد منحت لهذا التعويض الصفة التكميلية، لذا فإنه يخضع في تقديره لقاعدتين بداية بالتقدير وفقاً للقواعد العامة، ليتم بعدها تطبيق القواعد الخاصة بالطابع التكميلي.

أولاً: تقدير التعويض وفقاً للقواعد العامة.

يستلزم تقدير التعويض وفقاً للقواعد العامة، تحديد الوقت الذي يقدر فيه الضرر خاصة أنه توجد فترة زمنية تفصل بين وقوع الضرر والمطالبة به، مما يؤدي بالضرورة إلى تغييره زيادة أو نقصاناً وقت التقاضي، وهو أمر يجب أخذه بعين الاعتبار، ولا يقتصر الأمر على ذلك فقط، بل هناك مجموعة من العناصر التي تدخل في تقدير التعويض، ويكون لزاماً على القضاء التطرق إليها وإلا عرض حكمه للنقض. والتعويض في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية هو مبلغ مالي، ولا يمكن أن يتخذ شكلاً آخر.

1 - وقت تقدير التعويض:

عندما لا تكون النتائج التي تترتب على عمل ضار بالضرورة ثابتة، بل متغيرة يكون تقدير التعويض الجدير بجبر الضرر يوم صدور الحكم، ليتحقق التعادل على قدر الإمكان بين التعويض والضرر، فآثار الفعل الضار قد تشتت أو تخفف تبعاً لظروف مختلفة، ومن ثم فلا يمكن أن تتحدد إلا حين اللجوء إلى القضاء، ويراعي القاضي عند تقدير التعويض ما وصلت إليه حالة المضرور يوم صدور الحكم، لا كما كانت عليه يوم الحادثة، وإن فعل عكس ذلك فيكون التعويض غير مساو للضرر الذي لحق المضرور، شرط أن لا يرجع سبب تفاقم الضرر إلى خطأ المضرور².

¹ نقض مصري، نقلاً عن معوض عبد التواب، مرجع سابق، ص 324.

² العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 274.

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

ذهبت محكمة التمييز الفرنسية في قرارات لها إلى اعتباره إنشائياً¹، واستندت في ذلك إلى أن الالتزام بالتعويض على مسبب الضرر لا يتحقق إلا بصور الحكم²، وهذا الرأي ليس مطلقاً لأنه يستفاد من بعض القرارات الأخرى أن الحكم إعلاني³، والدليل على ذلك هو انتقاله إلى الورثة بوفاة المورث، حتى وإن لم يكن قد تقدم بدعواه أصلاً⁴. ولما تعلق الأمر بحوادث العمل والأمراض المهنية، أوافق الرأي المعتبر حكم التعويض كاشفاً لا منشئاً، لأن طرق الحصول على التعويض قد تكون قضائية أو ودية هذا ما أشارت إليه المادة 76 من القانون رقم 08-08، والذي لا يكون له أثر إلا إذا حضرته هيئة الضمان الاجتماعي وأبدت موافقتها عليه، كما يمكن اللجوء إلى القضاء للحصول على التعويض، ولكن الحق موجود مسبقاً، ويأتي الحكم ليحدد مبلغ التعويض.

2- عناصر تقدير التعويض.

يقدر القاضي التعويض استناداً إلى الضرر الذي لحق بالمضرور، ولكن المشرع لم يترك له المجال مفتوحاً، فقد وضع له معايير يقتدي بها، وهي ما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب، دون أن يعتد بدرجة الخطأ التي أثارت بعض الخلافات في السابق، فالمتفق عليه هو النظر إلى الضرر دون الخطأ⁵.

مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف الملائمة، أي الظروف الشخصية التي تتصل بحالة المضرور، ومن مجمل هذه الظروف نذكر الحالة الصحية، كإصابة العامل في رجله السليمة وهو أعرج في رجل أخرى، يكون الضرر الذي أصابه أشد جساماً ممن أصيب في إحدى ساقيه السليمتين، الأمر ذاته بالنسبة للإصابة في العين السليمة في

¹ مصطفى العوجي، مرجع سابق، ص 678.

² Cass. Crim du 9-10-1968, D, 1996, 451. نقلاً عن مصطفى العوجي، مرجع نفسه، ص 678.

³ Cass Civ, du 15 -07 - 1943, J C P, 1943

- Cass Civ du, 23-04-1971, J C P, 1971, I V, 140. نقلاً عن مصطفى العوجي، مرجع نفسه، ص 678.

⁴ مصطفى العوجي، المرجع نفسه، ص 678.

⁵ علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية...، مرجع سابق، ص 216.

حين الثانية عوراء¹، بالإضافة إلى الظروف المالية والعائلية، كأن يكون معيلاً لأسرته أو أن عمله مصدر رزقه الوحيد، أو أن يكون مريضاً بحاجة دائمة إلى العلاج ... إلى غير ذلك من الظروف².

وعليه فإن كان تقدير الضرر في المسؤولية التقصيرية، يشمل الضرر المتوقع وغير المتوقع، إلا أنه يأخذ دائماً الصفة الذاتية أو الشخصية في تقديره، فيتم فيه النظر إلى ظروف المضرور بالذات لا على أساس مجرد³، وأن يستند في تقديره إلى جميع العناصر السابقة الذكر، أما إذا كانت غير واضحة للمحكمة، تعين عليها اتخاذ أي إجراء من إجراءات التحقيق لتوضيحها⁴، وإن أسس قضاة الموضوع حكمهم على غير ذلك عرضوه للنقض لوجود خطأ في التكيف القانوني للوقائع⁵.

وأخيراً يمكن القول أن التعويض ينبغي أن يكون مساوياً للضرر، لا يزيد فيه لأن التعويض ليس وسيلة من وسائل الإثراء، ويجب أن يتكافأ مع الضرر لا ينقص إن كان الضرر ثابتاً، إلا أنه في كثير من الأحوال يكون متغيراً فهنا يلزم القاضي النظر فيه لا كما كان عند وقوعه بل لما صار إليه عند الحكم مراعي التغير الذي طرأ عليه، زيادة أو نقصاناً⁶.

كما لا يقتصر التعويض عما فات المتضرر من كسب وما لحق من خسارة بل يمتد ليشمل أيضاً تفويت الفرصة⁷.

¹ حكم صادر عن الدائرة المدنية الثانية لمحكمة النقض الفرنسية، الصادر بتاريخ 19-07-1966 نقلاً عن علي سليمان، دراسات...، مرجع سابق، 219.

² محمود جلال حمزة، مرجع سابق، ص 154.

³ العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 268.

⁴ محمد أحمد عابدين، مرجع سابق، ص ص 164-165.

⁵ قرار المحكمة العليا، غ م، رقم 39694، مؤرخ في 08-05-1985، "التعويض يخضع لسلطة القاضي فإن عدم الإشارة من طرف قضاة الموضوع إلى مراعاة الظروف الملائمة للضحية وقيامهم بتحديد الخسارة... يجعل قرارهم غير سليم ومعرض للنقض"، المجلة القضائية، عدد 3، 1989، ص ص 34-36.

⁶ محمد أحمد عابدين، مرجع سابق، ص ص 165-166.

⁷ علي سليمان، النظرية ...، مرجع سابق، ص 187.

ثانيا: مراعاة الطابع التكميلي في التعويض.

قبل أن يحدد القاضي التعويض التكميلي، يلتزم بتحديد تعويض كامل وفقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، متأثرا بكافة عناصر تقدير التعويض، كما لو كان يقدر تعويضا كاملا بصفة مبتدئه¹، دون أي مراعاة للتعويض الذي تحصل عليه من هيئة الضمان الاجتماعي، ليقوم بعدها بخصم التعويض الجزافي من التعويض الذي قرره. فالتعويض التكميلي هو الفرق بين التعويض الجزافي المحدد في قانون التأمينات الاجتماعية، والتعويض الكامل الذي يقدر القاضي وفقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية. وهذه الطريقة ضمان لعدم تجاوز التعويض للضرر، فلا يثرى المضرور دون سبب، ولا وجود للجمع بين تعويضين عن ضرر واحد.

وأخيرا إن كان العامل يتسلم حقه في التعويض عن إصابة عمل من الضمان الاجتماعي، مقابل اشتراكات شارك مع رب العمل في دفعها، بينما يتقاضى حقه في التعويض قبل المسؤول عن الفعل الضار الذي ألحقه به، فليس ثمة ما يمنع من الجمع بين الحقين، لأنهما متحدان في الغاية وهي "جبر الضرر" جبرا مكافئا له، لا يجوز أن يكون زائدا عليه لأن كل زيادة تعتبر إثراء بلا سبب².

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

وإذا اختار رب العمل الدفع بالتقسيط، فيكون ملزما باحترام أجال التسديد والمبالغ المستحقة في كل فترة³.

ونفس الأمر بالنسبة للتعويض الذي يقع على عاتق الغير، فقد يدفع في شكل رأسمال أو ريع، ويتم تشكيل المبلغ المستحق في ظرف الشهرين التاليين لاتخاذ القرار، أو حصول الاتفاق للأطراف الملزمة بالدفع للمدين.

¹ محمد إبراهيم الدسوقي، مرجع سابق، ص 433.

² محمد أحمد عابدين، مرجع سابق، ص 167.

- أنور طلبة، مرجع سابق، ص ص 353 - 368.

³ عبد الرحمان خليف، مرجع سابق، ص 128 .

يجب على المصاب أو ذوي حقوقه دعوة هيئة الضمان الاجتماعي، للحضور والمشاركة في اتخاذ القرار، وفي حال عدم دعوتها لا يمكن الاعتداد بالتسوية التي قد تتم بالتراضي بين الغير والمستفيد، وفي هذه الحالة يمكن لها مراجعة القرار واللجوء للقضاء طبقاً للقانون العام¹.

¹ عبد الرحمان خليف، مرجع نفسه، ص 131.

خاتمة:

حاول المشرع الجزائري وعلى غرار كل التشريعات الأخرى، الاهتمام بالعامل قبل وقوع الخطر المهني، مراعاة للطابع الإنساني، ومحاولة جعل العمل يتميز بالأمن يظهر ذلك من خلال الاهتمام بدراسة صور الخطر المهني المحتمل تعرض العامل لها فتوصل بداية إلى حوادث العمل، والتي فضلت معظم التشريعات إن لم نقل كلها عدم إعطاء تعريف شامل وجامع لها، بل اكتفت بذكر مجموعة من العناصر وتطلبت توفرها مجتمعة حتى تكيف الإصابة بحادث عمل يستحق العامل بموجبه الحماية.

وتتمثل العناصر التي يقوم عليها حادث العمل، في الضرر الجسماني والمسبب الخارجي للضرر، والذي يحدث فجأة، على أن يربط بين الحادث والضرر العلاقة السببية، أي أن تقع الإصابات أثناء تأدية العمل. لكن وقوع بعض حوادث عمل خارج النطاق الزمني والمكاني للعمل، وفي الفترة التي يكون فيها العامل خاضعا لسلطة ورقابة وإشراف رب العمل، جعلت امتداد الحماية لها أمرا محتوما.

صنفت الحوادث التي تقع أثناء وبسبب العمل، ضمن المفهوم الضيق، الذي لا يتماشى مع متطلبات الآراء المطالبة بتوفير أكبر قدر ممكن من الحماية للعمال وتم التركيز على ضرورة التوسيع في مفهوم حوادث العمل، فأدرجت ضمنه الحوادث التي يتعرض لها العمال في انتقالهم إلى العمل، ذهابا وإيابا، بتحديد المسافة المضمونة وجعل أي خروج عنها يقلل من فرصة الحماية، ويثقل العامل المضروب بعبء الإثبات في الوقت الذي كان مفترضا في أغلب الأحيان.

هذا التحديد لحالات وقوع حوادث العمل، أخرج من نطاقها الإصابات التي تظهر بسبب ممارسة مهنة محددة ولفترة زمنية معينة، والتي لا تتوفر على عناصر حادث العمل، مما أدى إلى وجود فئة من العمال محرومة من التعويض، الأمر الذي أدى بالمشرع إلى التكفل بها تحت مسمى آخر، هي الأمراض المهنية، والتي تختلف عن حوادث العمل والأمراض العادية في عدة جوانب.

لا يوصف كل مرض المهني، فقد تم تحديد قائمة الأمراض المهنية، وهذا التحديد كان محل تنوع واختلاف بين التشريعات، مما أدى إلى ظهور ثلاثة أنماط

مختلفة للتحديد، هي التغطية الشاملة، وطريقة الجداول، والطريقة المزدوجة التي جمعت بين خصائص الطريقتين السابقتين.

أسس المشرع الجزائري، موقفه على الجداول، وصنف فيها الأمراض المهنية إلى ثلاث مجموعات. ويستفيد العامل من الحماية بمجرد أن يكيف مرضه مع ما هو وارد في القرار الوزاري، دون أن يحتاج إلى الإثبات لأنه مفترض لكنه، قابل للسقوط في بعض الحالات.

وبهذا يتشكل نوعان من الأخطار المهنية، فقد حدد المشرع حوادث العمل والأمراض المهنية مسبقا وشملهما بالحماية، لكن هذه الحماية لم تعد كافية فالاهتمام بالعامل من الناحية الإنسانية يقتضى من المشرع، اتخاذ مجموعة من الإجراءات ذات طابع وقائي أي تهدف إلى منع وقوع الخطر، وتمنح العامل الشعور بالأمان أثناء ممارسته لعمله.

بداية الحماية الوقائية تكون من المؤسسة المستخدمة، لأن العامل يقدم لها خدماته ويعمل لحسابها، فمن المنطقي أن تتولى حمايته، بتقرير طب العمل والاهتمام به، لما يقدمه من خدمات. هذا بالإضافة إلى مجموعة من التدابير المتعلقة بالصحة والأمن والتي لها دور هام في حماية العمال من الأخطار المهنية لارتباطها بجانبين هامين من الحياة المهنية للعامل، هما الصحة والأمن، مما أدى بالمشرع إلى جعله التزاما مشتركا بين المستخدم والعمال.

المؤسسة المستخدمة مطالبة بدراسة كل ما من شأنه أن يساهم في الوقاية الصحية والأمن، وتدرجه ضمن قانونها الداخلي، وتسهر على احترامه وتطبيقه كما تقوم بإعلام العامل قبل الشروع في أداء المهام المسندة له، بكل المخاطر التي يحتويها عمله، كما أنه ملزم بوضع وسائل الوقاية المقررة لكل مهنة، وتدريب العمال على استخدامها، حتى تكون ذات فعالية. وتبين المخاطر المحتملة في حالة عدم استعمالها والجزاء المقررة للعمال المخالفين، هذا دون التطرق إلى مصدر القاعدة المخالفة، إذ يكفي عدم الامتثال والإخلال بالتزام جوهرى كي يرتب على العامل الجزاء المناسب.

هنا يبرز دور العامل في الخضوع والامتثال، وعدم الاستهانة بتدابير الوقاية التي تضمن حماية صحة وأمن العامل.

إن امتثال كلا طرفي علاقة العمل يؤدي بالتأكيد إلى تحقيق بيئة عمل آمنة. ولكن لضمان فعالية أكثر في مجال الوقاية الصحية والأمن، ارتأى المشرع إلزام المؤسسة المستخدمة بإنشاء لجان أو مندوبين أو مصلحة للوقاية، مهمتها الأساسية التأكد من توفير كل ما هو مقرر قانونا لحماية العمال، وذلك بهدف التقليل من نسبة وقوع المخاطر المهنية.

دعم المشرع الحماية الوقائية بمفتشية العمل، ومنحها الصلاحيات التي لم تقدم للجهة السابقة، أهمها مراقبة مدى تطبيق المؤسسة المستخدمة للقوانين والتنظيمات المتعلقة بحماية العمال في صحتهم وأمنهم، ومنحها صلاحيات واسعة، إذ لها حق إجبار المؤسسة المستخدمة على الامتثال لتعليماتها.

كما تلتزم المؤسسة المستخدمة بالتصريح بعمالها، ودفع اشتراكات عنهم لدى مصلحة الضمان الاجتماعي، بغرض تكفل هذه الأخيرة بالعامل بعد إصابته. وحتى لا تتكبد الهيئة المصاريف والتعويضات التي قد تتقّل كاهلها، نظرا لكثرة الأخطار المهنية فقد منحها المشرع مهمة تطبيق الإجراءات الوقائية، هذه التدابير تأخذ طابعاً خاصاً بهيئة الضمان الاجتماعي.

ولكن في كثير من الأحيان قد لا تتفع كل سبل الوقاية في منع وقوع الخطر المهني، فيصاب عامل، ويتوفى آخر تاركا وراءه من كان يعولهم دون أي دخل الأمر الذي استدعى تكفل المشرع بهم، من خلال منحهم مجموعة من الحقوق، بداية من التعويض الرئيسي الذي يقدمه الضمان الاجتماعي.

إذ يحق للعامل المصاب التمتع بكل المزايا المقررة قانونا والمتناسبة مع طبيعة إصابته، بداية من الحقوق العينية التي لها طابع شخصي، إذ يستفيد منها المصاب وحده، تهدف إلى معالجة العامل ورعايته صحيا، في محاولة لإعادته إلى الحالة الأصلية قبل الإصابة، وكذا إلى حياته المهنية وجعله قادرا على ممارسة العمل المعهود له قبل وقوع الحادث، بالإضافة إلى حصوله على بعض التعويضات النقدية، منها ما

يتزامن مع الحقوق العينية ومنها ما يليها. وتختلف قيمة هذه المبالغ من عامل لآخر بالنظر لعدة اعتبارات أهمها نسبة الإصابة وقيمة الأجر.

لا يمكن للعامل أو ذوي حقوقه الاستفادة من هذه الحقوق، ما لم يتبع مجموعة من الإجراءات، وهي إثبات الحادث، وإثبات الأثر الذي خلفته الإصابة وأحياناً قد يكون هذا الإثبات كافياً لإضفاء الطابع المهني للحادث. ولكن في كثير من الأحيان تعترضه مجموعة من الصعوبات، والتي تقف عائقاً في التكفل بالعامل ما لم يتم حل هذه النزاعات، بداية بالطرق السلمية المحددة مسبقاً من طرف المشرع وضرورة الالتزام بها واحترامها، وأن تعذر الحصول على الحقوق المقررة قانوناً بالطرق الودية يلجأ إلى القضاء.

وإن كان ما يميز تدخل هيئة الضمان الاجتماعي للتكفل بالحادث هو عدم اشتراط الخطأ، كما لا يحق للعامل مطالبة مسبب الضرر بالتعويض وفقاً للقواعد العامة وقبل المرور على هيئة الضمان الاجتماعي، ومطالبتها بتعويض حادث العمل أو المرض المهني. لكن هذه القاعدة ليست مطلقة وإنما يرد عليها استثناء، حين يتدخل شخص آخر بسلوكه الإيجابي أو السلبي في وقوع الضرر، حيث يمكن المطالبة بتطبيق أحكام المسؤولية التقصيرية.

فالمضرور له الحق في تعويضين، الأول تمنحه له هيئة الضمان الاجتماعي لأن رب العمل سبق وأن دفع اشتراكات لتغطية هذه المخاطر، والتعويض الثاني يقع على عاتق مسبب الضرر، الذي أخل بالالتزام القانوني. بشرط توافر أركان المسؤولية المدنية لكن ليس بصفة مطلقة وفقاً لما هو متعارف عليه في القواعد العامة، وإنما تطبيقها في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية يمنحها بعض الخصوصية فاشتراط القانون درجة معينة من الخطأ قد يكون في صورة خطأ عمدي أو خطأ غير مغتفر من رب العمل، أو أي خطأ من تابعيه أو الغير. أما الضرر فيختلف أيضاً عن القواعد العامة إذ لا مجال للتعويض عن الضرر المعنوي، أما العلاقة السببية فهي ذاتها وفقاً لما هو متعارف عليه في القواعد العامة.

وبهذه الشروط يتمكن المضرور من رفع دعوى المسؤولية المدنية، للمطالبة بالتعويض المناسب لجبر الضرر، ويبدو هذا الأمر منافيا لقاعدة عدم جواز الجمع بين تعويضين عن ضرر واحد، وكذا قاعدة الإثراء بلا سبب. لكن المشرع تدخل لتوضيح هذه المسألة من خلال إعطاء الطابع التكميلي للتعويض، والذي لا يمكن تحديده إلا بالإستناد إلى القواعد العامة ومراعاة كل عناصر التعويض، ليتم بعدها خصم التعويض الجزافي الذي استوفاه المصاب من التأمينات الاجتماعية.

إذا كانت أحكام المسؤولية المدنية قد عجزت على تحقيق الحماية للعامل في السابق، فإنه لا يمكن الابتعاد عنها نهائيا، لأنها تصلح أن تكون وسيلة تكميلية.



قائمة المراجع

القرآن الكريم.

المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب

- 1- أحمد إبراهيم الحيارى، المسؤولية التقصيرية عن فعل الغير، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
- 2- الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
- 3- أنور طلبة، دعوى التعويض، ط1، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2005.
- 4- السيد عبد الوهاب عرفة، الوسيط في التعويض المدني عن المسؤولية المدنية دار المطبوعات الجامعية، القاهرة، 2005.
- 5- السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996.
- 6- الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007.
- 7- العربي بلحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج 2 (الواقعة القانونية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 8- حسن علي الذنون، المبسوط في شرح القانون المدني -الضرر-، ط1، دار وائل عمان، 2006.
- 9- حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية بيروت د.ت.ن.
- 10- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 11- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003.
- 12- رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، ط 2، الأصيل للنشر والتوزيع طنطا، 2001.

- 13- سعدون العامري، تعويض الضرر في المسؤولية التقصيرية، مركز البحوث القانونية، بغداد، 1981.
- 14- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 15- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 16- عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998.
- 17- عبد الحكم فودة، الخطأ في نطاق المسؤولية التقصيرية، دار الألفي، المنيا د.ت.ن.
- 18- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم عنابة، 2008.
- 19- عبد الرزاق بن خروف، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري، ج1 التأمينات البرية، مطبعة حيرد، الجزائر، 1998.
- 20- عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، منشأة المعارف الإسكندرية، 2004.
- 21- عبد القادر الفار، مصادر الالتزام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
- 22- عزيز كاظم جبر، الضرر المرتد وتعويضه في المسؤولية التقصيرية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998.
- 23- عز الدين الدناصري وعبد الحميد الشواربي، المسؤولية المدنية في ضوء الفقه والقضاء، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة، 1996.
- 24- علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 25- علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، ط 6، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005.

- 26- علي فيلاي، الالتزامات (العمل المستحق للتعويض)، موفم للنشر، الجزائر 2004.
- 27- عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان ط 1، 1998.
- 28- محمد أحمد بيومي، التشريعات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية 2003.
- 29- محمد أحمد عابدين، التعويض بين الضرر المادي والأدبي والموروث، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002.
- 30- محمد إبراهيم الدسوقي، تقدير التعويض بين الخطأ و الضرر، مؤسسة الثقافة الجامعية للطبع، مصر، د.ت.ن.
- 31- محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية، الإسكندرية 2003.
- 32- محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية 1996.
- 33- محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية القاهرة، 1972.
- 34- محمد مجدي البتيتي، التشريعات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث مصر، 2001.
- 35- محمود جلال حمزة، العمل غير المشروع باعتباره مصدرا للالتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
- 36- مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمان، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1974.
- 37- مصطفى العوجي، القانون المدني، ج 2، المسؤولية المدنية، ط2، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004.
- 38- معوض عبد التواب، مدونة القانون المدني، ج1، منشأة المعارف، الإسكندرية 1987.

- 39- همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2003.
- 40- هيام ملاط، الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في لبنان والشرق الأوسط منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1999.
- 41- ياسين بن صاري، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.
- 42- موسوعة التأمينات الاجتماعية في الدول العربية، ج 1، منظمة العمل العربية مكتب العمل العربي، مطابع جامعة الدول العربية، 1994.
- 43- تساؤلناكم القانونية حول العمل (تشغيل العامل، عقد العمل، الحماية الاجتماعية منازعات العمل، انقضاء علاقة العمل)، منشورات بيرتي، الجزائر 2006.
- 44- قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية، ط 3، منشورات بيرتي، الجزائر 2007.

ب - الكتب الخاصة:

- 1- سمير الأودن، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- 2- محمد عبد الله الظاهر، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، الأردن، 1994.
- 3- محمد محمد أحمد محمد عجيز، دور الخطأ في تأمين إصابات العمل - دراسة مقارنة بين القانون المصري والفرنسي - دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
- 4- مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998.

ثانياً: الرسائل و المذكرات.

- 1- بن صر عبد السلام، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر، 2001.

- 2 - حرشاوي صبرينة نبيلة، المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي طبقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية جامعة الجزائر، 2001-2002.
- 3- حسن بن عطية الحربي، المفهوم القانوني لإصابة العمل-دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، مذكرة لنيل درجة الماجستير في الحقوق، القاهرة 2010.
- 4- طحطاح علال، حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، 2004 - 2005.
- 5- بن محمد عبد الله، تسوية منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة التخرج من المدرسة العليا للقضاء، 2007.
- 6- كولا محمد، النظام القانوني لمنازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة التخرج من المدرسة العليا للقضاء، 2006.
- 7- بركان هارون، حادث المهمة، مذكرة ما بعد التدرج، تخصص تسيير هيئات الضمان الاجتماعي، المدرسة الوطنية للإدارة، 1993.

ثالثا: المقالات.

- 1- ديب عبد السلام، المنازعات في الضمان الاجتماعي، المجلة القضائية، عدد 2 1996.
- 2- مبروك محادي، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، المجلة القضائية، عدد خاص بالغرفة الاجتماعية، ج 2، 1997، ص ص 97-121.
- 3- فاضل حسن أحمد، الضوضاء مرض العصر، مجلة العربي، العدد 331، السنة التاسعة والعشرون، الكويت، يونيو 1987، ص ص 103 - 106.

رابعا: القوانين

1- النصوص التشريعية

- أمر رقم 66-183 مؤرخ في 1966/6/21، يتعلق بتعويض حوادث والأمراض المهنية (ج ر عدد 22)، ملغى.

- أمر رقم 75-58 مؤرخ في 6 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني (ج ر عدد 78) معدل ومتمم.
- قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر عدد 28)، معدل بموجب أمر رقم 96-17 مؤرخ في 6 يوليو 1996 (ج ر عدد 42).
- قانون رقم 83-12 مؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد (ج ر عدد 28) معدل بموجب أمر رقم 96-18 مؤرخ في 6 يوليو 1996 (ج ر عدد 42).
- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية (ج ر عدد 28) معدل بموجب أمر رقم 96-19 مؤرخ في 2 يوليو 1996 (ج ر عدد 42)، المعدل بموجب قانون رقم 11-08 مؤرخ في 5 يونيو 2011، ج ر (32).
- قانون رقم 83-14 مؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 28)، المعدل قانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 ج ر (72).
- قانون رقم 83-15 مؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 28) ملغى.
- قانون رقم 84-11 مؤرخ في 09 يونيو 1984، يتضمن قانون الأسرة، معدل ومتمم بموجب أمر رقم 05-02 مؤرخ في 27 فبراير 2005 (ج ر عدد 15).
- قانون رقم 85-05 مؤرخ في 16 فبراير 1985، يتعلق بحماية الصحة وترقيتها (ج ر عدد 8).
- قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (ج ر عدد 4).
- قانون رقم 90-03 مؤرخ في 1990/02/06، يتعلق بمفتشية العمل (ج ر عدد 6).
- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/04/21، يتعلق بعلاقات العمل (ج ر عدد 17) معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 1991/12/21 (ج ر عدد 68)، ومتمم

- بالمرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11/04/1994 (ج ر عدد 20)، معدل ومتمم بالأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09/07/1996 (ج ر عدد 43).
- قانون رقم 90-209 مؤرخ في 14 يوليو 1990، يتضمن تنظيم مفتشية العامة العمل وسيرها (ج ر عدد 29).
- قانون رقم 08-08 مؤرخ في 2 مارس 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 11).

2- النصوص التنظيمية:

- مرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 11 فبراير 1948، يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر عدد 7).
- مرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فبراير 1948، يحدد كيفية تطبيق العنوان الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر عدد 7).
- مرسوم رقم 84-29 مؤرخ في 11 فبراير 1948، يحدد المبلغ الأدنى للزيادة عن الغير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 7).
- مرسوم رقم 85-30 مؤرخ في 9 فبراير 1985، يحدد توزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 9).
- مرسوم رقم 85-31 مؤرخ في 9 فبراير 1985، يحدد كيفية تطبيق الباب الثاني من قانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد (ج ر عدد 9).
- مرسوم رقم 85-33 مؤرخ في 9 فبراير 1985، يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، معدل ومتمم (ج ر عدد 09).
- مرسوم تنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 يناير 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل (ج ر عدد 4).
- مرسوم تنفيذي رقم 92-276 مؤرخ في 6 يونيو 1992، يتضمن مدونة أخلاقيات الطب (ج ر عدد 52).
- مرسوم تنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 15 مايو 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل (ج ر عدد 33).

- مرسوم تنفيذي رقم 99-95 مؤرخ في 19 أفريل 1999، يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت (ج ر عدد 28).
- مرسوم تنفيذي رقم 02-472 مؤرخ في 7 ديسمبر 2002، يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية (ج ر عدد 82).
- مرسوم تنفيذي رقم 05-08 مؤرخ في 8 يناير سنة 2005، يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل (ج ر عدد 4).
- مرسوم تنفيذي رقم 05-09، مؤرخ في 8 يناير 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن (ج ر عدد 4).
- مرسوم تنفيذي رقم 05-10 مؤرخ في 8 يناير سنة 2005، يحدد صلاحيات لجان ما بين المؤسسات للوقاية والأمن (ج ر عدد 4).
- مرسوم تنفيذي رقم 05-11 مؤرخ في 8 يناير سنة 2005، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها (ج ر عدد 4).
- مرسوم رقم 05-117 مؤرخ في 11 أبريل 2005، يتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات الأيونية (ج ر عدد 27)، معدل ومتمم بمرسوم رئاسي رقم 07-171 مؤرخ في 2 يونيو 2007 (ج ر عدد 37).
- مرسوم رئاسي رقم 2003-467 مؤرخ في 2 ديسمبر 2003، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون (ج ر عدد 76).
- قرار وزاري صادر مؤرخ في 13 فبراير 1984، يحدد الجدول الذي يتخذ أساس لحساب رأسمال النموذجي لريع حادث عمل أو حادث مهني (ج ر عدد 7).
- قرار وزاري مشترك المؤرخ في 9-6-1997، يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين لأخطار مهنية (ج ر 75).

- قرار رقم 010 المؤرخ في 13 سبتمبر 2003، المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي ومنحه وريوعه، النشرة الرسمية لوزارة العمل والضمان الاجتماعي، السداسي الثالث، 2003.

خامسا: القرارات القضائية

- 1- قرار المحكمة العليا، غ م، ملف رقم 32817 مؤرخ في 25-05-1983، المجلة القضائية، عدد 2، 1990، ص ص 41 - 43.
- 2- قرار المحكمة العليا، غ م، ملف رقم 34702 مؤرخ في 09-04-1984، المجلة القضائية، عدد 03، 1989، ص 158 و 159.
- 3- قرار المحكمة العليا، غ م، ملف رقم 36591 مؤرخ في 15-10-1984، المجلة القضائية، عدد 3، 1984، ص 123 و 124.
- 4- قرار المحكمة العليا، غ م، ملف رقم 36038 مؤرخ في 20-02-1985، المجلة القضائية، عدد 3، 1989، ص ص 31-33.
- 5- قرار المحكمة العليا، غ م، ملف رقم 39694 مؤرخ في 08-05-1985، المجلة القضائية، عدد 3، 1989، ص ص 34-36.
- 6- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 32775 مؤرخ في 13-05-1985، المجلة القضائية، عدد 3، 1989، ص ص 136-138.
- 7- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 38882 مؤرخ في 10-06-1985، المجلة القضائية، عدد 2، 1990، ص 154 و 155.
- 8- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 39716 مؤرخ في 23-12-85، المجلة القضائية عدد 2، 1990، ص ص 145-147.
- 9 - قرار المحكمة العليا، غ إ ، ملف رقم 45580 مؤرخ في 4-4-1988، المجلة القضائية، عدد 3، 1991، ص ص 127-129.
- 10- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 56959 مؤرخ في 11-05-1988، المجلة القضائية، عدد 2، 1991، ص 14 و 15.
- 11- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 56959 مؤرخ في 19-10-1988، المجلة القضائية، عدد 3، 1991، ص ص 32 - 34.

- 12- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 50879 مؤرخ في 23-01-1989، المجلة القضائية، عدد 2، 1991، ص 119 و 120.
- 13- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 53009 مؤرخ في 17-05-1989، المجلة القضائية، عدد 02، 1991، ص 23 و 24.
- 14- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 59241 مؤرخ في 23/04/1990، المجلة القضائية، عدد 02، 1991، ص 134 و 135.
- 15- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 77347 مؤرخ في 17-02-1992، المجلة القضائية، عدد خاص منازعات العمل والأمراض المهنية، ج 2، 1997، ص 134-137.
- 16- قرار المحكمة العليا، غ م، ملف رقم 76892 مؤرخ في 11-05-1992، المجلة القضائية، عدد 1، 1994، ص 25 - 30.
- 17- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 101866 مؤرخ في 26-10-1993، المجلة القضائية، عدد 2، 1994، ص 112-116.
- 18- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 119321 مؤرخ في 20-12-1994، المجلة القضائية، عدد 1، 1995، ص 169 - 174.
- 19- قرار رقم 118623 مؤرخ في 11-07-1995، غ إ، المحكمة العليا، المجلة القضائية، عدد 2، 1996، ص 85-87.
- 20- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 129009 مؤرخ في 24-10-1995، المجلة القضائية، عدد 1، 1996، ص 134-136.
- 21- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 131785 مؤرخ في 24-09-1996، المجلة القضائية، عدد 1، 1999، ص 148 و 149.
- 22- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 166006 مؤرخ في 14-07-1998، المجلة القضائية، عدد 1، 2000، ص 101 و 102.
- 23- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 171144 مؤرخ في 09-02-1999، غير منشور).

- 24- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 193217 مؤرخ في 19-10-1999، المجلة القضائية عدد 2، 2000 ص ص 217 - 219.
- 25- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 186766 مؤرخ في 9-11-1999، المجلة القضائية، عدد 2، 2000، ص ص 113-116.
- 26- قرار المحكمة العليا، غ إ، القسم الثاني، ملف رقم 187859 مؤرخ في 15-02-2000، (غير منشور).
- 27- قرار المحكمة العليا، غ إ، القسم الثاني، ملف رقم 188822 مؤرخ في 15-02-2000، (غير منشور).
- 28- قرار المحكمة العليا، غ إ، القسم الثالث، ملف رقم 191227 مؤرخ في 14-03-2000، (غير منشور).
- 29- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 193923 مؤرخ في 14-03-2000، المجلة القضائية، عدد 1، 2001، ص ص 172-176.
- 30- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 239815 مؤرخ في 10-01-2001، المجلة القضائية، عدد 01، 2003، ص ص 171-173.
- 31- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 220802 مؤرخ في 13-02-2001، (غير منشور).
- 32- قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 329187 مؤرخ في 24-11-2004، مجلة المحكمة العليا، عدد 2، 2004، ص ص 209-211.

رابعاً: الوثائق.

- مطبوعة الضمان الاجتماعي، حوادث العمل والأمراض المهنية، مطبعة ص و ت إ ح ع قسطنية، الثلاثي الثالث، 1988.

-1- Ouvrages:

- 1-BELLOULA (Tayeb), Sécurité sociale, La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, Dahlab, Alger 1993.
- 2- CHACHARD (Jean Pierre), Droit de la sécurité sociale, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1999.
- 3- DUPEYROUX (Jean jacques), Droit de la sécurité sociale 12^{ème} édition, Dalloz, 1993, pp 716-725.
- 4 DOUPLET (Jacques), sécurité sociale, P.U.F. Edition, 1967.
- 5- GRANDGUILLOT (Dominique), Droit du travail et de la sécurité sociale, 9^{ème} édition, Gualino éditeur, Paris, 2006.
- 6- HANOUS (Mourad), KHADIR (Mohamed), Précis de sécurité Sociale, O.P.U, Alger, 1996.
- 7- Harlay (ALAIN), Les accidents du travail et les maladies professionnelles, 2^{ème} édition, Masson Barcelone, Paris, 1998.
- 8- MELENNEC (Louis) ,La réparation des accidents du travail Paris, 1977.
- 9- LATOURERIE (Roger), Le droit français de la grève, Paris,1972.
- 10- Guide a l'usage des médecins charges des activités médecine du travail, Algérie, 1989.
- 11- Enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et liste des maladies professionnelles Conférence internationale du travail, Bureau international du travail Genève, 2002.

2 -Articles :

- 1- DJEBLI, Accidents du travail et maladies professionnelles (Historique), Série Education ouvrière, Thèmes sur les risques professionnels dans le secteur minier et leur prévention dans les pays africains, Organisation arabe du travail, Institut arabe d'éducation ouvrière et de recherches sur le travail d'Alger, 1991 pp 71- 86.
- 2- FILALI Ali, Le contentieux de sécurité sociale, R.A.S.J.E.P. N° 03, Alger, 2001, pp 17- 40.
- 3- HADDOUCHE, Réparation des accidents du travail et des maladies et maladies professionnelles Série Education ouvrière thèmes sur les risques professionnels dans le secteur minier et leur prévention dans les pays africains, Organisation arabe du travail, Institut arabe d'Education ouvrière et de recherches sur le travail d'Alger,1991, pp 88 -101.
- 4-HADJ-LAKEHAL, La médecine du travail dans le monde et en Algérie, Guide a l'usage des médecins charges des activités médecine du travail, Algérie, 1989, pp 12-31.
- 5- PELLET(Rémi), L'entreprise et la fin du régime des accidents du travail et les maladies professionnelles, Revue de droit social N°4, 2006, pp 402- 414.
- 6- TARFI (Brahim), Les rayonnements ionisants, Série Education ouvrière, Thèmes sur les risques professionnels dans le secteur minier et leur prévention dans les pays africains, Organisation arabe

du travail, Institut arabe d'Education ouvrière et de recherches sur le travail d'Alger, 1991, pp 103-117.

7 -YATAGHENE (Mourad), Rôle de l'inspection du travail dans la prévention des risques professionnels, Célébration de la journée mondiale sur la sécurité et santé au travail, " santé et vie au travail, un droit humain fondamental", Alger le 28-04-2009.

المراجع من الإنترنت

1- محمود سالم، التزامات صاحب العمل بحماية العمال من حوادث العمل، مجلة العامل الكويتية الصادرة بتاريخ 7 سبتمبر 2009.

الموقع الإلكتروني: www.ktuf.org.

2- الموت في العمل، le monde diplomatique العربية، يونيو 2003.

الموقع الإلكتروني: www.mondiploar.com

3- نبيل وظفه، المعايير الدولية في السلامة والصحة المهنية، مجلة عالم العمل منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، عدد 37، بيروت، 2001.

الموقع الإلكتروني: [www.ilo.org/public/ Arabic](http://www.ilo.org/public/Arabic)

4- أحمد عمارة، زينب محمد يوسف، زينب محمد، عبد العزيز الشافعي، هاشم أحمد علام، الصحة المهنية، الإدارة العامة للصحة المهنية، مصر، د.ت.ن.

الموقع الإلكتروني: www.mohp.gov.eg

الملاحق

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

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

الملحق رقم 2:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لـ.....

المفتشية الولائية للعمل لـ.....

مكتب مفتشية العمل لـ.....

المفتش الولائي للعمل

إلى

رئيس الأمن الحضري لـ.....

الموضوع : طلب مساعدة .

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

المتعلق بمفتشية العمل .

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

" يجب على الأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام أن يمدوا لمفتشي العمل

يد العون و المساعدة أثناء قيامهم، بناء على طلبهم "

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

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

والذي يعتبر المسئول مدنيا و جزائيا عن مخالفات تشريع العمل الساري المفعول.

علما بان المعني بالأمر لم يستجيب للاستدعاءات التي تم تسليمها، أثناء زيارة التفتيش

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

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

المساس باحترام هيبة الدولة .

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

العاصي بالتاريخ و الساعة المرفقة بهذا الإرسال .

الملحق رقم 3:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لـ

المفتشية الولائية للعمل لـ

مكتب مفتشية العمل لـ

استدعاء

بمقتضى أحكام المادة 6 من القانون 90—03 المؤرخ في 1990/02/06 يتعلق
بمفتشية العمل معدل و متمم، يشرفني أن أطلب منكم الحضور
إلى مقر مفتشية العمل، الكائن بـ

.....
بتاريخ.....على الساعة:.....

مرفقون بالوثائق التالية:

1. سجل المستخدمين.
2. سجل الأجور.
3. سجل العمال الأجانب.
4. سجل العطل المدفوعة الأجر.
5. سجل الفحص التقني للمنشآت و التجهيزات الصناعية.
6. سجل الصحة الأمن و طب العمل.
7. سجل حوادث العمل.
8. سجل الملاحظات و إغذارات مفتش العمل.
9. نسخ من قسيمات الأجور.
10. نسخ من انخراط الضمان الاجتماعي.
11. كشف توجيه وكالة التشغيل.
12. مخطط الوقاية والأمن بالنسبة للورشات.

الملحق رقم 4:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لـ

المفتشية الولائية للعمل لـ

مكتب مفتشية العمل لـ

محضر مخالفة

لتشريع العمل

في اليوم : من شهر عام ألفين و

نحن السيد : الصفة : مفتش العمل

المحلفون و المتصرفون بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا

بموجب القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب 1410

الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتمم و المتعلق بمفتشية العمل ، لاسيما

المواد 2 و 3 و 5 و 7 و 14 منه، قمنا بتحرير هذا المحضر وفقا للمعاينات والوقائع

المذكورة أعلاها

المعاينات

بتاريخ وبداية اختصاص محكمة قمنا بزيارة تفتيش

ومراقبة بمؤسسة

في إطار مراقبة تطبيق تشريع وتنظيم العمل، حيث سجلنا وعددها

ضد السيد (ة): اللقب الاسم:

المولود (ة) في: بـ : ولاية:

ابن: و

وذلك بصفته (ها) : المسؤول جزائيا ومدنيا عن المؤسسة

المذكورة أعلاه: الواقع مقرها بـ :

الوقائع

التحليل

تكيف المخالفة: جنة

ضد السيد:

.....

بلدية:

ق ق:

ق ن:

نوع المخالفة:

.....

.....

.....

المادة المعاقبة:

..... من قانون رقم 19/04

المؤرخ في 2004/12/25

العقوبة المقررة:

الحد الأدنى:

الحد الأقصى:

الملحق رقم 5:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لـ

المفتشية الولائية للعمل لـ

مكتب مفتشية العمل لـ

تحت رقم : 00/...،.../2011.

ملاحظة كتابية

في اليوم : من شهر عام ألفين و...

نحن السيد : الصفة : مفتش العمل

المحلفون و المتصرفون بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بموجب

القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06

فبراير 1990 المتمم و المتعلق بمفتشية العمل لا سيما المادتين 7 و 8 منه حيث

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

- اسم المؤسسة :

- العنوان :

- الصفة : المستخدم

لاحظنا تقصيرا في تطبيق تشريع وتنظيم العمل يتعلق بـ:

.....
.....
.....

نسخة موجهة إلى :

- م.ج.ع : حرر بـ : في :

الملحق رقم 6:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لـ

المفتشية الولائية للعمل لـ

مكتب مفتشية العمل لـ

إعذار

في اليوم : من شهر عام ألفين

نحن السيد : الصفة : مفتش العمل

المحلفون و المتصرفون بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بموجب

القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06

فبراير 1990 المتمم و المتعلق بمفتشية العمل

نوجه إذار إلى السيد: الصفة:

- اسم المؤسسة: - العنوان:

و من أجل إزالة مخالفات تشريع العمل المرتكبة التي تمت معاينتها إثر عملية المراقبة والمتعلقة

بالميادين التالية :

نوع المخالفة	عدد العمال الإجمالي	عدد العمال المعنيين	الأجل المحدد

إثباتا لذلك حررنا هذا الإذار والذي قد ينجر عن عدم تطبيقه في الآجال المحددة أعلاه

تحرير محضر مخالفة

Agence
Centre de
paiement

الملحق رقم 7:

N°: D'ACCIDENT :.....

Cod :.....

DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

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

EMPLOYEUR

Nom, prénoms :

N° EMPLOYEUR

Raison sociale :

Profession :

Agence d'affiliation

Adresse :

N° Téléphone : Nbre approx de salariés de l'établissement au moment de l'accident

Chantier ou lieu de travail : Commune Wilaya

VICTIME

Nom, prénoms :

N° dimatriculation

Nom de jeune fille (S'IL y a lieu):

Nationalité : Pays d'origine : Date de naissance :

Adresse :

Qualification professionnelle : Dat de recrutement : Sexe :

ACCIDENT

Date : Jour de la semaine : S -D -L- M- M- J- V Heures minutes.....

Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par la victime Heures

Horaire de travail de la victime le jour de l'accident : deh àh et deh àh.

Lieu de l'accident :

Nature des lésions :

Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le coté : droit ou gauche) Élément matériel

Circonstances détaillées de l'accident :

Suite probable :

SANS ARRET DE

AVEC ARRET SUPERIEUR A 24H. à

DECE IMMEDIAT

TEMOINS

1-Identité :

Adresse :

2-Identité :

Adresse :

Un rapport de police a-t-il été établi ? SI OUI ,
par qui :

ACCIDENT CAUSE PAR UN TIERS

Nom et adresse du tiers :

Organisme d'assurance du tiers :

SALAIRE DE REFERENCE

PERIODE	NOMBRE RE JOURS OU D'HEURES	SALAIRE SOU MIS A COTISATIONS	RETENUES		SALAIRE NET PERCU	PERIODICITE DE PAIEMENT
			SEC.SOCIALE	FISCALE		
Du..... Au.....						

Nom et qualité du signataire :

Fait àle.....

signature

الملحق رقم 8:

الضمان الاجتماعي

وكالة

مركز الدفع

حوادث العمل والأمراض المهنية

شهادة طبية أولية، أو تمهيدية

تحرر فی نسختین:

-الأصلية إلى صندوق الضمان

الاجتماعی

- ونسخة تسلم إلى الضحية

أنا الطبيب الموقع:

الرتبة أو الاختصاص:

.....: العنوان

المولود بتاريخ:

رقم تسجيل المؤمن

السّاكن بـ: .

الذي بلغ بأنه كان ضحية حادث عمل بتاريخ:

الساعة: بمصلحة:

الاسم والطبيعة الاجتماعية:

رقم تسجيل صاحب العمل

ألاحظ وأشهد ما يلي:

أ/ مكان الضرر :

ب / طبيعة الضرر:

ج / تخمین:

وعليه أصف له ما يلي،

□ توقف عن العمل خلال: يوما ابتداء من :

□ تمديد ب..... يوما بالتوقف عن العمل الموصوف في شهادة

☐ الاستمرار في العمل مع العلاج لمدة يوماً

☐ يجب الأخذ في الحسبان عجز دائم.

☐ عدم الأخذ في الحسبان عجز دائم.

ضع علامة X في لبخانة المناسبة

حرر بـ: ففی:

الملحق رقم 9:

الضمان الاجتماعي

وكالة

مركز الدفع

حوادث العمل

شهادة وصفية

للشفاء ☐

لتمكين الجرح ☐

تحرر في نسختين:

- الأصلية إلى صندوق الضمان

الاجتماعي

- ونسخة تسلم إلى الضحية

المرجع:

أنا الطبيب الموقع:

الرتبة أو الاختصاص:

العنوان:

المولود بتاريخ:

--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--

 رقم تسجيل المؤمن

الساكن بـ:

المصاب بحادث عمل يوم:

--	--	--	--	--	--	--

اسم رب العمل وطبيعته الاجتماعية:

--	--	--	--	--	--	--

رقم تسجيل صاحب العمل

لاحظت وأشهد على ما يلي:

.....
.....
.....

وعليه أصرح لأن:

--	--	--	--	--	--	--

 المعني بالأمر قد شفي يوم :

--	--	--	--	--	--	--

 بإمكانه مباشرة العمل يوم:

--	--	--	--	--	--	--

 حالة المريض تعتبر إلتئمت يوم:

أدى جرح المعني بالأمر إلى عجز جزئي يقدر بـ: %

ضع علامة X في لبخانة المناسبة حرر بـ: في:

ختم وتوقيع الطبيب

الفهرس

الفهرس:

الموضوع.....الصفحة

1.....	مقدمة.
5.....	الفصل الأول : الحماية القانونية للعامل قبل وقوع الخطر المهني.
8.....	المبحث الأول: التحديد المسبق للأخطار المهددة للعامل.
9.....	المطلب الأول: حوادث العمل.
10.....	الفرع الأول: مفهوم حوادث العمل
10.....	أولاً: تعريف حادث العمل.
13.....	ثانياً: عناصر حادث العمل الموجب للحماية.
13.....	1 - الإصابة البدنية.
14.....	2 - يجب أن يكون الضرر ناشئاً بفعل قوة خارجية.
15.....	3 - توفر صفة المفاجأة في الحادث.
16.....	4 - قيام علاقة السببية بين العمل والإصابة.
20.....	الفرع الثاني: وقوع حادث العمل تكريس المشرع الجزائي للحماية.
20.....	أولاً: حالات وقوع حوادث العمل.
21.....	1 - الإصابة التي تقع أثناء العمل.
24.....	2 - الإصابة التي تقع بسبب العمل.
26.....	3 - وقوع الحادث في الطريق الرابط بين مكان العمل والإقامة.
32.....	ثانياً: إثبات حادث العمل.
34.....	المطلب الثاني: الأمراض المهنية.
34.....	الفرع الأول: مفهوم المرض المهني
35.....	أولاً: تعريف المرض المهني.
37.....	ثانياً: تمييز المرض المهني عن يشابهه.
37.....	1- تمييز المرض المهني عن حادث العمل.
39.....	2- تمييز المرض المهني عن المرض العادي.

42.....	الفرع الثاني: وقوع الأمراض المهنية
42.....	أولاً: تحديد الأمراض المهنية
42.....	1 - طرق تحديد الأمراض المهنية
45.....	2- موقف المشرع الجزائري
49.....	ثانياً: إثبات المرض المهني
52.....	المبحث الثاني: الجهات المسؤولة عن تطبيق الإجراءات الوقائية
54.....	المطلب الأول: دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية
55.....	الفرع الأول : الوقاية في وسط العمل
55.....	أولاً: تدابير الوقاية الصحية
56.....	1 - التدابير المتعلقة بمكان العمل
61.....	2- التدابير المتعلقة بتجهيزات العامل
62.....	ثانياً- الأمن داخل أماكن العمل
64.....	الفرع الثاني: توفير طب العمل
64.....	أولاً: تنظيم طب العمل
67.....	ثانياً: غاية طب العمل
67.....	ثالثاً: مهام طب العمل
68.....	1- المهام الوقائية
70.....	2- المهام العلاجية
المطلب الثاني: دور كل من لجان الرقابة والضمان الاجتماعي في تطبيق الإجراءات	
71.....	الوقائية
72.....	الفرع الأول: دور لجان الرقابة في تحقيق الحماية الوقائية للعامل
72.....	أولاً: دور لجان الرقابة الداخلية
73.....	1- أجهزة المشاركة
75.....	2- أجهزة الوقاية الصحية والأمن
80.....	ثانياً: دور الرقابة الخارجية في تحقيق الحماية الوقائية للعامل
81.....	1- مهام مفتشية العمل

2- صلاحيات مفتش العمل في مجال الرقابة.....	81
الفرع الثاني: دور الضمان الاجتماعي في مجال الوقاية.....	86
أولاً: هيئات الضمان الاجتماعي المسؤولة عن الحماية الوقائية.....	86
1- على المستوى الولائي.....	87
2- على المستوى الجهوي.....	87
3- على المستوى الوطني.....	88
ثانياً: الانتساب للضمان شرط من الاستفادة من الحماية الوقائية.....	88
1- قيمة الاشتراكات.....	88
2- طرق تحصيل الاشتراكات.....	90
ثالثاً: ماهية تدابير الوقاية.....	91
الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد وقوع الخطر المهني.....	94
المبحث الأول: الحماية القانونية للعامل وفقاً لقواعد الضمان الاجتماعي.....	97
المطلب الأول: الحقوق التي يقدمها الضمان الاجتماعي للمضرور.....	98
الفرع الأول: المزايا العينية.....	98
أولاً: الرعاية الطبية.....	99
ثانياً: الأجهزة التعويضية.....	102
ثالثاً: إعادة التأهيل الوظيفي.....	104
1- التزامات هيئة الضمان الاجتماعي في فترة التأهيل الوظيفي.....	104
2- التزامات العامل المضرور في فترة التأهيل الوظيفي.....	105
رابعاً: التكيف المهني.....	105
1- إجراءات طلب التكيف.....	105
2- توظيف العامل المصاب	106
الفرع الثاني: المزايا النقدية.....	106
أولاً: التعويض اليومي.....	107
1- فترة الاستفادة من التعويض اليومي.....	108
2- سقوط الحق في التعويض اليومي.....	108

109.....	ثانيا: التعويض في حالة ثبوت العجز
110.....	1- الإيراد كتعويض عن العجز الجزئي الدائم
111.....	2- الربيع كتعويض عن العجز الكلي الدائم
116.....	ثالثا: التعويض في حالة وفاة العامل
117.....	1- رأسمال الوفاة
118.....	2- ريع الوفاة
121.....	المطلب الثاني: إجراءات الحصول على التعويض
121.....	الفرع الأول: إجراءات الإثبات أمام هيئة الضمان الاجتماعي
121.....	أولا: إجراءات إثبات وقوع الحادث
122.....	1 - التصريح بالحادث
127.....	2 - البت في الملف
128.....	ثانيا: إجراءات إثبات حصول الإصابة
129.....	1 - شهادة طبية أولية
129.....	2 - شهادة طبية نهائية
130.....	الفرع الثاني: منازعات التعويض
130.....	أولا: المنازعة العامة
131.....	1- تعريف المنازعة العامة
132.....	2- إجراءات المنازعة العامة
135.....	ثانيا: المنازعة الطبية
136.....	1- تعريف المنازعة الطبية
137.....	2- إجراءات النزاعات الطبية
143.....	المبحث الثاني: الحماية القانونية للعامل وفقا لقواعد المسؤولية المدنية
144.....	المطلب الأول: ضرورة توافر أركان المسؤولية المدنية للحصول على تعويض تكميلي
145.....	الفرع الأول: الخطأ
145.....	أولا: خطأ صاحب العمل

146	1- الخطأ العمدى.....
147	2- خطأ صاحب العمل غير المعذور.....
151	ثانياً: خطأ تابعى صاحب العمل.....
156	ثالثاً: خطأ الغير.....
157	رابعاً: الخطأ المشترك.....
160	الفرع الثانى: الضرر والعلاقة السببية.....
160	أولاً: الضرر.....
160	1- تعريف الضرر.....
162	2- أنواع الضرر.....
165	3- شروط الضرر الموجب للتعويض.....
167	ثانياً: العلاقة السببية.....
168	1- نظرية تعادل الأسباب.....
168	2- نظرية السبب الملائم.....
168	المطلب الثانى: آثار المسؤولية المدنية.....
169	الفرع الأول: دعوى المطالبة بالتعويض.....
170	أولاً: أطراف دعوى المسؤولية.....
172	ثانياً: الجهة القضائية المختصة بنظر الدعوى.....
172	1- اختصاص المحاكم المدنية.....
173	2- اختصاص المحكمة الفاصلة فى المواد الاجتماعية.....
174	3- اختصاص القاضي الجنائى.....
176	ثالثاً: دور أطراف الدعوى فى إثبات أو نفي المسؤولية.....
182	الفرع الثانى: تقدير التعويض التكميلى.....
182	أولاً: تقدير التعويض وفقاً للقواعد العامة.....
182	1- وقت تقدير التعويض.....
183	2- عناصر تقدير التعويض.....
185	ثانياً: مراعاة الطابع التكميلى فى التعويض.....

187.....	خاتمة
192.....	قائمة المراجع
207.....	الملاحق
217.....	الفهرس

Le résumé

Au cours de l'occasion de l'exécution de son travail, le travailleur s'expose à des risques que le législateur a classé dans la zone accidents de travail et maladies professionnelles. Ces risques se contribuent dans les préjudices corporels, ce qui nécessite la protection du travailleur.

La prise en considération de la protection du travailleur du côté humanitaire met sa prise en charge avant l'arrivée du danger, et ça par la définition et le classement des dangers soit que accident de travail ou maladie professionnelle.

la désignation de risques professionnels ne suffit pas pour que le travailleur soit en sécurité, mais il nécessite de prendre quelques préventions pour éviter ses risques soit au niveau de l'entreprise ou à l'extérieur, et si ces procédures n'ont pas pu éviter le danger et le travailleur a subi un accident, mais en cas de mort la prise en charge se transfère aux ayants droits selon les règles de la sécurité sociale avec la possibilité d'application des règles de la responsabilité civile en cas où une personne par sa faute a causé un préjudice et dans ces conditions le tiers a le droit à un dédommagement complémentaire

المخلص:

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

الاهتمام بالعامل باعتباره كيان إنساني يقتضي الاهتمام به قبل وقوع الإصابة وذلك بتحديد المخاطر التي تأخذ الوصف المهني، والمشرع الجزائري على غرار التشريعات الأخرى صنفها إلى حوادث العمل والأمراض المهنية.

لكن هذا الشعور بالحماية غير كافٍ، بل يحتاج العامل إلى الاطمئنان أكثر أثناء تأدية مهامه لا يتأتى له ذلك إلا بوجود مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تساهم في منع وقوع الإصابة. وإذا تعرض العامل لخطر من أخطار المهنة لعدم وجود الإجراءات الوقائية أو لعدم فعاليتها، فهنا يحق له الاستفادة من الحماية المقررة قانوناً في هذا المجال والتي تضمنها قواعد الضمان الاجتماعي، وتختلف من مصاب لآخر بحسب خطورة الإصابة. ويمكن تكملة الاستفادة من بتعويض تكميلي في حال ما إذا تدخل شخص ما بخطئه في إحداث الضرر، وذلك بتطبيق قواعد المسؤولية المدنية.