



جامعة عبد الرّحمان ميرة-بجاية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص



الحمایة القانونية للعامل من الذكر المهني في القانون الجنائي

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: القانون الخاص

تحت إشراف الدكتور:

تغريب رازيقة

من إعداد الطالبتين:

يوسفي موسى

زعبوب ملين

لجنة المناقشة:

د/طباع نجاة.....رئيسا

د/ تغريب رازيقة..... مشرفا

د/عشاش حفيضة.....ممتحنا

السنة الجامعية 2022-2023

إهداء

أهدي ثمرة جهدي هذه إلى من ربياني على حب
العلم والفضيلة وأسمى القيم إلى من أضاء لي درب
العلم شموعا أمي أطال الله في عمرها
إلى من يصعب حصر جميلها، والجنة تحت أقدامها
أبي الغالي رحمه الله وأسكنه
الجنة والفردوس الأعلى
والى كل من وسع قلبي
ولم تسع لهم هذه الورقة.

موسى يوسفى .

إلى أمي أطل الله في عمرها
وأبي الغالي رحمه الله وأسكنه الجنة

والفردوس

إلى الإخوة والأخوات

إلى كل الأصدقاء والزملاء

دون استثناء

بعد بسم الله الرحمان الرحيم والصلاة والسلام على أشرف

المرسلين

نشكر الله تعالى على كل ما منحه لنا طالبين منه عز وجل أن
يوفقنا للمضي قدما في مسارنا الدراسي والعلمي والشخصي
وانطلاقا من قوله صلى الله عليه وسلم: " من لا يشكر الناس لا
يشكره الله "

لي عظيم الشرف أن أتقدم بكامل عبارات الشكر والتقدير والعرفان
إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة الفاضلة " تغريبت رزيقة " التي
رافقتني في إعداد هذه المذكرة ولم تبخل علي بتوجيهاتها القيمة
طيلة فترة إنجاز هذا العمل

كما أتقدم شخصيا بالشكر الجزيل إلى الأساتذة أعضاء لجنة
المناقشة التي سنلتزم بكل توجيهات وانتقاداتها العلمية

والموضوعية

لكم منا فائق الاحترام والتقدير .

مقدمة

تعتبر مسألة الوقاية والأمان المهني من حوادث العمل و الأمراض المهنية أهم المسائل الحقيقية المكرسة في التشريعات الدولية والوطنية، التي أخذت الاهتمام الواسع فيما يتعلق في مجال حماية العنصر البشري و لمساعدة العمال على تحسين ظروف عملهم و حماية صحتهم، فمع تزايد الحوادث وإصابات العمل والأمراض المرتبطة للمهنة داخل المؤسسات ، أصبح ذلك يؤثر بشكل مباشر في خسارة رأس المال و يعرقل السير الحسن لوتيرة العمل ، وهذا ما يؤدي غالباً بالتأثير السلبي على إنتاجية ومردودية المؤسسات المستخدمة و يخلق ضعفا في التنافس الاقتصادي ، مما دفع عدة دول إلى سن تشريعات من أجل حماية العمال من الأخطار المهنية و كذلك زيارة الانتاج و العمل على تحسين ظروف لرفع الإنتاج .

ومن أجل الحفاظ على سلامة العمال أصبحت هناك حتمية لوضع قواعد تفرص من خلالها التزام العامل باحترام القواعد القانونية والتوجيهات، ومن جهة أخرى على الجهات المختصة تهيئة أماكن العمل، حيث كلما كانت بيئة العمل غير آمنة أو سيئة ازدادت نسبة الحوادث والتعرض العامل للأخطار المهنية ولذلك فإن ضرورة للوقاية الصحية والأمن الطبقة العاملة من الأمراض وإصابات العمل مسألة تتطلب التدخل التشريعي في ظل التطور السريع الذي تعرفه مختلف النشاطات المهنية.

في كل أنحاء العالم تخصص مبالغ مالية كبيرة تسخر لفائدة الإصلاح الاقتصادي وترميم مختلف الأضرار الناتجة عن حوادث العمل، والتي تقدر بالملايين تدفع خصيصا لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية. ولقد كشفت معظم الدراسات التي أجريت في مجال حوادث العمل أن العوامل البشرية أو العنصر البشري هو السبب الرئيسي في وقوع معظم الحوادث أي إن معظم الحوادث ترجع إلى أمور المسئول عنها بالدرجة الأولى الإنسان.

بالرغم من تعدد العوامل السيكولوجية التي تمكن في مشكلة الحماية من الحوادث هناك اتجاه قوي في كثير من الشركات الإهمال الاتجاه السيكولوجي في وضع استراتيجية لمنع الحوادث، ويرجع السبب في ذلك الشركات لإعمال الاتجاه السيكولوجي إلى أن مهندسي الأمن الصناعي لم يتلقوا دراسات وتدريبات عامة في مجال السلوك الإنساني أي في علم النفس، ويبدو أن مشكلة

الوقاية من الحوادث ينظر إليها بشكل خاطئ على أنها مشكلة هندسية يمكن حلها عن طريق التصميم الصحيح للآلات الخاصة بالأمن الصناعي والحقيقة أن المهندس أستطيع أن يساهم مساهمة ايجابية عن طريق اختراع آلات لا تسبب في وقوع حوادث. ومعظم الحوادث والإصابات الحادث في أيدي العمال فقد وجد أن هناك نحو ربع الحوادث التي تقع في مقر العمل تصيب أيدي العمال وتصبح هذه الأيدي عاجزة عن العمل بعد ذلك.

وعلى غرار التشريعات الدولية قام المشرع الجزائري بالمصادقة على نحو 43 اتفاقية، تصب كلها في تقرير حماية للعمال - أثناء ممارستهم لأعمالهم - والتي أصبحت جزءا لا يتجزأ من المنظومة التشريعية، لقد أسندت مهمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للقانون، أي التشريع، والذي جسد ذلك في نص القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والذي يُعد الأرضية المشتركة لكل النصوص القانونية الأخرى التي تنظم الحقوق والالتزامات في مجال الصحة أثناء العمل.

غير أن النصوص التشريعية والتنظيمية والمهنية لا معنى لها إذا لم يتم احترامها من قبل أرباب العمل والعمال أنفسهم، ولذا أوجد المشرع هيئات رقابية داخلية، متواجدة داخل المؤسسة، وأخرى خارجية تتواجد خارجها، وبالإضافة إلى ذلك، رتب المشرع الجزائري مسؤولية المستخدم المدنية والجزائية في حال مخالفة هذه النصوص، وكل هذا بهدف توفير الحماية اللازمة للعمال داخل المؤسسات في مجال الوقاية الصحية والأمن.

ومن خلال ما سبق فإن ما يتميز به هذا البحث المتعلق بالحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية في التشريع الجزائري ب :

أهمية الموضوع

يعتبر العامل هو محور إنتاج ومحور الذي يبني عليه النظام الاقتصادي لأي دولة في العالم مما يجعله محط أنظار أي تشريع في العالم بما فيهم المشرع الجزائري وذلك عبر سن قوانين من أجل الحفاظ عليه وحمايته من الإصابة بالضرر سواء كان هذا الضرر نتيجة حادث عمل أو مرض مهني يسبب للعامل عجز مؤقت أو دائم أو حتى يؤدي بحياته.

أهداف الموضوع

ومن خلال هذا البحث سنتعرف على الطرق التي اعتمدها المشرع من أجل تكريس حماية القانونية العامل من الأخطار المهنية وما يأتي بعدها.

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

- محاولة التعرف على الخطوات القانونية الوقائية والخطوات القانونية المتبعة من طرف العامل بعد وقوع الخطر المهني فيما يخص التعويضات.

أسباب اختيار الموضوع

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

الأسباب الذاتية:

باعتبار الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية هو موضوع حساس يمس أي شخص كون جميع الأشخاص معنيين به وبالتالي فهو موضوع جد مهم في إطار الحماية من الأخطار المهنية سواء كانت حماية قبلية أو حماية لاحقة

الأسباب الموضوعية

- معرفة التشريعات التي سنها المشرع الجزائري من أجل تطبيق الحماية فيما يخص حوادث العمل والأمراض المهنية

- التعرف على الخطوات القانونية المتبعة التي تساعد العامل على الحصول على التعويضات بعد وقوع الخطر المهني

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

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

وتبعا لذلك تناولت دراسة الموضوع في فصلين:

الفصل الأول الضبط القانوني المستحق للمفاهيم المجاورة للخطر المهني، والذي قسمته الى مبحثين، خصصت المبحث الأول التطرق إلى الأخطر المهنية المهددة للعمل المسبقة والمبحث الثاني تحديد الجهات المخولة لها تطبيق إجراءات الوقاية من الخطر المهني.

الفصل الثاني الحماية القانونية بعد وقوع الخطر المهني الذي قسمته الى مبحثين، خصصت المبحث الأول تحديد الاضرار التي تنجم عن حوادث العمل والأمراض المهنية والمبحث الثاني الحماية القانونية للعامل وفقا لقواعد المسؤولية المدنية.

الفصل الأول

الحماية القانونية القبلية من الخطر المهني

الحماية القبلية من الخطر المهني هي مجموعة من الاجراءات والتدابير التي يجب اتخاذها من اجل الحفاظ على سلامة العمال وصحتهم أثناء ممارستهم لأعمالهم، لان عند ممارسة المهام يمكن العمال أن يتعرض الى مجموعة من الاخطار المهنية، التي تتجر منها أمراض مهنية وحوادث عمل تصيب العامل المهني الذي يستوجب تحديدها من طرف المشرع حماية له منها (المبحث الاول)، وتحويل جهات معينة لاتخاذ الإجراءات الوقائية لها (المبحث الثاني).

المبحث الأول

التطرق إلى الأخطار المهنية المهددة للعمل المسبقة

إن التشريعات الدولية بصفة عامة قد تطرقت بشكل مباشرة إلى ضرورة حماية العامل، باعتبار العمل جزء ضروري في حياة الفرد المعاصر و بتالي فإن القانون قد تطور لمواكبة تغيرات و التقدم التكنولوجي الذي أدى الى إنشاء مناصب عمل لم تكن معروفة من قبل أو مناصب عمل خطيرة على العامل نفسه مما يؤدي إلى وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية تضر بعامل من جانب البدني وكذلك تضر بجانب الإنتاجي، فهذا مساهم في تطوير نظام الحماية القانونية من أجل الحفاظ على سلامة العامل و كذلك العمل على السير الحسن الأشغال مما يحسن العملية الإنتاجية والأداء¹. وبتالي سنتناول في (المطلب الأول) على الحماية القانونية المتعلقة بالأمراض المهنية ومن جهة أخرى سنتناول في (المطلب الثاني) على الحماية القانونية المقررة فيما يخص حوادث العمل.

المطلب الأول

مفهوم المرض المهنية

إن الأمراض المهنية من بين أهم الأخطار والتهديدات التي قد تصيب العامل أثناء مزاولته لعمله، مما جعلها محل اهتمام التشريعات من أجل السعي الى الوقاية منها عبر سن قوانين ردية ووقائية لمواكبة الأخطار والتهديدات الدخيلة في ظل تطور الصناعي الذي يشهده العالم المعاصر.

- براهيم مصطفى، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة البويرة، سنة، 2018 ص 18

الفرع الأول: تعريف الأمراض المهنية

الأمراض المهنية هي: " التي يتم التحقق من أنها مرتبطة ارتباطا مباشرا أو غير مباشر بالعمل ، أي التي يكون العمل سببا مباشرا فيها وقد يظهر المرض المهني بعد مدة قصيرة أو طويلة حسب درجة حدة أو شدة التعرض اليومي لبعض الأخطار مثل استنشاق الغبار أو الضباب السام أو البخار أو الضجيج أو إلى الاهتزازات التي تؤثر على وتيرة القلب مثلا تلك الأمراض التي تنتج من مزاولة مهنة معينة مدة من الزمن، قد تطول وقد تقصر وتظهر هذه الأمراض في صورة أعراض خاصة تلازم طبيعة ذلك العمل, على هذا الأساس نجد عدة تعريفات وهي التعريف الاصطلاحي و التعريف الفقهي وهي كما يلي :

أولاً: التعريف الاصطلاحي

لقد عرفه المشرع الجزائري خلال القانون 83/13 المادة 63 " تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى الى مصدر أو تأهيل مهني خاص ".¹ و من خلال المادة 63 من قانون 83/13 أن المشرع الجزائري لم يعرف الأمراض المهنية بشكل مباشر بل اكتفى بتحديد الصيغة العلمية التي تسمح لنا التعرف على هذه الأمراض و تمييزها عن باقي الأمراض الأخرى ،كما أشارت المادة 64 من نفس القانون على " تحديد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتل و قائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها ، و كذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم" ، ومن خلال هذه المدتين نجد أن المرض المهني يجب أن يكون واحد من الأمراض المحددة في القانون متطابقا من مسببه أي أن المرض تأسس على نتيجة ممارسة المهنة لمدة معينة وكذلك عدم تدخل العوامل الخارجية في حصوله .

ثانياً: التعريف الفقهي

أما في الجانب الفقهي فقد وجدت عدة تعريفات نذكر منها " هو عبارة عن مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحددة قانونا، قد يكون سببه

¹-المادة 63 من القانون رقم 83_13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يونيو يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المرجع السابق.

تعفنا في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطا بالعمل".¹ ومن جهة أخرى عرفها الفقه على أنها "الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها المسببة أمراض التسمم، والتعفن، وبعض العلل التي تكون سببها مصدرا مهنيا خاصا".²

فقد تضمنت عدة اتفاقيات دولية وعدة محاولات تعريف 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 تسم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرضا مهنيا، إذا كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة".³

كما يعتبر المرض مهنيا إذا كان نتيجة مباشرة لتعرض العامل الخطر فيزيائي، أو كيميائي، أو بيولوجي، أو عن الشروط التي يمارس فيها نشاطه المهني.⁴

الفرع الثاني: الإصابات المرضية الناشئة عن ممارسة المهنة

في هذا الفرع سنتناول موضوع الأخطار النفسية الاجتماعية من منظور آخر وهي الأنواع، أي مما تتمثل هذه الأخطار وما هي خطورتها على الشخص المصاب بها وذلك خلال تعددها وتعدد أسبابها، سواء كانت متعلقة بجانب المعنوي أو كانت متعلقة بجانب المادية وعلى هذا الأساس قسمنا هذا الفرع، من أخطار النفسية الاجتماعية المعنوية والأخطار النفسية الاجتماعية المادية.

أولا: كيفية تحديد الأمراض المهنية

وهي الأخطار التي تخص الجانب النفسي لشخص تؤثر بشكل كبير على الحالة المزاجية والنفسية لشخص داخل محيط العمل أو مكان ممارسة مهنة، مما يجعلها محل دراسة واهتمام

¹ - Dominique Grand Guillot, Droit du travail et de la sécurité sociale, 9ème Edition paris, 2006, p255

²-أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج 2 ديوان المطبوعات

³بناصر عبد السلام، النظام القانوني التعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري مذكرة ماجيستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001، ص 56

⁴ - Jean marc GEY & Daniel COURDEAU, « Le management de la santé, sécurité au travail, Maîtriser et mettre en œuvre L'OHSAS 18001 », AFNOR, France, 2009, p. XIII ; Benjamin Bichon, op.cit. , p.45

الخبراء في مجال تحسين ظروف المحيطة بعامل، وعلى هذا الأساس سنتطرق الى هذا الأخطار النفسية الاجتماعية ونلقي الضوء عليها من شتى جوانبها، لنتمكن في الأخير من تحديدها والعمل على نشر الوعي وتنبيه على ما مدى خطورتها.

ومن بين الأخطار النفسية الاجتماعية التي سنتطرق إليها من خلال هذا الفرع هي (القلق في العمل، الانهيار في العمل، الاغتراب في العمل، الاحتراق في العمل، وكذلك نشير الى وجود خطر أخرى وهو الانتحار في العمل إلا أنه لن نتطرق إليه كونه شبه منعدم في الجزائر وبالتالي ليس له أهمية مقارنة مع غيره من الأخطار) وهي كالتالي:

1 القلق في العمل

إن القلق أو ما يعرف بالتوتر كما وصفه علماء النفس على أنه كل تهديد أو المؤثرات سلبية أو إيجابية مستحبة أو مستهجنة تمر على الشخص تسبب له تغيرات مزاجية واضطرابات سلوكية ونفسية تؤثر على القدرة الدماغية لشخص وعلى إمكانياته العقلية في معالجة المعلومات المحيطة به وكذلك تقلل من القدرة التركيزية.¹

ومن بين الأسباب التي تشكل القلق نجد الضغط وهو العملية الإدراكية وحصيلة لمدى أهمية الموقف حسب الإدراكات الذاتية للعامل، أو هو عملية تكيف قدرات التعامل مع موقف معين، وهذا ما أشار إليه العالم هيرسي، يبحث حول أثر الحالة الانفعالية للعامل ونتائجها، فوجد أنها مرتبطة بحوادث العمل، وهي تعتبر حالة انفعالية مكتتبة، حيث تتصف بالحزن والشك في قدرته، ونظرت له للأخر له.²

وعلى هذا الأساس فإن القلق عبارة عن رد فعل نفسي للتكيف مع بيئته و المؤثرات الخارجية خاصة السلبية منها، فالقلق ليس مرض قائم بحد ذاته ، ولكن يمكن أن يسبب أمراض كثيرة مثل أمراض القلب على سبيل المثال وكذلك يسبب الارهاق و ذلك بسبب قلة النوم وكل هذا نجم على الضغط الذي يعترض إليها العامل في مكان العمل ، مما يجعل العامل في حالة

¹- حنان قواري " الضغط المهني وعلاقة بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية (دراسة ميدانية على الصحة العمومية الدوسن)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية (2013-2014)، ص 34.

²- حنان قواري، الضغط المهني وعلاقة بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية، مرجع سابق، ص 34.

هستيرية دائمة ، وقليل التركيز ، مما يجعل قدرته الإنتاجية و الإتقانية أقل من غيره من العمال ، وكذلك نتطرق الى الجانب النفسي الاجتماعي حيث أن العامل المصاب بقلق يكون في حالة تجعله غير قادر على التعامل مع الغير و التواصل الاجتماعي بشكل سليم ، حيث في بعض الحالات التي يكون فيها العامل تحت ضغط وإجهاد في العمل تجعله يتصرف بشكل عدواني وتعصب عن باقي الأيام التي تكون ظروف العمل مناسبة.¹

وبالتالي فإن البيئة التي تحيط بعامل هي التي تسبب القلق بشكل رئيسي وتعمل على تكوينه وتجعل العامل في حالة غير طبيعية عن المعتاد وذلك خلال ضغوطات المستمرة وغياب عنصر الترفيه والأريحية التي تساعد العامل على الاستقرار النفسي وكذلك ضرورة إشراك مختلف الجهات في حماية الصحة النفسية (وبالخصوص لجان الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل، طب العمل).²

1-الانهيار في العمل: (la dépression au travail)

الانهيار في العمل هو حالة تحدث عندما يصبح الضغط والتوتر المهني على العمل أو تكون هناك نسبة عالية أو مفرطة إلى درجة أنه يصعب على الشخص التعامل معها بشكل صحيح. يتميز الانهيار في العمل لشعور بالإرهاق الشديد، وعدم القدرة على التركيز، والاستيعاب البطيء للمعلومات، والعصبية المستمرة، والاكتئاب، والتشتت الذهني، والشعور بالعجز والإحباط، مما جعل الشخص غير قادر على إنجاز عمله بشكل جيد كما اعتاد عليه.

فقد اعتبر علماء وأطباء النفس الانهيار في العمل ظاهرة معقدة وهي تولد عن ضغوطات نفسية شديدة، وذلك ناشئ في إطار المحيط العملي الذي يمارس فيه العامل نشاطه، تعد الأسباب المحتملة للانهيار في العمل متعددة ومعقدة قد تشمل بعض هذه الأسباب:

(أ) - ضغط العمل الزائد: عندما يتعرض الفرد لمتطلبات عمل شديدة، مثل المهام المتعددة والمواعيد النهائية الضيقة وحمولة العمل الزائدة، قد يتعرض للإجهاد والتوتر النفسي الشديد.

¹ –André Savoir D.PS & Alain Forget, «le stress au travail (mesures et prévention)», Agence d'ARC, Québec (Canada) , 1983,p07

²- Benoît perrière, « Le guide de la sécurité au travail (Les outils de responsable) », AFNOR, France,2013, p.139

- (ب) - نقص التحكم في العمل: عدم القدرة على التحكم في الجدول الزمني وطريقة إنجاز المهام يمكن أن يزيد من الضغط النفسي ويؤدي إلى الانهيار في العمل
- (ج) - نقص الدعم الاجتماعي: عدم وجود دعم كافٍ من الزملاء والمديرين والأصدقاء في العمل يمكن أن يجعل الشخص أكثر عرضة للانهيار في العمل.
- (د) - عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية: عندما ينفق هو الشخص معظم وقته وجهده في العمل ويتجاهل احتياجاته الشخصية والاجتماعية الأخرى فإنه قد يشعر بالانهيار والإرهاق الشديد¹.

3- الاحتراق في العمل

الاحتراق في العمل أو ما يعرف بالاحتراق النفسي في العمل هو حالة يشعر فيها الفرد بالإرهاق الشديد والاستنزاف العاطفي والذهني نتيجة الضغوطات والتوترات المستمرة في بيئة العمل.² يمكن أن يحدث الاحتراق النفسي عندما يكون لديك توازن غير ملائم بين المطالب المهنية والموارد والقدرات.

يشعر الشخص بعدم القدرة على التعامل مع متطلبات العمل المستمرة والمتزايدة، وعندما يشعر بعدم الاكتفاء تضمن أعراض الاحتراق النفسي في العمل الشعور بالإرهاق المستمر والانفصال عن العمل، وتدهور الأداء المهني، وانخفاض الحماس والتحمل، والشعور بالإحباط والاستياء من العمل، والشعور بالعجز عن تحقيق الأهداف المهنية، والشعور بالتقدير المهني المنخفض، والتوتر النفسي والجسدي المستمر، والتعب الشديد والأمراض الجسدية المتكررة مما يجعل الحالة المزاجية و النفسية للعامل متدنية مقارنة بعامل العامل السليم من مثل هذا النوع من الأمراض النفسية، مما يستدعي العناية مطرف الأخصائيين بشكل دوري و مستمر و في أغلب الحالة يكون نسبة الشفاء عالية.

¹ - André Savoir D.PS & Alain Forget, Op. Cita, P08.

² - زهية بعلي، بريشي مريامة، "الأمراض المهنية في قطاع المحروقات"، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، قسم علم النفس والعلوم التربوية، يومي 12 و 13 جافني 2010، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة 2010، ص 499.

وتعود تسمية مصطلح الاحتراق النفسي إلى العالم هاربر تفرد نبو رغو سنة 1974، ذلك خلال دراسته فيما يخص الضغوط التي يتعرض إليها المشتغلون بقطاع الخدمات، حيث أنه أشار إلى أنها «حالة من الاستنزاف الانفعالي، ولاستنفاد البدني بسبب ما تعرض له الفرد من الضغوطات، إضافة إلى عدم القدرة على الوفاء بمتطلبات المهنة» وعلى هذا الأساس فإن الاحتراق النفسي في العمل ظاهرة ليست جديدة في إطار الوظيفي مما يجعل اتخاذ الإجراءات الوقائية أمر في منتهى الأهمية.

4- الاغتراب في العمل

نتطرق إلى الاغتراب في العمل من الجانب النفسي، ويعني الشعور بالانفصال أو الانعزال العاطفي عن العمل أو المنظمة التي يعمل فيها الشخص، قد يكون لهذا الانفصال تأثير سلبي على الصحة النفسية والرفاهية العامة للفرد. فيما يلي بعض الجوانب النفسية التي قد تتأثر بالاغتراب في العمل وكذلك فإن ذلك يمس بجانب الرضا الوظيفي: قد يشعر الأفراد الذين يعانون من الاغتراب في العمل بعدم الرضا والاستياء من وظيفتهم. قد يفتقرون إلى الشعور بالتحفيز والإشراف الجيد، وقد يشعرون بأن عملهم ليس ذا قيمة أو معنى، كذلك لانخفاض في الالتزام التنظيمي: الأفراد الذين يعانون من الاغتراب في العمل قد يفتقرون إلى الانتماء والالتزام بالمنظمة.

قد يتراجع اهتمامهم ومشاركتهم في أنشطة المنظمة، وقد يتراجع تحمسهم واندماجهم في فريق العمل الذي يضمهم وكذلك الشعور بالعزلة الاجتماعية: يمكن أن يشعر الأفراد الذين يعانون من الاغتراب في العمل بالعزلة والانعزال الاجتماعي وقد يفتقرون إلى الدعم الاجتماعي من الزملاء والمدراء، وقد يشعرون بالوحدة وعدم التواصل الجيد وكذلك الإرهاق النفسي: يمكن أن يزيد الاغتراب في العمل من مستويات الإرهاق النفسي.

قد يشعر الأفراد بالإرهاق العاطفي والجسدي نتيجة لعدم الراحة والتوتر الناجم عن العمل في بيئة غير ملائمة أو عدم الرضا بعمل وكذلك الشعور بانخفاض الثقة بالنفس والمهارات: قد يؤدي الاغتراب في العمل.¹

¹ - زهية بعلي، بريشي مريامة، الأمراض المهنية في قطاع المحروقات، مرجع سابق ص 499.

5- الأمراض السيكوسوماتية في العمل

الأمراض السيكوسوماتية هي حالات صحية يعاني فيها الفرد من أعراض جسدية حقيقية بدون وجود سبب عضوي ملموس وقابل للتحديد. يعتقد أن هذه الأعراض تنشأ نتيجة للتوتر النفسي والضغوط النفسية المتراكمة، وتعتبر واحدة من المجالات التي قد تؤثر فيها الأمراض المرتبطة بالعمل على الشخص حيث يعيش الكثيرون ضغوطاً نفسية في بيئة العمل، مثل ضغوط العمل الزائدة، والمشاكل العلاقة مع الزملاء أو الرؤساء، وساعات العمل الطويلة، وعدم التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية. هذه العوامل يمكن أن تسبب توتراً نفسياً ينعكس على الجسم ويؤدي إلى ظهور الأعراض السيكوسوماتية.

من الممكن أن يكون الأمراض السيكوسوماتية تأثير سلبي على الأفراد والمنظمات. يمكن أن تؤدي هذه الأعراض إلى زيادة غياب الموظفين عن العمل، وتقليل الإنتاجية، وزيادة تكاليف الرعاية الصحية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تؤثر الأمراض السيكوسوماتية على جودة حياة الأفراد وتسبب تأثيراً سلبياً على صحتهم العامة ورفاهيتهم الخاصة من جميع الجوانب.

حيث أن النفس والجسد مختلفين إلا أنهما متكاملان، ما يؤثر كل واحد على الآخر وهذا ما تبنته النظرية الرائدة في هذا المجال وهي نظرية جامعة باريس، والتي تزعمها بيار مارتني وحسب هذه النظرية، فالنفس والجسد متكاملان والتأثير بينهم ديناميكي وبتالي فأي تأثير نفسي أو عوامل نفسية قد تؤثر بشكل أساسي على الجسد والصحة العضوية وكذلك العكس فإن الأمراض العضوية تؤثر على الاستقرار النفسي والاضطرابات النفسية وعلى هذا الأساس فإن الأمراض السيكوسوماتية تجمع بينهما حسب هذه النظرية.¹

ثانياً: موقف المشرع الجزائري

بعد ما تعرفنا على الأخطار النفسية المعنوية فنحن في صدد التعرف على نوع ثاني أو جانب ثاني من موضوع الأخطار النفسية الاجتماعية وهي الأخطار النفسية المادية للعمال وتأثيرها على العامل بصفة خاصة وبيئة العمل بصفة عامة، يتركز وجود هذه الأمراض وتطورها الى الجانب المادي أو العامل المادي مما يسمح لنا التعرف عليها بشكل عام ، ومن بين هذه

¹- زهية بعلي، بريشي مريامة، الأمراض المهنية في قطاع المحروقات، مرجع سابق ص 499.

الأخطار النفسية المادية نجد العنف في العمل و هي ظاهرة منتشرة و متعارف عليها ، و كذلك التحرش الجنسي بنوعيه سواء كان لفظي أو جسدي، وهو خطر بالغ الأهمية يصيب النساء بشكل كبير ، وكذلك نجد تناول الكحول و المخدرات رغم قلة حدوث هنا في الجزائر كون المجتمع مسلم و بينما يكثر في المجتمع الغربي ، و عليه سنوضح المقصود بكل واحد منها .

1 العنف في العمل: (La violence au travail)

العنف في العمل يشير إلى أي سلوك يتسبب في الإيذاء الجسدي أو العاطفي أو اللفظي أو الجنسي أو الاستغلالي للعاملين في بيئة العمل. يمكن أن يشمل العنف في العمل التهديدات، والابتزاز، والسخرية، والتمييز، والتنمر، والترويع، والتعدي الجسدي، والاعتداء الجنسي، وسوء المعاملة النفسية أو الجسدية تعتبر الأماكن التي يمكن أن يحدث فيها العنف في العمل تشمل المكاتب والمصانع والمدارس والمستشفيات والمؤسسات الحكومية والمجتمعات الدينية وغيرها. يمكن أن يكون العنف في العمل ناتجاً عن التوتر والضغوط النفسية المرتبطة بالعمل، أو من صراعات بين الزملاء، أو من سوء إدارة الموارد البشرية، أو من ثقافة عمل سامة تعزز العنف والتنمر.¹

وقد عرفت منظمة الصحة العالمية (OMS) العنف على أنه: " استعمال المتعمد القوة الفيزيائية المادية أو القدرة سواء بالتهديد أو الاستعمال المادي الحقيقي ضد ذات أو ضد شخص آخر، أو ضد مجموعة أو مجتمع، حيث يؤدي إلى حدوث أو رجحان حدوث إصابة أو موت أو إصابة نفسية أو النماء أو الحرمان، ويفهم من استعمال القوة الفيزيائية أو القدرة على أنها تشمل الإهمال وجميع الأنماط المادي، والانتهاك الجنسي والسيكولوجي".

يعرف العنف في العمل أن كل وضعية يعترض من خلالها العامل إلى الاضطهاد والتهديد، كما يتعدى عليه نفسياً وجسماً أثناء تأديته وتنفيذه العمل، أو هو كل اعتداء نفسي أو جسدي أو جنسي يعترض إليه العامل في مكان العمل، وبمناسبة تأديته لمهامه مما يعترض صحته النفسية الخطر.

¹ - آيت وراس ليلة، العنف النفسي في العمل لدى مستخدمي قطاع الوظيف العمومي (حالة بلدية تيزي وزوو نموذجية)، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس جامعة مولود معمري تيزي وزوو، السنة الجامعية (2014-2015)، ص.14

يترتب على العنف في العمل تأثيرات سلبية على العاملين والمنظمات على المستوى الشخصي والمهني والمؤسسي. فهو يؤدي إلى تدهور صحة العاملين النفسية والجسدية، وتقليل إنتاجيتهم، وانخفاض مستوى الرضا والمشاركة في العمل، وارتفاع معدلات الغياب عن العمل، وزيادة تكاليف الرعاية الصحية. وبالتالي فإن الوقاية منه من الأمور المهمة والاستراتيجية لضمان استقرار الحالة النفسية للعامل وتوفير الجو يساعد على إتمام مهمته.

2- تناول الكحول والمخدرات في مكان العمل

تناول الكحول والمخدرات في مكان العمل غير قانوني وغير مقبول من الناحية الأخلاقية والقانونية. يتم فرض قوانين وسياسات صارمة في معظم الشركات والمؤسسات لمنع تعاطي المخدرات وتناول الكحول في مكان العمل.

تعاطي المخدرات وتناول الكحول قد يؤثر بشكل سلبي على أداء العامل والقدرة على تنفيذ المهام بشكل فعال وبجودة عالية. قد يؤدي ذلك إلى خطر على السلامة والصحة العامة للعاملين والزلاء والعملاء. بالإضافة إلى ذلك، فإن تعاطي المخدرات وتناول الكحول يمكن أن يتسبب في تدهور العلاقات المهنية والشخصية ويؤدي إلى تأثير سلبي على سمعة الشركة.¹

أما فيما يخص المشرع الجزائري من هذا النوع من الأخطار، فقد أصدر المرسوم التنفيذي رقم 01 - 285، المؤرخ في 24 سبتمبر 2001 الذي يحدد فيها الأماكن العمومية التي يمنع فيها تعاطي التبغ وكيفية تطبيق هذا المنع، والعديد من النصوص التطبيقية اللاحقة له، وقد أعتبر في نص المادة الرابعة منه من بين الأماكن التي يمنع تناول التبغ أماكن العمل المخصصة لمجموعة من العمال محلات الاستقبال والإطعام الجماعي وقاعات الاجتماعات وكذلك المحلات الصحية والطبية.

أما فيما يخص المخدرات فقد أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 04 - 18، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلقة بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستعمال والاتجار غير الشرعيين فيها، ولنصوص اللاحقة. أما فيما يخص المشروبات الكحولية فلم يوجد نص يتحدث عنها كون المجتمع الجزائري مسلم فإن الإقبال على مثل هذا تصرف غير أخلاقي ويمس

¹- آيت ورا سليلة، العنف النفسي في العمل لدى مستخدمي قطاع الوظيف العمومي، مرجع سابق، ص، 15

يقيم المجتمع وبالتالي فأغلب هذه الممارسة تكون بشكل سري من قبل أشخاص يقول عندها الوازع الديني والأخلاقي.¹

3 التحرش الجنسي في العمل: (Le Harcèlement sexuel)

التحرش الجنسي في العمل هو نوع من سلوك غير مرغوب فيه وغير قانوني يتضمن تصرفات جنسية غير مرغوب فيها أو تعليقات جنسية غير لائقة أو أي تصرف آخر ذو طابع جنسي يتم توجيهه نحو شخص آخر داخل بيئة العمل. يتعرض للتحرش الجنسي عادةً الأشخاص ذوي القوة أو السلطة في العمل، مثل زملاء العمل أو مدراء الشركات تعتبر هذه التصرفات غير أخلاقية وتنتهك حقوق الأشخاص وقد تتسبب في إحداث ضرر نفسي ومهني للمتضررين. تعتبر معظم البلدان التحرش الجنسي في العمل انتهاكاً للقوانين وتفرض عقوبات على المرتكبين.²

ولقد عرف بعدة تعريفات ومن بينها ما قالته ماري فرانس ايريقيان على التحرش الجنسي على أنه: "ما هو إلا خطوة نحو التحرش الذهني يمس الجنسين الرجل والمرأة، لكن في أغلب الحالات الموصوفة أو المقدمة بالشكوى تتعلق خاصة بالنساء ضحية الاعتداء الرجال، وفي أغلب الحالات من قبل مسؤولهم". حيث أن التحرش الجنسي لا يعني الوصول إلى إرضاء رغبة جنسية فقط بل لإثبات سلطة المتعدي، واعتبار النساء كأداة للجنس، ومن جهة أخرى نجد جوستاف نيكولاس فيشر الذي عرف التحرش الجنسي على أنه شكل من أشكال العنف في ميدان العمل، وهذا الشكل من العنف يتمثل عادة في تكرار أفعال أو اعتداءات جسدية، شفوية أو غير شفوية مزعجة لها هدف جنسي يمس حرية وكرامة المرأة والرجل في العمل. ومن منظور آخر فأنا التحرش الجنسي يكون دائم عن طريق استغلال القوة، المنصب الأعلى وليس مبني على التراضي وبالتالي فإن الشخص التي تمارس عليه مثل هذه السلوكيات يتعرض إلى أضرار نفسية وقد تكون نتائج هذه التصرفات بالغة الخطورة ومهدمة الحياة المهنية للفرد الضحية.

¹ - قانون رقم 18-04 مؤرخ في 13 ذو القعدة عام 1425 الموافق 25 سنة 2004، يتعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستغلال والاتجار غير المشروع بها.

² - آيت وراس ليلة، العنف النفسي في العمل لدى مستخدمي قطاع الوظيفة العمومي، مرجع سابق، ص. 14.

أما فيما يخص المشرع الجزائري فقد جرم التحرش الجنسي من خلال المادة 6 من القانون رقم 15-19، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2015،¹ المعدلة والمتممة المادة 341 من الأمر رقم 66-156 المتعلق بقانون العقوبات.²

حيث يعد كل مرتكبا التحرش الجنسي كل شخص يستغل سلطته ووظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر الغير أو بالتهديد أو الإكراه أو ممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة الجنسية، وقرر عقوبة من سنة واحدة الى ثلاثة سنوات، وبغرامة من 100.000 دج إلى 300.000 دج ويعاقب بنفس العقوبة كل من تحرش بالغير بكل فعل أو لفظ أو تصرف يحمل طابعا أو إحياء جنسي.

وتكون العقوبة الحبس من سنتين الى خمس سنوات ، وبغرامة من 200.000 د.ج إلى 500.000 د.ج ، إذا كان الفاعل من المحارم ، أو كانت الضحية قاصر لم تكمل السادسة عشرة أو سهل ارتكاب الفعل ضعف الضحية أو مرضها أو إعاقته أو عجزها البدني أو الذهني أو السبب حالة الحمل ، سواء كانت هذه الظروف ظاهرة أو كان الفاعل على علم بها ، الحالة العود تضاعف العقوبة .و كما أدرج المشرع الجزائري التمهيدي لقانون العمل الجزائري الجديد ضمن حقوق العامل في نص المادة 12 حق العمال في إطار علاقة العمل الحماية ضد التحرش الجنسي وفق ما تحدده موادها إذا تناوله ضمن القسم السابع من الفصل الثالث من الباب الأول المتعلق ب " علاقات العمل الفردية من الكتاب الأول حول علاقات العمل " .

¹- القانون رقم 15-19 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 71، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2015، ص ص 05-03.

²- الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، المؤرخ في 08 جوان 1966 الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 10 جوان 1966، صص 702-756.

المطلب الثاني

مفهوم حوادث العمل

تضمن قانون 83/13 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية في فصله الثالث من الباب الأول، المخاطر التي قد يتعرض لها العامل بسبب أو بمناسبة العمل، وتتمثل في كل من حادث العمل وحادث المسافة والمرض المهني، ويعتبر حادث العمل أهم خطر مهني يضمنه التشريع الجزائري.

الفرع الأول: تعريف حوادث العمل

لقد اختلف طرق تعريف حوادث العمل سواء كانت تعريفا فقهي أو تعريفا اصطلاحيا غير أن المعنى واحد وهو كما يلي:

-أولا: التعريف الاصطلاحي

وقد عرف المشرع الجزائري حادث العمل على أنه: " كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل". و " ويعتبر كحادث عمل، الحادث الواقع أثناء:

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

-ممارسة عهد انتخابية، أو بمناسبة ممارستها.

مزولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل".¹

-ثانيا: التعريف الفقهي

اختلف الفقه في تعريف حادث العمل؛ إذ هناك جانب منه اعتبره ذلك الحادث الذي ينشأ لسبب خارجي، مفاجئ، غير عادي، بسبب العمل أو بمناسبةه، والذي يؤدي إما إلى ضرر جسدي، أو اضطراب وظيفي عرضي أو دائم، وهو ما يفترض وجود علاقة تبعية بين العامل

¹ - المادة 6 من القانون 83/13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جولية 1983 يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية ج ر 28

والمستخدم، ويتحقق هذا الشرط إذا وقع الحادث في مكان العمل، أو أثناء التنقل بمناسبة النشاط المهني.¹

بينما يعتبر البعض من الفقهاء حادث العمل الحادثة التي تحدث أثناء سير العمل وتؤدي إلى ضرر جسدي أو عقلي، ويشتمل على حالات إصابة شديدة، أو أذى متعمد من قبل أشخاص آخرين، والحوادث بهذه الطريقة هي التي يمكن الاعتراف بها طبياً، وتعتبر حالة صحية ناتجة عن العمل المهني، أو ظروفه المحيطة التي يمارس الفرد عمله ضمنها. ولكن الباحثين والمختصين في علم النفس يرون أن القصد وعدم التوقع شرطان أساسيان لوقوع الحادث، والحادثة لا تتحدّد بنتائجها، وإنما يعتبر حادث عمل كل حدث في السلوك أخل بالأمان، وأدى إلى التوقف عن العمل.²

الفرع الثاني: حوادث العمل الناشئة عن المهنة

تعني الحوادث التي تحدث أثناء أداء العمل وتنتج عن طبيعة المهنة ذاتها تتنوع هذه الحوادث بشكل كبير وتشمل الإصابات والأمراض المهنية التي يمكن أن تتسبب في إعاقة مؤقتة أو دائمة أو حتى الموت تتفاوت حوادث العمل الناشئة عن المهنة في الخطورة والتأثير الذي يمكن أن تحدثه على العامل والبيئة المحيطة به.

-أولاً: أهم حوادث العمل الناشئة عن المهنة

سوف نستعرض هنا أهم الحوادث التي تصيب العمل أثناء أداء مهامه وعلى سبيل

المثال الإصابات التالية:

1-الحروق:

قد تصيب مختلف مناطق الجسم لتعرضه الى النار، او إلى درجات الحرارة المرتفعة

في بيئة العمل.

¹ - Jean NEGRE, <<Précis de législation du travail d'hygiène professionnelle d'instruction civique >>, 6 édition, Publication Boy, Paris, 1969, p.219

² - سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية (دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس في محافظة طرطوس"، إشراف الدكتورة أمينة رزق ومشاركة الدكتور محمد عماد سعدي، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، سوريا 2010، ص. 725.

2-الجروح الداخلية والعميق:

هذه الحوادث تنتج جراء الانفجارات التي تحدث في المصانع وكذلك السقوط في الاماكن المرتفعة او الحوادث السيارات وتصيب الإجازة الداخلية متسببة في النزيف الداخلي.

3-الكسور واصابات الظهر (العمود الفقري والرأس):

تحدث جراء سقوط من أعالي المرتفعات أو سقوط أجسام ثقيلة وكذلك حوادث الطرق، هذه الحوادث قد تؤدي الى إصابات خطيرة كارتجاج المخ ومضاعفاته التي قد تؤدي الى الشلل الجزئي أو الكامل.

4-الجروح الطبية:

هذه الأنواع تحدث عند استعمال للأدوات الحادة، المساكين والزجاج والالواح المعدنية والمناشير بأنواعها، و تتميز هذه الإصابات بالنزف الحاد وقد تؤدي الإصابة إلى حد القطع التام للعضو المصاب.¹

ثانيا: تكريس المشرع الجزائري للحماية

أثناء تعرض العامل الى حادث عمل احال بينه و بين أداء عمله والحق في الحصول على أدايات تدفع من قبل هيئة الضمان الاجتماعي اما العينية ،تتمثل في العلاج و الرعاية الطبية اما نقدية تتمثل في التعويض عن الاجر وذلك طوال الفترة العجز عن العمل حتى يتمثل لشفاء نهائيا ،اما إذا أصبح في حالة عجز دائم هنا استحق المؤمن عليه أي العامل معاش العجز وان ادى الحادث الى فقدان الحياة استحق ذوي الحقوق معاش الوفاة، متى ثبت الحادث صفة حادث عمل وذلك طبقا لما يقضي به القانون ويكون للعامل الحق في هذه الاداءات دون اشتراط مدة العمل وقد اعتمد المشرع الجزائري لتحديد هذه الاداءات على عنصرين اساسيين

¹-سلامة امينة، الثقافة الامنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة الطور الثالث (ل، م، د) في علم الاجتماع تخصص ' علم الاجتماع الادارة والعمل ' جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية سنة 2017_ 2018، ص 53.

وهما عناصر الاجر ثم نسبة العجز عن العمل و سوف تتولى تبيان هذه الاداءات .¹ وذلك على نحو التالي:

-الحق في العلاج والرعاية الصحية" أداءات العينين" حسب المادة 29 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية على أنه" استحق الاداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء حصل انقطاع عن العمل أم لا دون تحديد المدة.²تلاحظ من خلال المادة أن العامل المصاب يستحق الحصول على التعويضات العينية المقررة بموجب القانون رقم 83-13 عما أصابه من أضرار جسمية حتى وإن لم تؤدي الى العجز وبدون تحديد المدة أي أن المشرع هنا اخذ بفكرة العجز الجسدي وليس العجز عن العمل على خلاف ما هو الشأن عليه في التأمين عن المرض أين يشترط المشرع الحصول العامل على الاداءات العينية أن يؤدي ذلك المرض إلى عجزه عن العمل كما يتمشى غرض المشرع أيضا مع ما نص عالية في المادة 6 من القانون رقم 13-83 المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية حيث اشترط على أن يلحق الحادث ضرر جسدي و يكون ذلك في إطار علاقة العمل.³

- له الحق في الامداد بالآلات وإذا تعطلت له الحق في تصليحها وكذلك الاعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته.

-الحق في الاستفادة من العلاج.

-الحق في إعادة تكييفه مهنيا سواء داخل المؤسسة أو ادى صاحب عمل إذا أدى به الحادث الى العجز.⁴

اما العجز عن التعويض وقد تطرق إليه المشرع في المادة 28 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأعمال المهنية وأن تكون الاداءات عن العجز المؤقت المقدمة إثر

¹- زرارة صالحى الواسعة، " الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق، جامعة باتنة، عدد30، ديسمبر 2008، ص172.

²- قانون رقم 83-13، يتضمن حوادث العمل والامراض المهنية، مرجع سابق.

³- المادة 6 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

⁴- زرارة صالحى الواسعة، مرجع السابق، ص 173.

حادث عمل، وقد نصت في المادة 31 منه على أنه "يستهدف النامين عن العجز ومنح معاش للمؤمن له الذي يظهره العجز الى الانقطاع عن العمل".¹

أما التعويض عن الوفاة يستحق ذوي الحقوق تعويضات عن ذلك وهذا ما نصت المادة 53 من القانون 83-13 المعدل بموجب رقم 19-96 المؤرخ في 06/07/1996" إذا اسفرت الوفاة عن الحادث يدفع ربع من المنحة لكل واحد من ذوي حقوق «كما حددتها المادة 34 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد وذلك ابتداء من اليوم الموالي الوفاة».²

المبحث الثاني

تحديد الجهات المخولة لها تطبيق إجراءات الوقاية من الخطر المهني

تسعى معظم الدول الى استخدام احدث التكنولوجيا من أجل تحسين الإنتاج، لكن هذا يعود عليها سلبيا نظرا للعواقب الوخيمة والأخطار المهنية التي تعود على العامل، وبمجرد اعتراف المشرع بمجموعة من الاخطار، وتصنيفها اما حادث عمل أو مرض مهني، حيث يجب على العامل أن تكون اصاباته متطابقة على ما هو مقرر قانونا، لكي يستفيد من الحماية، وللوقاية من الامراض المهنية و تجنب الإصابات تم وضع جهات من أجل تطبيق إجراءات الوقاية منها اليات الوقاية الداخلية لحماية العمال في مجال الوقاية الصحية(المطلب الأول) وكذلك تم تخويل اليات الوقاية الخارجية لحماية العامل في مجال الوقاية الصحية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: أليات الوقاية الداخلية للعامل في مجال الوقاية الصحية

لتوفير الحماية والوقاية الصحية داخل المؤسسة المستخدمة أزم المشرع على تطبيق أليات الوقاية الداخلية حتى وإن لم يتجاوز الحد المطلوب من العمال وهو 20عضو، فإن غاية المشرع هو مراعاة صحة العامل، لهذا وضع فئة الأطباء من أجل العلاج (الفرع الأول) ولم يكتفي بهذا

¹ - المادة 28 و 31 القانون رقم 83-13، المرجع سابق.

² - قانون رقم 83-12 مؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد، ج. ر، عدد 28، معدل بموجب امر رقم 96-18 مؤرخ في 6 يوليو 1996 ج. ر، عدد 42.

بل يسعى الى تحقيق الأمن والانضباط داخل العمل وحماية العمال من الخطر واتخاذ كل الاجراءات المناسبة من أجل ممارسة العمل بكل أريحية بتوفير الوقاية الصحية والأمن (الفرع الثاني).

الفرع الأول: طب العمل

طب العمل هو فرع من فروع الطب الذي يرتبط بصحة وسلامة العاملين في مكان العمل، يهدف إلى الحفاظ على صحة العامل والوقاية من الامراض المهنية والإصابات المرتبطة بالعمل، وتحسين ظروف العمل والبيئة المحيطة بهم.

اولا: تعريف طب العمل

يعرف طب العمل على أنه ذلك الطب الذي يتكفل ويهتم بالعامل في مكان عمله، اذ يشمل الناحية علمية والانتاجية والوقائية خصوصا، يقوم طب العمل بتشخيص كل العوامل التي قد تكون مضرّة بالصحة العامل من أجل التقليل منها أو القضاء عليها نهائيا وكذلك فحص العمال قبل التشغيل وتحديد نوع العمل الملائم لهم وهذا من الناحية العلمية.

إن مهام طب العمل من الناحية الانتاجية أثناء نجاحه في تقليل من حالات العجز وتوفير حياة نشيطة للعمال، اما من الناحية الوقائية يعمل طب العمل على الحفاظ على أكبر قدر من الراحة البدنية والعقلية، من أجل رفع مستوى الانتاجية والابداعية.¹

ويعد طبيبا مؤهلا حسب المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل². كل طبيب يحمل شهادة التخصص في الطب العمل ومرخص له بممارسته لحسابه الخاص، وينظم طب العمل في أحد الأشكال التي قررها المشرع وحسب اهمية الهيئة المستخدمة علاوة على ذلك، يجوز الاستعانة بطبيب عام ممارسة حفاظا على استمرارية مصلحة طب العمل

¹ - عتو المسوس، أمينة شعنة، طب العمل كألية لحماية حقوق العمال في التشريع الجزائري لقانون الأعمال، المجل د02، ال عدد01، جامعة غليزان الجزائر، 2021، ص200.

² - المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج. ر. ج. ج، 19 ماي 1993، عدد 33.

تعمل الهيئة المستخدمة على انشاء مصلحة طب العمل داخل الهيئة وإذا استحال انشائها في تلك المصلحة يجب انشائها بين الهيئات على أساس إقليمي او ابرام اتفاقية مع القطاع الصحي وذلك حسب اتفاق نموذجي، وفي حالة تعذر ذلك، يجب إبرامها اتفاقا مع أي هيكل مختص في الطب العمل أو طبيب مؤهل وفاق اتفاق نموذجية.¹

وقد فصل المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن، التزامات اصحاب العمل في مجال الوقاية الصحية من خلال انشاء مصلحة طبية على مستوى المؤسسة وربط ذلك بعد عمل المؤسسة وطبيعة علاقة عمالهم، فاذا كان المستخدم يشغل أكثر من 9 عمال بموجب علاقة عمل غير محددة المدة يشاء التزام بدمته طبقا للمادة 23 بأن ينشئ لجنة صحية متساوية الاعضاء، يعين لها رئيس الوحدة مندوبا مكلفا بالصحة.

ويتم تعيين مندوب للصحة من طرف المستخدم في حالة ما إذا كانت علاقة العمل محددة المدة ، اما اذا كانت علاقة العمل محدودة المدة و المؤسسة واحدة او عدة مؤسسات متواجدة في مكان واحد ،يستلزم على المستخدمين بأن ينشئ لجان متساوية ما بين المؤسسات تكلف بالوقاية الصحية في مجالات العمل ذات الخطورة العلمية ،وعلى المستخدمين الذين لم يتمكنوا من الالتزام المنصوص عليها بالمادة 23 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ،ان ينخرطوا في هذه المؤسسة قد ألزم المشرع الجزائري المستخدمين بإنشاء مصلحة طبية كلما إن قضت الضرورة و ذلك حسب أهمية المؤسسة و طبيعة نشاطها وذلك كله حفاظ على ،امن العمل وصحتهم داخل بيئة العمل.²

ثانيا: مصلحة طب العمل الذاتية

تم تحديد من طرف المشرع المهام الذي يقع عن عاتق طبيب العمل، وهذه المهام تأخذ الصبغة الوقائية من أجل منع وقوع الخطر المهني، ومحفظة على صحة العامل، اما إذا خرج الوضع عن السيطرة وتم تعرض العامل الخطر ويتعين على طبيب العمل منع تفخم الاصابات.

¹- قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج. ر. ج. ج. ج. 27 يناير 1988، عدد 04.

²- لمادة 23 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مرجع سابق.

1- الفحوصات الطبية الوقائية

ومن الفحوصات الطبية الوقائية ما يلي:

أ- المراقبة الطبية

يهدف طب العمل الى تحقيق المحافظة على صحة العامل وتهيئة ظروف الذي يمارسه في مهامه، ونستنتج مهامه الوقائية سواء مراقبة شروط العمل أو المراقبة الطبية على العمال.

في طابع التزامي يجب على الطبيب القيام بتشخيص الابتدائي عند تعيين العامل لأول مرة لمعرفة ذلك العمل الممنوح له هل يناسبه أم لا يناسبه، وكذلك يقوم بفحوصات دورية من أجل الحماية العمال من الامراض المهنية، وكشف عنها مبكرا وتخاذ كل الاجراءات المناسبة من أجل الحماية وهذا يتطلب خبرة ومعرفة لطبيعة العمل، حتى يتمكن من معرفة نسبة الأمراض للعمال، كما نجد فئة من العمال يخضعون لفحوصات طبية مرتين في سنة حسب ما حدده المشرع الجزائري:

-العمال المعرضون بشكل خاص الاخطار المهنية.¹

-العمال الذين يقل سنهم عن 18 سنة.

- العمال الذين يزيد عن عمرهم 55 سنة.

- النساء الحوامل والممرضات.

-المعاقون جسديا والمصابون بأمراض مزمنة.²

ويمكن للعامل أن يجري فحوصات بإرادته وذلك بتقديم طلب، وكذلك يمكن لطبيب ان يأخذ عينة بين العمال للأجراء التحاليل عليها قصد حماية وليس لأغراض أخرى ويلتزم على

¹ - المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05-08، المؤرخ في 8 يناير سنة 2005، يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر او المواد او المستحضرات الخطرة في وسط العمل (ج ر4).

² - المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

الطبيب إعداد ملف كامل عن العامل والاحتفاظ به وعظم إقضاء سر المهنة الا بضرورة، وتكون تلك الفحوصات المقدمة المؤسسة المستخدمة وفقا تقرير الطبي.¹

ب-مراقبة شروط العمل

يلعب طب العمل دور مهم في الهيئة المستخدمة يشرف على مكان العمل من الناحية الصحية، فالمؤسسة المستخدمة يجب ان تعلم طبيب بكل المواد المستعملة في العمل، والمناصب التي تعالج فيها هذه المواد واعلامه على أي وسيلة عمل جديدة، يتم استعمالها في المستقبل من أجل تطوير العمل من أجل أخذ كل الاحتياطات من طرف الطبيب لمعرفة الاخطار المحتملة ومعرفة مدى تناسب العامل مع الاليات الجديدة في العمل.² فهو ملزم فيما يلي:

- مراقبة الصحة العامة المؤسسة، وتسجيل كل الحالات التسمم.
- تطوير شروط العمل، سواء يتعلق الامر بالنظافة في كل مكان يكون ضروري الاستعمال من طرف العمال.
- تقديم النصائح وتوعية العمال من أجل معرفة المواد الخطيرة من محيط العمل والاخذ الاحتياطات.

2-المهام العلاجية:

نقصد بالتدخل العلاجي للعامل الذي يخرج عن نطاق الوقاية ويدخل في نطاق العلاج المريض وهو محصور في المرحلة الاولى يقوم طبيب العمل باكتشاف الإصابة التي تتنافى مع منصب العمل المقصود، ثم تليها مرحلة التشخيص وهو تحديد نوع المرض بعد التثبيت من وجوده، من أجل مباشرة العلاج الملائم له، وبعد ذلك يتم تحديد وسائل العلاج الملائمة لنوع المرض وطبيعته، وبعد الانتهاء من العلاج يتم تقديم له الوصفة ويتم وصفه وطريقة استعماله، وأخيرا يقوم بمراقبة العلاج.³

¹- مرسوم تنفيذي رقم 92-276 مؤرخ في 6 يونيو 1992، يتضمن مدونة اخلاقيات الطب (ج ر 52).

²- المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

³- احمد عمارة، وزينب محمد يوسف، وعبد العزيز الشافعي، وهاشم احمد، الإدارة العامة للصحة المهنية، مصر، د.ت. ن، ص ص 9-11، www.mohp.gov. Egg، ص 59.

اما الوقت الذي يستغرقه العامل في العلاج يتم احتسابه في الترقية والتقاعد ويجب علي طبيب العمل ففحص العمال الاجراء قبل انتسابهم إلى المؤسسة من أجل تحديد نوع العمل الذي يمكنهم القيام به ويجب إجراء الفحوصات مرة واحدة على الأقل في السنة من أجل معينتهم جسديا ونفسيا لكي يتم معرفتهم إذ يقدرون على موصلة ذلك العمل الممنوح لهم، ويجب علي الطبيب إعداد تقرير في نهاية السنة يبين فيه تنظيم الانشطة التي قام بها.¹

الفرع الثاني: الاجهزة المتخصصة في الرقبة

لقد أوجد المشرع الجزائري حلول اخرى تتمثل في لجان في الشق الداخلي الذي يتمثل في اجهزة الوقاية الصحية والأمن من أجل الوقاية العامل من الخطر المهني وتشرف هذه الهيئة من أجل رقبة المؤسسة المستخدمة وقد تأتي هذه الهيئات على شكل لجان متساوية الاعضاء او مصلحة مختصة أو اي شكل تنظمي آخر مهمتهم ضمان الوقاية الصحية والأمن وتطبيق الاجراءات القانونية والتنظيمية المتعلقة بذلك.

أولا: اجهزة المشاركة

نصت عليه بموجب ال قانون90-11 المؤرخ في 21أفريل 1990 المتعلقة بعلاقات العمل المعدل والمتمم حيث تتكون من عمال يمثلون العمال او الطبقة العامة عن طريق الانتخاب وهذا يعطيها اهمية في هذا المجال، اما عن اختصاصها فهي الرقابة على الهيئة المستخدمة حسب المادة 94: " للجهة المشاركة الصلاحيات الاتية:

- 1-تتلقى المعلومات من طرف المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل بنسبة بحوادث العمل والامراض المهنية.
- 2-مراقبة تنفيذ الاحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والاحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

¹- المادة 37 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، مرجع سابق.

3- القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم استخدام الاحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل...¹

ثانيا: اجهزة الوقاية الصحية والأمن.

لقد ألزم المشرع الجزائري الهيئات المستخدمة بإنشاء لجان الرقابة الصحية والأمن من أجل تطبيق قواعد الصحة والأمن لحماية العمال وقد قسم القانون شكل هذه الاجهزة لاعتبار عدد العمال في هيئة المستخدمة وتمثل هذه الأنواع التي نص عليها المشرع الجزائري فيما يلي:

1- مندوبي الوقاية الصحية والأمن: يتم تعيين مندوبي الوقاية الصحية والأمن من طرف الهيئة المستخدمة إذا كان عدد العمال يقل عن 9 او يسوي العدد ويتم التسيير على احكام المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 8 جافني 2005 المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.²

2- لجان الوقاية الصحية والأمن: أما إذا كانت نستخدم أكثر من 9 عمال يجب على المؤسسة المستخدمة تأسيس وجوبا لجنة الصحية والأمن وتربطهم عقود بين المؤسسة المستخدمة وعمل غير محددة المدة.

3- يتم تعيين مصلحة الصحة والأمن إلزاميا من طرف المؤسسة المستخدمة إذا كان يفوق 50 فأكثر من عدد العمال ورغم اختلاف بين الاجهزة إلا أنها نفس الصلاحيات والاختصاصات ويمكن اجمالها فيما يلي:

1- الحالات العادية

تقوم بتفتيش اماكن العمل قصد توفير الشروط الحسنة وكذلك احترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية ومراجعة الآلات والمنشأة والاجهزة الاخرة كما تقوم بتقديم نتائج

¹- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، 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 94-03 مؤرخ في 11/04/1994 (ج ر عدد 20)، معدل ومتمم بالأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09/07/1996 (ج ر عدد 43).

²- مرسوم تنفيذي رقم 05-09، مؤرخ في 8 يناير 2005، يتعلق باللجان المتساوية الاعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن (ج ر عدد 4).

هذا التفتيش إلى مفتش العمال المختص إقليميا في أجل 48 ساعة من أجل اتخاذ الاجراءات المناسبة.¹

2- الحالات الخطيرة

من خلال المادة 34 من قانون 07-88 أعطى المشرع الجزائري لمختلف أجهزة الوقاية صلاحيات الإشعار فوري لمسؤول الأمن في حل وجود سبب خطير ويتم تسجيله في سجل الخاص يجب ان يأخذ فورا الاجراءات الضرورية من قبل مسؤول الوحدة او نائبه خلال 24 ساعة اما اذا تم خرق نص قانونيا يتم اعذار المستخدم من طرف مسؤول الوحدة و منحه 8 ايام كمهلة لإصلاح تلك المخالفة اما إذا لم يتم احترام الاجراءات والتدابير الخاصة يتم إخطار القضاء ويتم أمر السلطات الادارية بإقفال الورشة أو المعمل وكذلك يمكن إخطار الوالي من أجل تطبيق إجراءات الوقاية الصحية و يمكن للعمال بذاتهم اتخاذ الاجراءات المناسبة من أجل الحماية أنفسهم.²

المطلب الثاني

آلية الوقاية الخارجية

تعمل العديد من الجهات الحكومية والهيئات على تنفيذ وتعزيز آلية الوقاية الخارجية من الأمراض المهنية. تشمل هذه الجهود العديد من الإجراءات والتدابير التي تهدف إلى حماية العمال في مختلف القطاعات من التعرض للمخاطر المهنية، كما تعمل بشكل أساسي على المحافظة على سلامة البيئة التي تحيط بعامل سواء كانت متعلقة بجانب البدني الاخطار المهنية المادية أو كانت متعلقة بجانب النفسي المعنوية ويبقى هدفها واحد.

¹- فاضل حسن احمد، الضوضاء مرض العصر، مجلة العربي، ال عدد1331 لسنة التاسعة والعشرون، الكويت، يونيو 1987، ص 103 و104.

²- المادة 34 من القانون رقم 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل، مرجع سابق.

الفرع الأول: مفتشية العمل

جاء بصدد تفتش العمل القانون 03/ 90 المؤرخ في 6 / 2 / 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 10 / 6 / 1996 حيث حدد هذا القانون مهام مفتشية العمل واختصاصات صلاحيات مفتشي العمل وهذا تطبيقا للمادة الأولى منها.¹

ويعتبر جهاز التفتيش في العمل من اهم الاجهزة الإدارية الرقابية المنصوص عليها في تشريعات العمل فهو يعمل على حسن سير وتطبيق وتنفيذ الأنظمة، نظرا للاهمية هذا الجهاز الاجتماعي العام فإن ذلك قطاعات العمل بمختلف انواعها سيتبع بالضرورة تدخل الدولة من أجل تضييمها وتسييرها.

أولا مفهوم مفتشية العمل

مفتشية العمل هي هيئة حكومية مختصة بمراقبة وتنظيم شؤون العمل وتطبيق القوانين واللوائح العمالية في دولة معينة. تهدف مفتشية العمل إلى ضمان الامتثال للقوانين والضوابط المتعلقة بالعمل وحقوق وقد جاءت في القانون الجزائري في قانون 03 / 90 المؤرخ في 06 / 02 / 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 96/11 المؤرخ في 10 / 06 / 1996. الذي جدد مهام واختصاصات وصلاحيات مفتشية العمل²

ثانيا صلاحيات مفتشية العمل

لقد منح المشرع الجزائري اختصاصات وصلاحيات واسعة لمفتش العمل، إذ يمارس الرقابة على صاحب العمل والمؤسسة المستخدمة للبحث والتأكد من مدى مراعاتها للنصوص القانونية المتعلقة بحماية ومراعاة سلامة العمال، وتصل صلاحياتها إلى المساهمة في تقرير العقوبة، كما أمكن لها إزالة أسباب الخطر وحتى يتحقق ذلك على أكمل وجه يجب أن يقف مفتش العمل على الواقع

¹- قانون 03/90 مؤرخ في 06/02/1990 تعلق بمفتشية العمل معدل ومتمم بأمر 96 / 11 مؤرخ في 10 / 6 / 1996، جريدة رسمية عدد 6.

²- ناتش فريد، "دور مفتشية العمل في الوقاية من حوادث العمل والأخطار المهنية"، مجلة التكامل، العدد الأول المجلد الخامس جامعة أبو بلقايد- ابسو القاسم سعد الله، الجزائر، أبريل 21، ص 65.

الذي عشنا العامل ويكون ذلك بالزيارات الميدانية لأماكن العمل، ليقوم بعدها بتحرير وتدوين كل النتائج المتواصل إليها، ليصل إلى توقيع العقوبة على المؤسسة المخالفة.

حددت المادة الثانية من القانون المتعلق بمفتشية العمل الصلاحيات الرئيسية التي تباشرها هذه المفتشية والتي لا تختلف في مضمونها عن الصلاحيات المخولة لـجهاز التفيتش، وهي صلاحيات مكرسة في أغلب التشريعات العمالية وحتى الموائيق والاتفاقيات التي تصدرها المنظمة الدولية للعمل أو المنظمة العربية للعمل، ومن بين هذه الصلاحيات نجد:

-تقدم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فأما تخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية التنظيمية والتعاقدية والقرارات.

-تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعمل العمال ومستخدميهم.

-إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصهما

الإقليمي.

- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية التنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير.

إن مفتشية العمل تضم أعوان متخصصون محلفون يدعون "مفتشي العمل" يمارسون هذه الصلاحيات وفقا للسلطات المحددة والمخولة لهم قانونا.¹

لقد خول القانون 03/90 في المواد من 5 الى 11 لمفتشية العمل الصلاحيات الخاصة بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية التنظيمية المتعلقة بشروط العمل والوقاية في النزاعات الفردية والجماعية في العمل، وتتحصر هذه السلطات في: الزيارة الميدانية لمكان العمل وتدوين وتحرير نتائج الزيارة وتلقي واستقبال الشكاوى من طبيب العمل ومن مصلحة الوقاية وكذلك يساهم في اتخاذ تقرير العقوبة.²

¹- ناتش فريد، دور مفتشية العمل في الوقاية من حوادث العمل والأخطار المهنية، مرجع سابق، ص 66.

²- منى معكوف، "دور مفتشية العمل في الوقاية من الأخطار النفسية والاجتماعية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 3، للمجلد 33 جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1، الجزائر. 23/02/2022، ص 735.

وفي إطار هذه الاختصاصات ألزم المشرع في المواد 18 و 10 من القانون المتعلق بمفتشية العمل مفتش العمل أن يدرسوا كل العوارض والمعلومات التي يطلعون عليها في السرية التامة وعدم الكشف عن هوية المشتركين، وتعيين عليهم التقيد بالسر المهني أو بعد مغادرتهم مصلحتهم فيما يخص جميع المعلومات المتعلقة بتسيير المؤسسة المستخدمة وإدارتها الخاضعة لرقابتهم. ويمكن الإشارة إلى أن المعوقات المنصوص عليها في هذا الإطار ليست محصورة في قانون معين، وهو مستسمح بتطبيق قانون العقوبات على رب العمل في الحالة التي تؤدي فيها الإصابة إلى الوفاة.

الفرع الثاني: دور ضمان الاجتماعية في مجال الرقابة

الضمان الاجتماعي هو نظام يهدف إلى توفير حماية اجتماعية للفرد والأسرة في حالة حدوث مختلف الأحداث والمخاطر الاجتماعية مثل العجز والبطالة والمرض والحوادث العملية، ويهدف الضمان الاجتماعي إلى توفير التأمين الاجتماعي والرعاية الصحية والدخل الأساسي والمعاشات التقاعدية للفرد والأسرة، و فيما يتعلق بالرقابة على الأخطار المهنية، يلعب الضمان الاجتماعي دوراً هاماً في تعزيز سلامة وصحة العمال، ويتضمن ذلك تقديم الدعم والحماية للعمال في حالة حدوث حوادث عمل أو إصابات مهنية بعد أهم خطوة وهي الانتساب إلى الضمان الاجتماعي بمختلف أنواعه وذلك يعتبر الخطوة الأولى للعامل من الوقاية من الأخطار المهنية حيث أن الضمان الاجتماعي يتكفل سواء بمصاريف العلاجية أو تعويضات، مما يجعل العامل محمي، ولكن و من أجل الحصول على الحماية من قبل الضمان الاجتماعي كالانتساب إليها ودفع الاشتراكات مقابل تقديم مجموعة من الإجراءات الوقاية من الأخطار المهنية وذلك عبر عدة طرق تتبعها هيئات الضمان الاجتماعي التي سوف نتعرف عليها.¹

أولاً: الانتساب إلى الضمان الاجتماعي

الانتساب إلى نظام الضمان الاجتماعي يُعتبر شرطاً للاستفادة من الحماية من الأخطار المهنية. عادةً ما يتطلب الانتساب إلى نظام الضمان الاجتماعي دفع اشتراكات اجتماعية من قبل العامل وصاحب العمل بموجب هذا الانتساب، يتم توفير التغطية للعمال من خلال الضمان

¹ - خليفي حليلة، ود/ موسوني سليمة، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص حقوق وحرريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، 2017/2018. ص 42 43.

الاجتماعي فيما يتعلق بالأخطار المهنية يتم تحديد حقوق ومزايا الحماية من الأخطار المهنية بواسطة قوانين الضمان الاجتماعي والتشريعات المعمول بها وفي حالة وقوع حادث عمل أو إصابة مهنية، يقوم النظام بتقديم التعويض المالي والرعاية الصحية والدعم المناسب للعمال المصابين أو عائلاتهم، و تقدر هذه الاشتراكات على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل، يتعين على كل صاحب عمل أن يوجه الى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا تصريحاً بالنشاط في ظرف عشرة أيام التالية للمشروع في النشاط.

ويترتب على عدم التصريح بالنشاط من طرف المطاف دفع غرامة قدرها 2000 د.ج بالإضافة إلى نسبة عشرة بالمئة عن كل يوم التأخير، و هي نفسها التي فرضها المشرع التصريح للعمال، و يدفع صاحب العمل أربعة ثلاثيات في السنة إذا كان يشغل أقل من عشرة عمال، وإذا كان يستعمل أكثر من تسعة عمال فهنا تدفع الاشتراكات في ظروف ثلاثون يوم اللاحقة من مرور كل شهر وبالنسبة التصريح بالأجور، فهي على حسب صاحب العمل فإذا كانت شهرية أو فصلية (ثلاثية) فيتم التصريح الشهري خلال ثلاثين يوماً التي تلي الشهر إذا كان يشغل 10 عمال فأكثر، أو بالتصريح الفصلي خلال ثلاثين يوماً التي تلي الفصل إذا كان يشغل أقل من عشرة عمال ما بالنسبة للتصريح السنوي، فيتعين على صاحب العمل أن يوجه في ظرف الثلاثين يوماً التي تلي انتهاء كل سنة ميلادية إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة، تصريحاً رسمياً بالأجور والأجراء، يبين الأجور المقاضاة بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة عن كل عامل وتحدد نسبة الاشتراك بنسبة تسعة وعشرون منها اثنان بمائة لتغطية حوادث العمل والأمراض المهنية.¹

ثانياً: هيئات الضمان الاجتماعي المسؤولة عن الحماية

تتمثل هيئات الضمان الاجتماعي المسؤولة عن الحماية في مجال الرقابة على الأخطار المهنية التي تمارس نشاطها على مستوى جميع التراب الوطني، وذلك من أجل تسهيل للمستفيدين منها

¹ عبد الرحمن نصيرة وعبد الرحمن فاطمة الزهراء، أجهزة الرقابة من حوادث العمل والأمراض في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص ضمان اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة، 2014/2015، ص 95 96 97.

من الالتحاق بها في أقرب هيئة من مقر سكنه أو مكان مزاولته نشاطه المهني، وتتوسع هذه الهيئة كالتالي: على المستوى الولائي، على المستوى الجهوي، على المستوى الوطني.

1- على المستوى الولائي

على المستوى الولائي نجد المصلحة التي تتولى مهمة تدوين بلاغات حوادث العمل والأمراض المهنية وإرسالها إلى الصندوق الجهوي، كما تقوم الوكالات الولائية للصندوق الوطني للتأمينات بتنظيم وتنسيق ومراقبة نشاطات مراكز

البلدية ومنها: ضمان مصلحة الأداءات المستحقة، المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية، وكذلك ضمان التسيير الدائم للوسائل المادية والبشرية الوكالة، تطبيق الاستثمارات وكذلك تتكفل بتحصيل الاشتراكات ومراقبة التزامات الخاضعين للضمان الاجتماعي، وكذلك تسيير الهياكل ذات الطابع الصحي والاجتماعي التابعة لاختصاصاتها.¹

2- على المستوى الجهوي

أما بنسبة إلى المستوى الجهوي فيوجد مصلحة جهوية مكلفة بجمع ومراقبة، والتحويل إلى مصلحة المعلومات وكذلك وجود مصلحة للمراقبين التي يظهر دورهم بعد وقوع الخطر المهني، فيقوم الصندوق الاجتماعي بإرسالها إلى المؤسسة المستخدمة، لإجراء تحقيقات ويكون الهدف من ذلك معرفة مسببات الحادث وطابعه وبالتالي التعرف عن الإجراءات التي تأتي بعد الحادث.

3- على المستوى الوطني

فالمديرية الفرعية للوقاية من الحوادث تحتوي على مصلحتين، الأولى مكلفة بجمع كل المعلومات ونشرها، والثانية بالتصريح عن كل مبادرة للوقاية، تقوم بها مصالح الحماية الاجتماعية.²

¹- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون، فرع قانون المسؤولية المدنية، جامعة معمرى-تيزي وزو-، 2012/0205، ص88.

²- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع نفسه، ص89.

المطلب الثالث

الهيئات المختصة في مجال السلامة المهنية في الجزائر

هي هيئات التي تقع عليها مسؤوليات وواجبات الإدارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والسلامة المهنية في المؤسسة أو المنشآت ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع استراتيجية سواء في برامج التدريب أو التثقيف والوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى أداء العاملين ومستوى وضع السلامة المهنية للوصول إلى المعايير الجودة في السلامة المهنية.

الفرع الأول: الهيئة المهنية الجزائرية الوقاية في الأشغال العمومية والبناء

لقد تأسست هذه الهيئة بتاريخ 09/1954/02 قبل الاستقلال، وتم إعادة تنظيمها بتاريخ 20 فيفري 1976 وهي تعمل بالموازاة مع المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة. لكن نشاطات هذه الهيئة مرتكزة على قطاع الأشغال العمومية والبناء والمؤسسات الملحقة بها، نظراً لأن هذا القطاع يعرف وقوع أعلى نسبة من حوادث العمل على المستوى الوطني.¹

الفرع الثاني: المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة

انشاء هذا المعهد بتاريخ 07 جوان 1972 حيث يتمثل هدفه الأساسي في حفظ الصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية، من خلال أدائها مجموعة من النشاطات تمس الجوانب الإعلامية والتكوينية والدراسية .

- الجانب الإعلامي : يضطلع هذا المعهد بالعمل على نشر الوعي الوقائي، وتحسيس العمال ومسؤولي المؤسسات الإنتاجية بأهمية السلامة وآثارها الإيجابية، ويصدر المعهد في هذا الشأن المجلة الجزائرية للوقاية والملصقات الإعلامية والكتيبات وكذا البطاقات الفنية. كما يعقد المعهد ملتقيات تربصيه وأيام دراسية للتوعية بأهمية السلامة المهنية.

¹ - أخيرة بالمجاهد، " ممارسات الصحة والسلامة المهنية في الوقاية من مخاطر السقوط"، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2018/2019 ص 20

- الجانب التكويني في هذا الجانب يقوم المعهد بإجراء تكوين لصالح المؤسسات موجه خاصة لأعضاء لجان حفظ الصحة والسلامة وكذا الناشطين والتقنيين في مجال السلامة المهنية، كما يقوم المعهد أيضاً في هذا الجانب بتقديم المساعدات المختلفة للمؤسسات التعليمية والتقنية والمهنية فيما يتعلق بإعداد البرامج التعليمية المتعلقة بالسلامة المهنية.

- الجانب الدراسي : يجري المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة الأبحاث والدراسات التقنية والعلمية والاختبارات على الأجهزة الحديثة ويبيدي رأيه حول الإجراءات التي ينبغي احترامها عند استعمال هذه الأجهزة أو عند جلب أو استخدام المواد السامة والخطيرة.¹

الفرع الثالث: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

تعتبر الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من بين المهام هذا الصندوق الذي كان معروفاً سابقاً بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل وهو مكلف أيضاً بتقديم التعويضات وكذلك القيام بالنشاطات التالية:

- حصر جميع الإحصائيات المرتبطة بحوادث العمل

- إجراء التحقيقات حول حوادث العمل ميدانياً

- القيام بدراسة جميع الوسائل التي من شأنها التقليل قدر الإمكان من عدد الحوادث والأمراض المهنية.

- العمل على تشجيع مختلف النشاطات التي تهدف إلى تعميم الوسائل الوقائية في العمل.

- كما أن هذا الصندوق يعمل على تشجيع جميع المبادرات التي يتم اتخاذها في ميدان السلامة المهنية وذلك بمنح المكافآت والقروض المالية للمؤسسات التي قامت بمجهودات معتبرة في هذا المجال بهدف مساعدة هذه المؤسسات على إدخال التعديلات الضرورية على وسائل

¹-بلال مشعلي دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية" رسالة لنيل شهادة ماجستير في الاقتصاد، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010/2011، ص 96

السلامة المتوفرة لديها، إضافة إلى إمكانية فرض اشتراك إضافي على كل رب عمل لم يتخذ إجراءات السلامة المتعارف عليها قانوناً.¹

¹ بلال مشعلي دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية" رسالة لنيل شهادة ماجستير في الاقتصاد، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010/2011، ص 96

الفصل الثاني

تغطية الحماية القانونية بعد وقوع الخطر المهني

بعد أن تطرقنا إلى الأخطار المهنية بمختلف أنواعها ، وكذلك تعرفنا على السبل التي اتبعتها المشرع من أجل الوقاية و ذلك عبر الإجراءات الوقائية، و منها سوف نتناول في الفصل الثاني الطرق و السبل العلاجية بعد وقوع الخطر المهنية ، فقد قمنا بتحديد الأضرار التي تتجم عن الحوادث العمل و الأمراض المهنية ، (المبحث الأول) ، وذلك عبر معاينة الإصابات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية (مطلب الأول) ، وكذلك تقدير التعويض على أساس الضرر الحاصل ، وذلك عبر الأدعاءات المقررة قانونا، سواء كانت عن العجز المؤقت أو العجز الدائم أو الأدعاءات في حالة وفاة ، (المطلب الثاني)، غير أن اعتماد العامل على التعويضات المقررة له عن طريق الضمان الاجتماعي غير كافي ،حيث أن العامل يحق له استعمال

حقه في المسؤولية التقصيرية، حيث أن المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات الأخرى أجاز له التطرق الى أحكام المسؤولية التقصيرية حتى يتم جبر الضرر تحقيقا لمصلحة العامل المضرور من حوادث العمل والأمراض المهنية عبر التعويض التكميلي (المبحث الثاني).

المبحث الأول

تحديد الاضرار التي تنجم عن حوادث العمل والأمراض المهنية

حوادث العمل والأمراض المهنية يمكن أن تسبب أضرارًا جسدية ونفسية للعمال وتؤثر على سلامتهم ورفاهيتهم. تحديد الأضرار التي تنجم عن حوادث العمل والأمراض المهنية يساعد في فهم النتائج السلبية لظروف العمل غير الآمنة والصحية واتخاذ التدابير اللازمة للوقاية منها.

المطلب الأول

معينة الإصابات الناجمة عن الحادث العمل والأمراض المهنية

حوادث العمل والأمراض المهنية يمكن أن تسبب أضرارًا جسدية ونفسية للعمال وتؤثر على سلامتهم ورفاهيتهم. تحديد الأضرار التي تنجم عن حوادث العمل والأمراض المهنية يساعد في فهم النتائج السلبية لظروف العمل غير الآمنة والصحية واتخاذ التدابير اللازمة للوقاية منها. هناك عدة أنواع من الأضرار التي يمكن أن تحدث نتيجة لهذه الحوادث والأمراض.

الفرع الأول: اثبات حصول الإصابة

إجراءات اثبات حصول الإصابة تأخذ طابعاً بحتاً، إذا بعد وقوع الإصابة يلجأ العامل الى الطبيب الذي يقوم بالمعاينة الطبية والرقابة الطبية على العامل من أجل إثبات الإصابة.

اولاً: المعاينة الطبية

يعتبر فحص الإصابات الناجمة عن حادث العمل اول اجراء تبدأ أهمية الضمان الاجتماعي بمراقبته بعد ان تثبت لها الطبيعة المهنية للحادث تبين الشهادة حالة المصاب، وعند

الاقتضاء مدة العجز المؤقت دون الاخلال بالإشارات الى جميع الفحوصات التي تحدد الجرح أو المصدر المرضي للإصابة.¹

اما الشهادة الثانية تقوم حسب حالة المصاب اما شهادة استيفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما او شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزا دائما مع تقرير نسبة العجز عن سبيل البيان. حيث يقوم الطبيب بإرسال صورة من الشهادتين الأولى الى الضمان الاجتماعي والثانية إلى المصاب، في جميع الاحوال تحفظ الهيئة العامة للضمان الاجتماعي بالحق في طلب الاشراف الطبي، ويصبح هذا الرأي إلزاميا إذا تسبب الحادث في الوفاة او العجز الدائم أو احتمالية وقوع أحدهما.²

ثانيا: الرقابة الطبية

يمكن لمصلحة الضمان الاجتماعي القيام بإجراءات ذات طبيعة طبية ، ويتم ذلك بإخضاع الضحية للملاحظة الطبية للتحقق والتأكد من توافق الشهادتين من القانونين الطبيين الأول والثاني مع حالة المصاب طبياً كما نصت المادة 64 ينص القانون رقم 83-11 على ما يلي: "يمكن لصناديق الضمان الاجتماعي ان تقرر اخضاع المؤمن له اجتماعيا لمراقبة طبية من طرف طبيب مستشار لهيئة الضمان الاجتماعي او أي ممارس طبي اخر تعينه، و تكون المصاريف المتعلقة بالفحص الطبي على عاتق الهيئة المعنية"، ويتم تمثيل الإشراف الطبي بشكل عام في تقديم الآراء حول الوصفات الطبية والإجراءات الطبية المتعلقة بها.³

الوضع الصحي للمؤمن عليه اجتماعياً وقدرته على العمل واستحقاقه للمخصصات على وجه الخصوص المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، ويشمل ذلك الإشراف الطبي في مجال حوادث العمل و أمراض المهنة تحديد العلاقة السببية بين الأضرار الموصوفة وحادثة العمل ،

¹ - قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائري، المبادئ والاحكام، عمان دار وائل النشر والتوزيع، الطبعة الاولى، سنة 2020، ص ص149، 150.

² - المرجع نفسه.

³ - القانون 83-11، المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 28، مؤرخة في يوليو 1983، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 مؤرخ في 6 يوليو 1996، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 42 مؤرخة في 7 يوليو 1996.

وخاصة في حالة الوفاة أو العجز الدائم بما في ذلك الإقرار بمرض مهني وعلاجه الضرر الذي يسببه هو حسب جداول الأمراض المهنية ويجب أن تحدد الملاحظة الطبية مدته التوقف عن العمل وتاريخ الشفاء أو الشفاء ونسبة العجز الجزئي المستديم حسب ما حدده سلام حوادث العمل والأمراض المهنية المعمول بها ، كما يجب ألا يغفل الإشراف الطبي عن حالتها الانتكاس والتدهور ومراجعة الإجراءات. تتم عملية المراقبة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي داخل المقر الرئيسي لصناديق الضمان الاجتماعي على هيئات الضمان الاجتماعي، كما نصت المادة 5/2 من المرسوم التنفيذي 101_04 المطلوب إنشاء خدمات المستشفيات السريرية لتسهيل عملية رعاية المؤمن عليهم اجتماعياً ومع حقوقهم.¹

وكما تمارس الإشراف الطبي على مستوى المؤسسات والهيكل الصحية في إطار العلاقة التعاقدية، التي تربط هيئات الضمان الاجتماعي بوزارة الصحة، تقوم هيئات الضمان الاجتماعي بإجراءات المراقبة الطبية على العروض المقدمة المؤمن عليهم وذوي حقوقهم التحقيق في حالة المرض في المؤسسات الصحة العمومية.²

يتولى الممارس الطبي إجراءات الإشراف الطبي على المؤمن عليهم اجتماعياً ومن لهم حقوقهم مستشار صناديق الضمان الاجتماعي المؤهل لطلب الفحص الطبي للمستفيد أو لطلب كل مستندات تعلق بحالة المصاب التي بموجبها يلزمه الاستفاد من مزايا التأمين الاجتماعية، ويلتزم الطبيب الاستشاري بقواعد الأخلاق وأخلاقيات مهنة الطب في علاقته به علاج الممارسين الطبيين، وكذلك الحفاظ على السرية المهنية له ولجميع مستخدمي المراقبة يمكن للمراقبة الطبية، حسب الحاجة طلب المساعدة من رأي متخصص من ممارس طبي أخصائي بشرط ألا يكون هذا

¹- المرسوم التنفيذي رقم 101-04 المؤرخ في 1 ابريل 2004 يحدد كفاءات دفع مساهمة هيئات الضمان الاجتماعي لتمويل ميزانيات المؤسسات الصحة العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 20 المؤرخة في ابريل 2004.

²- المدة 4، المرجع نفسه.

الممارس الطبي المختص من صلة بالمستفيد في هذا الشأن الملف ، وتتحمل أتعاب الممارس الطبي من قبل صناديق الضمان الاجتماعي.¹

يجوز للمؤمن عليه اجتماعياً مرافقة الطبيب المعالج أثناء الملاحظة الطبية يتحمل المصاب أتعاب الطبيب المعالج ، ورفض المصاب المتابعة الرعاية الطبية أو تجاهل دعوة الإشراف الطبي بحرمان المؤمن عليه اجتماعياً من المزايا الممنوحة من الضمان الاجتماعي خلال الفترة التي تم فيها إعاقة إجراءات المراقبة الطبية شريطة أن يكون تسليم استدعاءات الإشراف الطبي للمؤمن عليه اجتماعياً وعلى مستوى صندوق الضمان الاجتماعي الذي ينتمي إليه مقابل إيصال أو إرساله بالبريد المحتوى مع إشعار الاستلام ، ويجب تجديد الاستدعاء مرة واحدة بعد 15 يوماً في حالة عدم الرد.

في حالة وجود خلاف على نتائج الإشراف الطبي ، يمضي الأخير في إجراءاته في إطار الخلافات التأمين الطبي للضمان الاجتماعي ، والذي سنتناوله خلال المطلب التالي ، مثل تقوم صناديق الضمان الاجتماعي بإبلاغ مقدمي العلاج والمؤسسات أو الهيكل الصحية المعنية قبل ارتكاب تجاوزات أو تعسف أو احتيال أو بيانات كاذبة تم فحصها من قبل الإشراف الطبية ، قبل إخطار اللجنة الفنية ذات الطابع الطبي عند الاقتضاء، وضمن إطار ضمان جيد للرعاية المناسبة للمستفيدين من خدمات الضمان الاجتماعي والرقابة في نفقات الضمان الاجتماعي في مجال العلاج ، وفقاً للممارسات الطبية السليمة ، يمكن للمراقبة يجب على الطبيب المشرف أن يشعر بتطور أنشطة الاستشارة الطبية مع مقدمي العلاج. على الشخص الخاضع لإشرافه أنه يفحصه بصفته طبيب مشرف ويأخذ في الاعتبار أثناء الفحص عدم القيام بذلك إقضاء أي سر للمؤسسة التي ينتمي إليها وليس للمريض أو إبداء أي تفسير أو تقييم العلاج المقدم أو تغييره والتحقق في الموضوعية في استنتاجاته.²

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 05-171 المؤرخ في 7 مايو 1005 يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعياً، ج.ر.ج.ج، عدد 33 المؤرخة في 08 مايو 2005.

² - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-171، مرجع سابق.

الفرع الثاني: اثبات وقوع الحادث

هيئة الضمان الاجتماعي ليست ملزمة تلقائياً بدفع تعويض للعامل بمجرد وقوع الحادث ولكن هناك مجموعة من الإجراءات التي يجب اتباعها تبدأ بإبلاغ الحادث، وتمكينه من الحصول على كافة المستندات والشهادات التي يتألف منها ملف العامل المصاب، وعليه أن يثبتته بدراسته من كافة الجوانب المحيطة بالحادث، والتدقيق في كافة المعلومات، لان تحديد طبيعة الإصابة يعتمد على النتائج التي حصلت عليها الهيئة من دراسة الملف خلال قيامهم بتتبع الحقائق والبحث عن العلاقة التي تربط الحادث بالمكان العمل أو بسببه.

اولاً: تصريح بالحادث أو المرض المهني

تعتمد منفعة الشخص المؤمن عليه اجتماعياً من التغطية الاجتماعية الممنوحة بموجب القانون 83-13 بصيغته المعدل والمكملة على الحاجة إلى ابلاغ الادارات ذات الصلة على مستوى هيئات الضمان الاجتماعي بالحادث حيث يتخذ الاخطار بشكل اقرار يتم تقديمه حسب الحالة عن طريق:

- المصاب او من ينوب عنه لدى صاحب العمل خلال 24 ساعة ما عدا حالات القوة القاهرة ولا تحتسب اجازات صاحب العمل اعتباراً من التاريخ الذي وصل فيه نبأ الحادث إلى علمه لمصلحة الضمان الاجتماعي خلال 48 ساعة دون احتساب أيام العطلة.¹
- تفرض عقوبات على الموظف في حالة عدم استكمال التصريح عن حادث العمل، وتكون على شكل غرامة تقدر ب 20 بالمائة من الاجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر نظراً لأهمية الإعلان من جانب الموظف، فقد تضمنت المادة 15 من القانون 83-13 اشارة صريحة الى عدم سقوط هذا الالتزام المنصوص عليه في المادة، عجز أو لم يكن بسبب العمل.²

¹-قادية عبد الله بالقسم، الضمان الاجتماعي في الجزائري، المبادئ والاحكام، مرجع سابق، ص 148.

²- قادية عبدا لله بالقسم، الضمان الاجتماعي في الجزائري، المبادئ والاحكام، مرجع سابق، ص 148.

ثانياً: تقديم الملف أو البث في الملف

عند اتحصل هيئة الضمان الاجتماعي على ملف كامل يحتوي على جميع عناصر وهنا تكمن أهمية الإعلان عن الحادث، يجب أن تقرر الطبيعة المهنية للحادث خلال 20 يوم، ويلتزم صاحب العمل بإخطار المصاب أو ذوي حقوقه بهذا القرار خلال 20 يوماً من تاريخ علمه بالحادث، بالإضافة إلى ذلك، يحق لمصلحة الضمان الاجتماعي لغرض دراسة الملف و اجراء تحقيق إداري داخل المؤسسة التي يعمل فيها المصاب اثناء وقوع الحادث، او يتم التحقيق من قبل الوكلاء على المستوى الاقليمي في وكالات الضمان الاجتماعي و قد تلقي هؤلاء المراقبون تدريبات خاصة لذلك.¹

يهدف المراقبون الى جمع جميع الوثائق والمعلومات التي تسمح للصندوق بتحديد قراره بشأن ما إذا كان الحادث الواقع للعامل استوفت شروط وقواعد الضمان الاجتماعي من أجل الحصول على تعويض، حيث يقومون بتركيز خلال ابحاثهم على ما يلي:

- أسباب وطبيعة وظروف الحادث.
- اسباب الأمراض المهنة وطبيعتها.
- ما مدى احتمالية ارتباط الإصابة، بحالة الصحة للجسم العامل.
- إلى أي مدى ترجيح الإصابة إلى خطأ متعمد أو لا يغتفر من جانب صاحب العمل، أو وجود خطأ من جانب التابع أو غيره.
- إذا كان الأمر يتعلق بحادث سير، فإن تركيز المحققين في بحثهم على الطرق الطبيعية التي من المفترض أن يأخذها العامل، وما مدى خروجه عن المسار الطبيعي، واثناء اللجوء الأعوان المكلفين بإجراء التحقيق في المؤسسة، بالتقديم المساعدة اللازمة لهم، وعدم إعاقة أنشطتهم.

¹- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص 127.

ومع ذلك لا يمكن الاستغناء عن التحقيق الذي يجريه مندوبي هيئة الضمان الاجتماعي والتي قد تكملها في بعض الحالات، بالنظر إلى الخبرة التي اكتسبها الذين يمارسون هذا النشاط ولكن في الحالات التي لا تتطلب إبلاغ الشرطة، فإن وكالة التأمين تكتفي بتقرير محققها.¹

المطلب الثاني

تقديم التعويض على أساس الضرر الحاصل

فالرغم من جميع الطرق المتعارف عليها في مجال الرقابة والعمل المستمر من قبل التشريعات والقوانين والنظم الداخلية والخارجية من أجل الحد من الأخطار المهنية إلا أن العامل يبقى دائما عرضة لوقوع حوادث العمل أثناء تأديته لعمله.

وعند تعرضه لحادث عمل يؤدي به ذلك إلى الانقطاع عن العمل سواء كان لفترة مؤقتة أو لمدة طويلة أو دائمة وقد ينجم عن ذلك وفاته، و للعامل المصاب بحادث عمل أحال بينه وبين أداء عمله الحق في الحصول على أداوات تدفع من قبل هيئة الضمان الاجتماعي إما عينية وتتمثل في العلاج والرعاية الطبية وإما نقدية تتمثل في التعويض عن الأجر وذلك طوال الفترة التي يكون فيها عاجزا عن العمل حتى يتم شفاؤه نهائيا أو حتى ثبوت واستقرار حالته فإذا أصبح في حالة عجز دائم استحق المؤمن عليه أي العامل معاش العجز وإن أدى الحادث إلى وفاته استحق ذوي حقوقه معاش الوفاة متى ثبت للحادث صفة حادث عمل وذلك طبقا لما يقضي به القانون.

ويكون للعامل الحق في هذه الأداوات دون اشتراط مدة العمل وقد اعتمد المشرع الجزائري لتحديد هذه الأداوات على عنصرين أساسيين وهما عنصر الأجر ثم نسبة العجز عن العمل.

وبتالي فإن الضرر الحاصل على العامل حال بينه وبين قدرته الصحية أي أصبح عاجز عن العمل وسواء كان العجز مؤقت وكان العجز الدائم، وبتالي نشاء حقه في التعويضات والأداوات عما لحقه من ضرر جراء هذا الحادث، أما في حالة الوفاة في تنتقل تلك التعويضات إلى ذويها، وعلى هذا الأساس سنتعرف على الأداوات المستحقة جراء.

¹ - عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 176.

الفرع الأول: الأداءات المقررة قانونا عن العجز المؤقت

ففي حالة إصابة العامل بعجز المؤقت وكان قد قام بتأمين لدى الضمان الاجتماعي ومع مراعاة الاثباتات الحادث أو المرض المهني، فيكون للمصاب الحق في الحصول على تعويض عيني وآخر نقدي.¹

أولاً: الأداءات العينية

وتكون هذه التعويضات في جميع الأداءات المتعلقة بالعلاجات الضرورية لشفاء المريض سواء كان هناك انقطاع عن العمل أو لا وبدون تحديد للمدة وقد جاء في المرسوم 28/84 الذي يحدد كفيات تطبيق الأبواب 3 و4 و8 من القانون وهو كما يلي " عملا بالأحكام الواردة في المادة 29 من القانون 13/83 نستحق الخدمات بعد تاريخ العجز وطول المدة التي يتوجب فيها حالة المصاب في حادث العمل أو الأمراض المهنية مواصلات العلاج ".² ويكون للمريض الحق على الخصوص في:

- 1- الامداد الآلات والأعضاء الصناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهة وفي إصلاحها وتحديثها
 - 2- له الحق في الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة للمصاب في المؤسسة خاصة معتمدة.
 - 3- ويكون له الحق وفقا لذلك في
- أ- مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا لم تتدخل المؤسسة
 - ب- مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة
 - ج- مصاريف النقل

التعويضات اليومية إذا لم يحصل الغير أو في القسط التعويضية اليومية يفوق المبلغ المناسب لرريع، إن حصل الغير وكان المصاب على ريع عند العجز الدائم للمصاب الذي يصبح على أثار

¹- زرارة صالحى الواسعة، مرجع سابق، ص، 173.

²- المادة 29 من القانون، 83-13، يتضمن حوادث العمل والامراض المهنية، مرجع سابق.

الحادث غير قادر على ممارسة مهنته أو لا تأتي له الأبعد إعادة تكيف الحق في تكيفه مهنيا داخل المؤسسة أو صاحب عمل لتمكنه من تعلم ممارسة مهنة من اختيارها.

وحسب ما تطرقت إليه المادة 33 من القانون 13/83 أنه تقدم الأداءات المتعلقة بالعلاج سواء كان هناك توقف عن العمل أم عن العمل أو مزال يزاوله مع بقاء الإصابة قائمة.¹

ثانيا: الأداءات النقدية

تتمثل في الأداءات النقدية بمصطلح آخر وهو التعويضات اليومية ، حيث نصت المادة 35 منه على الزام ربي العمل بدفع اجرة يوم العمل حصل فيه الحادث كليا للعامل ، ومهما كانت طريقة دفع الاجر ، ويتم دفع تعويضة يومية للضحية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق اما الشفاء او جبر الجرح ، ويتم ايضا دفع تعويضة يومية في حالة ما اذا حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث في حالة الانتكاس او الاشتداد المضاعفة المنصوص عليها في المادتين 58 و 6 من القانون ،13/83، ابتداء من اليوم الأول للتوقف عن العمل مع مراعاة تبرير فقدان الاجر ، ولا يمكن أن تقل التعويضة اليومية عن واحد من ثلاثين (30/1) من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي و الضريبة ، ولا يمكن في جميع الحالات أن تقل هذه التعويضة عن واحد من ثلاثين من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون

ونصت المادة السابعة من المرسوم 28/84 على اعتماد الأجر المطابق للأجر اليومي للمنصب المقبوض قبل تاريخ الانقطاع الجديد في حالة انتكاس أو تقادم ينجر عنه عجز جديد مؤقت عن العمل وتضمنت النص على حدود إجراء التعويضات اليومية محل الريع إذا كان المصاب المجبور في الظاهر عن انتكاس أو تقادم حال إصابته قد شرع في الاستفادة من الريع متى كانت التعويضات اليومية أكثر نفعا له.

ان الاستفادة المؤمن له اجتماعيا من الأداءات النقدية المقررة بمناسبة التأمين على المرض أو بعبارة أخرى تلقيه التعويض عن العطلة المرضية التي تثبت انقطاعه عن النشاط وما يترتب عليه من انقطاع للدخل، مرهون بمدى استجابته لمجموعة من الشروط منها ما يعتبر من قبيل الشروط

¹ - المادة 33 من القانون 83-13، يتضمن بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

العامّة المقررة للاستفادة من التغطية الاجتماعية ومنها ما يتعلق بالشروط الخاصة والتي تتعلق بالشروط الموضوعية والإجرائية التي تتحقق من خلالها التغطية المقررة لكل خطر إجماعي على حدا.

أما الشروط العامّة فتتمثل في تمتع المستفيد بالصفة القانونية المقررة للاستفادة، أي التمتع بصفة المؤمن له اجتماعيا التي أكدت على ضرورة إثباتها المادة 24 من المرسوم رقم 84-24 عندما نصت على ما يلي:

((يجب على مقدم الطلب كي يستفيد من أداءات التأمين على المرض أن يثبت صفة المؤمن له اجتماعيا، وأن يقدم الأوراق الثبوتية التي يحدد قائمتها بقرار الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي)) ومن دون البحث في الوثائق الثبوتية التي قصدتها المادة السالفة الذكر، فإنه تقرر ومنذ اعتماد برنامج عصرنة الضمان الاجتماعي الذي شرع في تطبيقه سنة 2006 إثبات صفة المؤمن له اجتماعيا عن طريق البطاقة الإلكترونية التي تعرف ببطاقة الشفاء التي تمنح للمؤمن له اجتماعيا.

أما الشروط الخاصة المقررة للاستفادة من الأداءات النقدية بعنوان التأمين على المرض فتتمثل في الالتزام بمجموع الإجراءات الشكلية والموضوعية التي تضعها هيئة الضمان الاجتماعي في هذا الإطار، بدءا من تقديم الإثبات الطبي المميز أي العطلة المرضية والقيام بالتبليغ واحترام الأجل المحددة والالتزامات المقررة على المؤمن له اجتماعيا.¹

الفرع الثاني: الأداءات المقررة قانونا عن العجز الدائم

وفي حالة إصابة المصاب بالعجز دائم أي فقد القدرة نهائيا على مزاولته نشاطه أو أي نشاط آخر مما يجعل التعويض في هذه الحالة مختلف عن العجز المؤقت فيكون له الحق في الربيع ويحسب وفق القواعد التالية

¹ - المادة 7 و 24 من المرسوم 84-28 مؤرخ في 9 جمدي الأولى 1404 الموافق ل 11 فبراير 1984، يحدد كيفية تطبيق العناوين 3 و 4 و 8 من القانون 83-13.

أولاً: الأجر المرجعي

حيث تطرقت إليه عدة مواد نذكر منها المادة 38 " للمصاب الذي يعتريه عجز دائم عن العمل الحق في ريع يحسب مبلغه وفقاً للشروط الواردة في أحكام هذا الفصل " وكذلك نصت المادة 39 معدلة بالمادة 6 - رقم 19/96 " يحسب الريع على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الاثني عشر (12) شهراً التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث"¹

وحسب ما حددته المادة 39 من القانون 13/83، بالأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الاثني عشر (12) شهراً التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث.

وتعد هذه القاعدة ملزمة لا يمكن تجاوزها بحال من الأحوال، وقد أكدت على ذلك المحكمة العليا في قرار لها في 23/04/1990.²

أما بالنسبة لحالة ما إذا كان المصاب وقت انقطاعه عن العمل نتيجة الحادث قد عمل مدة تقل عن 12 شهراً فقد حددت المادة 13 من المرسوم الأجر المرجعي كالآتي:

-أجر منصب عمل المصاب إذا عمل مدة شهر واحد على الأقل

-أجر منصب عمل مطابق للفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل مدة تقل عن شهر واحد

وإذا لم تظهر حالة العجز الدائم أول مرة، إلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها تكون الاثني عشر شهراً الواجب اعتمادها في حساب الريع حسب المادة 14 من المرسوم السابق هي المدة التي تسبق أحد التواريخ الآتية حسب طريقة الحساب التي تكون أنفع للمصاب:

¹ - الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06/07/1996 يتم ويعدل القانون رقم 83-13 المؤرخ 02/07/1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

² - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية بتاريخ 23/04/1990 ملف رقم 21- المجلة القضائية العدد الثاني 1991، الديوان الوطني للأشغال التربوية ص 135 حيث نقضت المحكمة العليا قرار مجلس قضاء سيدي بلعباس لاعتماده في تقدير التعويض أجر الشهور الأخيرة للعمل دون القاعدة الواردة في المادة 39 من القانون 83-13.

-تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الحادث

- تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الانتكاس أو التفاقم

- تاريخ التئام الجروح

وكذلك نجد المادة 40 " تحدد الكيفيات التي يتم وفقها تحديد الأجرة التي تعتمد أساسا الحساب الربيع في حالة ما إذا لم يعمل المصاب خلال الاثني عشرة (12) شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل عن طريق التنظيم".¹

وكذلك المادة 41 " يحسب الربيع أيا كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس أجر سنوي لا يجوز أن نقل قيمته عن الفين وثلاث مائة (2.300) مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون".²

ثانيا: نسبة العجز

وهذا ما تطرقت إليه المادة 42 معدلة بالمادة 7 - رقم 90-11 - تحدد نسبة العجز عن العمل على الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم.³

ويتم تحديد هذا الجدول بعد أخذ رأي لجنة يحدد تشكيلها وسيرها عن طريق التنظيم

غير أنه يجوز أن تضاف إلى النسبة الواردة في الجدول نسبة اجتماعية ومراعاة العجز المصاب وقدراته وتأهيله المهني وحالته العائلية والاجتماعية

تمنح النسبة الاجتماعية المتراوحة ما بين واحد في المائة (1%) وعشرة في المائة (10%) المؤمنين لهم اجتماعيا الذين تساوي نسبة عجزهم أو تفوق عشرة في المائة (10%). (مادة 7.أ. رقم 96-19).⁴

¹- المرسوم رقم 84-27، مؤرخ في 11 فبراير 84 المتعلق بكيفية تطبيق القانون 83-11.

²- المادة 41 من القانون 83-11، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

³- المادة 42 معدلة بالمادة 7، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

⁴- المادة 7، الامر رقم 96-19، يتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، مرجع سابق.

يساوي مبلغ الربح: الأجر المرجعي مضروباً في نسبة العجز، إذن: المبلغ = الأجر المرجعي \times نسبة العجز

إذا كان العجز دائماً يضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية، يضاعف مبلغ الربح حسب المادة 46 من القانون 83-13 لإيراد بنسبة 40%.

ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن تكون هذه المضاعفة أقل من مبلغ محدد عن طريق التنظيم، وتجسد التنظيم في المرسوم رقم 84-29، الذي يحدد المبلغ الأدنى للزيادة غير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم. حيث حددت المادة الأولى منه، المبلغ السنوي الأدنى المضاعف لأجر الغير بـ 12000 دج.¹

وإذا كان للمصاب الحق في معاش العجز وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية، ترفع قيمة الربح الممنوح بمقتضى القانون 83-13 لتساوي معاش العجز إذا كان أقل منه وبحسب الربح أياً كانت قيمته على أساس أجر سنوي لا يجوز أن يقل قيمته عن ألفين وثلاثمائة (2300) مرة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون.²

بالنسبة لحالة الحوادث المتعاقبة، نظم أحكامها المرسوم 84-29 حيث ألزمت المادة 18 منه هيئات الضمان الاجتماعي المختصة بالحوادث الأخير بالربوع المتعلقة بكل حوادث العمل السابقة في حالة وقوع حوادث متعاقبة تصيب الشخص نفسه.

وكذلك نصت المادة 44 - لا يمنح أي ربح إذا كانت نسبة العجز المحددة وفقاً للشروط الواردة في المادة 42 أعلاه أقل من 10%.³

غير أنه يجوز للمصاريف المطالبة برأسمال تمثيلي يحدد حسب جدول يوضع عن طريق التنظيم.

¹- المرسوم 29/84 المؤرخ في 9 جمادى الأولى 1404 الموافق لـ 11 فبراير 1984 يحدد المبلغ الأدنى للزيادة غير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم ج ر رقم 17 لسنة 1984.

²- حددت المادة الأولى المرسوم الرئاسي 03/467 الأجر الوطني الأدنى المضمون ينصها: يحدد الأجر الوطني الأدنى للمضمون الموافق لمدة عمل أسبوعية قدرها أربعون ساعة، وهو ما يعادل 173.33 ساعة في الشهر بعشرة آلاف دينار في الشهر أي ما يعادل 57.70 ديناراً لساعة.

³- المادة 18 42 44 من المرسوم 29/84، يحدد المبلغ الأدنى للزيادة غير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي، مرجع سابق.

وفي حالة حصول حادث حديد أو تقادم الجرح يفضيان إلى نسبة عجز إجمالي تساوي أو تفوق 10% يكون للمصاب الحق في الحصول على ريع بعد خصم الرأسمالي.

الفرع الثالث: الأدعاءات في حالة الوفاة

أولاً: منحة الوفاة

يستحق ذوي الحقوق كما تم بيانه سابقاً، في حالة وفاة الضحية منحة الوفاة من جهة وريع الوفاة من جهة أخرى

حسب المادة 52 - إذا حدثت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وفقاً للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 49 و 50 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية لا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية.¹

إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل يدفع لذوي الحقوق منحة الوفاة وفقاً للشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 49 و 50 من القانون 83-13 المتعلق بالتأمين الاجتماعي.²

وبالرجوع إلى تلك المواد تسجل النقاط التالية

1 - يقدر مبلغ المنحة رأسمال الوفاة باثني عشر (12) مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضي خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن اثني عشرة مرة عن الأجر الوطني الأدنى

2 - يدفع مبلغ المنحة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له

3 - في حالة تعدد ذوي الحقوق توزع منحة الوفاة بينهم بأقساط متساوية

¹ - قانون 83/11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

² - قانون 83/13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 يتعلق حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

ثانيا: ذوي الحقوق

حسب المادة 53 من القانون 83-13 إذا أسفرت الوفاة عن الحادث يدفع ريع لكل واحد من ذوي حقوق الضحية كما حددتهم المادة 34 من القانون رقم 123 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد وذلك ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة.¹

لا يمكن الجمع بين الريع المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد المنقول ويدفع الامتياز الأكثر نفعا.

ويتم حساب الريع كالتالي:

1. بحسب الريع على أساس الأجر المشار إليه في المواد 39 و44 من القانون 13/83.
2. يتم تحديد نصيب كل واحد من ذوي الحقوق كما هو مبين في المادة 34 من القانون 83-12 المحال إليها بموجب المادة 53 من القانون 83-13 كما يلي:
 - . عندما لا يوجد ولد ولا أحد من الأصول، يحدد مبلغ الريع للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75 % من مبلغ ريع الهالك.
 - . عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو الحق ولد أو أصول) يحدد مبلغ الريع بـ 50% من ريع الضحية ويتحدد نصيب ذو الحق الآخر بـ 30%.
 - . عندما يوجد إلى جانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق أولاد أو أصول أو الكل معا، يحدد مبلغ الريع المدفوع للزوج بنسبة 50% % من الريع الكلي (ريع الضحية)، ويقسم بالتساوي ذوي الحقوق الآخرون 40 % الباقية.
 - عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذو الحقوق الآخرون معاشا يتساوى 90 % من مبلغ الريع الهالك وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذي حق ما.
 - ولا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لريع ذوي الحقوق 90% من مبلغ الريع الهالك، وإذا تجاوز مجموع هذه الربوع هذه النسبة يجري تخفيض مناسب على المعاشات.¹

¹- المادة 533944 من القانون 83-13، يتعلق بتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

المبحث الثاني

الحماية القانونية للعامل وفقا لقواعد المسؤولية المدنية

إن العامل بعد وقوع الخطر المهنية، يلجأ الى هيئة الضمان الاجتماعي التي تتكفل به بتعويضات التي حدد المشرع قيمتها قبل وقوع الخطر المهني، وبالتالي فإن عامل يحصل التعويض المقررة له حسب قواعد الضمان الاجتماعي، غير أن ذلك لا يصب في مصلحة العامل ، حيث أنه لا يجوز تقييد حق العامل المصاب غير أنه يستحق تعويضا عن جميع الأضرار التي لحقت به، ويتم تحقيق ذلك من خلال توسيع نطاق حقوق العامل إلى الحد الذي يمكن أن يستند الى القواعد المسؤولية المدنية، وعلى هذا الأساس تم منح العامل أو أصحاب الحقوق أمكانية المطالبة بالتعويض عن الضرر، غير أنها تطبق في مجال حوادث العمل و تختلف فيما يتعلق بالأمراض المهنية وذلك بسبب صعوبة تمييز بينها و بين الأمراض الاخرى و تدخل الجانب الطبي فيها(مطلب الأول).

يحق لطرف المتضرر المطالبة بسبب الضرر بعد أن تجتمع أركان المسؤولية التقصيرية، يتحمل مسؤوليته ويدفع تعويضات تتناسب مع الضرر مادام العامل قد فعل ذلك من قبل الحصول على تعويض من هيئة الضمان الاجتماعي وتطبقا لقاعدة عدم جواز الجمع بين تعويضين عن الضرر واحد، لا يخضع هذا التعويض إطلاقا الاحكام المقبولة في القواعد العامة، ولكنها تخضع أيضا لبعض الاحكام الخاصة المرتبطة بها بالطابع التكميلي (المطلب الثاني).

¹ - القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 2 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق.

المطلب الأول

وجوب توفر أركان المسؤولية المدنية للحصول عن التعويض الأصلي

توفر أركان المسؤولية المدنية هو شرط أساسي للحصول على التعويض الأصلي في حالة وقوع ضرر أو إصابة تستدعي تعويضاً مالياً، يعتبر التعويض الأصلي أحد الطرق الفعالة التي تهدف إلى إعادة المتضرر إلى الوضع الذي كان عليه قبل وقوع الضرر، على قدر المستطاع، حيث تتألف أركان المسؤولية المدنية من العناصر التالية الخطأ والضرر والعلاقة السببية.

الفرع الأول: الخطأ

يعد الخطأ ركن مهم وأساسي في المسؤولية التقصيرية، إذا تم إلحاق الضرر من شخص بالغير هنا يجد أن هناك خطأ الآن بالأخطاء تثار الأضرار وتعريف الخطأ هو "إخلال بالتزام أو جبه القانون وهو بذل عناية بأن يكون يقظاً متبصراً حتى لا يضر بالغير فهو الخروج عن السلوك الذي يأتيه الرجل العادي إذا ما وجد في نفس الظروف الخارجية التي أحاطت بمن أحدث الضرر".¹

على الرغم من أن درجات الخطأ لا تحتسب في المسؤولية التقصيرية، ولكن عندما يتعلق الأمر بحوادث العمل، وقد حدد المشرع الحالات التي يتم فيها مراعاة درجات الخطأ على مرتكب الخطأ.

أولاً: خطأ صاحب العمل

هو الشخص الطبيعي أو المعنوي يستخدم عاملاً واحداً أو أكثر و هي محددة في التشريع، ومن مسؤوليته قبل صدور القوانين التشريعية كانت عقدية في تكفل بالمصيبين في حق طلب التعويض لأن إصابة العامل أثناء أداء مهامه هو إخلال من رب العمل بالتزام السلامة، ويحق له بالمطالبة بالتعويض سواء يطلبه هو، أو بطلب من الورثة دون دليل ومع صدور القوانين لم يعد مسؤولية رب العمل تحمل الصبغة العقدية، بل تكون مبنية على أساس تحمل التبعية، وهنا رب العمل ملزم ببذل عناية في الحماية عامله من الأخطار التي قد تصيب العمال في العمل، وقد

¹ - السيد عبد الوهاب عرفة، الوسيط في التعويض عن المسؤولية المدنية، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة 2005، ص

نضم المشرع نصوص القانونية تجعل صاحب العمل لا تقوم على أساسه المسؤولية العقدية بل تقصيرية.¹ وعلى هذا الأساس نجد ان هناك خطأ عمدي أو غير عمدي حيث لهما دورا في تحديد المسؤولية.

1- الخطأ العمدي

وهو الخطأ الذي يقوم به الشخص بأراداته الخاصة بإلحاق الضرر بالغير، ويعني أن يقوم صاحب العمل بالغش أو الخداع للعامل، ولمعرفة الخطأ العمدي يجب ان نستخدم المعيار الموضوعي والذاتي لأن الفعل الذي يقوم به يكون وفقا لمعيار الرجل العادي اما الذاتي يقوم بنظر الى نية الفاعل لمعرفة هل ذلك الضرر مقصود.

وباعتبار الخطأ العمدي داخلي متعلق بشخص نفسه فيصعب علينا اتعرف عليه او أتنبأ به وكذلك حسن النية، وبالتالي في بعض الحالات لا يتمكن القاضي الوصول إلى النتيجة، وهنا يعتمد على العوامل الخارجية لمعرفة النية الحقيقية لصاحب العمل، وكذلك يقوم القاضي بتحري عن الظروف المحيطة بشخص مثل المنفعة التي تعود وعليه جراء ذلك، غير أنه لا يعتبر حلا نهائيا، حيث اننا لا يمكن الاعتماد على العوامل الخارجية من اجل استنباط حسن النية من عدمها.²

2- الخطأ الغير العمدي

لقد وضع المشرع الشروط لتمكن من معرفة الخطأ الغير المعذور، إذا تحقق شرط واحد أو حالة وحدة يقوم الخطأ، عكس الخطأ المعذور الذي اشترط وجوب التزام بالشروط مثل: خطأ ينجم عن فعل أو خطأ متعمد، عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر، خطأ ذو خطورة استثنائية،³

¹ سمير الاودن، التعويض عن اصابة العمل في مصر والعربية، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004، ص337.

² محمد إبراهيم الدسوقي، تقدير التعويض بين الخطأ والضرر، مؤسسة الثقافة الجامعية للطبع، مصر، د.ت.ن، ص ص 262، 263.

³ امر رقم 66-183، يتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية (ملغى).

إن الخطأ الغير المعذور يعود أساس فكرته الى القضاء الفرنسي لكن لم يستمر طويلا حيث ان القضاء لم يتفق على تعريف موحد للخطأ الغير المعذور حيث في سنة 1932 اعتبر الخطأ الغير المعذور وهي صفة الإرادية للفعل أو الترك، المعرفة بالخطر الذي يمكن ان ينتج عن الفعل أو الترك، عدم وجود عذر يبرر هذا الفعل، غير ان هذا التعريف لم يدم طويلا، فصدر حكم من غرفة المجتمعة بفرنسا سنة 1941 يحدد الخطأ الغير المعذور بانه خطأ جسيم او إهمال إرادي.¹

ثانيا: خطأ تابعي صاحب العمل

إن التابع هو كل شخص يضع نفسه تحت امرة شخص آخر ليقوم بالمهام الموكلة إليه لمصلحته الخاصة، يعمل لحساب التابع هو ينصاغ لأوامره وتوجيهاته وتحت اشرفه، وكذلك في حالة ما كان العمل المسند إليه بأجر أو بغير أجر،² وكذلك المتبوع هو صاحب العمل، فالصورة الغالبة أن يكون التابع مأجورا، وحتى يكون صاحب العمل المسؤول عن التعويض على أساس المسؤولية المتبوع على أفعال تبعيه يشترط ما يلي:

(1) وجود علاقة تبعية بين التابع والمتبوع

لقيام مسؤولية المتبوع عن أفعال تبعيه، يجب ان تكون للمتبوع السلطة الفعلية على التابع وهذا حسب نص المادة 136 من قانون المدني لا يشترط أن تكون العلاقة عقدية، بل أن تكون على أساس الواقع.³

لا يقتصر وجود علاقة التبعية على فترة محددة، بل يضل ساريا سواء كانت مدتها طويلة أو قصيرة المهم هو ان إصدار الاوامر للتابع يبقى لأداء إجراء معين لحساب المتبوع، سواء تم ذلك

¹- عامر سليمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998، ص 667.

²- مصطفى العوجي، القانون المدني، ج2، المسؤولية المدنية، ط2، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004، ص 451.

³- المادة 136، من الامر رقم 75-58 مؤرخ في 6 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني (ج ر عدد 78) معدل ومتمم.

ممارسة هذه السلطة من قبل المتبوع شخصياً أو نيابة عنه ولحسابه، لان الاشراف والتوجيه لا يشترط ان يكون من وجهة نظر فنية بل تكون من الناحية الادارية والتنظيمية.¹

2- ان يكون لمتبوع سلطة الرقابة على التابع

السلطة الفعلية لا يستلزم العقد ولا تقوم على الاختيار وإذا صدر خطأ وأحدث ضرر للغير نتيجة تنفيذه لأوامر المتبوع، او الاهمال واجبه في الرقابة فهنا يتحمل صاحب العمل مسؤوليته بوجود السلطة الفعلية، ويمكن ان يكون اختلاف في تحديد المتبوع ويتم تحديده من طرف القضاة الموضوع هاذين المتبوعين ويأخذون بشروط العقد المبرم وإن لم تتوفر الشروط يتم الاستناد الى ظروف ابرام العقد كمدة وضع التابع تحت تصرف المتبوع الثاني.²

3) صدور فعل غير مشروع من التابع أثناء تنفيذ العمل أو سببه او مناسبته

من اجل أن يكون المتبوع مسؤولاً عن أفعال تابعه يجب أولاً تحقيق مسؤولية التابع بأركانه الثلاثة ويجب أن يصدر عن التابع خطأ فادح او الاعتداء، او عملاً مضر او يمس حقوق الآخرين، مع وجود علاقة سببية بين الخطأ والضرر، فإن الضرر الحاصل بسبب التابع لا يتم بسببها قيام مسؤولية المتبوع اذ لم تقم المسؤولية التقصيرية سواء كانت من قبل التابع، او قيام المسؤولية التقصيرية للمتبوع على اساس عدم مراقبة المتبوع لتابعيه والاشراف عليه، حيث ان قيام المسؤولية يستوجب ركن السببية أي ان الفعل الغير المشروع الذي ارتكبه التابع يكون أثناء تنفيذ العمل او سببه او مناسبته حيث ينجم عنه ضرر للغير مما يستدعي قيام مسؤولية التقصيرية مثال: فالعامل في المصنع يسيء استعمال الآلة التي يديرها فيحدث ضرر للعامل آخر، والعامل الزراعي الذي صدم شخصاً أثناء استعماله لآلة زراعة في كل هذه الحالات يعتبر رب العمل متبوعاً، ويتحمل مسؤولية التعويض عن الاضرار التي حدثت.³

¹- السيد عبد الوهاب عرفة، الوسيط في التعويض عن المسؤولية المدنية، مرجع سابق، ص 104، 105.

²- احمد إبراهيم الحيارى، المسؤولية التقصيرية عن فعل الغير، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص 251.

³- مصطفى العوجي، المسؤولية المدنية، مرجع سابق، ص 462.

ثالثا: خطأ الغير

هو كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين رب العمل والمضروب، ولكي نميز بين صاحب العمل عن الغير غير خاضع لصاحب العمال كخضعه لسلطته وتوجيهه حيث ان العامل الذي يكون تحت سلطة صاحب العمل يقوم بأعمال مكلفة منه ولي حسابه، بينما الغير لا تربطه برب العمل أي علاقة توجيهه او سلطة حيث يكون غريب عنه وبالتالي فإن المسؤولية تختلف بينهما وذلك باختلاف العلاقة التي تربطهم كأن يقع حدث مرور على الطريق، فمن الضروري تحديد العلاقة التي تربط بين الخطأ والضرر والعلاقة السببية.¹

رابعا: الخطأ المشترك

ينقسم الى حالتين:

- الحالة الاولى: هنا يمكن تحديد الفاعل رغم تعدد الأفراد وكذلك يمكن تحديد نصيب كل من شارك في ذلك الضرر وفي هذه الحالة يسأل عن الضرر الذي احدثه بخطأ الذي صدر منه
 - الحالة الثانية: عند وقوع الضرر من اشخاص متعددين ويكون صعوبة تحديد من أحدث الضرر وتحديد نسبة المساهمة كل منهم في الحادث وفي هذه الحالة يجب اقرار المتضامن فيما بينهم.²
- وحتى يتحقق التضامن يجب ان تكون الشروط التالية:
- يجب عن المسؤولين ارتكاب الخطأ المضروب اثبات الخطأ كل منهم
 - ان تكون هناك علاقة سببية بين الخطأ والضرر
 - ان يكون المسؤولون المتعددون قد اشتركوا في احداث ضرر واحد
- وتوفير هذه الشروط الثلاثة تقوم المسؤولية التضامنية.³

¹- سمير الأودن، مرجع سابق، ص 336.

²- سمير الأودن، مرجع سابق، 338.

³- علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، ط6، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005، ص ص 199، 201.

الفرع الثاني: الضرر والعلاقة السببية

لا توجد مسؤولية ولا حديث عن تعويض تكلمي ما لم تكون هناك إضافة، هناك عنصران آخرين للخطأ لا يقلان أهمية: الضرر والعلاقة السببية.

يقال عادة لا مسؤولية دون ضرر حيث ان الضرر هو اساس تقدر التعويض يشترط ان تكون له علاقة الخطأ الذي حل بالضحية أو المضرور

أولاً: الضرر

يعد الضرر ركن من أركان المسؤولية، ينقسم الى قسمين: ضرر مادي وضرر ادبي، الاول يتمثل في إلحاق الضرر من خسارة وما فاتته من كسب، اما الادبي فهو الاذى الذي يصيب المضرور في عواطفه وشرفه ولكي يكون ثبوت الضرر شرط لقيام المسؤولية وتتمثل الشروط العامة لضرر الذي يفتح الحق في التعويض ان يكون الضرر موجود ويكون أكيدا وان يكون مباشر.¹

لا يكتفي بوجود الضرر يعني لا يستطيع المطالبة بالتعويض بل يجب ان تتوفر العناصر الضرورية فيه:

1-الضرر يمس لمصلحة مشروعة

يجب ان يتعرض الضرر شخصيا لأنه لا يمكن المطالبة بتعويض عن ضرر إصابة شخصا آخر، لان اي ضرر اصيب شخص في جسمه وأفقده أحد اعضاءه أو موته بدأت له الحق بالمطالبة بالتعويض او وراثته اما إذا كانت المصلحة غير مشروعة فلا تعويض عليها.

¹- بن صاري ياسين، الوجيز في منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، ط4، 2013، ص ص 119، 120.

2- ان يكون الضرر محققا

الضرر المستقبلي هو ضرر محقق قامت اسبابه ويصبح أساسا المطالبة بتعويضه، وإذا تعرض العامل للضرر وسبب له عاهة مستدامة فإن الضرر الناشئ يكون تعويضه عقب الحادث مباشرة وهناك أضرار أخرى يتم التعويض عنها مستقبلا.¹

ان الضرر المستقبلي محقق الوقوع والتعويض اما الاحتمالي غير مؤكد الوقوع فالمشرع قد أثار صراحة الى التعويض الجسدي فقط، لأنه لديه طابع تكلمي.

ثانيا: العلاقة السببية

لكي تكون المطالبة صالحة للتعويض عن الاضرار الناتجة عن فعل غير الخطأ، يجب أن تكون علاقة سببية بينهما، بحيث يكون الضرر نتيجة الطبيعة أو فرع من هذا الفعل إذا تدخله الاسباب الاخرى وساهمت في احداث الضرر، فيجب النظر في كل حالة وفقا لذلك المدة، لتحديد العلاقة السببية اللازمة لإنشاء التزام التعويض، يسأل الشخص عنها فقط نتيجة أفعاله يتحمل المسؤولية على من تسبب في الضرر الذي يحدده القاضي في كل قضية بحسب المعطيات المتوفرة فيه تطبيق القاعدة القانونية المعتمدة في تحديد السبب عند تعدد الاسباب.²

ظهرت نظريتان مختلفتان في الفقه المدني الأول عرفت بنظرية تعادل الاسباب والثانية نظرية السبب الملائم أو قد انبثقت عنها نظرية السبب المباشر ثم نظرية السبب المنتج.³

¹ محمد احمد عابدين، التعويض بين الضرر المادي والأدبي والموروث، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص74.

² مصطفى العوجي، المسؤولية المدنية، مرجع سابق، ص 223.

³ مرجع نفسه، ص 286.

المطلب الثاني

آثار المسؤولية المدنية

بعد قيام جميع أركان المسؤولية من خطأ، وضرر كذلك وجود علاقة سببية بينهما وبغض النظر عن الشخص الذي تدخل في إحداث الضرر، فإن الالتزام الناشئ عن المسؤولية التقصيرية هو جبر الضرر من خلال دفع التعويض الذي يتناسب مع حجم الضرر الذي أصاب المضرور.

يمكن تنفيذ التزام الضمان بدفع التعويض عن طريق إتباع إحدى الطرق المتاحة الطريقة الودية والطريقة القضائية. في الطريقة الودية، يتم التوصل إلى اتفاق تراضٍ بين الشخص المتضرر والشخص المسبب للضرر، ويكون ذلك بحضور هيئة الضمان الاجتماعي، مما يعزز المصالح المشتركة بين الطرفين ويسهم في حل النزاع بشكل ودي، تتميز هذه الطريقة بالبساطة إذ لا تثير أي إشكال بالإضافة إلى ربح الوقت والتقليل من المصاريف، أما في حال عدم التمكن من الوصول إلى اتفاق، فيتم اللجوء إلى الطريقة القضائية، من طرف العامل المضرور أو ذوي الحقوق من جهة ومن جهة أخرى هو حق أيضا لهيئة الضمان الاجتماعي للمطالبة بالمبالغ التي سبق وأن دفعتها، والوسيلة التي تكفل لهم الحصول على التعويض هي الدعوى و تكون الدعوى مقبولة يلتزم رافعها بإتباع إجراءات المطالبة القضائية للتعويض (فرع الأول).

في هذا السياق، يكون من صلاحية القاضي تحديد ما إذا كان العامل لديه حق في التعويض أو لا. يمكن للقاضي رفض الدعوى واكتفاء التعويض الممنوح من قبل هيئة الضمان الاجتماعي، إذا تقرر أن العامل غير مستحق للحصول على تعويض إضافي. يتوقف ذلك على الأدلة والمعلومات المقدمة أمام القاضي وتطبيق القانون المعمول به في هذه القضايا، وإما ثبوت مسؤولية المدعى عليه عن الضرر، وثبوت حق المضرور في التعويض، ولأن التعويض يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، يجعله يخضع للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، والقواعد الخاصة بالطابع التكميلي (فرع الثاني).

الفرع الأول: دعوى المطالبة بالتعويض

العامل المتضرر أو ذوو حقوقه لهم الحق في رفع دعوى المسؤولية ضد الشخص المسؤول عن الخطأ، سواء كان ذلك صاحب العمل أو تابعيه أو شخص آخر. تتم هذه الدعوى للمطالبة بتعويض عن الضرر الذي تم تسببه سواء كان ذلك بسبب فعل ضار محدد يستوجب التعويض أو بسبب حادثة أو واقعة أدت إلى حق في التعويض، أما موضوع الدعوى فهو المطالبة بالتعويض التكميلي، ولأن التعويض الذي أخذه من هيئة الضمان الاجتماعي يكن كافياً لجبره، لضمان قبول الدعوة، يجعل المدعيان يرفعها أمام السلطة القضائية المختصة.

عادةً إذا كانت الدعوى للتعويض واضحة المعالم، فإن الاختصاص يكون للقضاء المدني. ومع ذلك، قد يسمح القانون بوجود جهات أخرى مخولة باتخاذ قرار في هذه الدعوى، على الرغم من عدم تورطها في الحادث المحدد وبالتالي، يجب أن يلتزم المدعي بتقديم الدعوى أمام السلطة القضائية المناسبة للحفاظ على حقه. يعود القرار بشأن ذلك إلى تقييم الأدلة وتطبيق القوانين المنصوص عليها في هذا النوع من الدعاوى.

وبعد أن ترفع الدعوى، وقبل الفصل في التعويض يسعى المسؤول إلى محاولة نفي وإبعاد المسؤولية عن نفسه، ليتخلص بذلك من دفع التعويض.

وتتكون أطراف الدعوى من المسؤولية من المدعي هو المضرور ، أي العامل الذي تعرض لخطر مهني سواء كان حادث عمل أو مرضاً مهنيًا، يرفعها بنفسه إن كان أهلاً للتقاضي أو بواسطة نائبه القانوني كالولي أو الوصي أو القيم إذا لم يكن أهلاً للتقاضي ، كذلك نجد المدعي عليه المسؤول عن الخطأ الذي نجم عنه الضرر وسواء كان مسؤولاً عن فعله الشخصي، أو فعل تابعه، كما يمكن أن تكون هيئة الضمان الاجتماعي طرف متدخل أو مدخل في الخصام قد تتدخل هيئة الضمان الاجتماعي في الدعوى، إذ لها حق المطالبة باسترداد المبالغ التي دفعتها على سبيل التعويض الاجتماعي و يحق أيضاً لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على رب العمل إذا وصف خطأ بالعمد أو غير المعذور، في التأمين لا يشملها فهي ملزمة قانوناً في علاقاتها مع رب.¹

¹ -قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص 168.

أما فيما يتعلق بالجهات القضائية المختصة ينظر في الدعوى فإن الجهة القضائية المختصة بنظر دعوى التعويض التكميلي أمام جهات متنوعة، فبالنظر إلى كونها دعوى تعويض فيمكن رفعها أمام القضاء المدني أما إذا نظرنا إليها من جانب الأطراف، فيمكن رفعها أمام القضاء الاجتماعي، كما رفعها أمام القضاء الجنائي إذا كان الفعل يشكل جريمة.¹

الفرع الثاني: تقدير التعويض التكميلي

في القانون الجزائري، وعلى غرار التشريعات الأخرى، يتم منح التعويض التكميلي صفة تكميلية، وبالتالي يتم تقديره، ثم يتم تطبيق القواعد الخاصة المتعلقة بالطابع التكميلي.

يستلزم تقدير التعويض وفقا للقواعد العامة، تحديد الوقت الذي يقدر فيه الضرر خاصة أنه توجد فترة زمنية تفصل بين وقوع الضرر والمطالبة به، مما يؤدي بالضرورة إلى تغييره زيادة أو نقصانا وقت التقاضي، وهو أمر يجب أخذه بعين الاعتبار، ولا يقتصر الأمر على ذلك فقط، بل هناك مجموعة من العناصر التي تدخل في تقدير التعويض، ويكون لزاما على القضاء التطرق إليها وإلا عرض حكمه للنقض والتعويض في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية هو مبلغ مالي، ولا يمكن أن والتعويض في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية هو مبلغ مالي، ولا يمكن أن يتخذ شكلا آخر.²

بالتالي، عند تقدير الضرر في حالة المسؤولية التقصيرية، يجب أن يشمل النظر في الضرر المتوقع والضرر غير المتوقع. ومع ذلك، يتم دائما اعتبار الصفة الشخصية أو الذاتية للمتضرر عند التقدير، حيث يتم النظر في ظروف المتضرر بشكل خاص، بدلاً من النظر بشكل عام. ويجب أن يستند التقدير إلى جميع العوامل المذكورة سابقاً، أما إذا كانت غير واضحة للمحكمة، تعين عليها اتخاذ أي إجراء من إجراءات التحقيق لتوضيحها، وإن أسس قضاة الموضوع حكمهم على غير ذلك بتعويضه للنقض، لوجود خطأ في التكييف القانوني للوقائع، قبل أن يحدد القاضي التعويض التكميلي، يلتزم بتحديد تعويض كامل وفقا للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، متأثرا بكافة عناصر تقدير التعويض، كما لو كان يقدر تعويضا كاملا بصفة مبتدئه، دون أي مراعاة

¹ - قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص 189.

² - خليفي حليلة ود/ موسوني سليمة، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق ص 72.

للتعويض الذي تحصل عليه من هيئة الضمان الاجتماعي، ليقوم بعدها بخصم التعويض الجزافي من التعويض الذي قرره.

التعويض التكميلي هو الفرق بين التعويض الجزافي المحدد في قانون التأمينات الاجتماعية والتعويض الكامل الذي يتم تقديره بواسطة القاضي وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية المدنية. تُستخدم هذه الطريقة لضمان عدم تجاوز التعويض للضرر، حيث لا يتم إثراء المتضرر بدون سبب ولا يحدث تكرار في تعويض واحد لنفس.¹

¹ - خليفي حليلة ود/ موسوني سليمة مرجع نفسه، ص 72.

خاتمة

لقد سعى المشرع الجزائري منذ الاستقلال ومن خلال ترسانة القوانين والتشريعات التي أقرها ومن خلال مختلف الهيئات والمنظمات التي انجرت عن هذه القوانين ومن خلال مختلف الاتفاقيات الدولية المتبناة بهذا الخصوص، إلى تعزيز وترقية صحة وسلامة للعمال الجزائريين، خاصة مع إقراره المبدأ حماية العمال أثناء تأدية مهامهم كحق دستوري، بالإضافة إلى تغطية العديد من الجوانب التي يشملها الموضوع، وكذا أفراد العديد من الأطر التنظيمية الملزمة لأرباب العمل.

إن توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع مستوى كفاءة ووسائل الوقاية سيؤدي بلا شك إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية وحماية العاملين من الحوادث ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب المرض أو الإصابة، وكذلك الحد من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن الأمراض والإصابات المهنية مما سينعكس على تحسين وزيادة مستوى الإنتاج ودفع القوة الاقتصادية للدولة .

إن دخول الآلات في الصناعة محل العمل اليدوي جعل العمال يواجهون موقف جديد له دوره الفعال في زيادة متاعب العمال لأنه بقدر ما تتطور الصناعة ويزداد نقل التكنولوجيا المعقدة بقدر ما تزداد المشاكل الصناعية فان ظاهرة حوادث العمل تقتل و تؤدي إلى أضرار جسيمة وإعاقات متفاوتة الخطورة لعدد كبير من العمال كما أنها ظاهرة حد مكلفة على مستويات عدة، و إن اهتمت أجهزة، الحماية الاجتماعية بالوقاية ، و بتخصيص عدد كبير من أموالها للمساهمة في هذه الحملات الوقائية ليس فقط من الناحية الاجتماعية فقط بل كذلك فإن الهدف كان هو تخفيض النفقات التي يمكن تفاديها عن طريق التحسين بالمشكل و النتائج المترتبة عنه .

ولقد لمسنا في بحثنا هذا مدى صعوبة تكييف الواقعة المحدثة للإصابة، وقد حدد المشرع الجزائري بان تلك الإصابة التي تحدث نتيجة سبب مفاجئ وخارجي عن جسم المصاب، و في فترة العمل كما لمسنا مدى صعوبة تكييف المرض المهني فوجدنا أمراض مهنية غير مدرجة في القوائم التي التزم بها المشرع، وكذا صعوبة البحث في تحديد المسار المضمن الذي يعتد القانون بالحوادث التي تقع أثناءه دون سواه.

وكذلك تطرقنا الى ما بعد وقوع الخطر المهني وما يرافقه من تعويضات للعامل المتضرر من الأخطار المهنية عن طريق الضمان الاجتماعي.

وقد توصلت هذه الدراسة مما سبق ذكره إلى العديد من النتائج:

-الاهتمام الكبير للمشرع الجزائري بمجال حوادث العمل والأمراض المهنية، أحسدت في إصدار العديد من النصوص ذات طابع تشريعي وتنظيمي لتنظيم مجال السلامة والصحة المهنيان وكذا المخاطر والأمراض المهنية

-اهتم المشرع الجزائري بإنشاء مؤسسات تنظم وتختتم بتطبيق الإجراءات وتسهر على تطبيق مختلف القوانين والتشريعات خاصة فيما يتعلق بحماية العمال والوقاية من مخاطر العمل واحد من الحوادث والأمراض المهنية وضمان حقوق العمال والتأمين عليهم كمؤسسة بريس تمار والضمان الاجتماعي.

-مرافقة المشرع الجزائري لمختلف التغييرات الدولية فيما يخص الصحة والسلامة المهنية وإلزامه بتطبيق الاتفاقيات الموقعة مع منظمة العمل الدولية رغم بعض النقائص المسجلة.

إلا أننا هذه مساعي المشرع الجزائري لا تزال غير كافية وغير فعالة في التقليل من عدد الحوادث المهنية ومعدل الوفيات ، ما يؤكد على ان الترسانة القانونية لم تكون كافية في الحد من عدد هذه الحوادث إذا لم يتم تفعيل دور مختلف الهيئات القائمة بهذا المجال وخاصة الجانب الرقابي، بالإضافة الى التركيز على سياسة زرع ثقافة الصحة والسلامة الوطنية بين المؤسسات الجزائرية العامة منها والخاصة، وتحسين مختلف التشريعات بما تتضمنه معطيات السنوات الأخيرة، وكذلك العمل على تنفيذ إجراءات الوقاية والحماية من خلال التقييم الدوري والمراقبة الفعالة المختلف الأخطار والتهديدات والسلوكيات غير المؤمنة في أماكن العمل. والسعي من أجل توفير الظروف والوسائل الضرورية في حالة وقوع الخطر المهنية كالتدخلات الطبية السريعة التي يجب تواجدها في أماكن العمل.

وخلصنا قولنا ندعو المشرع الجزائري إلى اتخاذ إجراءات وتدابير ووضع نظم خاصة وبرامج كفيلة لوقاية وحفظ سلامة العمال وذلك بالحرص على نوعية العمل تكثيف الفحص الطبي والقيام بإدماج الوقاية الصحية والأمن من برامج تكوينية. وكذلك العمل على ممارسة الرقابة بشكل دوري ومنظم مما يجعل العامل وأرباب العمل تسعى إلى تطبيق القوانين الوقائية وعمل عليها.

قائمة المراجع

- 1- احمد إبراهيم الحيارى، المسؤولية التقصيرية عن فعل الغير، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
- 2- السيد عبد الوهاب عرفة، الوسيط في التعويض عن المسؤولية المدنية، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة 2005.
- 3- السيد عبد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996.
- 4- بن صاري ياسين، الوجيز في منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، ط46، دار هومة، 2013.
- 5- رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، ط 2، الاصيل للنشر والتوزيع طنطا 2001.
- 6- سمير الاودن، التعويض عن اصابة العمل في مصر والعربية، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004.
- 7- عامر سليمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998.
- 8- عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، 1998.
- 9- علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، ط6، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005.
- 10- محمد احمد عابدين، التعويض بين الضرر المادي والأدبي والموروث، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002.

11- محمد إبراهيم الدسوقي، تقدير التعويض بين الخطأ والضرر، مؤسسة الثقافة الجامعية للطبع، مصر.

12- قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائري، المبادئ والاحكام، عمان دار وائل النشر والتوزيع، سنة 2020.

ثانياً: الرسائل والمذكرات

1- سيكيل رقيقة، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص القانون الخاص، جامعة أبو بلقايد- تلمسان، 2015/2016.

2- سلامة امينة، الثقافة الامنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة الطور الثالث (ل، م، د) في علم الاجتماع تخصص ' علم الاجتماع الادارة والعمل ' جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية سنة 2017_ 2018.

3- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية" مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون، فرع قانون المسؤولية المدنية، جامعة مولود معمري- تيزي وزو-، 2012.

4- حنان قواري " الضغط المهني وعلاقة بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية (دراسة ميدانية على الصحة العمومية الدوسن)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية (2013- 2014).

5- آيت وراس ليلة، العنف النفسي في العمل لدى مستخدمي قطاع الوظيف العمومي (حالة بلدية تيزي وزو نموذجية)، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس جامعة مولود معمري تيزي وزو، السنة الجامعية (2014-2015).

6- 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.

7-ياسمينه بعزير موقبل، الامراض المهنية في القانون الضمان الاجتماعي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، فرع "قانون التنمية الاجتماعية، جامعة مولود معمري-تيزي وزو-2016.

8-خليفة حليلة، موسوني سليمة، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص حقوق وحرقات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018.

ثالثا: المقالات

1- بريشي مريامة، زهية بعلي " الأمراض المهنية في قطاع المحروقات "، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، قسم علم النفس والعلوم التربوية، يومي 12 و 13 جانفي 2010، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة 2010.

2- زرارة صالحى الواسعة، " الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل، مجلة العلوم الإنسانية"، كلية الحقوق، جامعة باتنة، عدد30، 2008، ص ص.165-179.

3- عتو المسوس، أمينة شعنة، " طب العمل كألية لحماية حقوق العمال في التشريع الجزائري لقانون الأعمال"، المجلد02، العدد01، جامعة غليزان الجزائر، 2021، ص ص، 197-206.

4- فاضل حسن احمد، " الضوضاء مرض العصر"، مجلة العربي، العدد331 السنة التاسعة والعشرون، الكويت، يونيو 1987.

5- محمد جودت ناصر "الأمراض النفسية وأثرها على السلوك الوظيفي"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد العاشر، نوفمبر 2006.

6- منى معكوف، "دور مفتشية العمل في الوقاية من الأخطار النفسية والاجتماعية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 3، للمجلد 33 جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1، الجزائر. 2022، ص ص. 731-739.

7- ناتش فريد، "دور مفتشية العمل في الوقاية من حوادث العمل والأخطار المهنية"، مجلة التكامل، العدد الأول المجلد 5 جامعة أبو بلقايد- ابسو القاسم سعد الله، الجزائر، أبريل 21.

رابعاً: النصوص والقوانين

النصوص التشريعية

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

2- قانون رقم 04-18 مؤرخ في 13 ذو القعدة عام 1425 الموافق 25 سنة 2004، يتعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستغلال والاتجار غير المشروعة بها.

3- قانون رقم 15-19 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 71، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2015، ص ص 05-03.

4- قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج. ر. ج. ج، 27 يناير 1988، عدد 04.

5- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/04/21، يتعلق بعلاقات العمل (ج ر عدد 17) معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 1991/12/21 (ج ر عدد 68)، ومتمم

بالمرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11/04/1994 (ج ر عدد 20)، معدل ومتمم بالأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09/07/1996 (ج ر عدد 43).

قانون 03/90 مؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشية العمل معدل ومتمم بأمر 11/ 96 مؤرخ في 10 / 6 / 1996، جريدة رسمية عدد 6.

6- القانون 83-11، المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 28، مؤرخة في يوليو 1983، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 مؤرخ في 6 يوليو 1996، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 42 مؤرخة في 7 يوليو 1996.

7- الامر رقم 96-19 المؤرخ في 06/07/1996 يتم ويعدل القانون رقم 83-13 المؤرخ 02/07/1983 يتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.

8- الأمر رقم 156-66 المتضمن قانون العقوبات، المؤرخ في 08 جوان 1966 الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 10 جوان 1966، ص ص 702-756.

9- امر رقم 66-183، يتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية (ملغى).

النصوص التنظيمية

1-مرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج. ر. ج. ج، 19 ماي 1993، عدد 33.

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

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

4-المرسوم رقم 84-27، مؤرخ في 11 فب راير 84 المتعلق بكيفية تطبيق القانون 83-11.

- 5- المرسوم التنفيذي رقم 04-101 المؤرخ في 1 ابريل 2004 يحدد كيفيات دفع مساهمة هيئات الضمان الاجتماعي لتمويل ميزانيات المؤسسات الصحة العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 20 المؤرخة في ابريل 2004.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 05-171 المؤرخ في 7 مايو 1005 يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا، ج.ر.ج.ج، عدد 33 المؤرخة في 08 مايو 2005.
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 05-171 المؤرخ في 7 مايو 1005 يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا، ج.ر.ج.ج، عدد 33 المؤرخة في 08 مايو 2005.
- 8- المرسوم 84-28 مؤرخ في 9 جمادي الاولى 1404 الموافق ل 11 فبراير 1984، يحدد كيفيات تطبيق العناوين 3 و4 و8 من القانون 83-13.
- 9- المرسوم 84/29 المؤرخ في 9 جمادى الأولى 1404 الموافق ل 11 فبراير 1984 يحدد المبلغ الأدنى للزيادة غير المنصوص عليها في تشريع الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم ج ر رقم 17 لسنة 1984.
- 10- المرسوم الرئاسي 03/467 الأجر الوطني الأدنى المضمون ينصها: يحدد الأجر الوطني الأدنى للمضمون الموافق لمدة عمل أسبوعية قدرها أربعون ساعة، وهو ما يعادل 173.33 ساعة في الشهر بعشرة آلاف دينار في الشهر أي ما يعادل 57.70 دينارا لساعة

خامسا: القرارات القضائية

- 1- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية بتاريخ 23/04/1990 ملف رقم 21- المجلة القضائية العدد الثاني 1991، الديوان الوطني للأشغال التربوية ص 135 حيث نقضت المحكمة العليا قرار مجلس قضاء سيدي بلعباس لاعتماده في تقدير التعويض أجر الشهور الأخيرة للعمل دون القاعدة الواردة في المادة 39 من القانون 83-13.

سادسا: القرارات الوزارية

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 17 ذو الحجة 1416 الموافق ' 05 ماي 1996 يحدد قائمة الامراض التي يتحمل ان يكون مصدرها مهنيا وملحقة 1و2 منشور في ج، ر، رقم 16 بتاريخ 23 مارس 1997.

المراجع باللغة الفرنسية

-les ouvrages:

- 1- – André Savoir D.PS & Alain Forget, « le stress au travail (mesures et prévention)», Agence d'ARC، Québec (Canada), 1983.
- 2- benoît pèribère, « Le guide de la sécurité au travail (Les outils de responsable) », AFNOR, France, 2013.

المراجع من الانترنت

-1-1

- 2- احمد عمارة، وزينب محمد يوسف، وعبد العزيز الشافعي، وهاشم احمد، الإدارة العامة للصحة المهنية، مصر، د.ت. ن، ص ص 9-11، www.mohip.gov.eg.

الفهرس

الموضوع.....	الصفحة.....
1.....	مقدمة.....
5.....	الفصل الأول: الضبط القانوني المستحق للمفاهيم المجاورة للخطر المهني
6.....	المبحث الأول: التطرق إلى الأخطار المهنية المهددة للعمل المسبقة
6.....	المطلب الأول: مفهوم المرض المهنية.....
7.....	الفرع الأول: تعريف الأمراض المهنية.....
7.....	أولاً: التعريف الاصطلاحي.....
7.....	ثانياً: التعريف الفقهي.....
8.....	الفرع الثاني: الإصابات المرضية الناشئة عن ممارسة المهنة.....
8.....	أولاً: كيفية تحديد الأمراض المهنية.....
13.....	ثانياً: موقف المشرع الجزائري.....
18.....	المطلب الثاني: مفهوم حوادث العمل.....
18.....	الفرع الأول: تعريف حوادث العمل.....
18.....	أولاً: التعريف الاصطلاحي.....
18.....	ثانياً: التعريف الفقهي.....
19.....	الفرع الثاني: حوادث العمل الناشئة عن المهنة.....
19.....	أولاً: أهم حوادث العمل الناشئة عن المهنة.....
20.....	ثانياً: تكريس المشرع الجزائري للحماية.....
22.....	المبحث الثاني: تحديد الجهات المخولة لها تطبيق إجراءات الوقاية من الخطر المهني.....

- 22.....المطلب الأول: اليات الوقاية الداخلية للعامل في مجال الوقاية الصحية
- 23.....الفرع الأول: طب العمل
- 23.....أولاً: تعريف طب العمل
- 24.....ثانياً: مصلحة طب العمل الذاتية
- 27.....الفرع الثاني: الاجهزة المتخصصة في الرقبة الداخلية
- 27.....أولاً: اجهزة المشاركة
- 28.....ثانياً: اجهزة الوقاية الصحية والأمن
- 29.....المطلب الثاني: آلية الوقاية الخارجية
- 30.....الفرع الاول: مفتشية العمل
- 30.....أولاً مفهوم مفتشية العمل
- 30.....ثانياً صلاحيات مفتشية العمل
- 32.....الفرع الثاني: دور ضمان الاجتماعية في مجال الرقابة
- 22.....أولاً: الانتساب إلى الضمان الاجتماعي
- 33.....ثانياً: هيئات الضمان الاجتماعي المسؤولية عن الحماية
- 35.....المطلب الثالث: الهيئات المختصة في مجال السلامة المهنية في الجزائر
- 35.....الفرع الأول: الهيئة المهنية الجزائرية الوقاية في الأشغال العمومية والبناء
- 35.....الفرع الثاني: المعهد الوطني لحفظ الصحة والسلامة
- 36.....الفرع الثالث: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
- 38.....الفصل الثاني: تغطية الحماية القانونية بعد وقوع الخطر المهني
- 39.....المبحث الأول تحديد الاضرار التي تتجم عن حوادث العمل والأمراض المهنية

- المطلب الأول: معينة الإصابات الناجمة عن الحادث العمل والأمراض المهنية.....39
- الفرع الأول: اثبات حصول الإصابة.....39
- أولاً: المعاينة الطبية.....39
- ثانياً: الرقابة الطبية.....40
- الفرع الثاني: اثبات وقوع الحادث.....43
- أولاً: تصريح بالحدث او المرض المهني.....43
- ثانياً: تقديم الملف أو البث في الملف.....44
- المطلب الثاني: تقديم التعويض على أساس الضرر الحاصل.....45
- الفرع الأول: الأداءات المقررة قانوناً عن العجز المؤقت.....46
- أولاً: الأداءات العينية46
- ثانياً: الأداءات النقدية.....47
- الفرع الثاني: الأداءات المقررة قانوناً عن العجز الدائم.....48
- أولاً: الأجر المرجعي.....49
- ثانياً: نسبة العجز.....50
- الفرع الثالث: ألداءات في حالة الوفاة.....52
- أولاً: منحة الوفاة.....52
- ثانياً: ذاوي الحقوق.....53
- المبحث الثاني: الحماية القانونية للعامل وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية.....54
- المطلب الأول: وجوب توفر أركان المسؤولية المدنية للحصول عن التعويض التكميلي..55
- الفرع الأول: الخطاء.....55

55.....	أولاً: خطأ صاحب العمل
57.....	ثانياً: خطأ تابعي صاحب العمل
59.....	ثالثاً: خطأ الغير
59.....	رابعاً: الخطأ المشترك
60.....	الفرع الثاني: الضرر والعلاقة السببية
60.....	أولاً: الضرر
61.....	ثانياً: العلاقة السببية
62.....	المطلب الثاني: آثار المسؤولية المدنية
63.....	الفرع الأول: دعوى المطالبة بالتعويض
64.....	الفرع الثاني: تقدير التعويض التكميلي
66.....	خاتمة
69.....	قائمة المراجع
76	الفهرس

الملخص:

يضمن قانون 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الحماية ضد المخاطر المهنية. تسري أحكام هذا القانون على حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل.

وكذلك فإنّ المشرع الجزائري قد أخذ بعين الاعتبار نظام الحماية القانونية عبر سن قوانين ردية ووقائية تعمل على تجنب وقوع الأخطار المهنية أو التقليل منها وذلك عبر هيئات وطنية مخولة لها قانونية في الرقابة على حسن سير الإجراءات الوقائية ومن بين هذه الهيئات، نجد مفتشية العمل وطب العمل وغيرها.

وفي حالة وقوع الأخطار المهنية فإنّ المشرع الجزائري قد سن قوانين تعمل على ضمان العامل بحقوقه، وذلك عبر الضمان الاجتماعي الذي يعوض للعامل عن الأضرار التي أصابته خلال ممارسة المهنة، بشرط مراعاة مسببات الخطر وارتباطها بمهنة.

Resume:

Law 13/83, related to occupational accidents and occupational diseases, ensures protection against occupational risks. The provisions of this law apply to work-related accidents and occupational diseases experienced by the employee.

Algerian legislation also takes into consideration a legal protection system through punitive and preventive laws that aim to avoid or minimize occupational hazards. This is achieved through national entities authorized to oversee the proper implementation of preventive measures, including the Labor Inspection and Occupational Medicine among others.

In the event of occupational hazards, Algerian legislation has enacted laws to guarantee the rights of the worker, primarily through social security. This compensates the worker for damages incurred during the practice of their profession, with the condition of considering the causes of the risk and their connection to the occupation.