

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



# الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: حقوق وحرريات

تحت إشراف:

د/ موسوني سليمة

من إعداد الطالبة:

- خليفي حليلة

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة أدرار	أستاذ محاضر أ	الدكتور حاج سودي محمد
مشرفا ومقررا	جامعة أدرار	أستاذة محاضرة ب	الدكتورة موسوني سليمة
عضوا مناقشا	جامعة أدرار	أستاذ مساعد أ	الأستاذ الليل أحمد

الموسم الجامعي 2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وتقدير

أحمد الله العظيم أنه وفقني لإتمام هذا العمل العلمي، فله سبحانه وتعالى الحمد اللهم لك الحمد ملئ السموات والأرض وملئ ما بينهما حمداً وشكراً، كما ينبغي جلال وجهك وعظم سلطانك على ما أنعمت علينا، وأدخلنا في رحمتك الصالحين.

أتقدم بأسمى كلمات الشكر والتقدير إلى **الدكتورة موسوني سليمة** التي أفاضت علي بنصائحها القيمة والتي شرفني بالعمل معها. وذلك من خلال إشرافها، ومن خلال ملاحظاتها القيمة ونصائحها السديدة التي كان لها الأثر في إتمام بحثي وجزاها الله خيراً.

كما أتوجه بالشكر إلى كل من قدم لي يد العون والمساعدة وساهم من قريب أو من بعيد، مادياً أو معنوياً في إنجاز وإتمام هذا العمل.

## إهداء

إلى كل أهلي وعائلي، وكل من وقف إلى جانبي، وأمدني بيد العون لإنجاز هذا العمل، ولو بكلمة طيبة، وحفزني على العمل وخاصة عائلة خليلي وعائلة مولاي براهيم.

إلى أسرتي الصغيرة زوجي وأبنائي محمد العربي، عبد الكريم، وعبد الرؤوف.

إلى كل الزملاء والزميلات بالمفتشية الولائية أدرار وخاصة جميلة معرف.

إلى كل أساتذتي الذين كان لهم الفضل في تعليمي.

إلى أستاذتي المشرفة راجية أبي كنت عند حسن ظنها.

إلى كل شغوف بالعلم، متطلع للمعرفة.

الفهرس

## الفهرس

شكر وتقدير.....	
اهداء.....	
مقدمة.....	(01)
الفصل الأول: الحماية الوقائية للعامل من الاخطار المهنية.....	(06)
المبحث الأول: مفهوم الأخطار المهنية.....	(06)
المطلب الأول: مفهوم حادث العمل.....	(07)
الفرع الأول: تعريف حادث العمل.....	(07)
الفرع الثاني: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل.....	(09)
الفرع الثالث: حالات وقوع حوادث العمل.....	(11)
المطلب الثاني: مفهوم المرض المهني.....	(18)
الفرع الأول: تعريف المرض المهني.....	(18)
الفرع الثاني: تمييز المرض المهني عن الحالات المشابهة له.....	(19)
الفرع الثالث: تحديد المرض المهني.....	(22)
المبحث الثاني: دور أجهزة الرقابة في الوقاية من الأخطار المهنية.....	(26)
المطلب الأول: أجهزة الرقابة الداخلية عن الأخطار المهنية.....	(26)
الفرع الأول: دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية.....	(26)

- الفرع الثاني: دور أجهزة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الرقابة عن الأخطار المهنية.....(31)
- المطلب الثاني: أجهزة الرقابة الخارجية عن الأخطار المهنية.....(39)
- الفرع الأول: دور مفتش العمل في حماية العامل من الأخطار المهنية.....(39)
- الفرع الثاني: دور الضمان الاجتماعي في مجال الرقابة.....(41)
- الفصل الثاني: حماية العامل بعد وقوع الخطر المهني.....(46)
- المبحث الأول: تقدير التعويض الرئيسي.....(46)
- المطلب الأول: تقدير قيمة التعويض عن الضرر الناتج عن الأخطار المهنية.....(47)
- الفرع الأول: الأداءات عن العجز المؤقت.....(47)
- الفرع الثاني: الاداءات عن العجز الدائم.....(50)
- المطلب الثاني: طرق الحصول على التعويض.....(52)
- الفرع الأول: إثبات الأخطار المهنية لهيئة الضمان الاجتماعي.....(52)
- الفرع الثاني: منازعات التعويض عن الأخطار المهنية.....(55)
- المبحث الثاني: حماية العامل المضرور وفقا لقواعد المسؤولية المدنية.....(60)
- المطلب الأول: الأساس القانوني لقيام المسؤولية المدنية للحصول على التعويض التكميلي(60)
- الفرع الأول: عنصر الخطأ.....(61)
- الفرع الثاني: عنصر الضرر.....(65)

- (66).....العلاقة السببية. الفرع الثالث:
- (67).....الأثار المترتبة عن المسؤولية المدنية. المطلب الثاني:
- (67).....دعوى المطالبة بالتعويض. الفرع الأول:
- (72).....تقدير التعويض التكميلي. الفرع الثاني:
- (76).....خاتمة.
- (79).....قائمة المراجع.
- (87).....الفهرس.



# مقدمة

## مقدمة

حين بدأت الثورة الصناعية في أوروبا وانتقل الفلاحون بكثرة إلى المدن حيث الصناعة هربا من الاستعباد الذي كانوا يواجهونه من الاقطاعيين، بدأت تظهر حوادث كثيرة تؤدي الى إصابة هؤلاء المهاجرين الذين ليست لهم معرفة بالصناعة وأخطارها، وكانت المصانع تعج بمختلف أنواع المخاطر، ومع التطور الذي شهده العالم في هذا المجال أدى إلى ظهور العديد من المخاطر التي ينبغي على الإنسان إدراكها وتجنب الوقوع في مسبباتها، فأماكن العمل المتعددة والمختلفة من ورشات ومصانع ومختبرات ومعامل، تعتبر بيئات عمل تكثر فيها العديد من المخاطر المهنية التي يتعرض لها العاملين، مثل درجات الحرارة العالية ومخاطر الآلات، ومخاطر المواد السامة والغازات المتصاعدة وما إلى ذلك.

لذلك وحينما زادت الحوادث بشكل مفرغ وأصبح الكل يتحدث عنها، جرى سن قوانين وتشريعات تلزم أصحاب المصانع أو أرباب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة وبالتالي خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغيابات بسبب المرض وكذا الحد من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن الحوادث مما ينعكس على تحسين مردودية الإنتاج وحينئذ أخذ أرباب العمل بتحسين ظروف العمل مما قلل من عدد الاصابات، إلا أن نسبة الحوادث عادت مرة ثانية للارتفاع بسبب كثرة المواد العضوية والكيميائية التي أدخلت في العمليات الصناعية والتوسع في الاعتماد على الآلة في عملية الانتاج ومن هذا المنطلق أدى اهتمام منظمة العمل الدولية بهذا الموضوع إلى إصدار العديد من الاتفاقيات التي تضمنت الإجراءات الوقائية التي تضمن سلامة العمال في مختلف الجوانب المتعلقة ببيئة وظروف عملهم كما دفع بكثير من الدساتير والمواثيق الدولية إلى الاهتمام أكثر بتوفير الحماية للعامل ومنها الإعلان العالمي لحقوق الانسان سنة 1948 ونذكر أيضا المادة 69 من الدستور الجزائري التي أعطت الحق لكل المواطنين في العمل مع ضمان الحق في الحماية والأمن والنظافة وكذا يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي لما له من دور كبير في الحماية الوقائية للعامل، ولم يكن العامل يستطيع المطالبة بالتعويض ما لم يؤسس دعواه بناء على المسؤولية التقصيرية لإثبات الخطأ من جانب رب العمل أو الغير، ولا نستطيع أن ننسى ممثلي العمال لما لهم من دور كبير في مجال الصحة والأمن داخل أماكن العمل.

لذا كان لزاما محاولة التطرق لحماية العمال من الاخطار المهنية قبل وبعد وقوع الخطر المهني لمحاولة التكفل بهم أو بذوي حقوقه.

ومن خلال ما سبق فإن ما يتميز به هذا البحث المتعلق بالحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية بـ:

### أهمية الموضوع

العامل هو العنصر الاساسي في علاقة العمل، وفي تحقيق الانتاج للمؤسسة المستخدمة، وعليه يجب المحافظة عليه وحمايته من الإصابة بالضرر سواء كان هذا الضرر نتيجة حادث عمل أو مرض مهني ليسبب للعامل عجز مؤقت أو دائم أو حتى يؤدي بحياته.

### أهداف الموضوع

يبين هذا البحث محاولة معرفة مدى إستفادة العمال من التعويض المقدم لهم من جراء إصابتهم بحادث عمل أو مرض مهني.

- محاولة معرفة مدى تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات المستخدمة.

### أسباب اختيار الموضوع:

هناك أسباب ذاتية وأخرى موضوعية أدت إلى اختياري للموضوع تتمثل في:

### الأسباب الذاتية:

باعتبار أن التعويض عن حوادث العمل و الأمراض المهنية هو موضوع حساس وهو حديث الساعة سواء على مستوى صنادق التأمين أو على مستوى مفتشيات العمل أو على مستوى القضاء، وبحكم عملي في هذا المجال (مفتشية العمل) والذي أوجد في نفسي دافعا إلى التعمق في هذا الموضوع.

## الأسباب الموضوعية

- معرفة أحكام التعويض الرئيسي والتكميلي سواء فيما يخص حوادث العمل أو الأمراض المهنية.

- معالجة الموضوع لشريحة مهمة في المجتمع وهي فئة العمال.

وبناء على ذلك تبادر إلى ذهني طرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى تم تحقيق الحماية الكافية والفعالة للعامل سواء قبل أو بعد وقوع الخطر المهني؟

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

وتبعاً لذلك تناولت دراسة الموضوع في فصلين:

الفصل الأول الحماية الوقائية للعامل من الأخطار المهنية والذي قسمته إلى مبحثين، خصصت المبحث الأول لمفهوم الاخطار المهنية والمبحث الثاني لدور أجهزة الرقابة في الوقاية من الأخطار المهنية.

الفصل الثاني حماية العامل بعد وقوع الخطر المهني وقسم أيضاً إلى مبحثين، المبحث الأول تقدير التعويض الرئيسي والمبحث الثاني حماية العامل المضروب وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية.

# الفصل الأول

## الفصل الأول : الحماية الوقائية للعامل من الأخطار المهنية.

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

### المبحث الأول: مفهوم الأخطار المهنية.

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

ولأن المخاطر المهنية تكون في معظم الأحيان معروفة سلفاً، فإنه من الممكن بل من الضروري العمل على التحكم فيها والتقليل من أخطارها على صحة العاملين.

فهناك الإصابات التي تقع للعامل بمناسبة العمل تحت ما يسمى حوادث العمل (المطلب الأول) وهناك بعض الأخطار التي تختلف عن حوادث العمل ولا تماثلها إلا في الاتصال بالعمل فتؤدي إلى الإصابة بالأمراض المهنية (المطلب الثاني).

## المطلب الأول : مفهوم حادث العمل

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

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

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

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

وإن كان تكييف الإصابة مع حادث العمل يكفي من الناحية النظرية للحصول على الحماية باعتبار أن العامل يكون في مركز ضعيف لا يسمح له بالحصول على حقوقه لصعوبة الإثبات<sup>1</sup>.

## الفرع الأول : تعريف حادث العمل

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

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

ويعرف أيضا بأنه كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي يتميز بقدر من المفاجأة، والمقصود بالمساس بجسم العامل كل أذى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية والوفاة<sup>1</sup>.

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

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

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

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

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.
- القيام بعمل متفان للصالح العام، أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

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

---

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



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

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

### الفرع الثاني: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل

لا يمكن إعتبار الحادث حادث عمل ما لم تتوفر مجموعة من الشروط فيه، ويمكن استنباط هذه الشروط من خلال التعريف الذي ذكره المشرع الجزائري في صلب المادة السادسة من القانون رقم 13/83 المذكورة سابقاً<sup>1</sup>.

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

#### أولاً: شرط فجائية الحادث

ونعني بهذا الشرط أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئاً أو مباغتاً أي أن تكون بداية ونهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة، أما إذا استغرقت الواقعة زمناً معيناً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة، ذلك أنه لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت<sup>2</sup>.

أما إذا ظهرت آثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث، فإنه إزاء هذا التأخير يجب على المصاب أن يثبت قواعد العلاقة السببية بين الحادث والضرر، وأن الحادث الذي يسبب الضرر كان فجائياً ولو أن أثره وأضراره المترتبة عليه قد ظهرت فيما بعد، ويترتب على انعدام خاصية الفجائية أن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء، ومن المتعذر إسنادها إلى أصل وتاريخ معين فلا تشملها الحماية، وهذا ما أكدته المادة 10 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض

<sup>1</sup> - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 16.

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

المهنية والتي جاء فيها أنه: " لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحادث بمقتضى هذا القانون إذا ثبت قطعاً أن هذا الحادث لم يتسبب لا في الإعتراء بهذا المرض ولا في اكتشافه ولا في تفاقمه" <sup>1</sup>.

وتبدو أهمية توفر شرط الفجائية في الفعل والضرر معا في نشوء قرينة اعتبار الحادث منشئ الضرر ، في حين إذا تراخى الضرر يجب على المصاب إثبات علاقة السببية بين الفعل والضرر من جهة وفجائية الفعل من جهة أخرى، كما يجب توفر الفجائية سواء كان الفعل إيجابيا أو سلبيا كالامتناع عن القيام بالتزام معين ، كما يؤخذ بمعيار الفجائية للفرقة بين حادث العمل والمرض المهني <sup>2</sup>.

### ثانيا: أن يكون الحادث خارجيا

يشترط القانون رقم 13/83 في المادة السادسة منه السالفة الذكر، أن يكون الفعل المنتج للضرر خارجيا، بمعنى أن يكون سبب الحادث أجنبيا عن التكوين العضوي للعامل المصاب، أي معزولا عن جسم العامل، وعليه إذا كان الحادث ناشئ عن خلل في عضو من أعضاء الإنسان فلا يعتبر الحادث حادث عمل، وبذلك فإن هذا السبب يتجلى في أي فعل أو أي عمل مادي أو معنوي خارجي وغير عالق بالتكوين البيولوجي للعامل المصاب <sup>3</sup>.

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

<sup>1</sup> - المادة 10 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق 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 2001 ( ج ر عدد 32 ).

<sup>2</sup> - عمران عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006/2009، ص 06.

<sup>3</sup> - يحيوي فاطمة، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006/2009، ص 11

### ثالثا: شرط جسمانية الضرر اللاحق بالعامل المصاب

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

وبناء على ما سبق ذكره، فإذا كان الضرر مالي أو معنوي انتفى الطابع المهني لحادث العمل، والضرر الجسماني في القواعد العامة هو كل ضرر يصيب التكوين الداخلي أو العضوي للإنسان أي كل ما يمس الإنسان خارجيا أو داخليا، عميقا أو سطحيًا، نفسيا أو عضويا كالأضطرابات النفسية والعصبية، أما الضرر اللاحق بالصحة في ماله كالملابس والسيارة والأجهزة والمعدات، والضرر المعنوي فلا يعطي صفة الطابع المهني للحادث وإن كان بالإمكان التعويض عن هذه الأضرار، لكن وفقا للقواعد العامة في المسؤولية المدنية<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: حالات وقوع حوادث العمل

من خلال التعاريف السابقة نلاحظ أن المشرع الجزائري كفل حماية اجتماعية للعامل الذي تعرض لحادث العمل والذي توفر فيه جميع الشروط بما فيها المساس بجسم العامل أو حياته، وإذا ما توافرت له المحددات الزمانية والمكانية التي يتطلبها المشرع لربط الإصابة بالعمل، ويجب أن يقع الحادث في الوقت المحدد للعمل وفي مكان العمل وهو ما يسمى بالإصابة أثناء العمل إلا أنه نتيجة لاختلاف طبيعة العمل من عامل لآخر واختلاف مكان وقوع الإصابة وزمانها فإن إصابات العمل قد تقع خارج مكان العمل وخارج الوقت المحدد للعمل وهو ما يسمى بالإصابة بسبب العمل وانطلاقا من ذلك سنتناول الإصابات أثناء العمل ثم الإصابات بسبب العمل ومن بعدها نتعرض لحادث المسافة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - عمران عبد القادر، مرجع سابق، ص 09

<sup>2</sup> - رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 29.

## أولاً : الإصابات التي تقع أثناء العمل

يعتبر الفعل قد وقع أثناء العمل، إذا وقع في الساعات المحددة له أي خلال مباشرة العامل لعمله ، مثل سقوط العامل من الطابق العلوي في البناية التي يعمل بها، إلا أنه يمكن تفسير هذه الحالة إلى أبعد من ذلك حيث يعتبر الحادث الذي يصيب العامل إصابة عمل أثناء قيامه بالعمل حتى ولو لم يكن خلال الساعات المحددة للعمل، وكذلك حتى لو كان العامل في غير المكان المخصص للعمل طالما أن هذا الأخير يقوم بالعمل لمصلحة صاحب العمل، وبالتالي فإن تعرض العامل لإصابة عمل أثناء قيامه بالعمل لمصلحة صاحب العمل بغض النظر عن زمان ومكان حدوث تلك الإصابة تعتبر حادث عمل<sup>1</sup>.

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

وهنا يمكن الإشارة إلى طبيعة النشاطات التي يمارسها الشخص فمنها ما يتسم بالاستقرار وثبات المكان وبعضها يستدعي التنقل مثل سائقي السيارات والقطارات والممثلين التجاريين الذين ينتقلون لتقديم خدماتهم، وعليه فإن أية إصابة تحدث لهم خلال عملهم تعتبر واقعة أثناء العمل<sup>2</sup>.

إن وقوع الحادث وقت العمل يعتبر قرينة على كونه حادث عمل، فرابطة السببية مفترضة في جميع الحالات التي يقع فيها الحادث أثناء تأدية العمل فلا يلزم إثباتها ولا يجوز نفيها وعليه يستفيد العامل من الحماية حتى ولو كانت راجعة إلى قوة قاهرة أو لم يتسبب العمل في حدوثها مثل قتل مجموعة من العمال لعامل أثناء العمل وقد حدث هذا في مصر، فرفضت هيئة الضمان الاجتماعي التعويض بحجة أن الحادث ليس حادث عمل لأن الوفاة لم تكن بآلة من آلات العمل أو أدواته، وهنا تم رفض محكمة النقض المصرية لقرار هيئة الضمان الاجتماعي

<sup>1</sup> - سمير عبد السميع، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي، دار الفتح للنشر، الطبعة الأولى، بدون سنة نشر، مصر، ص 26-27.

<sup>2</sup> - قالبة فيروز، مرجع سابق، ص 22

بحجة أن نص القانون جاء عاما وشاملا لجميع الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل وتلحق ضررا بالعامل ، تكون قابلة للتعويض حتى ولو لم تتوفر بينه وبين العمل علاقة<sup>1</sup>.

أيضا هناك حالة أين يضطر العامل إلى مغادرة مكان العمل قبل نهاية الدوام الرسمي فيتعرض الى حادث طريق فهنا هذه الحالة متوقفة على مدى احترام العامل لقانون العمل والنظام الداخلي للمؤسسة وكذا تحصله على إذن من رب العمل للخروج فإن تحصل على إذن تقرر له الحماية أما إذا غادر دون إذن فلا حماية له.

أما بالنسبة لأوقات الراحة التي تتخلل فترات العمل للعمال الذين يعملون وفقا لنظام الدوام المتواصل فإذا كانت فترة الراحة خارج مكان العمل وأصيب العامل بحادث فلا يعتبر حادث عمل<sup>2</sup>.

#### ثانيا : الإصابة بسبب العمل

يقصد بوقوع الحادث بسبب العمل، أن هذا الأخير قد هيأ الظروف لوقوع حادث العمل في الوقت الذي يكون العامل تحت إشراف وسيطرة رب العمل، و لو لم يكن فعلا قائما بالعمل، فيكفي وجود علاقة السببية بين العامل والعمل واعتبار أن الحادث وقع بسبب العمل، وأن يكون هذا الأخير أعد للأسباب التي ساعدت في وقوعه فلولا العمل لما كان الحادث<sup>3</sup>.

وقد استقر القضاء الفرنسي على اعتبار الحادث حاصلا بمناسبة العمل إذا كان قد حصل للعامل وهو تحت إشراف رب العمل، ولو لم يكن قائما بأداء أي عمل أو إذا كان العمل هو الذي هيأ الظروف لحصوله<sup>4</sup>.

وقد يحدث الحادث بسبب واحد كما يمكن أن تتعدد الأسباب، فإذا 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

<sup>1</sup> - محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996 ، ص 216 – 217.

<sup>2</sup> - قالية فيروز، مرجع سابق، ص 23.

<sup>3</sup> - زناتي نورة، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2014/2015، ص 20.

<sup>4</sup> - أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، 1976، ص 19.

مثلا، إذا ذهب العامل في مهمة بطلب من رب العمل الى بلد آخر واستغل وجوده بها وذهب إلى السينما وأثناء وجوده وقع انفجار وأصيب العامل، فإن هذه الإصابة لا تعتبر إصابة عمل بالرغم من أن السفر كان في إطار العمل، فإن كان العمل قد سهل وقوع الحادث فإنه لا يعتبر سبب وقوعه لكن يختلف الأمر لو تعرض العامل للإصابة أثناء إقامته بالفندق، ولو كان الانفجار حدث به مثلا<sup>1</sup>.

### ثالثا : حادث المسافة

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

والواقع أن العامل عند توجهه إلى العمل يحرص أن يصل إلى عمله في الأوقات المحددة للدوام حتى لو أدى ذلك إلى أن يسرع في المسير استجابة للواجب المهني وتحاشيا للإجراءات التأديبية التي قد تفرض بحقه من قبل رب العمل، كما أن العامل وعند مغادرته مقر العمل يكون منهكا من ساعات العمل الطويلة مما يؤثر على تركيزه ونفسيته وكل ذلك قد يعرضه إلى حوادث على الطريق ، لذلك لا بد من حماية العامل من الحوادث التي يتعرض لها خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو خلال عودته منه وذلك باعتبار الإصابة الناتجة عن هذه الحوادث بحكم إصابات عمل.<sup>2</sup>

ونجد أن المشرع الجزائري كفل هذه الحماية تحقيقا لفكرة الأمان الاجتماعي التي يكفلها للجميع، وهذا واضح في المادة الثانية عشر من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية التي تنص على: " يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة

<sup>1</sup>- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 25.

<sup>2</sup>- رامي نهيد صلاح، مرجع سابق، ص 55-56.

التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك أيا كانت وسيلة التنقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان في حكم الاستعجال أو الضرورة أو لأسباب قاهرة.

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

**فالمعيار المكاني:** هو أن يقع حادث العمل في مكان العمل وهو المكان الذي يتواجد فيه العامل لأداء وتنفيذ العمل الموكل إليه ويمارس فيه رب العمل سلطته في التسيير ويجب أخذ مكان العمل بمفهومه الواسع ليشمل مكان العمل الرئيسي وملحقاته أو ما شابه ذلك كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة لتناول وجبة الطعام، وقد يكون المكان ثابت أو متغير حسب طبيعة النشاط كعمل المقاولات فهو يتغير حسب مكان المشروع.<sup>1</sup>

**أما المعيار الزمني :** فلكي يعتبر حادث عمل ناتج عن إصابة العمل في مسار الطريق أن تكون الإصابة خلال فترة ذهابه مباشرة العمل والعودة منه<sup>2</sup>، بحيث يتناسب وقوع الإصابة مع موعد بدء العمل وموعد نهايته، وانعدام هذا التناسب يؤدي إلى الاستنتاج أن الإصابة لم تقع في الزمن المعقول لقطع المسافة<sup>3</sup>.

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

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

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

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

أما انحراف العامل عن المسار المضمون وهذا بسلكه طريق آخر غير الطريق الاعتيادي ولو كان ذلك المسار يؤدي إلى عمله، فإن العامل يجرم من التعويض في حالة وقوع حادث إلا إذا كان هناك مبرر أو سبب جوهري معقول لهذا الانحراف، وهذا الانحراف يخرج العامل من الحماية المقررة لإصابة الطريق كونه خرج عن التحديد المكاني لطريق العمل<sup>1</sup>.

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

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

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

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

<sup>1</sup>- رامي نهيد صلاح، مرجع سابق، ص 66-68.

<sup>2</sup>- مالكي نجيم وبسامي أسماء، مرجع سابق، ص 26-27.



4. الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها: أي كل

شخص منتخب يتعرض لحادث عمل أثناء ممارسة مهامه الانتخابية أو بمناسبةها، فإنه

يستفيد من التعويض الناتج عن الضرر الذي لحق به.

5. الحوادث الحاصلة أثناء مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل: ففي هذه

الحالة يشترط أن يكون المصاب عاملاً يستفيد من حق الضمان الاجتماعي عند مزاوله

الدراسة والتي تكون خارج أوقات ومكان العمل<sup>1</sup>، وعلى أن تكون مزاوله الدراسة

بانتظام وبهذا تستبعد مزاوله الدراسة بصفة عرضية وعشوائية<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> - مكان العمل هو المكان الذي يحدده رب العمل أو تحدده طبيعة العمل، فقد يكون ثابتاً كالمصنع أو شركة كما قد يكون متغيراً كالممثلين التجاريين الذي يعتبر عملهم متنقلاً.

<sup>2</sup> - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 35-38.

## المطلب الثاني : مفهوم المرض المهني

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

ومع تقدم الحياة والتطور الذي لحق بمختلف مجالاتها "وخصوصا الصناعية منها" ظهرت مهن جديدة لم تكن معروفة سابقا، ودخل الفرد العامل في عالم لم يألفه سابقا عالم مليء بالمواد والاكتشافات التي ارتبط بها الفرد، فأصبح بالتالي عرضة لأخطارها المحتملة، وذلك من خلال احتكاكه المستمر بالمواد التي يعمل فيها أو يتعامل معها، فقد تدخل هذه المواد إلى الجسم بطرق مختلفة فتؤدي إلى أضرار مباشرة أو غير مباشرة في عضو أو أكثر من أعضاء الجسم على المدى القريب أو البعيد، سيتم تناول تعريف المرض المهني في الفرع الأول وكذا تمييزه عن الحالات المشابهة له في الفرع الثاني وخصص الفرع الثالث لتحديد المرض المهني.

### الفرع الأول : تعريف المرض المهني

لم يعرف المشرع الجزائري الأمراض المهنية، واكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف فالمادة الثالثة والستون من القانون رقم 13/83 نصت على: "تعتبر أمراضا مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى على مصدر أو سبب مهني خاص"<sup>1</sup>. وبهذا النص يكون المشرع قد حذا حذو التشريعات الأخرى، إذ لم يقدم تعريفا للمرض المهني بل اكتفى بتحديد الأعراض المسببة له.

أما من الجانب الفقهي فقد وجدت عدة تعريفات للمرض المهني نذكر منها: يعرفه بعض الفقهاء بأنه: "مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 182.

المحددة قانونا، وقد يكون سببه تعفنا في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطا بالعمل"<sup>1</sup>.

والبعض الآخر عرفه على أنه: "الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ماشابهها المسببة لأمراض التسمم والتعفن، وبعض العلل التي يكون سببها مصدرا مهنيا خاصا".

كما يحظى المرض المهني باهتمام كبير سواء في المجال الداخلي أو على المستوى الخارجي، فقد تضمنته عدة اتفاقيات دولية وبذلت عدة محاولات لتعريف المرض المهني، فقد جاء في التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي أن المرض المهني هو: "كل مرض تكثر الاصابة به بين المشتغلين في المهنة، أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرضا مهنيا إذ كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة"<sup>2</sup>.

وقد نصت المادة الخامسة من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5 ماي 1996 الذي يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا على أنه تصنف الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل في ثلاثة مجموعات:

- المجموعة الأولى: ظواهر التسمم المرضية الحادة والمزمنة.
- المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية.
- المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة<sup>3</sup>.

وأخيرا يمكن أن نعرف المرض المهني، على أنه ضرر يصيب العامل بحكم عمله نظرا لاحتكاكه ببعض عوامل بيئة العمل.

### الفرع الثاني: تمييز المرض المهني عن الحالات المشابهة له

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

<sup>1</sup> - بن صر عبد السلام، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001، ص 5.

<sup>2</sup> - مالكي محمد نجيم و بسامي أسماء، مرجع سابق، ص 29.

<sup>3</sup> - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 28.

## أولاً: تمييز المرض المهني عن حادث العمل

يرجع سبب الاختلاف بين المرض المهني وحادث العمل إلى مصدر الضرر وليس إلى طبيعة الضرر، فإذا كان حصوله مفاجئاً أو بسبب خارجي، فهو إصابة عمل، أما إذا كان حصوله بطيئاً وبسبب داخلي فهو مرض مهني، ومثال ذلك أن الصمم الذي يتسبب فيه استعمال آلة ذات صوت عالي أو تسبب ضجيج قوي لا يعتبر ناشئاً عن حادث عمل، لأن مصدر الصمم كان فعلاً بطيئاً ومستمرّاً أما إذا حدث الصمم نتيجة انفجار الآلة وأتلف حاسة السمع فنكون أمام حادث عمل، بالإضافة إلى ذلك تبدو أهمية التفرقة من حيث التعويض، فإذا أصيب العامل بمرض مهني، فلا يحق له الاستفادة من التعويض إلا إذا كان المرض منصوصاً عليه في جدول الأمراض المهنية، أما إذا أصيب بإصابة عمل، فإن له الحق بالتعويض أياً كان سبب الإصابة مادام قد أثبت صلته بالعمل وفقاً للمعايير التي سبقت الإشارة، إليها ويرجع تقدير هذا وتقريره إلى الخبرة الطبية وإلى الظروف التي أحاطت بالإصابة وطبيعتها<sup>1</sup>.

ونستطيع التفرقة أيضاً من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة، ففوق حادث العمل لا يكون إلا خلال قيام علاقة العمل، فهو يحدث للعامل أثناء أو بسبب العمل، وتمتد الحماية أيضاً للطريق المؤدي من وإلى مكان العمل عكس الأمراض المهنية، التي يكتشفها العامل خلال مدة خدمته (علاقة العمل ما زالت قائمة)، كما قد تظهر بعد انتهاء الخدمة، فضلاً عن أنها قد تكتشف عند صاحب عمل آخر حين يغير العامل موقع عمله، ولا يكون من شأن العمل الجديد إحداث إصابة بأحد الأمراض المهنية<sup>2</sup>، يظهر الاختلاف واضحاً أيضاً في إجراءات التصريح بكل من حادث العمل و المرض المهني فإن المستخدم لا يتدخل في التصريح بالمرض المهني الذي يصيب العامل، بل يقع على عاتق العامل المصاب القيام بعملية التصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي ويكون ذلك في مدة أدناها 15 يوماً وأقصاها ثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الأولى للمرض، هذه المعاينة تعتبر تاريخ وقوع الحادث، ويجب على هيئة الضمان الاجتماعي إرسال نسخة من التصريح على الفور إلى مفتش العمل، بينما في حادث العمل فيتم التصريح به من طرف المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل، المستخدم بعد ورود نبأ

1- محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 22

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

الحادث إلى علمه لهيئة الضمان الاجتماعي أو من طرف هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المسؤول على المؤسسة<sup>1</sup>.

### ثانيا : تمييز المرض المهني عن المرض العادي

المرض العادي عبارة عن وهن يصيب الإنسان نتيجة لعارض طرأ عليه دون أن يكون لذلك علاقة بعمله، فيؤدي إلى فقدان قدرته عن العمل لفترة قد تطول أو تقصر يحتاج خلالها إلى إجازة مرضية ورعاية طبية تستلزم نفقات إضافية، لكن هذا لا يمنع من اشتراك كل من المرض العادي والمرض المهني في أنهما إصابة الحالة الصحية للعامل رغم ذلك فإن الأمر لا يخلو من بعض أوجه الاختلاف، فالمرض المهني ينشأ نتيجة احتكاك العامل بمهنة أو صناعة تسبب هذا المرض، ويؤدي لانقطاع أو توقف أو خلل في وظائف الجسم وأعضائه، أما الأمراض العادية فيعود سببها إلى عوامل عدة باستثناء العمل.

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

ومن حيث صفة المرض فالتأمين ضد خطر المرض العادي يغطي جميع الأمراض التي تصيب المؤمن له مهما كان وصفها، في حين التأمين ضد خطر مرض المهنة لا يغطي سوى الأمراض المحددة بموجب جداول معدة من قبل اللجنة المختصة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 71 من القانون 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر عدد 28)، معدل ومتمم بموجب أمر رقم 96-17 مؤرخ في 6 يوليو 1996 (ج ر عدد 42).

<sup>2</sup> - زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2007/2006، ص 162.

أما من حيث التعويض فتختلف مدة الاستفادة من التعويض في حالة المرض المهني عن فترة تعويض المرض العادي، كون العامل يستحقه في حال الإصابة بمرض مهني من يوم ثبوت الإصابة إلى غاية الشفاء، أو بدء المعاش في حالة العجز، أو الوفاة دون أن يكون مقيدا بمدة عمل معينة، ويشترط لاستحقاق المؤمن له الأداءات بالنسبة للتأمين على المرض العادي أن يكون المؤمن له قد عمل إما تسعة أيام أو ستين ساعة على الأقل خلال الثلاثة أشهر السابقة لتاريخ تقديم العلاجات التي يطالب بتعويضها، وإما ستة وثلاثون يوما أو مئتين وأربعون ساعة أثناء اثني عشر شهرا التي قد سبقت تقديم العلاجات المراد تعويض نفقاتها<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: تحديد المرض المهني

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

### أولا: طرق تحديد المرض المهني

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

### 1. نظام التغطية الشاملة

وتعتمد هذه الطريقة على تحديد تعريف المرض المهني في النظام بحيث يصبح كل مرض ينطبق عليه هذا التعريف، بموجب هذه الطريقة يقرر المشرع حماية للعامل في حالة إصابته بمرض يثبت أصله المهني، أي كل مرض سببه العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو الأماكن التي يتم فيها، كما أنه من جهة أخرى يلقي على المؤمن عبئ إثبات مطابقة حالته للتعريف سواء من حيث الشروط والأوضاع المتعلقة بالعمل أو المواد المستعملة أو بتشخيص المرض وظروف مكان العمل ومدة مزاولته وقيام علاقة السببية بين المرض والعمل لنظام التعويض عنها، ويقرر القانون من حيث المبدأ بموجب نظام التغطية حق الحماية للمؤمن له جراء ما يتعرض له من أمراض تتعلق بالمهنة التي يمارسها أيا كان نوعها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 52 من القانون 11/83، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

<sup>2</sup> - علي محسن شذان، أحكام التعويض عن إصابات العمل، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص قانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ص 103.

ويعد الأخذ بنظام التغطية الشاملة للأمراض المهنية وسيلة مرنة في نظر البعض، كونه لا يلزم الجهة المختصة بإتباع معايير خاصة أو التقيد بتطبيق نصوص قانونية محددة، حيث يتلخص عملها في التمحيص والتدقيق في كل حالة على حده للتأكد من الارتباط المهني بين الإصابة والمرض والظروف التي يباشر المصاب في ظلها العمل المهني وعلى الرغم من تميز هذا النظام من حيث مجاله الواسع لتغطية جل الأمراض المهنية التي يصاب بها المؤمن له بدون تحديد أيا كانت درجة تطورها، فإن البعض يعاب عليه اختصاص اللجنة الطبية بتحديد مهنية المرض أو عدمه بعد الإصابة به فعلا، الأمر الذي قد يضر بحقوق المصاب، كون الإثبات العلمي لا يكون إلا بيد اللجان المتخصصة التي تتولى إثبات الصلة بين العمل والمرض المهني<sup>1</sup>.

## 2. نظام الجداول

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

ويمكن أن يكون الجدول مغلقا بشموله على قائمة محددة بالأمراض المهنية وبالمهن المسببة لها على سبيل الحصر، وبمقتضى هذا النظام لا يسمح لأية جهة إضافة أي مرض قد يظهر بسبب المهنة بعد وضع الجدول إلا أنه يعاب عليه تجاهله للواقع العملي والعلمي الحديث والتطورات المتجددة وهذا بعدم إضافة أي مرض يتم اكتشافه مما قد يترتب على ذلك عدم اعتبار المرض الجديد مهنيا رغم إثبات العلاقة السببية بينه وبين المهنة التي يتم مزاولتها.

وقد يكون الجدول مفتوحا فهو لا يختلف عن نظام الجدول المغلق في تحديد المرض المهني والمهنة المسببة له غير أنه يتميز بمرونة كافية ويسمح بمقتضاه للجهات المختصة إضافة أية أمراض جديدة قد تظهر، ولو لم تكن مدرجة في الجدول قبل ظهور المرض، وهذا ما جعل نظام الجدول المفتوح يتدارك النقائص أو عيوب الجدول المغلق، وبموجب هذا النظام كفل

<sup>1</sup> - نايل السيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996، ص 423.

المشرع تخفيف العبء الملقى على عاتق المؤمن له في إثبات العلاقة السببية بين المرض والمهنة، حيث حدد المهنة التي قد تكون سببا في المرض المهني<sup>1</sup>.

### 3. النظام المختلط

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

ويتضمن النظام المختلط الجمع بين نظام التغطية الشاملة لكافة الأمراض المهنية، ونظام الجداول الذي يحدد المرض والمهنة المسببة له في قائمة واحدة، ولعل الغاية من ذلك اتساع نطاق الحماية القانونية للمصاب لتشمل كافة الأمراض التي تنشأ من العمل أو بسببه، مع مرونته بالأخذ بنظام الجدول المفتوح لإمكانية إضافة أي مرض يظهر، مما يسهل للمصاب إمكانية الاستفادة من حق التعويض عن المرض المهني.

أما فيما يتعلق بعبء إثبات علاقة السببية فإذا كان المرض واردا في الجدول، فيعفى العامل من الإثبات، وأما إذا لم يكن المرض واردا بالجدول، فهنا يلزم العامل بالإثبات<sup>2</sup>.

### ثانيا : موقف المشرع الجزائري من طرق تحديد المرض المهني

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

وتطبيقا لنص المادة السالفة الذكر، فقد صدر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5 ماي 1996 الذي يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقه 1 و2، شمل القرار عددا من الجداول للأمراض المهنية، تحتوي على تعيين هذه الأمراض ومدة التكفل بها، وقائمة محددة للأعمال التي قد تتسبب فيها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - نايل السيد عيد، مرجع سابق، ص 422

<sup>2</sup> - حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 302-303.

<sup>3</sup> - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 17 ذي الحجة 1416 الموافق، 05 ماي 1996 م يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقه 1 و2، منشور في ج. ر، رقم 16 بتاريخ 23 مارس 1997 م.



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

ومن هنا نجد أن المشرع الجزائري اتخذ طريقة الجداول في تحديد الأمراض المهنية والتي تحتوي على 84 جدول يحدد كل جدول بدقة المرض ويذكر قائمة الأعمال التي تسببه ومدة التكفل.

## المبحث الثاني: دور أجهزة الرقابة في الوقاية من الأخطار المهنية

بيئة العمل هي المكان الذي يمارس فيه العامل نشاطه المهني، ومن ثم يجب أن يوفر له صاحب العمل كل الوسائل التي من شأنها حمايته من الأخطار المهنية، لكون حقه في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حق دولي ودستوري تطبيقاً للمبادئ المكرسة في الاتفاقية الدولية<sup>1</sup>.

### المطلب الأول : أجهزة الرقابة الداخلية عن الأخطار المهنية

تأميناً لبيئة العمل وحماية العمال من الأخطار المهنية ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل باحترام قواعد الصحة والأمن، وبتوفير طب العمل، وإعلام وتكوين العمال في هذا المجال تضمنت مختلف التشريعات الاجتماعية المقارنة جملة من الأحكام المنظمة لتدابير الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، تطبق هذه الأحكام على جميع العمال بغض النظر عن طبيعة ومدّة علاقة عملهم، وبغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه<sup>2</sup>.

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

### الفرع الأول : دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية

إن الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وتأمين بيئة العمل مسؤولية تقع على عاتق صاحب العمل بالدرجة الأولى فصاحب العمل ملزم بتوفير كل وسائل الحماية المكرسة في النصوص التشريعية والتنظيمية، كما أنه ملزم بإعلام وتكوين العمال في هذا المجال، كما أن التخطيط لمواجهة حوادث العمل والأمراض المهنية يقوم على جملة من الاحتياطات الأساسية

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

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

اللازمة التي من الممكن أن تقوم بها المؤسسة مستندة في ذلك على تطبيق المقاييس والتدابير الصناعية الحديثة الهادفة إلى إرساء نظام للسلامة والصحة والأمن.

حيث أقر المشرع ذلك حين ألزم رب العمل باتخاذ كل الإجراءات المناسبة حتى يضمن الوسط الذي يمارس فيه العامل مهامه، الحد الأدنى من تدابير الوقاية الصحية والأمن<sup>1</sup>، وغاياته من إقرار هذه الحماية هو مراعاة صحة العامل، وكذا حول لبعض الأشخاص الأكثر دراية بالصحة، وهم فئة الأطباء لمهام في سبيل المحافظة على صحة العامل، ولتقريب هذه الخدمة من العامل وضمان تمتعهم بها، جعل مسؤولية توفيرها على عاتق المؤسسة المستخدمة، وطب العمل يهدف إلى الوقاية قبل العلاج.

### أولاً: التدابير المتعلقة بمكان العمل

تتمثل التدابير العامة في أماكن العمل في التزام الهيئة المستخدمة بتهيئة المحلات المخصصة للعمل، وملحقاتها وتوابعها وإبقائها نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال وهذا بصفة تضمن أمن العمال وسلامتهم من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وكل الأضرار الأخرى ويكون ذلك عن طريق ضمان أمن العمال خلال تنقلهم، وتجنب الازدحام 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 الإجلاء السريع للعمال<sup>2</sup>.

### 1. التزام صاحب العمل باحترام قواعد الصحة والأمن

أوجب المشرع الجزائري على صاحب العمل احترام القواعد المتعلقة بالصحة والأمن حماية لبيئة العمل التي يمارس فيها العمل نشاطه المهني، وتتعلق هذه القواعد بنظافة أماكن العمل من خلال تزويد العمال بماء الشرب المطابق للصحة الغذائية، ووضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم<sup>3</sup>، تخصيص محل ملائم للعمال إذا كان 25 عامل منهم يتناولون وجبة الغذاء في أماكن العمل<sup>4</sup>، كما تتعلق هذه القواعد بتهوية الأماكن المخصصة للعمل من خلال توفير

<sup>1</sup> - المادة 03 من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

<sup>2</sup> - المادة 05 من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل

<sup>3</sup> - المادة 4 من القانون رقم 07/88 والمادة 24 من المرسوم التنفيذي 05/91 مؤرخ في 19 يناير 1991 (ج ر عدد 4) المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل

<sup>4</sup> - انظر المادة 18 فقرة أخيرة من المرسوم 05/91، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية وضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل عامل طبقا للمقاييس المعمول بها، كما يجب تركيب جهاز التهوية الميكانيكية أو الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في الأماكن التي تقع في باطن الأرض أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيدا عن ضوء النهار<sup>1</sup>.

بالإضافة إلى ذلك ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل بتوفير القواعد المتعلقة بالإضاءة والضجيج بحيث يجب أن تضاء الأماكن ومواقع العمل، ومناطق المرور والشحن والتفريغ وباقي المنشآت الأخرى، إضاءة تضمن راحة البصر ولا تتسبب في أية إصابة للعيون، كما يجب على الهيئات المستخدمة أن تحافظ على كثافة الضجيج التي يتحملها العمال في مستوى يتلاءم مع صحتهم، ويتم ذلك وفقا للمعايير الواردة في التنظيم المعمول به في هذا المجال<sup>2</sup>.

وفي مجال الشحن والتفريغ إذا تطلب الأمر أن ينقل العمال أشياء ثقيلة من مكان إلى آخر دون جهاز ميكانيكي، يجب ألا تتجاوز الحمولة لكل عامل بالغ 50 كغ في المسافات القصيرة، أما العاملات فلا يجب أن تتجاوز الحمولة 25 كغ، أما إذا زاد وزن الحمولة على الحد الأقصى المذكور، يجب أن يزود العمال بوسائل خاصة بالشحن والتفريغ، وإذا كان نشاط المؤسسة يشمل حركة الشاحنات أو آليات الشحن والتفريغ، يجب أن تخصص طرق مرورها، كما يجب أن يكون عرض تلك الممرات كافيا لتجنب خطر الاصطدام<sup>3</sup>.

أما عن السقوط من أماكن العمل العلوية ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل بأن تزود الأماكن العلوية للعمل بحواجز واقية، وفي مجال الوقاية من أخطار الحريق يجب على صاحب العمل أن يعزل أماكن العمل ومراكزها عن كل أسباب اندلاع الحريق خاصة المنتوجات والمواد السريعة الالتهاب، كما يجب أن توزع منافذ أماكن العمل ومخارجها توزيعا يمكن من الإجلاء في حالة نشوب الحريق، إذ ينبغي أن يخصص منفذان لكل مكان عمل يحتوى على 100

---

1- أنظر المادتين 20 و 22 من المرسوم رقم 05 /91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

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

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

عامل، كما لا يمكن أن يقل عرض المنفذ 80 سم، كما يجب أن توضع علامات مرئية ليلا ونهارا تشير إلى الطريق الذي يؤدي إلى أقرب منفذ<sup>1</sup>.

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

### أ. المخاطر الطبيعية

المخاطر الطبيعية هي كل خطر يسببه عنصر من عناصر الطبيعة كالحرارة أو الإضاءة، حين يتعرض لها العامل سواء بالزيادة أو النقصان عن الحد الطبيعي لها.

### ب. المخاطر الكيميائية

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

### ج- المخاطر البيولوجية

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

### د- المخاطر الميكانيكية

هي مجموعة المخاطر التي يتعرض لها العامل نتيجة فعل أو رد فعل تعامله مع الآلة، كالضوضاء الصادر من الآلة<sup>2</sup>.

---

1- بن عزوز بن صابر، الحماية الجزائرية لبيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثاني، جوان 2016، ص 6

2- عبد الرحمن نصيرة وعبد الرحمن فاطمة الزهراء، أجهزة الرقابة من حوادث العمل والأمراض في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص ضمان اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة، 2014/2015، ص 49-52.

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

أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لتكوين العمال وإعلامهم في مجال الوقاية الصحية والأمن، بحيث يعد واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة فهي ملزمة بإعداد برنامج سنوي للتعليم والتكوين<sup>1</sup>، تشارك في وضعه لجنة الوقاية الصحية والأمن، وطبيب العمل<sup>2</sup>.

إذا كان التعليم والتكوين في مجال الوقاية الصحية التزم على عاتق الهيئة المستخدمة، فإن أي عامل يرفض متابعة التكوين دون سبب جدي، يعتبر مرتكباً لخطأ يستوجب توقيع العقوبة المناسبة طبقاً لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة.

ويهدف تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية إلى تبييضهم بمواقع وأنواع الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، وإلى تدابير الوقاية الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وسلامتهم، كما يهدف إلى تعليم العمال بقواعد المرور داخل المؤسسة، و تحديد مخارج منافذ النجدة لاستعمالها في حالة الخطر<sup>3</sup>.

### ثانياً: التدابير المتعلقة بالعامل

يلتزم العامل باستخدام مجموعة من الأجهزة الوقائية وهي عبارة عن أدوات ووسائل للحماية الفردية تستخدم لحماية العامل من الإصابات، والمخاطر التي قد تفاجئه خلال فترة العمل، إذ يحتم على العامل ارتدائها واستخدامها بوعي، ويجب على المستخدم التأكيد على ذلك وبالشكل السليم مما يضمن التخفيف من الأخطار على أقل احتمال، لذا تلزم المؤسسة المستخدمة بتوفير المعدات التالية:

معدات وقاية لحماية الرأس مثل خوذة الحماية للرأس على أن تكون قادرة على امتصاص الصدمات، معدات وقاية الأقدام والسيقان وهي أحذية الحماية، معدات وقاية الأذن، معدات الأيدي والأذرع فتتمثل في القفازات مخدات الأيدي، والجوارب، معدات حماية التنفس ذات الاستعمال الواحد، وجهاز التنفس عن بعد، وجهاز التنفس المحمول<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - انظر المواد من 19 إلى 22 من القانون رقم 07/88، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وكذا أحكام المرسوم رقم 427/02 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلقة بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية (ج ر عدد 82).

<sup>2</sup> - راجع المواد 4، 5، 6 من المرسوم التنفيذي رقم 427/02، المتعلقة بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية (ج ر عدد 82)

<sup>3</sup> - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 7

<sup>4</sup> - قالية فيروز، مرجع سابق، ص 61-62.

## الفرع الثاني: دور أجهزة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الرقابة عن الأخطار المهنية

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

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

### أولا: لجان الوقاية الصحية والأمن

تعتبر لجان الوقاية الصحية والأمن هيئات داخلية ضمن المؤسسة تلعب دورا هاما في الوقاية من الأخطار المهنية التي قد تصيب العمال في أماكن العمل، من خلال الرقابة على تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن من جهة، والاستشارات التي تقدمها للهيئة المستخدمة في هذا المجال من جهة أخرى، بحيث أنها إلزامية لدى كل جهة مستخدمة، ونتيجة لهذا الدور سنحاول التعرف على تنظيم هذه اللجان وعملها واختصاصاتها<sup>1</sup>.

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

## 1. تنظيم لجان الوقاية الصحية والأمن:

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

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

وضع المشرع الجزائري عتبة تتعلق بعدد العمال في المؤسسات المستخدمة من أجل إنشاء اللجان المكلفة بالوقاية الصحية والأمن مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه سواء القطاع التجاري أو الفلاحي أو الصناعي أو البناء والأشغال العمومية<sup>1</sup>.

إذ اشترط لتأسيسها تشغيل الهيئة المستخدمة لأكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة المدة، وهذا وفقا لنص المادة الثالثة والعشرون من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل: "تؤسس وجوبا لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى كل هيئة المستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة... " <sup>2</sup>، ثم أكد هذه القاعدة في المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المتعلق بهذه اللجان وأسمائها ب "لجنة المؤسسة"، أما إذا كانت المؤسسة المستخدمة تشغل عدد عمال يفوق الخمسين (50) عاملا فيلزامي وإجباري قيامها بتشكيل مصلحة للوقاية الصحية والأمن، أو كلما اقتضت ذلك أهمية الهيئة المستخدمة، أو طبيعة نشاطاتها، مثلا حين تمارس أحد النشاطات التابعة لقطاع الصناعة، أو لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري<sup>3</sup>، وإذا كانت المؤسسة مكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل واحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن تدعى ب "لجنة الوحدة"، وتعتبر المديرية العامة للهيئة المستخدمة بمثابة المقر<sup>4</sup>.

كما نص المشرع الجزائري في المادة الثانية والعشرون من المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ومندوبي الوقاية الصحية والأمن والمادة الثالثة والعشرون فقرة 2 على أنه: "في الهيئات المستخدمة التي تشغل تسعة عمال أو

<sup>1</sup> - المادة 2 من القانون رقم 07/88، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

<sup>2</sup> - المادة 23 من القانون رقم 07/88، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

<sup>3</sup> - المادة 26 من القانون رقم 07/88، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

<sup>4</sup> - المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.



أقل يعين مسؤولها مندوبا للوقاية الصحية والأمن للقيام بمهام لجنة الوقاية الصحية والأمن، وهو يتمتع بنفس وسائلها، أما إذا كانت تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل محددة، يعين هذا الأخير وجوبا مندوبا دائما للوقاية الصحية والأمن يساعده إثنان من العمال الأكثر تأهيلا في هذا المجال"<sup>1</sup>.

ويختلف عدد أعضائها بين الوحدة والمؤسسة وذلك كما يلي: على مستوى الوحدة تكون من عضوين يمثلان مديرية الوحدة، وعضوين يمثلان عمال الوحدة، أما على مستوى المؤسسة فتتكون من ثلاثة أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة وثلاثة أعضاء يمثلون عمال المؤسسة، ويعين هؤلاء الأعضاء لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد دون أن يحدد المشرع الجزائي عدد المرات التي تجدد فيها العهدة"<sup>2</sup>.

## ب - لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن

لجنة ما بين المؤسسات هي لجنة متساوية الأعضاء، تضم نفس عدد الممثلين للعمال وأرباب العمل وتتكون هذه اللجنة من ممثلين عن كل المؤسسات التابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية التي تمارس نشاطا في نفس أماكن العمل لمدة محددة وتشغل لذلك عمالا تكون علاقة عملهم محددة وهذا تطبيقا لنص المادة الرابعة والعشرون من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والتي تنص على: "عندما تمارس عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية أنشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محددة وتشغل على وجه الخصوص عمالا تكون مدة علاقة عملهم محددة تؤسس وجوبا لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن ..."، ويجب على كل مؤسسة من المؤسسات المعنية أن تعين ممثلا واحدا عن الجهة المستخدّمة وممثلا عن جهة العمال"<sup>3</sup>.

## 2. إختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن

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

<sup>1</sup> - سكيل رقية، مرجع سابق، ص 237.

<sup>2</sup> - المادة 12 من المرسوم التنفيذي 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

<sup>3</sup> - سكيل رقية، نفس المرجع، ص 242.

والنظافة الصحية، احترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية، مراجعة الآلات والمنشآت والأجهزة الأخرى، الصيانة الحسنة والاستعمال الحسن لأجهزة الحماية، كما أنها تقوم بتقييم نتائج هذا التفتيش<sup>1</sup>، ومن صلاحياتها أيضا:

التأكد من تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن، إقترح التحسينات التي تراها ضرورية، إجراء كل تحقيق إثر وقوع حادث عمل أو مرض مهني خطير لمعرفة أسباب حدوثه بهدف الوقاية<sup>2</sup>، المساهمة في إعلام العمال وفي تكوين المستخدمين المعنيين وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، تنمية الإحساس بالخطر المهني والشعور بالأمن لدى العمال، إعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

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

#### ثانيا: مندوبي المستخدمين أو لجان المشاركة

أقر المشرع الجزائري في الباب الخامس من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل حق مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة وتتم هذه المشاركة كما يأتي:

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

- بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة المنتخبين ضمن نفس الهيئة المستخدمة<sup>3</sup>.

ويمارس مندوب المستخدمين المنتخب صلاحيات لجنة المشاركة في الحالات التي تتوفر فيها الهيئة المستخدمة على مكان عمل متميز ووحيد<sup>4</sup>.

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

<sup>2</sup> - المادة 6 من المرسوم التنفيذي 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

<sup>3</sup> - المادة 91 من القانون 11/90 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل (ج ر عدد 17) معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21/12/1991 (ج ر عدد 68)، وتمتم بالمرسوم التشريعي رقم 03/94 مؤرخ في 11/04/1994 (ج ر رقم 20) معدل ومتمم بالأمر رقم 21/96 مؤرخ في 9/7/1996 (ج ر عدد 43).

<sup>4</sup> - المادة 93 مكرر من القانون 11/90 يتعلق بعلاقات العمل.

## 1. تعيين مندوبي المستخدمين وتشكيل لجنة المشاركة

ينتخب مندوبي المستخدمين من طرف العمال المعنيون بالاقتراع الفردي الحر السري والمباشر من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب البالغين 21 سنة، ومثبتين بأقدمية لأكثر من سنة في الهيئة المستخدمة. ويتحدد عدد هؤلاء المندوبين كالتالي:

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

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

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

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

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

تعد لجنة المشاركة<sup>1</sup> نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتباً يتكون من رئيس ونائب رئيس، عندما تتكون من مندوبين اثنين للمستخدمين على الأقل.<sup>2</sup>

## 2. صلاحيات أجهزة المشاركة في مجال الوقاية

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

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

ز- إعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ما عدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي الكتمان والسرية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - لجنة المشاركة هي لجنة مكونة من مجموع مندوبي المستخدمين حسب المادة 91 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>2</sup> - مزارى أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012/2011، ص 26.

<sup>3</sup> - المادة 94 من القانون 11/90 يتعلق بعلاقات العمل.

## ثالثا: جهاز طب العمل

خصص المشرع الجزائري الفصل الثالث من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل للقواعد العامة في مجال طب العمل، وجعل هذا الأخير التزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة يتوجب عليها التكفل به<sup>1</sup> وضمن ممارستها ضمن أماكن العمل نفسها<sup>2</sup>، إذ تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزءا لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية في إطار المهام المحددة في التشريع الجاري به العمل .

### 1- أهداف طب العمل

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

- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن، من أجل رفع قدرتهم الإنتاجية والإبداعية، حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم، تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في أماكن العمل، وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها، تعيين وابقاء العمال في عمل يتماشى وقدرتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع الإنسان وكل إنسان مع مهمته، تخفيض حالات العجز وضمن تمديد الحياة النشيطة للعامل، تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل، تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية والأمراض ذات الطابع المهني.<sup>3</sup>

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

### 2- تنظيم طب العمل

ألزم المشرع كل مؤسسة مستخدمة بتوفير مصلحة لطب العمل، وهو إلزام إجباري في جميع المؤسسات التي يساوي أو يفوق الوقت الضروي 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.

<sup>1</sup> - المادة 13 من القانون 07/88، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

<sup>2</sup> - المادة 14 من القانون 07/88، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

<sup>3</sup> - المادة 12 من القانون 07/88، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

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

يمارس طب العمل في أماكن العمل نفسها، وإذا لم تتمكن المؤسسة المستخدمة من إنشاء مصلحة لطب العمل يتعين عليها إما المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي، أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي وذلك حسب اتفاق نموذجي. وفي حالة تعذر الإستجابة لطلب المؤسسة المستخدمة فهنا يتعين على هذه الأخيرة إبرام اتفاق مع أي هيكل مختص في طب العمل، أو أي طبيب مؤهل وذلك حسب اتفاق نموذجي<sup>2</sup>.

### 3- مهام طب العمل

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

#### أ- المهام الوقائية:

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

#### ● المراقبة الطبية:

يهدف طب العمل إلى الحيلولة دون تعرض العامل لأي وهن بدني أو ذهني، وحمايته من الأمراض المهنية وحوادث العمل، وهذا عن طريق وقاية صحة العمال بواسطة الفحوص التي تتولاها مصالح طب العمل بالمؤسسة، مراقبة أماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة والأمن ووسائل الإسعاف، تحسين ظروف العمل بما ينعكس ايجابيا على صحة العمال، حماية البيئة والمحيط الطبيعي، إخضاع وجوبا كل عامل أو ممتهن للفحوص الطبية الأولية الخاصة بالتشغيل وتلك الخاصة باستئناف العمل، فضلا عن ذلك يمكن أن يستفيد العامل من

<sup>1</sup>- المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 مؤرخ في 15 مايو 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل (ج ر عدد 33).

<sup>2</sup>- المادة 14 من القانون 07/88، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

فحوص تلقائية بناء على طلب شخصي منه، إجراء فحص طبي دوري لعمال المؤسسة المستخدمة مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من استمرار أهليتهم لمنصب العمل التي يشغلونها، إجراء فحوص طبية لإستئناف العمل عند رجوع العامل من عطلة مرضية تجاوزت ثلاثة(3) أسابيع، والعاية من خضوعه للرقابة الطبية لمعرفة الآثار التي قد يخلفها المرض، ومدى إمكانية مزاولة العامل لمهامه المعتادة<sup>1</sup>.

لطبيب العمل أن يأخذ عينات من العمال لإجراء التحاليل عليها، أو لأي غرض آخر مادام يهدف لحماية صحة العامل، ويجول له القانون إمكانية الاستعانة بطبيب اختصاصي، أو الأمر ببعض الفحوص التكميلية من أجل تحقيق الأغراض التالية:

تحديد الأهلية الصحية لمنصب العمل، سيما اكتشاف الإصابات التي تتنافى مع منصب العمل، اكتشاف الأمراض المعدية، التحقق من إصابة العامل بمرض مهني.

#### ● مراقبة شروط العمل:

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

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

#### ب- المهام العلاجية

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

<sup>1</sup> - سكيل رقية، مرجع سابق، ص 276 / 277.

الإنعاش، وإيقاف النزيف الداخلي وعلاج الصدمات، بالإضافة إلى هذه المهام فإن طبيب العمل يقوم بإعداد تقرير سنوي يبين فيه تنظيم الأنشطة الطبية التي قام بها<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: أجهزة الرقابة الخارجية عن الأخطار المهنية

تمارس الرقابة الخارجية على المؤسسة المستخدمة، من طرف مفتش العمل، وذلك من خلال المساهمة ميدانيا في مجال قانون العمل والحرص على احترام أحكامه لا سيما من قبل أرباب العمل، فهو من هذا المنظور يقدم ضمانا قوية للعامل، الذي قد يضطر في كثير من الأحيان إلى التنازل بصفة غير إرادية عن بعض حقوقه بسبب الظروف الاجتماعية التي يعيشها والناجمة أساسا عن انتشار البطالة وارتفاع نسبة العاطلين عن العمل، كما أن الرقابة الخارجية لا تقتصر على مفتشية العمل فقد تمارسها هيئة الضمان الاجتماعي كما سيتم التطرق إليه لاحقا.

### الفرع الأول : دور مفتش العمل في حماية العامل من الأخطار المهنية

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

#### أولا: تعريف مفتش العمل

يعتبر مفتش العمل همزة الوصل الرئيسية لأرباب العمل والعمال إذ تنص المادة السابقة من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل على مايلي: "مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمال التالية:

- تحرير ملاحظات كتابية.
- تقديم الإعدارات.
- تحرير محاضر المخالفات.
- تحرير محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - قالية فيروز، مرجع سابق، ص 70-71.

<sup>2</sup> - عمران فوزي و عزني وليد، دور مفتش العمل في حماية العامل من أخطار حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة بجاية، 2017، ص 21/20.

## ثانيا: صلاحيات مفتش العمل في مجال الرقابة

تتمثل صلاحيات مفتش العمل في:

**1 القيام بالزيارات الميدانية** إذ يتمتع مفتشوا العمل بسلطة القيام بزيارات ميدانية إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية ويمكنهم بهذه الصفة الدخول بأية ساعة من الليل أو النهار إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تخميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها<sup>1</sup>.

يمكن لمفتشي العمل أن يقومو بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من إحترام الأحكام القانونية والتنظيمية، ويمكنهم أن يقومو خصوصا بمايلي:

الإستماع إلى أي شخص بحضور شاهد أو بدونه فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمتهم، أخذ عينة من أي مادة مستعملة قصد تحليلها، طلب الإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل أو تنظيمه بغية التحقق من مطابقتها واستنساخها أو إستخراج خلاصات منها، إلتماس عند الحاجة آراء أي شخص مختص أو مساعدته أو إرشاداته لاسيما في مجال الوقاية والأمن وطب العمل<sup>2</sup>.

## 2 مهام مفتش العمل بعد الإنتهاء من الزيارات الميدانية

لمفتشوا العمل كما ذكرنا سابقا بعد إنتهاء الزيارات الميدانية أن يحرروا الملاحظات الكتابية والإعذارات ومحاضر المخالفات كلما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، ويقدرن حسب كل حالة مدى ملائمة تحرير إحدى الوثائق المذكورة سابقا.

وإذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يوجه إلى المستخدم إعذارا للامتثال للتعليمات، مع تحديد أجل لذلك، فضلا عن ذلك إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، يحرر مفتش العمل فورا محضر المخالفة ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب إتقائها، ويمكن له أيضا في هذا الصدد أن يخطر الوالي أو

<sup>1</sup> - المادة 5 من القانون 03/90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل معدل ومتمم، (ج ر رقم 6)  
<sup>2</sup> - عمران فوزي وعزني وليد، مرجع سابق، ص 22-23.



رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليميا اللذان يتخذان جميع التدابير اللازمة بعد إخطار المستخدم<sup>1</sup>.

### 3 تلقي 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 وخوفا من تحقق الخطر، منح المشرع لبعض الأطراف صلاحية إعلام مفتش العمل بالانتهاكات التي تعرفها المؤسسة، حتى يتكفل بالتصدي لها باعتباره المختص بذلك قانونا.

- تلقي الشكاوى من طبيب العمل في حالة أن المستخدم لم يعر أهمية لقراراته الخاصة بتحسين ظروف العمل، وكذا بعض القرارات الأخرى التي يقرر بموجبها تغيير منصب أحد العمال، بسبب مرض أو حادث عمل أو لم يأخذها أصلا بعين الاعتبار ليتمكن من اتخاذ الإجراء المناسب لحماية حقوق العامل من جهة، ومن جهة أخرى اتخاذ الإجراء المناسب ضد المؤسسة المستخدمة لتقاعسها في تنفيذ هذه القرارات.

- تلقي الشكاوى من أعضاء لجان الوقاية في حالة لاحظوا تهاونا مفرطا ينذر باحتمال وقوع خطر على العمال، مع رفض أو تجاهل المؤسسة المستخدمة إتخاذ الإجراءات المناسبة<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني : دور الضمان الاجتماعي في مجال الرقابة

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

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

<sup>1</sup> - المواد من 7-11 من القانون 03/90، يتعلق بمفتشية العمل.

<sup>2</sup> - قالية فيروز، مرجع سابق، ص 84-85.

## أولاً: هيئات الضمان الاجتماعي المسؤولة عن الحماية الوقائية

تتوزع هيئات الضمان الاجتماعي على مستوى تراب الوطن لتمكين الهيئة من القيام بمهامها، ويتم ذلك من خلال جمع المعلومات المتعلقة بالأخطار المهنية. فعلى المستوى الولائي هناك مصلحة تتولى مهمة تلقي بلاغات حوادث العمل والأمراض المهنية مع المعلومات المرتبطة بدرجة خطورتها وإرسالها إلى الصندوق الجهوي. تتكفل الوكالات الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية، إضافة دورها في تنظيم وتنسيق ومراقبة نشاطات مراكز البلدية وفروع المؤسسة بمايلي:

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

أما على المستوى الجهوي هناك مصلحة جهويتين، الأولى مكلفة بالجمع والمراقبة، والتحويل إلى مصلحة المعلومات والثانية مصلحة المراقبة وإجراء التحقيقات يكون الغرض منها معرفة الطابع المهني للحوادث، وهذه المصلحة يظهر دورها بعد وقوع الخطر المهني. وأخيرا على المستوى الوطني هناك المديرية الفرعية للوقاية من الحوادث وتحتوي على مصلحة، الأولى مكلفة بجمع المعلومات ونشرها، والثانية بالتصريح عن كل مبادرة للوقاية تقوم بها مصالح الحماية الاجتماعية<sup>1</sup>.

ثانياً: الانتساب للضمان الاجتماعي شرط للاستفادة من الحماية من الأخطار المهنية يفرض القانون التزامات على صاحب العمل تتمثل أساساً في أداء الاشتراكات عن نفسه باعتباره صاحب عمل، أو عن العمال المشغلين عنده، طبقاً لأحكام القانون، وتقدير هذه الاشتراكات يكون على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل، ونظراً لأهميتها وضع المشرع

<sup>1</sup> - عبد الرحمن نصيرة و عبد الرحمن فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 95 - 96

أحكاما صارمة لضمان الوفاء بها، فبالنسبة للاشتراكات، يتعين على كل صاحب عمل أن يوجه إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا تصريحاً بالنشاط في ظرف العشرة (10) أيام التالية للشروع في النشاط<sup>1</sup>، ويترتب على عدم التصريح بالنشاط من طرف المكلف دفع غرامة قدرها 2000 دج بالإضافة إلى 10 % عن كل يوم تأخير<sup>2</sup>، وهي نفس التي فرضها المشرع للتصريح بالعامل<sup>3</sup>، وفي حالة خولفت هذه المادة يفرض الضمان الاجتماعي غرامة مالية قدرها 500 دج عن كل عامل غير منتسب ونسبة 20 % غرامة عن كل شهر تأخير<sup>4</sup>.

ويدفع صاحب العامل أربع ثلاثيات في السنة إذا كان يشغل أقل من عشرة 10 عمال، وإذا كان هذا الأخير يستخدم أكثر من تسعة عمال فهنا تدفع الاشتراكات في ظرف الثلاثين 30 يوما التالية لمرور كل شهر.

وبالنسبة للتصريح بالأجور، فهي على حسب صاحب العمل فإذا كانت شهرية أو فصلية (ثلاثية) فيتم التصريح الشهري خلال ثلاثين يوما التي تلي الشهر إذا كان يشغل 10 عمال فأكثر، أو بالتصريح الفصلي خلال ثلاثين يوما التي تلي الفصل إذا كان يشغل أقل من عشرة عمال<sup>5</sup>، أما بالنسبة للتصريح السنوي، فيتعين على صاحب العمل أن يوجه في ظرف الثلاثين (30) يوما التي تلي انتهاء كل سنة ميلادية إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة، تصريحاً إسمياً بالأجور والأجراء، يبين الأجور المتقاضاة بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر، وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة عن كل عامل<sup>6</sup>، وتحدد نسبة الاشتراك بـ 29% منها 2% لتغطية حوادث العمل والأمراض المهنية كالتالي: 24% من أساس الضمان الاجتماعي يتحملها المستخدم و5% يتحملها العامل<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 6 من القانون 14/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 28) المعدل بقانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 (ج ر عدد 72).

<sup>2</sup> - المادة 7 من القانون 14/83 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>3</sup> - المادة 10 من القانون 14/83 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>4</sup> - المادة 13 من القانون 14/83 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>5</sup> - سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، الطبعة الأولى، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 27.

<sup>6</sup> - المادة 14 من القانون 14/83 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>7</sup> - عبد الرحمن نصيرة وعبد الرحمن فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 97.

وفي حالة عدم التصريح من طرف رب العمل في الآجال المحددة يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحدد بصفة مؤقتة مبلغ تلك الاشتراكات على أساس مبلغ الاشتراكات المدفوعة عن الشهر أو ثلاثة أشهر أو السنة السابقة على أساس جزائي، ويكون صاحب العمل ملزماً بدفع غرامة تحدد بنسبة 5%<sup>1</sup>.

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

### ثالثاً : تدابير الوقاية الخاصة بالضمان الاجتماعي

تضمن التشريع عدة قواعد خاصة بالوقاية وتتمثل أساساً مهمة الصندوق الوطني للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية فيما يلي:

المشاركة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وذلك من خلال نشاطات مباشرة تقوم بها هيكله الخاصة، المساهمة في تمويل نشاطات نوعية مبرمجة، إبداء الرأي حول جميع النصوص التشريعية والتنظيمية التي لها علاقة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية<sup>2</sup>.

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

تقديم اقتراحات إلى الوزارة المكلفة بالعمل لاتخاذ تدابير عامة للوقاية في ميدان الأخطار المهنية، والمطالبة بتطبيقها على كافة أصحاب العمل المعنيين، طلب تدخل مفتشية العمل قصد تطبيق الإجراءات المنصوص عليها قانوناً في حالة إثبات مخالفات لتدابير الوقاية من الأخطار المهنية، اقتراح وتطبيق تدابير التحفيز (تخفيض من مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية) أو المعاقبة (زيادة في مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية)، وذلك حسب ما يكون قد قدم أو لم يقدم صاحب العمل من مجهودات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، وما يكون قد اتخذ أو لم يتخذ من التدابير التي أمليت عليه<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 15 من القانون 14/83 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.  
<sup>2</sup> - المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 424/97 مؤرخ في 10 رجب عام 1418 الموافق ل 11 نوفمبر 1997 يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون 13/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم .  
<sup>3</sup> - المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 424/97، يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم .

# الفصل الثاني

## الفصل الثاني: حماية العامل بعد وقوع الخطر المهني

على الرغم من كل الجهود المبذولة لوقاية العامل، إلا أن هذا الأخير معرض للأخطار المهنية التي قد تؤدي به إلى عجز سواء أكان عجزاً مؤقتاً أو عجزاً كلياً، وما ينتج عن ذلك من توقف في الدخل الذي يحتاجه العامل لتغطية متطلباته المعيشية هو وأسرته، بالإضافة إلى حاجة هذا العامل المصاب للرعاية الطبية والعلاجية وغيرها حتى يشفى ويتعافى، كما يمكن أن تؤدي به للوفاة، لكن المشرع الجزائري عالج ذلك في العديد من النصوص القانونية وتكمن في تدخل هيئة الضمان الاجتماعي لتمنح للمصاب تعويض جزائي عن العجز الذي يصيبه بعد إثبات الطابع المهني للخطر الذي أصابه (المبحث الأول) دون الخوض في أسباب هذا الخطر 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 الضرر بتحمل المسؤولية، وتقديم تعويض يتناسب مع الضرر، بغض النظر عن التعويض المقدم له من صندوق الضمان الاجتماعي تحقيقاً لمصلحة العامل المضروب من حوادث العمل والأمراض المهنية، يأخذ صورة التعويض التكميلي (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: تقدير التعويض الرئيسي

على خلاف القواعد العامة التي يكون فيها التعويض جبراً للضرر، يكون التعويض الرئيسي تعويضاً جزائياً، فهذا التعويض لا يصل إلى حد جبر الضرر اللاحق بالضحية أو بدوي حقوقه، وهو محدد مسبقاً من قبل القانون بما يستبعد السلطة التقديرية للقاضي في تحديده، وقد حدد المشرع الجزائري وسائل الاستفادة من التعويض، وكيفية تقديره طبقاً للقانون مما أنطبق عليه وصف التعويض الجزائي، الذي يعني بأن مقدار التعويض لا يصل إلى جبر الضرر كاملاً مستبعداً سلطة القاضي في تقدير الضرر الحقيقي، على خلاف ما تظهر من سلطة تقديرية للقاضي في التعويض وفق القواعد العامة للمسؤولية المدنية ويمثل التعويض نظاماً يكفل التعويض المناسب للمؤمن له عما فقده من كسب، في حالة تعرضه لإحدى المخاطر المهنية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - بعاج أميرة، التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2016، ص55.

وقد ضبط القانون الجزائري المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية تقدير هذا التعويض<sup>1</sup>.

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

يشمل التعويض الذي يثبت الحق فيه اجتماعيا، مجموعة من الأداءات العينية والنقدية، تمنح للمصاب لإصابته بآثار مادية ناتجة عن الحادث أو المرض المهني، لاسيما ما يترتب على ذلك من انعكاسات سلبية على الدخل، الأمر الذي جعل المشرع ينظر إليها كخطر اجتماعي في التعويض عنها<sup>2</sup>، وستناول الأداءات على العجز المؤقت في الفرع الأول، ثم الأداءات عن العجز الدائم في الفرع الثاني والأداءات في حالة الوفاة في الفرع الثالث.

### الفرع الأول: الأداءات عن العجز المؤقت

إن العامل المصاب نتيجة خطر مهني ونتج من جراء ذلك عجزا مؤقتا، فإنه يستفيد من أداءات أقرها له القانون ولا يستفيد ذوو الحقوق منها، حيث تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديمها و المتمثلة في الأداءات العينية (العلاجات - الأجهزة - إعادة التأهيل الوظيفي)، وكذا فإن للعامل المصاب الحق في الاداءات النقدية.

### أولاً: الأداءات العينية

المقصود بالأداءات العينية هي الخدمات التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي للعامل المتضرر والهدف منها هو إعادة حالته الصحية إلى ما كانت عليه قبل تعرضه لحادث العمل أو تقديم البديل بإمداده بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها حتى يتمكن من عودته إلى حياته المهنية، كما تستحق الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء أحصل انقطاع عن العمل أم لا، وبدون تحديد للمدة.

### 1. العلاج

بمجرد وقوع الحادث فأول إجراء يقوم به صاحب العمل هو معالجة العامل المصاب لدى الهيئات الطبية إن استدعى الأمر شراء الأدوية والقيام بجميع الأعمال الطبية للتشخيص والعلاج بما فيها الفحوص البيولوجية، وإذا كانت حالة المصاب تتطلب بقاؤه في المستشفى

<sup>1</sup> - بن طكوك العيد، أساس التعويض عن حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة سعيدة، 2014/2015، ص 37.

<sup>2</sup> - علي محسن شذان، مرجع سابق، ص 172.

لمواصلة العلاج فعليه التقييد بالجهات التي يحددها الضمان الاجتماعي، أما إذا كانت حالة المؤمن له اجتماعيا تستوجب التنقل بناء على استدعاء من طرف هيئة الضمان الاجتماعي من أجل المراقبة الطبية أو خبرة فإنها تتكفل بمصاريف نقله ومصاريف ذوي حقوقه إذا كان عاجزا عن التنقل بمفرده، وبخصوص العلاج بالمياه المعدنية فإن هيئة الضمان الاجتماعي تتكفل بنفقات العلاج والاقامة في مؤسسات العلاج، المؤمن له نسبة 20 % باقي التكاليف يتكفل بها صندوق الضمان الاجتماعي نسبة 80 % وتتراوح فترة العلاج بمياه الحمامات المعدنية بين 18 و 21 يوما وتحدد مدة العلاج بوصفة طبية<sup>1</sup>.

## 2. الأجهزة التعويضية

قد تمس الإصابة التي يتعرض لها العامل، عضوا من الأعضاء التي يفقد بموجبها أداء وظيفته، فهنا القانون تكفل بذلك وأقر بحق العامل المصاب في الإمداد بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها، طيلة حياته أو إلى غاية الشفاء والاستغناء عنها، حسب شروط تقنية محددة وفق تنظيم خاص لذلك .

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، وإذا 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 الحقوق.

يتحمل صندوق الضمان الاجتماعي نفقات الأجهزة التعويضية بنسبة 100 %<sup>2</sup>.

## 3. إعادة التأهيل الوظيفي

يواجه التأهيل أيا كانت طبيعته الأسباب التي تقف مانعا بين المصاب وقدرته على التكيف مع واقع الحياة، حيث يعرف التأهيل بأنه: توفير كافة الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية التي يلزم توفيرها للمعاق وأسرته لتمكينه من التغلب على الآثار التي تخلفت عن عجزه، والمشرع الجزائري كان صريحا في المادة الواحد والثلاثون من القانون رقم 11/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية التي تنص على أن: " للمصاب الحق في

<sup>1</sup> - زناتي نورة، مرجع سابق، ص 56-57.

<sup>2</sup> - قالية فيروز، مرجع سابق، ص 103.



الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا، ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة...<sup>1</sup>.

ويستفيد المصاب من خدمات التأهيل الوظيفي بناء على طلبه، بعد أخذ رأي الطبيب المعالج والطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي، لغرض الاستشفاء واستقرار إصابته أو في إنقاص درجة العجز الدائم بشرط موافقة هيئة الضمان الاجتماعي، وفي حالة عدم الموافقة بالعلاج لا يتمكن من علاج نفسه بدون الحصول على الموافقة المسبقة من هيئة الضمان الاجتماعي ومن الواضح أن إعادة التأهيل يهدف إلى استعادة القدرات البدنية، وإعادة تكييف المصاب مع الحياة، وفي هذه الحالة فإن المصاب بحاجة إلى إعادة تكييفه مهنيا، وتحقق صورة إعادة التكييف المهني بإخضاع المصاب إلى تدريبات خاصة تتلاءم وحالته الصحية لغرض استرجاع قدراته على ممارسة مهنته السابقة أو مهنة جديدة، وقد انفرد المشرع الجزائري بوضع نصوص قانونية خاصة بالتكييف المهني، حيث تنص المادة الثانية والثلاثون من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أن: "للمصاب الذي يصبح على إثر الحادث غير قادر على ممارسة مهنته أو لا تتأثر له إلا بعد إعادة تكييف الحق في تكييفه مهنيا داخل مؤسسة أو لدى صاحب عمل، لتمكينه من ممارسة مهنة من اختياره"<sup>2</sup>.

## ثانيا: الأدعاءات النقدية

يستفيد العامل المصاب بعجز مؤقت ناتج عن حادث عمل أو مرض مهني من أدعاءات وتعويضات من نوع خاص تسمى بالأدعاءات النقدية، ويصطلح عليها أيضا بالتعويضات اليومية التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي كتعويض عن العجز الجسماني المؤقت والذي يجعل المصاب غير قادر على مواصلة نشاطه المهني اليومي.

### 1. دفع التعويض اليومي

تستحق هذه التعويضات إلا إذا أثبت المصاب عند وقوع الحادث أوفي تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني ممارسة نشاط مهني يخول له الحق في الأجر، وبالتالي فإن العامل يستحق بدلا يوميا عن الأجر الذي لا يستطيع أن يتقاضاه نتيجة هذه الإصابة، والذي يخول له

<sup>1</sup> - علي محسن شذان، مرجع سابق، ص 184-185.

<sup>2</sup> - سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 72-73.

الإستفادة من أجر شهري، حيث تدفع التعويضية اليومية<sup>1</sup> حسب المادة السادسة والثلاثون من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية للضحية إبتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما بالشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة، أما في حالة الإنتكاس المنصوص عليهما في المادتين الثامنة والخمسون والثانية والستون من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فتدفع التعويضية اليومية للعامل المصاب مع مراعاة تدبير فقدان الأجر، بمعنى أن يكون التوقف عن العمل مبرر من طرف هيئة الضمان الإجتماعي عن طريق الطبيب المستشار إبتداء من اليوم الأول للتوقف عن العمل<sup>2</sup>.

## 2. كيفية دفع التعويضة اليومية

حسب نص المادة السادسة والثلاثون من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فإنه تدفع تعويضة يومية للمصاب ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة، ولا يمكن أن تقل عن 30/1 من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه إشتراكات الضمان الإجتماعي والضريبة ولا يمكن أن تكون نسبة التعويض أقل من 30/1 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: الاداءات عن العجز الدائم

عند إنتهاء مدة العجز المؤقت المحددة من قبل الطبيب المعالج وبعد موافقة الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الإجتماعي تنتهي معه مرحلة الإستفادة من التعويضات اليومية، لتتم الإستفادة من مبلغ مالي يسمى ريع فإذا تم تحديد الجبر من طرف الطبيب المعالج و الذي يجب أن يوافق عليه الطبيب المستشار التابع للصندوق الضمان الاجتماعي، فإن مدة العجز المؤقت تنتهي لينتقل المصاب إلى مرحلة جديدة و هي مرحلة الإستفادة من العجز الدائم بحيث يحصل على نسبة عجز بما يطلق عليه بإسم مبلغ ريع شهري، وحتى يتسنى

<sup>1</sup> - 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.

<sup>2</sup> - سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 76.

<sup>3</sup> - سماتي الطبيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 38.

للمصاب الاستفادة من الأداءات التي ينص عليها القانون في مجال العجز الدائم لا بد إذن من تحديد تاريخ الجبر نظراً لأهميته، وكذا تحديد ريع العجز الدائم.

### أولاً: تحديد تاريخ الجبر

إن تحديد تاريخ الجبر ضروري للاستفادة من نسبة العجز الدائم، فتاريخ الجبر هو ذلك التاريخ الذي يمكن للمؤمن له المصاب بحادث عمل من الانتقال من مرحلة العجز المؤقت إلى مرحلة العجز الدائم وبناء على المادة الثامنة من المرسوم رقم 28/84 المحدد لكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من قانون رقم 13/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فإنه يبدأ تاريخ إلتزام الجروح من اليوم الذي تكتسي فيه حالة المصاب طابعاً دائماً أو نهائياً، ولم تبق حالة المريض تحمل تغييراً محسوساً، إلا إذا وقع إنتكاس أو إعادة فحص.

### ثانياً: تحديد ريع العجز الدائم

إن المصاب الذي يعثره عجز دائم عن العمل الحق في ريع، الذي يحتسب على أساس الأجر المتوسط الخاضع لإشتركات الضمان الإجتماعي الذي تتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدّة مستخدمين خلال الأثني عشر شهراً ( 12 شهر) التي تسبق التوقف عن العمل.

### 1. كيفية حساب الريع

يحسب مبلغ الريع حسب أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال إثني عشر شهراً التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث، على أساس أجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن ألفين وثلاثمائة ( 2300 ) مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون، لكن لا يسمح بأي ريع إذا كانت نسبة العجز أقل من 10%.

ويساوي مبلغ الريع أجرة المنصب المتوسط المتقاضية من طرف المصاب خلال الإثني عشر شهراً الأخيرة مضروب في نسبة العجز ويضاعف مبلغ الإيراد بنسبة 40 % إذا كان العجز الدائم كلي ويضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية

1

<sup>1</sup> - المواد من 39-46 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

أما إذا نتجت الوفاة عن حادث العمل تدفع منحة الوفاة إلى ذوي حقوق المالك<sup>1</sup> وذلك ابتداءً من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة ولا يمكن الجمع بين الريع المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد ويدفع الإمتياز الأكثر نفعاً.

## 2. تحديد رأسمال تمثيلي

إذا أصيب العامل بحادث عمل أو مرض مهني وكانت نسبة العجز أقل من 10% فإنه لا يستفيد من الريع لكن له الحق في المطالبة برأسمال تمثيلي يحدد حسب المعايير التي جاءت بها المادة 15 من المرسوم رقم 28/84 الذي يحدد كفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ويحسب الريع على أساس العناصر التالية: الأجر الوطني المضمون المعمول به عند تاريخ الرأسمال كيفما كان الأجر الذي قبضه المصاب، بنسبة العجز المحددة، السن الذي بلغها المصاب عند تاريخ إلتئام الجرح، معامل يطابق سن المصاب وفقاً لمقاييس يحدده بقرار الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

ويحسب الرأسمال التمثيلي بضرب المبلغ السنوي للريع في المعامل المقابل لسن المصاب<sup>2</sup>

## المطلب الثاني: طرق الحصول على التعويض

أخضع المشرع العامل المتضرر بسبب أو أثناء العمل سواء كان بحادث عمل أو مرض مهني لنفس الأحكام، ولكن هناك التزامات تقع على مجموعة من الأفراد حتى يتم التكفل بالتعويض، يكون بداية من العامل المضروب أو ذوي حقوقه في حالة وفاته، للاستفادة من الحقوق المقررة قانوناً لهذا الوضع، لأن هذه الأخيرة لن تتكفل بالحادث بصفة تلقائية ما لم يطالبها المضروب أو ذوي حقوقه بذلك، وهذا من خلال إتباع إجراءات خاصة بكل حالة لإثباتها لهيئة الضمان الاجتماعي (الفرع الأول)، ومع هذا قد تواجه العامل عدة صعوبات ونزاعات يتوقف عليها حقه في التعويض ما لم يتمكن من مواجهتها وتسويتها (الفرع الثاني).

## الفرع الأول: إثبات الأخطار المهنية لهيئة الضمان الاجتماعي

تخضع عمليات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية إلى مجموعة من الإجراءات والشكليات تتعلق على الخصوص بعملية التصريح بحالة المصاب سواء كان حادث عمل أو مرض مهني وبكيفية إثباتهم وإحترام الأجل المقررة لذلك، وما من شك أن الهدف المقصود من

<sup>1</sup> - أنظر المادة 67 من القانون 11/83 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

<sup>2</sup> - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 90-91.

وراء التصريح هو تمكين هيئات الضمان الاجتماعي من ممارسة رقابتها والتأكد من الطابع المهني للحادث أو المرض المهني والحالة الصحية للمؤمن له، حتى لا يكون عرضة لأخطار قد تؤدي به إلى الهلاك إذا لم يتم التكفل به في إطار القانون<sup>1</sup>.

### أولاً: إثبات حادث العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي

يتم إثبات حادث العمل بكل طرق وسائل الإثبات بإعتبارها واقعة مادية وفي سبيل ذلك تطرق المشرع في الفصل الأول من الباب الثاني من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية إلى هذه الإجراءات التي يلتزم بها صاحب العمل من أجل أن تتوصل هيئة الضمان الاجتماعي إلى التكفل بالحادث للحصول على التعويض، ولدراسة الإجراءات التي تكفل الحماية للمصاب أو ذوي حقوقه عند وقوع حادث عمل، سنتناول إلزامية التصريح بحوادث العمل وكذا الطابع المهني للحادث<sup>2</sup>.

#### 1. إلزامية التصريح بحادث العمل

لكي يستفيد المؤمن له المصاب بحادث العمل من الحقوق المنصوص عليها في القانون يجب أن يتم التصريح بحادث العمل، والغاية منه هو إعلام مصالح الضمان الاجتماعي بالحادث والتكفل به<sup>3</sup>، لكن يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل :

أ- المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة، ماعدا في حالات قاهرة ولا تحسب أيام العطل، وإذا وقع الحادث في مكان العمل فإن التصريح يتم شفاهة إلى صاحب العمل، أما في الحالات الأخرى خارج مكان العمل، فإن ذلك يتم بواسطة رسالة مضمنة الوصول<sup>4</sup>.

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

<sup>1</sup> - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 46.  
<sup>2</sup> - رحمانى سليمان ولعقون سميرة، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، 2016، ص 26.

<sup>3</sup> - سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 45

<sup>4</sup> - بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 49

ت-هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص<sup>1</sup>.

ث-التصريح من الجهات الإدارية أو القضائية في حالة وقوع حادث أثناء المسار<sup>2</sup>.  
إذا لم يبادر صاحب العمل بالتصريح بالحادث لهيئة الضمان الاجتماعي، يمكن ذلك للعامل المصاب أو ذوي حقوقه، المنظمات النقابية أو مفتشيه العمل وذلك في أجل 4 سنوات إعتباراً من وقوع الحادث، ولا يسقط وجوب المبادرة عن صاحب العمل حتى لو لم ينجر عن الحادث عجز عن العمل أو بدا أنه لا سبب للعمل فيه<sup>3</sup>، طالما أن العجز قد يظهر بعد مدة قد تطول عن تاريخ وقوع الحادث وأي إخلال بالتزام التصريح بحادث العمل من طرف صاحب العمل ينجم عنه عقوبات في التأخير قدرها 20 % من آخر راتب للعامل<sup>4</sup>.

## 2. النظر في الملف

عندما تتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف ولا سيما التصريح بالحادث، يجب عليها البت في الطابع المهني للحادث في ظرف عشرين (20) يوماً<sup>5</sup>، وفي حال إعتراضت هذه الأخيرة على الطابع المهني للحادث يجب عليها إشعار المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها في ظرف عشرين (20) يوماً من تاريخ علمها بالحادث، أما إذا لم يصدر إعتراض يعتبر الطابع المهني للحادث ثابتاً من جانبها.

## 3. معاينة الإصابة الناجمة عن حادث العمل

تتم معاينة الإصابة بعد وقوع الحادث من طرف الطبيب المعالج الذي يختاره المصاب لفحصه وهو بدوره يحرر شهادتين :  
- شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث وتوصف فيها حالة المصاب وأن تقدر عند الإقتضاء مدة العجز المؤقت.

<sup>1</sup>- المادة 13 من القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.  
<sup>2</sup>- المادة 20 من القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.  
<sup>3</sup>- المادة 14 و 15 من القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>4</sup>- بن صاري ياسين، نفس المرجع، ص 50  
<sup>5</sup>- المادة 16 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

- شهادة ثانية وتأخذ منحيين إما شهادة شفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة جبر إذا خلف الحادث عجزا دائما<sup>1</sup>.

### ثانيا: التصريح بالأمراض المهنية

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 مدة أداها خمسة عشر (15) يوما وأقصاها ثلاثة (3) أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض، مع ضرورة إرسال نسخة على الفور إلى مفتش العمل<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: منازعات التعويض عن الأخطار المهنية

إن العلاقة التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤمن لهم من جهة وبين هذه الهيئات والمستخدمين من جهة أخرى، ترتب حقوقا والتزامات تنتج عنها آثار قانونية قد تؤدي إلى خلافات ذات طبيعة جد متميزة، فبمجرد وقوع الإصابة يستحق العامل التعويض عنها ويكون هذا التعويض محدد بموجب نصوص قانونية، حتى يحمي العامل حقه بالتعويض الذي يستحقه، فلا بد من اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة بإصدار قرار يحمي حق العامل بالتعويض وعدم لجوء هذا الأخير للمطالبة بحماية حقه بالتعويض من شأنها إسقاط هذا الحق إذا ما فاته الميعاد القانوني.

### أولا: المنازعة العامة

إن القانون رقم 15/83 المؤرخ في 1983/7/2 لا نجد ضمنه تعريفات للمنازعة العامة ذلك أن المشرع اكتفى بالقول أن المنازعة العامة هي التي لا تتعلق بالحالة الطبية للمستفيد لكن القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجديد هو الذي تكفل بتعريفها.

### 1- تعريف المنازعة العامة:

عرف المشرع الجزائري المنازعات العامة للضمان الاجتماعي في القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008-02-23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي كما يلي: "يقصد

<sup>1</sup>- المادة 22 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.  
<sup>2</sup>- المادة 71 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

بالمنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي"<sup>1</sup>.

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

## 2- إجراءات المنازعة العامة

هناك مجموعة من الإجراءات الواجب اتباعها للوصول إلى حل يرضي العامل ولا يؤثر سلبا على هيئة الضمان الاجتماعي، وهي إجراءات يتم اللجوء إليها عند نشوء النزاع، فهي خطوة أولية وأساسية قبل لجوء الطرف المتضرر إلى القضاء، والغرض من هذه الإجراءات 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 التوصل إلى حل للنزاع وديا، فإنه يمكن اللجوء إلى القضاء (الطعن القضائي)<sup>2</sup>.

### أ- الطعن المسبق

يعتبر الطعن المسبق إجراء إجباري يتم اللجوء إليه قبل اللجوء إلى القضاء، بحيث يمكن تسوية الخلاف داخليا بصفة ودية، ولهذا الغرض أنشئ المشرع الجزائري لجنتين للطعن المسبق مهمتهما تسوية النزاع العام الأولي، تتمثل في اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق موجودة على مستوى كل ولاية، والثانية تتمثل في اللجنة الوطنية موجودة لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي مقرها في الجزائر العاصمة، وهي تعتبر كدرجة ثانية للتسوية الداخلية<sup>3</sup>.

### ● اللجنة المحلية المؤهلة

تنشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق تتشكل من ممثل عن العمال الأجراء، ممثل عن المستخدمين، ممثل عن هيئة

<sup>1</sup> - سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص276

<sup>2</sup> - قالية فيروز، مرجع سابق، ص132.

<sup>3</sup> - سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 278- 279.



الضمان الاجتماعي وطبيب<sup>1</sup>، تبت هذه اللجنة في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفون ضد القرارات التي تتخذها مصالح هيئات الضمان الاجتماعي<sup>2</sup>.

تخطر اللجنة برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بعريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار المعارض عليه، ويجب أن يكون الطعن مكتوبا وأن يشير إلى أسباب الاعتراض على القرار<sup>3</sup>. وبعدها تجتمع اللجنة التي من ضمن تشكيلتها ممثلان عن العمال وممثلان عن المستخدمين وتبت في الاعتراض في أجل 30 يوما 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، علما أن الطعن أمام اللجنة المحلية للطعن يجمد القرار المطعون فيه، إذ له أثر موقف إلى غاية البت النهائي<sup>4</sup>.

#### ● اللجنة الوطنية للطعن

تنشأ ضمن كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق وتحدد تشكيلة هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم، مهمتها البت في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق.

تخطر اللجنة برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بعريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار المعارض عليه أو في غضون ستون (60) يوما ابتداء من تاريخ إخطار اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق إذالم يتلق المعني أي رد على عريضته، ويجب أن يكون الطعن مكتوبا وأن يشير إلى أسباب الاعتراض على القرار.

تتخذ اللجنة قرارها في أجل ثلاثون (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة أما عن تبليغ قرارها فيكون بنفس طريقة تبليغ قرارات اللجنة المحلية المؤهلة<sup>5</sup>.

<sup>1</sup>- سماتي الطبيب، المنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 75.

<sup>2</sup>- المادة 7 من القانون 08/08 مؤرخ في 2 مارس 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 11).

<sup>3</sup>- المادة 8 من القانون 08/08 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>4</sup>- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 133.

<sup>5</sup>- المواد 10، 13 و 14 من القانون 08/08 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

## ب- الطعن القضائي

تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية في أجل ثلاثين (30) يوماً ابتداءً من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعارض عليه أو في أجل ستون (60) يوماً ابتداءً من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته<sup>1</sup>. أما عن الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن، فهي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وبحضور ممثلي العمال وأرباب العمل بجانب القاضي يجعل العامل أكثر إقتناعاً بالحكم الصادر.

### ثانياً: المنازعة الطبية

إن المنازعات الطبية تختلف من حيث تطبيقها ومجالاتها وإجراءات الفصل فيها، والهيئات المختلفة في تسويتها عن النزاعات العامة ومنازعات أرباب العمل تجاه هيئة الضمان الاجتماعي إذ يغلب على المنازعات الطبية الطابع الطبي أكثر من الجانب الإداري أو القضائي وهذا لكونها تتعلق بالحالة الصحية للمؤمن له، ولذلك سنتطرق إلى تعريف المنازعة الطبية ثم إلى إجراءات تسويتها<sup>2</sup>.

### 1. تعريف المنازعة الطبية

يقصد بالمنازعات الطبية الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي لاسيما المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى<sup>3</sup>، وعليه فالنزاعات الطبية هي اختلاف يقوم بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي، حول الحالة الصحية والطبية للعامل المصاب بناءً على تقدير كل من الطبيب المعالج والطبيب المستشار<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 15 من القانون 08/08 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>2</sup> - سماتي الطبيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي، طبعة جديدة مزيده ومنقحة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 12.

<sup>3</sup> - المادة 17 من القانون 08/08 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>4</sup> - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 45.

## 2. إجراءات المنازعة الطبية

تسوى الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية حسب الحالة عن طريق إجراء الخبرة الطبية أو في إطار لجان العجز الولائية المؤهلة طبقاً لأحكام القانون<sup>1</sup>.

### أ- الخبرة الطبية

تخضع وجوباً لجميع الخلافات ذات الطابع الطبي إلى إجراءات الخبرة الطبية وذلك في مرحلتها الأولى، ويقوم بهذه الخبرة الطبيب الخبير، على أن يقدم طلب الخبرة الطبية من قبل المؤمن له إجتماعياً مكتوباً ومرفقاً بتقرير الطبيب المعالج في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداء من تاريخ إستلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي، ويجب أن تباشر هذه الاخيرة إجراءات الخبرة الطبية في أجل ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ إيداع الطلب وتقتصر كتابياً على المؤمن له اجتماعياً ثلاثة (3) أطباء خبراء على الأقل وإلا أصبحت ملزمة برأي الطبيب المعالج<sup>2</sup>. يودع الطبيب الخبير تقريره لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداء من تاريخ استلامه للملف، وترسل نسخة من التقرير إلى المؤمن له اجتماعياً خلال (10) أيام الموالية لاستلامه<sup>3</sup>.

### ب- لجنة العجز الولائية المؤهلة

إن كل القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالة العجز الناتج عن مرض في إطار التأمينات الإجتماعية تكون محل إعتراض أمام اللجنة الولائية للعجز التي يكون أغلب أعضائها أطباء إذن فهي تبت في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي والمتعلقة بحالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه منح ريع، وحالة قبول العجز وكذا درجة ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية، في أجل ستون (60) يوماً ابتداء من تاريخ استلامها للعريضة، وتكون مكلفة قانوناً بتحديد سبب وطبيعة المرض وتاريخ الشفاء أو الجبر، وحالة العجز أيضاً ونسبته بإعتبارها جهة طعن في إطار التسوية الداخلية للمنازعات الطبية قبل اللجوء إلى القضاء.

<sup>1</sup> - المادة 18 من القانون 08/08 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>2</sup> - المادة 22 من القانون 08/08 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>3</sup> - المواد 25، 26 و 27 من القانون 08/08 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

يتم تبليغ قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة في أجل عشرين (20) يوما ابتداء من تاريخ صدور القرار، وهي قابلة للطعن أمام الجهات القضائية المختصة في أجل ثلاثون (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: حماية العامل المضروب وفقا لقواعد المسؤولية المدنية

عند وقوع حادث العمل ويتم إثبات طابعه المهني من طرف هيئة الضمان الاجتماعي فإن سبب الحادث يكون إما راجع إلى صاحب العمل أو الغير وحتى على العامل نفسه، ولقد تضمن القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي أحكام خاصة بهذا الشأن في الباب الرابع تحت عنوان الطعون ضد الغير والمستخدمين في المواد من 69 إلى 77.

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

- رجوع هيئة الضمان الاجتماعي ضد مرتكب الخطأ المتسبب في الضرر لحق المؤمن له إجتماعيا لتعويض مبلغ الأداءات المقدمة.
- رجوع المؤمن له إجتماعيا أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ، قصد الحصول على تعويض تكميلي.

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

إن خصوصية التعويض وفق قواعد المسؤولية التقصيرية، تتمثل في تحميل المسؤول بالتزام التعويض الكامل عن الضرر الذي يلحقه بالغير، تقوم المسؤولية على أساس الخطأ توافر ثلاثة أركان وهي: الخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما، والمادة 124 من القانون المدني الجزائري، تنص على: إن أي فعل أو ترك غير مشروع يسبب للغير ضرر يحق للمضروب مطالبة مرتكب الضرر بالتعويض وبدون تحديد لدرجات الخطأ، سواء كان عمديا أو بإهمال، جسيما أو يسيرا خطأ خفيفا أو غير مغتفر وفق المشرع الجزائري.

<sup>1</sup>-المواد 34، 33، 31، 30، من القانون 08/08 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

ووفقاً للقاعدة العامة إذ لا مسؤولية بدون ضرر، كما يجب أن توجد علاقة سببية تربط بين الفعل والضرر، وإلا فلا مجال للحديث عن التعويض.

### الفرع الأول: عنصر الخطأ

يعرف الخطأ بمفهومه العام بأنه: "الإخلال بواجب قانوني مقترن بقصد الإضرار بالغير"، وبالرجوع إلى نص المادة الواحد والسبعون من القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي: "يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي، طبقاً لأحكام القانون العام الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق المؤمن له اجتماعياً، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير".

إذن لا يسأل صاحب العمل عن كل خطأ يرتكبه، ويلحق ضرراً للعامل، إنما يجب أن يوصف هذا الخطأ، إما بالعمد أو غير المعذور<sup>1</sup>.

### أولاً: خطأ صاحب العمل

كثيراً ما يقع العامل عرضة لتصرفات صادرة عن صاحب العمل أو مثله، هذه التصرفات قد تكون صادرة عن عمد أو عن غير عمد أي إهمال وتقصير، بحيث يترتب على هذه الأعمال أضرار جسيمة أو معنوية للعامل أو لذوي حقوقه.

ومسؤولية رب العمل، كانت تعتبر مسؤولية عقدية، قبل صدور القوانين التشريعية التي تكفل للمصابين من العمال حق طلب التعويض، وتقوم على أساس التزام رب العمل بسلامة العمال، واعتبر التزاماً بتحقيق نتيجة، 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

<sup>1</sup> - علي محسن شذان، مرجع سابق، ص 246 ، 247.

تقصيري ، ولا يسأل صاحب العمل عن كل خطأ يرتكبه، ويلحق ضررا للعامل، إنما يجب أن يوصف هذا الخطأ، إما بالعمد أو غير معذور.<sup>1</sup>

## 1- الخطأ غير المعذور

لم يعرف القانون رقم 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي الخطأ غير المعذور، غير أن المشرع الجزائري عرفه في المادة الخامسة والاربعون من القانون 15/83 المؤرخ في 1983/7/2 الملغى بالقانون رقم 08/08 السالف الذكر بأن نصت على أنه " يتمثل الخطأ غير المعذور والصادر عن صاحب العمل في توفر الشروط التالية:

- خطأ ذو خطورة إستثنائية.
  - خطأ ينجم عن فعل أو عن تغاض معتمد.
  - خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه.
  - عدم إستدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر<sup>2</sup>.
- ويكفي توفر حالة واحدة من الحالات السابقة الذكر، حتى يأخذ الفعل وصف الخطأ غير المعذور، على عكس الأمر رقم 183/66 الذي اشترط وجوب التلازم بين هذه الشروط، وقد حذا آنذاك حذو المشرع الفرنسي، ومع إلغاء القانون 15/83 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.

وواضح من نص المادة أنها تتعلق بصفة مباشرة بالتزامات صاحب العمل فيما يخص ضمان الأمن والحماية والوقاية الصحية في العمل<sup>3</sup>.

والأمثلة كثيرة على الخطأ غير المعذور أو غير المغتفر لصاحب العمل نذكر من بينها:

- خطأ رب العمل بإباحته مخالفة القوانين واللوائح، مثلا إشعال النار في أمكنة أودعت بها مواد ملتهبة، ولم يكن قد جهز تلك الأمكنة بآلات الإطفاء، ولم ينشر التعليمات الواجب مراعاتها في حالة حدوث الحريق.

<sup>1</sup> - قالية فيروز، مرجع سابق، ص 146.

<sup>2</sup> - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 126.

<sup>3</sup> - خليفي عبد الرحمان، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر، 2008، ص 123.

- خطأ رب العمل بإستعمال آلات من طرف العمال مع عدم معرفة الأضرار التي تسببها هذه الآلات.

## 2- 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<sup>1</sup>.

وقد نصت عليه المادة الواحد والسبعون من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي السالفة الذكر بحيث يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي فهذه المادة أحالت كيفية تحديد الخطأ العمدي إلى القواعد العامة، أي يكفي لقيام العمد أن تتوفر لدى الفاعل إرادة الفعل والعلم بالنتيجة التي تترتب عليه، أي انصراف الإرادة إلى السلوك بغرض إحداث النتيجة، وعليه فالخطأ العمدي يتكون من عنصرين الأول فعل عمدي، أي رب العمل يتعمد ارتكاب الفعل، والعنصر الثاني نية الإضرار أي تتجه نية رب العمل إلى إحداث الضرر بالعامل المصاب فإذا توافر هذين العنصرين اعتبر رب العمل مرتكباً لخطأ عمدي يقيم مسؤوليته في التعويض، ومن ثمة إمكانية رجوع هيئة الضمان الاجتماعي على رب العمل متى ثبتت مسؤوليته<sup>2</sup>.

### ثانياً: خطأ تابع صاحب العمل

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

- وجود علاقة التبعية .
- صدور العمل غير المشروع .
- صدور العمل غير المشروع أثناء تأدية الوظيفة أو بمناسبةها.

<sup>1</sup>- قالية فيروز، مرجع سابق، ص 146.

<sup>2</sup>- سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 127.

وعليه فان رب العمل لا يعفى من المسؤولية عن الحادث متى ثبت وجود تقصير من أحد تابعيه<sup>1</sup>.

### ثالثا: خطأ الغير

الغير هو كل شخص غير صاحب العمل وممثليه، أو هو كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين رب العمل والمضروب ولقد نصت المادة السبعون من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي عن مسؤولية الغير المتسبب في الحادث وذلك بقولها: "يجب على هيئة الضمان الاجتماعي طبقا لأحكام القانون العام الرجوع على الغير المتسبب بخطئه في الضرر، الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير"<sup>2</sup>.

فحسب هذه المادة أقر المشرع مسؤولية الغير عن حادث العمل الذي وقع للعامل المصاب بحادث العمل ورتب عليه مسؤولية الخطأ الذي ارتكبه في حادث العمل، ورتب على ذلك جزاء يتمثل في حق هيئة الضمان الاجتماعي بالرجوع على الغير الذي تسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له للمطالبة بالمبالغ التي دفعتها أو التي ستدفعها.

### رابعا: الخطأ المشترك

لقد رتب المشرع مسؤولية العامل في حالة واحدة وهي الحالة التي يشترك فيها مع الغير المتسبب في وقوع حادث العمل فهنا تكون المسؤولية مشتركة بين مرتكب الأخطاء كل حسب خطئه في إحداث الضرر وهذا ما نصت عليه المادة الخامسة والسبعون من القانون رقم 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي والتي تنص على: "في حالة ما إذا تحمل المؤمن له اجتماعيا المسؤولية عن الضرر جزئيا وتحمل الغير أو المستخدم جزء منها لا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على هذين الأخيرين إلا في حدود مسؤوليتهما".

كما إذا إشتراك الغير وصاحب العمل في المسؤولية يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب التسديد من أحدهما أو ترجع على كلا الطرفين بالتضامن وفق المادة الرابعة والسبعون من نفس القانون المذكور سابقا والتي تنص على: "في حالة ما إذا كانت مسؤولية الاضرار التي

<sup>1</sup>- على فيلالي، الالتزامات الفعل المستحق للتعويض، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، طبعة 2007، ص138.

<sup>2</sup>- المادة 70 من القانون رقم 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.



لحقت بالمؤمن له اجتماعيا مشتركة بين الغير والمستخدم يمكن هيئة الضمان الاجتماعي أن ترجع على أحدهما أو كلاهما متضامنين" <sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: عنصر الضرر

لا يكفي لقيام المسؤولية التقصيرية أن يقع خطأ إذ يجب أن يترتب عنه ضرر ويعد الضرر ركنا من أركان المسؤولية وهو شرط لقيامها.

### أولا: تعريف الضرر

الضرر هو الأذى الذي يصيب الشخص نتيجة المساس بمصلحة مشروعة له أو حق من حقوقه.

أما الضرر في ميدان العمل: فهو كل إصابة أو مرض يصاب به العامل، يلحق به أضرارا ويجعله غير قادر على أداء التزاماته المهنية.

### ثانيا: أنواع الضرر

ينقسم الضرر إلى ضرر مادي ومعنوي

1- **الضرر المادي:** وهو الذي يصيب الإنسان، في ماله أو جسمه، والضرر المالي هو أذى يصيب الذمة المالية للمضرور، أما الضرر الجسدي، هو أذى يمس بحق ثابت للشخص، وهو الحق في التكامل الجسدي سواء أدى إلى وفاة المصاب أم لم يؤدي إلى ذلك.

2- **الضرر المعنوي:** يعرف بأنه أذى يمس العاطفة والشعور والأحاسيس، من كل ما تقدم نجد أن الضرر المعنوي هو تعد على الغير في حرته 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 <sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 130.  
<sup>2</sup>- أحمد عبد الرزاق السنهوري، مرجع سابق، ص 723.

### ثالثاً: شروط الضرر الموجب للتعويض

يشترط في الضرر الموجب للتعويض:

- أن يمس بمصلحة مشروعة، حتى يتمكن المضرور من المطالبة بالتعويض، وأن يكون قد تعرض شخصياً للضرر، فالاعتداء على حق الشخص في السلامة، هو إخلال يسبب ضرر للمعتدى عليه وأي ضرر يمس جسم العامل، ويفقده أحد أعضائه، أو يؤدي إلى وفاته يخوله أو يخول ذوي حقوقه الحق في المطالبة بالتعويض.

- أن يكون محققاً حيث ترفع دعوى التعويض إذا وقع الضرر فعلاً، وإذا لم يتحقق وقوعه، فيكفي أن يكون مما سيقع حتماً، وهو ما يسمى بالضرر المستقبل إذ لا يجوز التعويض عنه إلا إذا كان حدوثه أكيداً<sup>1</sup>.

ويمكن القول أن المتضرر من خطر مهني لا يعرض إلا عن الضرر الجسماني في جانبه المالي دون الجانب المعنوي، أي أن الضرر الجسماني يؤثر على المركز الإقتصادي للفرد<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: العلاقة السببية

يجب أن تكون هناك علاقة سببية بين الخطأ والضرر المتسبب فيه. ولقد نصت المادة 124 من القانون المدني الجزائري، على أن: "كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضرراً للغير، يلزم من كان سبباً في حدوثه بالتعويض"<sup>3</sup>.

ويتضح من خلال نص المادة أن انعقاد المسؤولية يشترط لقيامها وجود علاقة بين الخطأ الذي وقع والضرر، أما إذا إنتفت هذه العلاقة لأي سبب كان فلا تتحقق المسؤولية ولا وجود للتعويض، وهذه ما تسمى بالعلاقة السببية<sup>4</sup>، وبرزت في الفقه المدني، نظريتان مختلفتان الأولى عرفت بنظرية تعادل الأسباب، والثانية نظرية السبب الملائم.

<sup>1</sup> - بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 120

<sup>2</sup> - قالية فيروز، مرجع سابق، ص 164

<sup>3</sup> - المادة 124 من الأمر 58/75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بالقانون رقم 05/07 مؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1428 الموافق 13 مايو سنة 2007.

<sup>4</sup> - عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الثاني، نظرية الإلتزام بوجه عام، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي، الحقوقية، لبنان، 1998، ص 859.

## أولاً: نظرية تعادل الأسباب

إذ يرى أنصارها أن كل الأسباب التي ساهمت في إحداث الضرر يتعين أخذها بعين الاعتبار، لا فرق بين الأسباب المباشرة والأسباب غير المباشرة، إذ أن كل الوقائع تستحق أن توصف بأنها سبب للخطر المهني.

## ثانياً: نظرية السبب الملائم

تذهب نظرية السبب المباشر إلى أنه عند تعدد العوامل أو الأسباب التي ساهمت في إحداث النتيجة، فإنه يلزم ألا يسأل المسؤول عن هذه النتيجة إلا إذا كانت متصلة اتصالاً مباشراً بفعله، فالسببية وفق هذه النظرية تتطلب نوعاً من الاتصال المادي بين الفعل والنتيجة لأنها لا تعترف إلا بالارتباط المادي بها<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن المسؤولية المدنية

إذا ما توافرت أركان المسؤولية التقصيرية وهي (الخطأ والضرر وعلاقة السببية بينهما)، فإن المسؤول يكون ملزماً بالتعويض عن الضرر الذي تسبب فيه، وهذا هو المقصود قانوناً بالتعويض هو الحكم الذي يترتب على تحقق المسؤولية، وللمطالبة بهذا الجزاء يجب سلوك دعوى المسؤولية التي يرفعها لحمل المسؤول على الاعتراف بالتعويض (الفرع الأول)، وفي هذه الحالة يتولى القاضي تحديد مدى أحقية العامل في التعويض من عدمه إما برفض الدعوى والاكتفاء بالتعويض الرئيسي الممنوح من هيئة الضمان الاجتماعي، وإما ثبوت مسؤولية المدعى عليه عن الضرر، وثبوت حق المضرور في التعويض، ولأن التعويض يتعلق بالآثار المهنية، يجعله يخضع للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، والقواعد الخاصة بالطابع التكميلي (الفرع الثاني).

## الفرع الأول: دعوى المطالبة بالتعويض

ترفع دعوى المسؤولية من العامل المضرور أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ سواء كان صاحب العمل أو تابعيه أو الغير، لكن يمكن اللجوء إلى التعويض الودي وهو تولى المسؤول تعويض المتضرر أو ذوي حقوقه دون اللجوء إلى القضاء عن طريق الاتفاق وتكون بمثابة تسوية ودية للنزاع وهي غير ملزمة أو وجوبية بل يستطيع المؤمن له اللجوء مباشرة إلى القضاء.

<sup>1</sup> - قالبة فيروز، نفس المرجع، ص 168.

أما في حال عدم التمكن من الوصول إلى اتفاق، فيتم اللجوء إلى التعويض القضائي وهو مطالبة الضحية أو ذوي حقوقها بالتعويض أمام القضاء بإتباع الإجراءات القضائية المنصوص عليها في القانون.

ولضمان قبول الدعوى يلتزم المدعي برفعها أمام القضاء المختص، وإن 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<sup>1</sup>.

### أولاً: أطراف الدعوى

لا تقوم الدعوى إلا بوجود طرفيها، المدعي وهو المضرور الذي يبادر إلى رفع الدعوى، والثاني المدعى عليه وهو المسؤول عن الضرر، وأحيانا يتم إدخال أطراف أخرى في الخصام لوجود علاقة لهم به.

### 1- المدعي والمدعى عليه

المدعي المضرور وهو صاحب الحق في طلب التعويض مادام أهلا لرفع الدعوى، فإذا لم يكن أهلا ناب عنه نائبه القانوني من ولي أو وصي أو قيم، أما في حالة وفاة المضرور فتنتقل صفة المدعي إلى ذوي الحقوق، ووفقا للقواعد العامة يمكن رفع الدعوى من الخلف العام والخاص.

أما المدعى عليه فهو الملتزم بالتعويض إذا كان ملتزما بالخطأ شخصيا، أو عن فعل تابعه إذا كان أهلا للتقاضي، أما إذا كان ناقص الأهلية فتوجه الدعوى إلى نائبه، سواء كان وليا أو وصيا أو قيما، وإذا توفي المسؤول فهنا لا يضيع حق العامل في المطالبة بالتعويض، بل ينتقل دين التعويض إلى تركته. أما إذا كان الخطأ مشتركا بين رب العمل أو أحد تابعيه من جهة، وبين الغير من جهة أخرى، فهنا نكون أمام تعدد المسؤولين، وبالتالي كانوا مسؤولين بالتضامن، كما يمكن أن يحدد القاضي نصيب كل منهم، كما يمكن أن يكون المدعى عليه شخصا معنويا ويتحمل المسؤولية المدنية إذ ارتكب أحد أعضائه عملا سبب ضررا للغير، فيلتزم بتعويض

<sup>1</sup> - بورجو وسيلة، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013/2012، ص 99.

العامل المصاب أو ذوي حقوقه من بعده، وله حق الرجوع على ممثليه بكل ما قام بدفعه للمضرور<sup>1</sup>.

## 2- هيئة الضمان الاجتماعي طرف متدخل أو مدخل في الخصام.

لا يترتب فقط عن ثبوت الخطأ قيام حق المضرور أو ذوي حقوقه في تكملة التعويض بل يثبت أيضا حق الهيئة المؤمنة في الرجوع على المسؤول لاسترداد التعويضات التي دفعتها للمؤمن له اجتماعيا، فلقد سمح المشرع الجزائري لهيئة الضمان الاجتماعي بالرجوع على المسؤول عن حادث العمل وذلك لاسترجاع ما دفعه للمضرور أو ذوي حقوقه من تعويضات وأداءات ومصاريف، وذلك طبقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية<sup>2</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة واحد وسبعون من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي والتي تنص على: " يمكن هيئة الضمان الاجتماعي طبقا لأحكام القانون العام الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا لتعويض المبالغ التي دفعتها أو عليها أن تدفعها لهذا الأخير وهو حق ثابت في مواجهة كل من المستخدم والغير"<sup>3</sup>، كما تنص المادة الرابعة والسبعون من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي التي تنص على: "في حالة ما إذا كانت مسؤولية الأضرار التي لحقت بالمؤمن له اجتماعيا بين الغير والمستخدم، يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن ترجع على أحدهما أو كلاهما متضامنين"<sup>4</sup>.

والغير هو كل شخص أجنبي عن العلاقة التي تربط رب العمل بالمضرور، فإذا تسبب في الحادث شخص غير صاحب العمل تحتفظ هيئة الضمان الاجتماعي بالحق في الرجوع، طبقا لأحكام القانون العام، على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا، بطلب تعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها للمؤمن أو ذوي حقوقه طبقا للقواعد القانونية المقررة في قانون الضمان الاجتماعي، لكن إذا كان للمؤمن له اجتماعيا المسؤولية على

<sup>1</sup> علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري، (المسؤولية عن فعل الغير، المسؤولية عن فعل الأشياء، التعويض)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 244-255.

<sup>2</sup> باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 2010/2009، ص 103.

<sup>3</sup> المادة 71 من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

<sup>4</sup> المادة 74 من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

الضرر جزئياً، فلا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على الغير إلا في حدود مسؤوليته فقط عملاً بأحكام المادة الخامسة والسبعون من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي والتي تنص على: " في حالة ما إذا تحمل المؤمن له اجتماعياً المسؤولية على الضرر جزئياً وتحمل الغير أو المستخدم جزءاً منها، لا يمكن هيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على هذين الأخيرين إلا في حدود مسؤوليتهما<sup>1</sup>.

### ثانياً: الجهة القضائية المختصة بنظر الدعوى

يمكن رفع دعوى التعويض التكميلي أمام مجموعة من الجهات القضائية وبما أنها دعوى تعويض يطالب بها العامل يمكن رفعها أمام القسم الاجتماعي وأمام القضاء المدني باعتباره ذا ولاية عامة، وإذا شكل الخطأ جريمة يجوز رفعها أمام القضاء الجزائي وأمام القضاء الإداري أيضاً مع مراعاة قواعد الإختصاص النوعي والمحلي.

### أولاً: إختصاص القضاء المدني

تختص المحاكم المدنية بدعاوى التعويض باعتبارها ذات الولاية العامة، وذلك للنظر في الدعوى، وتقدير التعويض عن الضرر الذي أصاب العامل المضرور أو ذوي حقوقه بسبب الخطأ الذي ارتكبه رب العمل سواء أكان عمدياً أو غير معذور أو من ممثليه أو خطأ الغير، وهذه الأفعال التي يكتفيها المشرع على أنها أخطاء مدنية إذا توافرت فيها الشروط المذكورة سابقاً في الخطأ العمدي أو الغير المعذور، وتعد هذه الشروط بمثابة التزامات على صاحب العمل فيما يخص ضمان الأمن والحماية والوقاية الصحية في العمل وعليه فكلما ارتكب صاحب العمل أحد الأخطاء التي قد تتمثل في التقصير والإهمال للتدابير المحددة في القانون، فإنه ينتج الحق للعامل المتضرر من هذا التقصير أو الإهمال أن يلجأ إلى الجهات القضائية المدنية للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت<sup>2</sup>.

### ثانياً: إختصاص القضاء الاجتماعي

تختص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية بدعاوى التعويض التكميلي، وذلك لأن العامل المتضرر طرف في الخصومة، وتتميز المحكمة الاجتماعية بسرعة الفصل في القضايا على

<sup>1</sup>- المادة 75 من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

<sup>2</sup>- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 199-201.

عكس المحاكم المدنية وذلك تخفيفا على العامل المصاب وذوي حقوقه مصاريف القضاء وطول المدة حتى يتم الفصل في الدعوى<sup>1</sup>، وتشكيلة المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية هي نفس التشكيلة المقررة قانونا بالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي على مستوى المحاكم هو المختص في هذه الدعوى. وتنعقد بقاضي يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين على الأقل وفي حالة غيابهم يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين، وإن تعذر يتم تعويضهم بقاضي أو قاضيين يعينهما رئيس المحكمة.<sup>2</sup> وللمساعدين صوت تداولي وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس وهو ما نصت عليه المادة 502 من القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية.

### ثالثا: إختصاص القضاء الجزائري

يمكن أن يأخذ الخطأ الذي ارتكبه صاحب العمل أو ممثليه أو الغير منحي آخر ليشكل أفعالا يجرمها القانون ويعاقب عليها جزائيا وعليه فإن من أصيب بضرر بسببها أن يتأسس كطرف مدني طبقا للمادة 124 من القانون المدني وذلك بتحريك الدعوى العمومية من قبل النيابة العامة أو من قبل المعني بالأمر المصاب أو من قبل هيئة الضمان الاجتماعي أو من قبل مفتش العمل بحيث يحق للمصاب أو هيئة الضمان الاجتماعي أن يتأسسوا في الدعوى الجزائية كطرف مدني لتحصيل كافة حقوقهم.

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

- على المحكمة المدنية أن ترجي الفصل في القضية إلى حين الفصل نهائيا في الدعوى العمومية.
  - إذا تم إثبات الخطأ من طرف القاضي الجزائري فإن القاضي المدني لا يجوز له نفيها.
  - لا يتقيد القاضي المدني بالتكييف القانوني للوقائع التي فيها القاضي الجزائري<sup>3</sup>.
- 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

<sup>1</sup>- بعاج أميرة، مرجع سابق، ص 103.

<sup>2</sup>- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 38.

<sup>3</sup>- بعاج أميرة، مرجع سابق، ص 104.

الدعوى أمامها 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 المخالفات.

### الفرع الثاني: تقدير التعويض التكميلي

يتم تقدير التعويض التكميلي وفقا للقواعد العامة، مع ضرورة مراعاة الطابع التكميلي للتعويض.

وانطلاقا 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 وفقا للقواعد العامة، ليتم بعدها تطبيق القواعد الخاصة بالطابع التكميلي.

### أولا: تقدير التعويض وفقا للقواعد العامة

ولأن نظام الأخطار المهنية لم يتضمن كيفية تقدير التعويض التكميلي وجب الرجوع في ذلك للقواعد العامة التي تستخلص من خلالها القواعد التالية:

#### 1- وقت تقدير الضرر

يذهب أغلب الشراح إلى أنه يجب الاعتداد بقيمة الضرر يوم صدور الحكم، لأن الحق في التعويض يجد مصدره في الفعل الضار، وينشأ هذا الحق وقت وقوعه، أما تقديره فلا يكون إلا وقت صدور الحكم ليتحقق التعادل على قدر الإمكان بين التعويض والضرر، فآثار الفعل الضار قد تشدد أو تخفف تبعا 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 المضرور.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> -قالية فيروز، مرجع سابق، ص 184.



## 2- أسس تقدير التعويض

يشمل التعويض ما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب وعلى القاضي حسب المادة 131 من القانون المدني مراعاة الظروف الملائمة وهذه الظروف هي الظروف الشخصية التي تحيط بالمضرور لا الظروف الشخصية التي تحيط بالمسؤول، فيأخذ بعين الاعتبار حالة المضرور الجسمية والصحية والعائلية، كإصابة العامل في رجله السليمة وهو أعرج في رجل أخرى، يكون الضرر الذي أصابه أشد جسامته ممن أصيب في إحدى ساقيه السليمتين، الأمر ذاته بالنسبة للإصابة في العين السليمة في حين الثانية عوراء، بالإضافة إلى الظروف المالية والعائلية، كأن يكون معيلاً لأسرته أو أن عمله مصدر رزقه الوحيد، أو أن يكون مريضاً بحاجة دائمة إلى العلاج... إلى غير ذلك من الظروف والتعويض يقدر حسب جسامته الضرر لا يقدر جسامته الخطأ وإن كان القضاة يأخذون بعين الاعتبار من الناحية الواقعية درجة الخطأ ويتم تقدير مدى التعويض وقت الحكم<sup>1</sup>، فإن لم يثر ذلك وقت الحكم يحتفظ القاضي للمضرور بالحق أن يطالب خلال مدة معينة بالنظر من جديد في التقدير ويخضع التقدير لقاعدتين هما :

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

ب- لا يزيد على مقدار الضرر وإلا رد الفارق وفقاً لقواعد الإثراء بلا سبب.  
فيعاد في التعويض معادلته للضرر الواقع للمضرور دون زيادة أو نقصان فادحين.

### ت- شكل التعويض

يمكن منح التعويض التكميلي الترتب على الغير في شكل رأسمال أو على شكل ريع، ويلزم المدين بتشكيل راس المال أو الريع الممنوح، لدى هيئة الضمان الاجتماعي في خلال الشهرين التاليين لاتخاذ القرار النهائي أو حصول الاتفاق بين الأطراف<sup>2</sup>.

### ثانياً: مراعاة الطابع التكميلي للتعويض

يجب على القاضي مراعاة الطابع التكميلي لهذا التعويض، إذ يتم حسابه بناء على التعويض الرئيسي فالتعويض التكميلي هو الفرق بين التعويض الجزائي المحدد في قانون التأمينات الاجتماعية، والتعويض الكامل الذي يقدره القاضي وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، وهذه الطريقة ضمان لعدم تجاوز التعويض للضرر باعتبار أن منح التعويضين يؤدي إلى جبر

<sup>1</sup> - قالية فيروز، مرجع سابق، ص

<sup>2</sup> - مالكي محمد نجيم و بسامي أسماء، مرجع سابق، ص 71-72.

الضرر اللاحق بالمضرور دون إثرائه، ذلك أن القواعد العامة تمنع الجمع بين تعويضين، 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، ويجب ألا يتجاوز الأجل المحدد قانوناً وهو خمس سنوات.

وإذا اختار رب العمل الدفع بالتقسيط، فيكون ملزماً باحترام أجال التسديد والمبالغ المستحقة في كل فترة ويعتبر تقدير التعويض من المسائل الواقعية التي يستقل بها قاضي الموضوع، إلا أن عناصر الضرر التي يجب أن تدخل في حساب التعويض هو من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة المحكمة العليا<sup>1</sup>، 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 للمضرور<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> - أنظر المادة 53 من قانون 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي والمادة 132 من القانون المدني.

<sup>2</sup> - قالية فيروز، مرجع سابق، ص 185.

خاتمة

## خاتمة

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

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

1. أهمية منظومة الضمان الاجتماعي في تحقيق الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، وهذا سواء من خلال دورها الوقائي، أو دورها في التكفل بضحايا الأخطار المهنية، والتي تعد مكسباً عمالياً.
2. التعويضات النقدية الممنوحة لضحايا الأخطار المهنية تعويضات زهيدة لا تتماشى مع متطلبات الحياة اليومية.
3. المشرع الجزائري لم يرق بمراجعة قائمة الأمراض المهنية على الرغم من أن التطور الصناعي أدى إلى ظهور أمراض مهنية جديدة غير واردة ضمن القائمة الحالية.
4. أهمية إقرار المسؤولية المدنية للمستخدم في تحقيق الحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن في تعويض العامل تعويضاً كاملاً

لذلك نجد أن المشرع الجزائري حرص على توفير أكبر قدر من الحماية الممكنة للعامل ومع ذلك هناك قصور لهذا ارتأينا تقديم بعض الاقتراحات تتلخص فيما يلي:

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

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### أولاً: الكتب

1. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة 2005.
2. أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، 1976.
3. بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
4. بن عزوز بن ناصر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2010.
5. خليفني عبد الرحمان، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر، 2008.
6. رامي نهيدي صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
7. سمير عبد السميع، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي، دار الفتح للنشر، الطبعة الأولى، بدون سنة نشر، مصر.
8. سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
9. سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي، طبعة جديدة مزيدة ومنقحة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
10. سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، الطبعة الأولى، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.

11. سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، بدون طبعة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
12. سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
13. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الثاني، نظرية الإلتزام بوجه عام، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي، الحقوقية، لبنان، 1998.
14. علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري، (المسؤولية عن فعل الغير، المسؤولية عن فعل الأشياء، التعويض)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
15. علي فيلاي، الالتزامات، العمل المستحق للتعويض، موفم للنشر، الجزائر، 2004.
16. عوني محمد عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الأولى 1998.
17. محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996.
18. محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية، 2003.
19. محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، 1972.
20. محمد لبيب شنب، الإتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، 1967.
21. نايل السيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996.



## ثانيا: الرسائل و المذكرات

1. بعاج أميرة، التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2016.
2. بن طكوك العيد، أساس التعويض عن حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة سعيدة، 2015/2014.
3. بن صر عبد السلام، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001.
4. بورجو وسيلة، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013/2012.
5. باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 2010/2009.
6. رحماني سليمان ولعقون سميرة، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، 2016.
7. زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التامينات الاجتماعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2007/2006.

8. زناقي نورة، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2015/2014.
9. سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والامن، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان.
10. عبد الرحمن نصيرة وعبد الرحمن فاطمة الزهراء، أجهزة الرقابة من حوادث العمل والأمراض في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص ضمان اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة، 2015/2014.
11. قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2012.
12. عمران فوزي وعزني وليد، دور مفتش العمل في حماية العامل من أخطار حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة بجاية، 2017.
13. علي محسن شذان، أحكام التعويض عن إصابات العمل، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص قانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2016.
14. عمراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2009/2006.
15. مزارى أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012/2011.
16. مالكي نجيم وبسامي أسماء، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية تخصص قانون ضمان اجتماعي، جامعة خميس مليانة، 2015.

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

### ثالثا: المقالات والمجلات

1. بن عزوز بن صابر، الحماية الجزائية لبيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثاني، جوان 2016

### رابعا: القوانين

#### 1 النصوص التشريعية

1. القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق 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 2001 (ج ر عدد 32).

2. القانون 83/11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر عدد 28)، معدل ومتمم بموجب أمر رقم 96-17 مؤرخ في 6 يوليو 1996 ( ج ر عدد 42).

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

4. القانون 11/90 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل (ج ر عدد 17) معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21/12/1991 (ج ر عدد 68)، ومتمم بالمرسوم التشريعي رقم 03/94 مؤرخ في

- 1994/04/11 (ج ر رقم 20) معدل ومتمم بالأمر رقم 21/96 مؤرخ في 1996/7/9 (ج ر عدد 43).
5. القانون 03/90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل معدل ومتمم، (ج ر رقم 6).
6. القانون 08/08 مؤرخ في 2 مارس 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 11).
7. الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون المدني معدل ومتمم بالقانون رقم 05/07 مؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1428 الموافق 13 ماي سنة 2007.
8. قانون 15/83 مؤرخ في 2 يوليو 1983 ، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 28).
9. القانون 14/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 28) المعدل بقانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 (ج ر عدد 72).

## 2 النصوص التنظيمية:

1. قرار وزاري مشترك مؤرخ في 17 ذي الحجة 1416 الموافق، 05 ماي 1996 م يحدد قائمة الأمراض التي يحتتمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقه 1 و2، منشور في ج. ر، رقم 16 بتاريخ 23 مارس 1997 م.
2. المرسوم التنفيذي 05/91 مؤرخ في 19 يناير 1991 (ج ر عدد 4) المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل
3. المرسوم رقم 427/02 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية (ج ر عدد 82).

4. المرسوم التنفيذي رقم 120/93 مؤرخ في 15 مايو 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل (ج ر عدد 33).

5. المرسوم التنفيذي رقم 424/97 مؤرخ في 10 رجب عام 1418 الموافق ل 11 نوفمبر 1997 يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون 13/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.