

جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان - الجزائر



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون الخاص

مخبر القانون الخاص الأساسي



## الحماية القانونية للعامل من الخطر المهني

رسالة لنيل شهادة دكتوراه ل. م. د حقوق

" تخصص قانون العقود "

تحت إشراف :

أ. د غلاي محمد

من إعداد الطالبة :

شاكر فتيحة

### أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر "أ"	د. حوالم عبد الصمد
مشرفا ومقررا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ. د غلاي محمد
مناقشا	جامعة عين تموشنت	أستاذ محاضر "أ"	د. عبد السلام نور الدين
مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذة محاضرة "أ"	د. حوالم حليلة
مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذة محاضرة "أ"	د. حافظي سعاد

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وعرّفان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وتوفيقنا إلى إنجاز هذا العمل.

عرفانا بالجميل أتقدم بشكري الجزيل وامتناني إلى البروفيسور غلاي محمد لتفضله وتكرمه بالإشراف على هذه الرسالة، وكل ما قدمه لي من توجيهات ولم يبخل علي بإرشاداته السديدة جعلها الله تعالى في ميزان حسناته.

كما أوجه تقديري واحترامي إلى كل أساتذتي الذين أناروا دربي طوال مشواري الجامعي.

كل من ساعدني ماديا أو معنويا من قريب أو من بعيد في إنجاز والمضي قُدّما.

فلكم جزيل الشكر.

## إهداء

الحمد لله والصلاة والسلام على رسوله الكريم أما بعد:

إلى أغلى ما يملك المرء إلى من كانا سببا في وجودي وكرسا حياتهما لترغيتي والسهر على

نجاحي إلى والديا الكريمين.

أهدي ثمرة هذا العمل إلى أحلى وأعذب كلمة تتطوق بها الشفاه أُمي الغالية.

إلى من علمني معاني الحياة أبي الغالي.

أدعو الله العلي العظيم أن يحفظهما ويرحمهما كما ربياني صغيرا.

إلى سندي إخوتي.

إلى جميع الأصدقاء والأحباب.

إلى كل طلبة كلية الحقوق، جامعة تلمسان.

## قائمة بأهم المختصرات

أولاً: باللغة العربية

ج: الجزء

ج ر: جريدة رسمية

ص: صفحة

ط: طبعة

ق إ م ج: قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري

ق م ج: قانون مدني جزائري

ثانياً: باللغة الفرنسية

P : Page.

Éd : Edition.

Op.cit : Ouvrage Précédemment Cité.

Ibid : Ibidem.

N : Numéro.

R.A.S.J.E.P : Revue Algérienne des sciences juridique économiques et politiques.

R.A.D.C : revue Algérienne de droit comparé.

# مقدمة

تعد دراسة نظام العقود من أهم الدراسات التي تحتل مكانة الصدارة في العصر الحالي، على أساس أن العقد يعتبر بمثابة المصدر الرئيسي للالتزامات التي تظهر كنتيجة للمبادلات المنصهرة في روابط قانونية وإنشائها التزامات متقابلة وأخرى غير متقابلة، والتي يتعين اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة لضمان تنفيذها وكل ما تقتضيه من حسن النية والنزاهة وواجب الإخلاص، التي تعد من أهم الأسس التي تبني عليها المجتمعات معالمها وحضارتها من جهة، ومن جهة أخرى حماية العقد من الزوال<sup>1</sup>.

إن نظرية العقد كانت ولا زالت موضع عناية واهتمام لما يفرضه التعايش الاجتماعي والاقتصادي من تطور وتبادل المصالح بين الأفراد<sup>2</sup>، بالإضافة إلى أنها عرفت عدة تطورات هائلة نظرا لتأثرها بعدة عوامل منها الاقتصادية والاجتماعية وظهور النزعات الاشتراكية التي مست العديد من العقود<sup>3</sup>، وعقد العمل هو الآخر لم يسلم من هذه التداعيات فعرف العديد من التطورات مست جل جوانبه.

ويعد عقد العمل بمثابة الرابطة القانونية التي تجمع بين مركزين قانونيين صاحب العمل أو المستخدم والعامل<sup>4</sup>، والذي يمتاز بخصوصية تبرزه عن باقي العقود التي ترد على العمل

<sup>1</sup> - مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، دار الأمل للنشر، الجزائر، 2013، ص70.

<sup>2</sup> - إلياس ناصيف، موسوعة العقود المدنية والتجارية (مبحث أول: أحكام العقد- الجزء الأول- أركان العقد)، ط 2، بدون دار نشر، لبنان، 1998، ص06.

<sup>3</sup> - عبد الرزاق السنهوري، نظرية العقد، ج1، ط2، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998، ص1998.

<sup>4</sup> - يقصد بالعامل كل شخص يقوم بالتعبير عن معرفته وإثبات مهاراته وقدراته وكفاءته في مجال معين وذلك بعد ارتباطه مع شخص آخر يكون تحت إشرافه وتبعيته بموجب عقد عمل.

كونه عقد اجتماعي الهدف منه هو تحقيق المصلحة للأطراف، إذ تتجلى مصلحة العامل في الحصول على أجر في حين تبرز حاجة الطرف الثاني في تطوير إنتاجه وتحقيق مشاريعه وجني ثمارها<sup>5</sup>.

وباعتبار أن الإنسان كائن اجتماعي بمعنى أنه لا يستطيع العيش وحده وسعيه إلى إشباع حاجاته لضمان استمراره في الحياة، حيث أصبح من الضروري البحث عن سبل تحقيق ذلك والذي يكون عن طريق اتجاهه إلى العمل<sup>6</sup>.

وكانت الشريعة الإسلامية السحاء سباقة في حثها على العمل والسعي للكسب مصداقا لقول الله تعالى: "فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ"، الآية رقم 10 من سُورَةُ الْجُمُعَةِ.

---

Christine GANGLOFF-ZIEGLER, Proposition d'une méthode d'aide a la décision d'affection des salaires dans les entreprises industrielles, fondée sur une reconfiguration des facteurs majeurs de décision : savoirs acquis, aptitude a apprendre, personnalité..., thèse de doctorat en sciences de l'éducation, Université de Haute-Alsace F.L.S.H, France, aout 2005, p17.

وبخصوص صاحب العمل فقد يكون شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر مقابل حصولهم على أجر. محمد مصطفى غازي زيدان، دور القاضي في تحقيق التوازن في عقد العمل (دراسة مقارنة بين القانون الوضعي والفقہ الإسلامي)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2016، ص20.

<sup>5</sup>- محمد مصطفى غازي زيدان، المرجع نفسه، ص36.

<sup>6</sup>- رياض النعمان، المعجم القانوني من حرف السين إلى الياء، ج 2، ط 1، دار أسامة للنشر، الأردن، 2013، ص1189.

وعلى أساس أن عقد العمل يحتوي على مجال واسع من البنود الجائرة التي في الغالب تخدم مصلحة الطرف المهيمن واعتباره من قبيل عقود الإذعان<sup>7</sup>، بالإضافة إلى قيامه على عدم المساواة وانعدام التكافؤ بين أطراف العلاقة التعاقدية<sup>8</sup>، مما يعني أن الطرف الضعيف في العلاقة يتمثل في العامل الذي لا يسعه سوى التعاقد للهروب من شبح البطالة المتزايد يوماً بعد يوم، أو أنه بمثابة هبة من السماء لا ينبغي للإنسان تجاهلها<sup>9</sup>.

وحيث أنه من الأسباب التي ساهمت في تطوير قانون العمل وتحقيق النتائج المرجوة هي علاقات القوة التي تظهر في نزاعات الفئات العمالية والاحتجاجات التي كانت تقوم بها، والمطالب التي كانت تسعى إلى تجسيدها<sup>10</sup>.

إن قانون العمل كقانون اجتماعي يتضمن مجموعة من النصوص القانونية تركز الحماية القانونية للعامل من كل ما قد يتعرض له من أخطار تنشأ عن علاقة العمل، سواء

<sup>7</sup> القائمة على تغليب مصلحة طرف على طرف آخر في العقد، وع دم منحه حق التفاوض أو التعبير أو الدفاع عن حقوقه. قادة شهيدة، حماية الطرف الضعيف في عقد العمل (محاولة لتأصيل فكرة وتقرير آليات الحماية)، مقال منشور في مجلة دراسات قانونية، العدد 05، الجزائر، 2005، ص116.

<sup>8</sup> – Morgan SWEENEY, L'égalité en droit social au prisme de la diversité et du dialogue des juges, thèse de doctorat mention Droit privé, Université Paris Ouest Nanterre la défense, Paris, 2010, p140.

<sup>9</sup> – Hikmet Abd Elhafid DIB, Le consentement contractuel dans la relation de travail face à l'obligation de fidélité à l'issue d'une formation en droit Algérienne, Revue Algérienne de Droit Comparé, N°04, Alger, 2017, p44.

<sup>10</sup> – مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، ط2، دار هومه للنشر، الجزائر، 2011، ص06.

كانت بفعل صاحب العمل كالتعسف الذي قد يمارسه على العمال أثناء تسريحهم من العمل، أو كانت ناتجة عن طبيعة العمل كالأخطار المهنية وهي موضوع الدراسة.

فإن هذه الحماية كانت ولا زالت من أهم الحقوق المنصوص عليها في المواثيق الدولية

ضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في عام 1948 من خلال المادة 20

التي نصت على مجموعة من الحقوق تتعلق بعلاقة العمل من بينها: الحق في العمل، الحق

في التأمين الاجتماعي والمحافظة على الصحة ، والأمر نفسه نص عليه العهد الدولي

للحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية الصادر في 1966<sup>11</sup>.

وقد تضمنت عدة توصيات واتفاقيات صادرة عن منظمة العمل الدولية التي كرست

عدة مبادئ تهدف إلى ضمان الحماية الفعالة للعامل<sup>12</sup>، بالإضافة إلى ذلك فإن حق العامل

في الحماية هو حق مكفول دستوريا<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> - المادة 01/06 التي جاء نصها كالتالي: " تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما

لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق".

والمادة 07: " تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية..."

وتجدر الإشارة إلى أن الجزائر صادقت على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بموجب

القانون رقم 89-08 المؤرخ في 25 أبريل 1989، ج ر العدد 17، المؤرخة في 26 أبريل 1989.

<sup>12</sup> - أصدرت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات تخص حماية العامل على سبيل المثال التوصية رقم 97 لعام 1954

المتعلقة بمجال الأمن والصحة المهنية للعمال، وكذا الاتفاقية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنيين في عام 1988،

التي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-59 المؤرخ في 11 فبراير 2006، ج ر العدد 07.

لقد كان للنضالات والضغطات التي مارستها نقابات العمال وتأثير الرأي العام، وما يجب أن يتميز به قانون العمل من مرونة، لحماية العمال من الاضطهاد والعبودية الذي كانوا يعانون منه، وتماشيا مع هذا التوجه وبعد تبني الدولة الجزائرية التوجه الليبرالي أصدرت العديد من النصوص التشريعية والتنظيمية لتنظيم مجال علاقات العمل لإقامة التوازن بين مراكز أطراف العلاقة وتطويرها<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> - المادة 55 من الدستور الجزائري، ومعدل ومتم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج ر العدد 82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020، التي نصت على ما يلي:

" لكل المواطنين الحق في العمل.

يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة.

الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون ممارسته".

<sup>14</sup> - القانون رقم 78-12 المؤرخ في 04 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر العدد 32، المؤرخة في 08 أوت 1978.

والقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17، المؤرخة في 25 أبريل 1990، معدل ومتم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر العدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، وبالمرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994، ج ر العدد 20، المؤرخة في 13 أبريل 1994، والمرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج ر العدد 34، المؤرخة في 01 جوان 1994، وبالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، ج ر العدد 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996، والأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 يناير 1997، ج ر العدد 03، المؤرخة في 12 يناير 1997، والأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997، المحدد للمدة القانونية للعمل، ج ر العدد 03، المؤرخة في 12 يناير 1997، وبالقانون رقم 14-10 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014، ج ر العدد 32، المؤرخة في 2014، وبالأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 جويلية 2015، ج ر العدد 40، المؤرخة في 2015، وبالقانون رقم 17-11 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017، المتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج ر العدد 76، المؤرخة في 28 ديسمبر 2017.

ونتيجة للأزمة الاقتصادية التي كانت تعاني منها الدولة وعدم تمكنها من تغطية العجز الذي كان يعيق تطور وإنتاج المؤسسات، وتدهور الأوضاع الاجتماعية لطبقة العمال<sup>15</sup>، لتأتي مرحلة نظام اقتصاد السوق القائم على التفتح الاقتصادي<sup>16</sup>، ومواكبة التطورات والثورات الصناعية التي يعرفها العالم من حين لآخر.

ومع ازدياد مخاطر هذا التطور على العمال بات من الضروري إعادة إرساء ترسانة قانونية جديدة تواكب التقدم، وتسعى إلى ضمان الحماية القانونية للعمال<sup>17</sup>، التي يلاحظ أنها اكتفت فقط بالنص وتوضيح مظاهر الحماية وإقرارها مبدئياً، مراعية في ذلك الطابع التعاقدى لعلاقة العمل واحتراماً لمبدأ استقلالية المؤسسات<sup>18</sup>، فقد تم ترك تفصيل موضوع الحماية

<sup>15</sup> - حسين حمدان القاضي، الضمان الاجتماعي بين الشريعة والقانون، مقال منشور في مجلة الدراسات القانونية، العدد 01، لبنان، 2005، ص14.

<sup>16</sup> - وهو نظام قائم على الحرية في بناء الأسعار في السوق وحرية اختيار مواقع العمل وعوامل الإنتاج وإطلاق الحياة الاقتصادية، على أن يقتصر دور الدولة على الأمن وتحقيق الإطار والمناخ وضمان المنافسة.

<sup>17</sup> - أهمها القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر العدد 37، المؤرخة في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج ر العدد 42، المؤرخة في 21 جويلية 1996.

والقانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر العدد 04، المؤرخة في 27 يناير 1988، المعدل والمتمم بالقانون رقم 17-11 المتضمن قانون المالية لسنة 2018.

<sup>18</sup> - Géraldine GOFFAUX, Le contrat comme instrument d'organisation de l'entreprise en droit algérienne et en droit français, R.A.S.J.E.P, N°04, Alger, 2000, p307.

القانونية من مخاطر العمل إلى النصوص التنظيمية والأنظمة الداخلية للمؤسسة

المستخدمة<sup>19</sup>.

ومع ما بات يعرفه العالم وسوق العمل بالتحديد من تغير في الأوضاع وتطور الأفكار

المرتبطة بمفاهيم جديدة محيطة بفكرة العمل وتماشيا مع السعي إلى تكريس مبدأ الرفاهية

للعمال<sup>20</sup>، يتعين تكاثف الجهود بين أصحاب العمل والدولة ومختلف الجهات التي تسعى

إلى بسط حماية خاصة للطبقة العاملة من الأخطار الناتجة عن العمل والتصدي لهذا النوع

من الأخطار، وضرورة التكفل بالعامل المتضرر والاعتراف بحق العمال في التأمين والحماية

الاجتماعية<sup>21</sup>.

وعلى اعتبار أن العامل متواجد في مركز ضعيف مقارنة مع المركز الذي يحتله

صاحب العمل المتمتع بالقوة والنفوذ والسلطة، الأمر الذي يتطلب تكثيف البحوث والدراسات

لتعزيز ضمان الحماية الفعالة خاصة في مجال ما قد تحتويه بيئة العمل من مخاطر تضر

<sup>19</sup> - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2011، ص23.

<sup>20</sup> - Marie-Laure OUDOT, Les répercussions de l'emploi atypique en milieu hospitalier : une comparaison entre deux CHU Angers et Québec, thèse de doctorat en cotutelle, Université du Québec à Trois-Rivières et Université de Franche-Comté, France, décembre 2008, p48.

<sup>21</sup> - إدريس فاضلي، المدخل إلى القانون (نظرية القانون نظرية الحق)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014،

بأمن وصحة العامل المهنية، خاصة مع ما يعرفه العالم من تطورات اقتصادية وتكنولوجية في مختلف مجالات العمل ومهما كان نوع النشاط.

إن أنه ومن مساعي هذا الدراسة هو تجسيد تكامل في النصوص القانونية وتوفير الجهد على الممارس القانوني، إضافة إلى نشر الثقافة القانونية لدى العمال وإطلاعهم على الحقوق التي منحها إياهم المشرع الجزائري التي من أهمها الحق في الوقاية الصحية وضمان أمنهم المهني، بالإضافة إلى السعي لإبراز مدى توفيق المشرع والمستوى الذي بلغه في تنظيم النصوص القانونية المتعلقة بمجال الأخطار المهنية ومدى تطابقها مع التطبيقات القضائية. كما أن أهمية الموضوع تبرز من خلال توفير الحماية القانونية من الأخطار المهنية التي قد يتعرض لها العامل وهو بصدد تنفيذ التزاماته المهنية لها عدة تداعيات وآثار سواء على العامل نفسه عن طريق المحافظة على القوى واليد العاملة خاصة تلك المتميزة بالكفاءة، كذلك ضمان استمرار نشاط المؤسسة المستخدمة وتطوير إنتاجها، كذلك من خلال التخفيض من عناء التكفل بالعمال ضحايا الأخطار المهنية من طرف الدولة، التي قد تتكبد خسائر كبيرة لضمان التغطية الاجتماعية لهذه الفئة المتضررة.

وتبعا لذلك فإن هذه الدراسة لا تقف عند قراءة النصوص القانونية وبيان موقف المشرع

الجزائري، وإنما تمتد إلى ما يعرفه الواقع العملي من خلال ما استقر عليه القضاء الذي

يستشف من استقراء الأحكام والقرارات القضائية المتعلقة بالقضاء الاجتماعي، خاصة وأن

الحماية القانونية التي أولاها المشرع للعامل إزاء الأخطار المهنية لا تظهر قوتها الملزمة إلا بعد تطبيقها، خاصة مع التطورات والمستجدات التي عرفها العالم بخصوص نقشي وباء فيروس كورونا كوفيد-19 الذي أفتك عديد الأرواح، كما أعتبر السبب الرئيسي وراء تراجع الاقتصاد العالمي والتداعيات التي خلفها هذا الوضع الصحي الطارئ خاصة بالنسبة لفئة العمال على الصعيدين العالمي والوطني.

حيث أنه ونظرا للإجراءات الاحترازية التي تم فرضها من أجل وضع حد لانتشار هذا الجائحة التي من أهمها التباعد الجسدي إضافة إلى الحجر المنزلي الذي خلف عدة آثار سلبية على أفراد المجتمع ككل وبصفة خاصة شريحة العمال الذين أجبروا على التوقف عن العمل، وتماشيا مع هذا الظرف الصعب كان لزاما على الدولة مجابهة الوضع والسماح للعمال بالاستمرار في العمل بغرض التخفيض من حدة المخلفات الاقتصادية والاجتماعية للوباء، مع ضرورة تكثيف وضمان حمايتهم من هذا الخطر.

حيث جاءت هذه الدراسة للبحث في تحليل البناء القانوني لموضوع الحماية القانونية من الأخطار المهنية، وذلك رجاء أن يكون هذا البحث صنيعا لعله ما يسعف في تطوير القانون الاجتماعي وما يتضمنه من نصوص قانونية وأخرى تنظيمية لبلوغ أسى درجات الحماية من أخطار بيئة العمل وضرورة مواكبته لكل المستجدات على المستوى الدولي والمحلي الذي أضحي هاجسا للعمال.

وتجدر الإشارة إلى أن الخوض في دراسة هذا الموضوع ليس بالأمر الهين نظرا  
للتعقيدات التي واجهت البحث أهمها الخاصة التي يتميز بها قانون العمل كونه غير  
مقنن، بالإضافة إلى صعوبة الإطلاع على الأحكام والقرارات الغير منشورة على اعتبار أنها  
تتعلق بخصوصية أطراف الدعوى.

ومن هذا المنطلق تبرز إشكالية الدراسة على النحو التالي: ما مدى تكريس مبدأ

### السلامة والصحة المهنية للعمال في الجزائر؟

حيث يتم دراسة الموضوع من خلال الاعتماد على المنهج التاريخي، والذي يظهر عند  
عرض المراحل التاريخية التي عرفها تطور قانون العمل في الجزائر بصفة عامة، وموضوع  
الحماية القانونية من الأخطار المهنية بصفة خاصة، بالإضافة إلى التركيز على المنهج  
الوصفي والتحليلي وهو المنهج الغالب إذ يتم تحليل المضمون بشكل دقيق وكذا النصوص  
القانونية وما تضمنته مختلف الأحكام القضائية.

كما يمكن الاستعانة بالمقارنة سواء مع النصوص القديمة أو بين ما جاء به المشرع

الجزائري والمشرع المصري في عدة مواضع لدراسة الموضوع بشكل واضح ونطاق واسع  
دون أن ترتقي الدراسة إلى دراسة مقارنة.

وتبعا لهذه المعطيات سيتم معالجة موضوع الحماية القانونية للعامل من الخطر المهني

وفقا لبايين:

-الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني (الباب الأول)

-الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني (الباب الثاني)

الباب الأول

الحماية الموضوعية للعامل

من الخطر المهني

أمام التطور الهائل والتقدم التكنولوجي الذي يعرفه العالم خاصة في مجال الصناعات وتفاقم الأخطار التي قد يتعرض لها العامل أثناء العمل، لم يكتثر هذا الأخير لذلك ورفع من تحدياته للاستمرار في العمل وضمان لقمة لعيش.

في المقابل أصحاب العمل الذين يسعون هم الآخرين إلى تحقيق أكبر قدر من الإنتاج، والإنجازات مستغلين في ذلك التطور التكنولوجي وحاجة العمال للعمل غير مدركين لما قد ينجم عن ذلك من مخاطر تهدد أمنهم وسلامتهم.

وكون علاقة العمل هي الرابطة التي تجمع بين صاحب العمل والعامل وباعتباره الطرف الضعيف تستوجب حمايته من كل الأخطار والأضرار، التي يمكن أن يتعرض لها أثناء تنفيذه للالتزامات المرتبطة بالعمل.

إذ أن البحث في التدابير والإجراءات الوقائية لحماية العامل من الخطر المهني، سيتم التطرق إليها بالتفصيل من خلال **الفصل الثاني** عندما يتم دراسة الآليات المؤسساتية المساهمة في وقاية العمال من مخاطر العمل.

وقبل ذلك لابد من تسليط الضوء على الخطر المهني الذي تستوجب حماية العامل منه من خلال **الفصل الأول** المعنون بماهية الخطر المهني المستوجب الحماية القانونية.

## الفصل الأول: ماهية الخطر المهني المستوجب للحماية القانونية

تعددت صور الخطر الذي قد يحدث للإنسان في حياته اليومية سواء في شخصه أو في ممتلكاته، والخطر المهني هو من بين أنواع الأخطار التي تصيب الإنسان في ذاته مباشرة المؤدي في كثير من الحالات إلى انقطاع الدخل، أو فقدانه أو نقصانه والذي يمكن التنبؤ به<sup>1</sup>.

ولدراسة الموضوع بشكل مفصل يتم التطرق من خلال **المبحث الأول** لمفهوم الخطر المهني المستوجب حماية العامل منه، أما **المبحث الثاني** فسيخصص للتعرف على من منهم الأشخاص المكفولين بالحماية القانونية.

---

<sup>1</sup> - أبو بكر عيد أحمد / وليد إسماعيل السيفو، إدارة الخطر والتأمين Risk management insurance، اليازوري للنشر، عمان، 2009، ص42.

المبحث الأول: مفهوم الخطر المهني الموجب للحماية القانونية

نظرا للأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع تحديد المعنى من الخطر المهني فقد اختلفت وتعددت آراء الفقهاء والباحثين في مختلف المجالات والذي يمكن تعريفه بأنه: "حالة من عدم التأكد أو الشك والخوف من تحقق ظاهرة معينة"، أو هو "ظاهرة مركبة تنطوي على عدم التأكد الممكن قياسه بطريقة موضوعية من تجاوز الخسارة المادية الفعلية"<sup>2</sup>. كما يمكن القول بأن الخطر المهني هو كل ما يهدد ويخل بسلامة وأمن العامل في بيئة عمله، أو حالات الإصابات أو العجز أو الأمراض التي تحدث للعامل ويكون السبب فيها راجع لطبيعة النشاط، والذي قد تحدث من ورائه عدة خسائر خاصة من الناحية المالية والاقتصادية<sup>3</sup>.

وما يمكن استخلاصه مما سبق بأن الخطر المهني هو ما يعيق العامل عن تنفيذ التزاماته المهنية، والذي يكون في صورتين إما في شكل حادث أو في شكل مرض ما يعبر عنه بالمرض المهني.

ولدراسة الموضوع بشكل أوضح سيتم تقسيمه إلى مطلبين أساسيين، يتناول **المطلب الأول** بالدراسة حادث العمل وحادث الطريق، أما **المطلب الثاني** فيتم تخصيصه للمرض المهني.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص26.

<sup>3</sup> - عبد العالي بكرابي، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية، مقال منشور في مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 32، الجزائر، جانفي 2018، ص268.

### المطلب الأول: حادث العمل

تتعدد النشاطات العمالية وتختلف أماكن العمل ولعل أخطرها من حيث الأضرار التي يمكن أن تحدث للعامل في أوساط العمل هي المجال الصناعي، خاصة في ظل سرعة التطور التكنولوجي واستخدام الآلات مما ساعد في ازدياد الحوادث التي قد تقع للعمال مع اختلافها بطبيعة الحال في مجالات العمل المختلفة.

ونظرا للأهمية البالغة التي تتميز بها الأخطار المهنية التي تصيب العمال بالأخص حوادث العمل التي لم تشغل فقط فقهاء القانون، بل تعدى الأمر إلى اهتمام الباحثين في العلوم الاجتماعية المنصب اهتمامهم على الجانب النفسي والاجتماعي وحتى الاقتصادي، وتحليل المشاكل النفسية والاجتماعية التي يمكن أن يتعرض لها العامل<sup>4</sup>.

فالمؤكد أن حوادث العمل تتسبب للعمال في عدة أضرار فادحة سواء مادية، أو معنوية والتي قد تكون مباشرة أو غير مباشرة<sup>5</sup>، مما يتعين حماية العامل منها سواء تلك التي تقع في مكان العمل أو في الطريق المؤدي للعمل.

<sup>4</sup> - قويدر دويخ، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات العمل (حوادث العمل والأمراض المهنية)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير المواد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008-2009، ص48.

<sup>5</sup> - رمضان عمومن / حمزة معمري، حوادث العمل، أسبابها وأساليب خفضها، مقال منشور في مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، الجزائر، 2011، ص553.

وللتفصيل في الموضوع يتم التطرق في الفرع الأول إلى تحديد مفهوم حادث العمل، أما فيما يخص الفرع الثاني فسيخصص للتعرف على المقصود من حادث الطريق.

### الفرع الأول: مفهوم حادث العمل

قبل الخوض في تحديد مفهوم حادث العمل لا بأس في التطرق إلى المقصود بالحادث بصفة عامة والذي يمكن تعريفه بأنه: " الحادث الذي يقع دون سابق معرفة أو توقع، وقد ينتج عنه أضرار تصيب الشخص أو الممتلكات أو المعدات أو كل ذلك معا أو بعضه بأضرار<sup>6</sup>، أو هو التحقق المادي لظاهرة معينة للشخص ما قد ينتج عنه خسائر فعلية"<sup>7</sup>، بمعنى أدق فالحادث هو عبارة عن: "رد فعل طارئ وعنيف لكل ما يتعرض له المرء من ضرر جسدي أو مادي ناتج عن مؤثر خارجي دون قصد مفتعل"<sup>8</sup>.

وبالتالي فالحادث هو كل فعل يتسبب في خسائر وأضرار مادية أو جسدية للشخص، والتي يرجع السبب في ذلك إلى عامل خارجي لا يد للمتضرر في حدوثه.

وهناك ملاحظة تجدر الإشارة إليها أن هناك فرق بين مصطلح إصابة العمل والحادث فهذا الأخير أشمل من الآخر، لأن إصابة العمل هو ذلك الخطر المهني الذي ينجر عنه ضرر جسمي يصيب العامل، في حين الحادث فهو يحتوي على كل الأضرار سواء المتعلقة

<sup>6</sup> - عبد العالي بكرابي، المرجع السابق، ص268.

<sup>7</sup> - أبو بكر عيد أحمد / وليد إسماعيل السيفو، المرجع السابق، ص36.

<sup>8</sup> - زيد منير عيوي، إدارة التأمين والمخاطر، كنوز المعرفة للنشر، ط1، الأردن، 2006، ص21.

بالأضرار البدنية للعامل وحتى تلك النتائج والخسائر التي تلحق صاحب العمل، من خلال تضرر المنشأة أو مكان العمل<sup>9</sup>.

وفيما يتعلق بتعريف حادث العمل فهو ما سيتم التطرق إليه عن طريق تحديد المقصود من حادث العمل وبيان أنواعه من خلال الفقرة الأولى، أما الفقرة الثانية فإنها تخصص لدراسة الشروط الواجب توافرها لتكثيف الحادث بأنه حادث مهني.

### الفقرة الأولى: تعريف حادث العمل وأنواعه

يتم أولاً تعريف حادث العمل وبعدها التطرق إلى بيان أنواعه ثانياً.

#### أولاً: التعريف بحادث العمل

حادث العمل وباعتباره أحد صور الخطر المهني فقد عرفته المادة 06 من القانون رقم 83-83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بنصها كالتالي: " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل" كذلك يدخل في إطار حادث العمل:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل.
- ممارسة أو بمناسبة ممارسة انتداب سياسي انتخابي أو في إطار منظمة جماهيرية ما.

<sup>9</sup> - عبد المنعم عاطف ومحمد محمود الكاشف، تقييم وإدارة المخاطر، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، ط 1، مصر، 2008، ص40.

-مزاولة دراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

إضافة إلى ما سبق يمكن اعتبار بعض الأعمال بمثابة حوادث عمل توجب الحماية:

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

-الأنشطة الرياضية التي تنظم في إطار الجمعيات.

-القيام بعمل من أعمال البر من أجل الصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك<sup>10</sup>.

وتجدر الإشارة هنا أن الأعمال السابق بيانها، والتي اعتبرها المشرع الجزائري حوادث عمل التي يمكن أن تقع للعامل تدخل ضمن الحماية القانونية للأخطار المهنية حتى ولو لم يكن هذا الأخير مؤمن له اجتماعيا<sup>11</sup>.

كما أنه بالنظر إلى التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري فإنه يستنتج بأن حادث العمل هو كل حادث ترتبت عنه إصابة بدنية، ولم يتطرق إلى الإصابة الذهنية أو العقلية، التي يمكن أن تحدث للعامل أثناء مزاولته عمله وخاصة العامل الذي يمارس عمل فكري.

<sup>10</sup> - المادتان 07 و 08 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>11</sup> - إذا لم يكن العامل المصاب بحادث عمل مؤمن اجتماعيا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي التكفل به وتعويضه وبعد ذلك ترجع على صاحب العمل لمطالبته باستحقاق ما دفعته للعامل ومبلغ الاشتراكات، بالإضافة إلى إن المشرع الجزائري منحه حق التقاضي للحصول على التعويض وجبر الضرر الناتج عن حادث العمل، وهو ما سيتم التفصيل فيه من خلال ما سيأتي في الباب الثاني من الدراسة.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

والملاحظ كذلك أن المشرع الجزائري في تعريفه لحادث العمل لم يحدد الحوادث التي تدخل ضمن نطاق حوادث العمل، واعتبر أن أي حادث يقع في إطار علاقة العمل ونتجت عنه إصابة فهو بمثابة حادث عمل.

في المقابل المشرع المصري والذي عبر عن حادث العمل باستعمال مصطلح الإصابة،

والتي لم يتم بتعريفها هو الآخر بل اكتفى فقط بذكر الشروط التي إن تحققت اعتبرت

الإصابة الناتجة بمثابة إصابة عمل توجب تدخل المشرع لحماية العامل المصاب<sup>12</sup>،

وبالتالي فالمشرع المصري لا يفرق بين الإصابة والحادث، حيث يعتبر المشرع أن إصابة

العمل تضم كل من: حوادث العمل، المرض المهني، حادث الطريق، والإصابة نتيجة

الإجهاد أو الإرهاق.

وعند مقارنة ما جاء به المشرع المصري فيما يخص تعريف حادث العمل، مع نصوص

المشرع الجزائري نجد تعريف هذا الأخير لحوادث العمل كان أشمل وأكثر تدقيقاً، لأنه أكثر

بساطة وواضحا وجامعا مانعا لكل ما يتعلق بحوادث العمل، وبذلك يكون المشرع الجزائري

قد وفق في ذلك<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> - صلاح رامي نهيد، إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر، الأردن، 2010، ص31.

<sup>13</sup> - جمال عباس، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، ط 01، دار الحامد للنشر،

الأردن، 2016، ص 95، عن فتحي إسماعيل ثروت، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي المصري، مطبعة كلية

الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 2002، ص143.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

و بالرجوع إلى موقف الفقه بخصوص تعريف حادث العمل فإنه لا يختلف كثيرا عن التعريف الذي ورد في المادة 06 من القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، وفيما يلي بعض التعريفات الفقهية لحادث العمل:

حادث العمل هو: " الفعل الذي يقع بغتة بفعل قوة خارجية ويمس بجسم العامل ويحدث به ضررا " <sup>14</sup> ، وما يمكن استنتاجه من خلال هذا التعريف بأنه اكتفى بشرط فجائية وجسمانية وخارجية الضرر اللاحق بالعامل في تعريف الحادث.

ويعرف كذلك بأنه: "حادث مادي يحدث مصادفة يسبب أذى جسدي بشكل عام وهو حادث يقع في مكان وزمان محدد" <sup>15</sup> ، حيث أن هذا التعريف ركز في تحديد المقصود من حادث العمل على التطرق لشروط فجائية الحادث وجسمانية الضرر بالإضافة إلى شرط وقوعه في محل ووقت العمل.

---

<sup>14</sup> - مراد قجالي، نظام التعويض عن الأضرار الجسمانية في التشريعات الخاصة، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2017، ص 219.

<sup>15</sup> - Anne DELEPINE, D. Anne CHAPOUTIER-GUILLON, D. Cyndie JACQUIN-BRISBART, D. Nolland XAVIER-BERNARD, D. Véronique VIDAL, Les maladies professionnelles, Guide d'accès aux tableaux du régime général et du régime agricole de la sécurité sociale, 10<sup>ème</sup> éd, institut national de recherche et de sécurité, Paris, 2016, p08.

ويعرف أيضا بأنه: " ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهما كان السبب وفي

كل الحالات التي يكون فيها العامل خاضعا لرب العمل، على أن يكون سبب وقوعه

خارجيا، يلحق أضرار جسدية بجسم العامل ويحدث فجأة"<sup>16</sup>.

فالملاحظ من خلال هذا التعريف أنه ورد جامعا مانعا لكل ما يتعلق بتعريف حادث العمل،

وكذا بيان شروطه حتى يكيف أنه خطر مهني يستوجب الحماية القانونية للعامل المتضرر

من جراء حدوثه.

كما لم يقتصر تعريف حوادث العمل على فقهاء القانون فقط بل شغل حتى الباحثين في

المجال النفسي والاجتماعي، حيث حاول العديد منهم إعطاء تعريفات وشروحات تتعلق بهذا

الموضوع، إلا أن أغليبيتهم اتفقوا على أن حادث العمل أو الإصابة ما هي إلا لحظة تنتاب

عملية ما، وتظهر كنتيجة لمجموعة من العوامل مع تدخل إما لسلوك الفرد أو الوسيلة

المستخدمة كالآلات مثلا، أو المحيط الذي يزاول فيه العامل عمله كتواجده في أماكن بها

مواد خطرة، بالإضافة إلى تدخل دور صاحب العمل ونوعية إشرافه على عماله، وفترات

التدريب الجذ قصيرة...<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> -Dominique GRAND-GUILLOT, Droit du travail et la sécurité sociale, 9<sup>eme</sup> éd, Gualino éditeur, Paris, 2006, p254.

<sup>17</sup> -قويدر دويخ، المرجع السابق، ص49.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

وبالتالي حتى وإن اختلفت الآراء والتحليلات والمفاهيم المتعلقة بحوادث العمل سواء من طرف فقهاء القانون أو باحثي العلوم الاجتماعية، فكل جانب من هؤلاء يعرف الحوادث بالنظر إلى زاويته الخاصة أو بحسب تخصصه، إلا أنها تشترك في عدة نقاط أهمها اعتبار الحادث إصابة عمل وأنها تقع في أماكن العمل، ويتدخل عدة أطراف ووسائل التي قد تساعد في وقوعها.

### ثانياً: أنواع حوادث العمل

أ - من حيث سبب وقوع الحوادث:

#### 1 - بسبب إهمال العامل : قد يتسبب العامل في وقوع الحادث في مكان العمل مثلاً كأن يكون

العامل في حالة نفسية متعبة، أو بسبب مرض نفسي، أو في حالة غضب، فكل هذه العوامل قد تؤثر سواء بشكل مباشر أو غير مباشر في وقوع الحادث.

كما قد يرجع ذلك إلى قلة انتباه العامل أثناء قيامه بالعمل، أو إلى ضعف التركيز وبالأخص

عدم إتباع قواعد وتعليمات السلامة<sup>18</sup>، كل ذلك وغيره من الحالات النفسية والشخصية

المختلفة لها دورا هاما في وقوع حوادث العمل، والتي يكون العامل هو المتسبب فيها<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> - Marie-Laure OUDOT, op.cit, p43.

<sup>19</sup> - فاتح مجاهدي، استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية- دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط DMM التابعة لشركة سونطراك- مقال منشور في مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 08، الجزائر، 2012، ص25.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

وبالتالي فقد يكون السبب وراء وقوع الحادث هو العامل ولكن المؤكد أنه لا يكون بمحض إرادته، لأنه ليس من المعقول أن يقوم شخص بإيذاء نفسه، فالعامل ملزم بأداء العمل الموكل إليه من طرف صاحب العمل.

كما يقع عليه التزام ببذل عناية والعناية المطلوبة هنا هي عناية الرجل المعتاد المتمثلة في الحرص أثناء قيامه بالعمل على وقاية نفسه قبل أي شيء من كل ما قد يتعرض له من أضرار في مكان العمل، وفي عدم تسببه في وقوع أي حادث حتى لا يكون محل اتهام بأنه السبب في حدوثه<sup>20</sup>.

### 2- بسبب آلات ومعدات العمل : العامل ليس وحده هو المتسبب في وقوع الحادث بل قد

يكون بفعل الآلات والأجهزة والمعدات التي يستخدمها العامل في تنفيذ التزامه، وقد يرجع ذلك إلى تلفها أو بسبب خطأ في تصميم هذه الآلات أو انقلاب أحد مكونات الآلة الحادة مما قد يتسبب للعامل بضرر<sup>21</sup>.

كذلك قد يرجع تسبب الآلات في وقوع الحادث للعامل إلى عدم صلاحيتها للعمل أو قلة الصيانة، أو عدم احتوائها على الاحتياجات الوقائية التي تقي العمال من مختلف الأخطار، أو لقصورها الفيزيائي والتقني بمعنى أنها لا تتلاءم مع طبيعة النشاط أو مع بنية العمال<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> - رمضان عمومن/ حمزة معمري، المرجع السابق، ص555.

<sup>21</sup> - المرجع نفسه، ص554.

<sup>22</sup> - جنيف فيني، المطول في القانون المدني (مدخل إلى المسؤولية) مترجم من طرف عبد الأمير إبراهيم شمس الدين،

المؤسسة الجامعية للدراسات، لبنان، 2011، ص105.

ب من حيث درجة خطورة والضرر الناتج عن الحوادث:

1-حوادث مؤدية للوفاة: وهي تلك الحوادث الخطيرة التي تكون نتيجتها وفاة العامل

ووضع حد لحياته، كالحوادث التي تحدث مثلا عن طريق التسمم بالغازات الضارة والتي تؤدي في الأخير إلى وفاة العامل.

2-حوادث مؤدية إلى العجز: وهي الحوادث التي تتسبب في التوقف عن مواصلة

العمل سواء بصفة مؤقتة أو دائمة، كفقدان العامل لأحد أعضائه أو إصابته بشلل مثلا، مما يؤدي به إلى ترك العمل وكذا ملازمته الفراش<sup>23</sup>.

3-حوادث بسيطة: وهي تلك الحوادث التي لا تتسبب في انقطاع العامل عن أداء

عمله وإنما يحتاج فيها لبعض الإسعافات والقليل من المتابعة الطبية و مثال ذلك: تلك الخدوش أو بعض الكدمات التي تصيب العامل في مكان العمل<sup>24</sup>.

### الفقرة الثانية: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل

لا يمكن اعتبار أي حادث هو بمثابة حادث عمل الذي نص عليه المشرع الجزائري في

القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، إلا إذا توافرت مجموعة

<sup>23</sup> - حنان زعميش، المسؤولية الجزائرية في حوادث العمل، مقال منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 05، العدد 04، الجزائر، نوفمبر 2020، ص 217.

<sup>24</sup> - أمينة سلامة، أسباب حوادث العمل وانعكاسها على العامل والمؤسسة الصناعي، مقال منشور في مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 07، العدد 27، الجزائر، جوان 2018، ص 218.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

من الشروط المتمثلة في: فجائية الحادث، وشرط خارجية وجسمانية الحادث، وكذا شرط علاقة العمل، وسيتم التعرض فيما يلي إلى شرح كل عنصر:

**أولاً: وجود شرط الفجائية:** ويعنى بهذا الشرط أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئاً أو

مباغتاً أي أن تكون بداية ونهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة، أما إذا استغرقت الواقعة زمناً معيناً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة<sup>25</sup>.

ذلك أنه لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت، فالمباغته أو المفاجأة هي صفة في الفعل المسبب للضرر وليس الضرر في حد ذاته، أما عن الضرر الذي يحدث بعد وقوع الحادث فلا يشترط فيه أن يكون فورياً<sup>26</sup>.

بمعنى أوضح هو الحادث الذي ينتج عن الصدفة فلا يمكن أن ينسب لأي أحد<sup>27</sup>، فالمصاب عموماً يتمتع بقريضة قانونية تمكنه من إسناد أية أعراض إلى الإصابة على أن تظهر في مكان ووقت العمل، أي خلال ارتباطه بعلاقة التبعية القانونية مع صاحب العمل، أما إذا ظهرت آثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث ففي هذه

<sup>25</sup> - محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية - دراسة عملية للتشريعات الحديثة من خلال التطبيقات القضائية، منشأة المعارف، مصر، 1986، ص213.

<sup>26</sup> - مراد قجالى، المرجع السابق، ص221.

<sup>27</sup> - عبد المجيد زعلاني، موسوعة القانون الجزائري، بيرتي للنشر، الجزائر، 2006، ص497.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

الحالة يجب على المصاب إثبات قواعد العلاقة السببية بين الحادث والضرر<sup>28</sup>، ولا يشترط في الفعل المفاجئ أن يكون ايجابيا مثل سقوط العامل من مكان مرتفع أو اصطدامه بآلة حادة، فقد يقع أيضا نتيجة فعل سلبي كالامتناع عن توصيل الهواء النقي أو الأكسجين إلى عمال المناجم تحت الأرض أو الغواصين في الماء<sup>29</sup>.

ولكن في المقابل هناك جانبا من الفقه<sup>30</sup>، انتقد صفة المفاجأة في تكييف الحادث أنه حادث عمل واعتبار أن هذا الشرط لا يحقق مصلحة العامل، وقد يؤدي إلى حرمانه من الحماية القانونية التي منحها المشرع له، وتبريرهم في ذلك أن هناك بعض الإصابات التي يمكن أن تقع لا تدخل ضمن حوادث العمل الموجبة للحماية لعدم وجود صفة المفاجأة، وفي هذه الحالة يقع عبء الإثبات على العامل الذي قد يصعب عليه في كثير من الأحيان<sup>31</sup>.

إضافة إلى وجود إشكال آخر هو بعض الحوادث التي يمكن أن تقع للعامل، ولكنها تقع داخل المنطقة المشتركة بين حوادث العمل والأمراض المهنية ما يعرف بالمنطقة المكشوفة، إذ لا تعد هذه الإصابات حوادث عمل بحسب طبيعتها وهي غير واردة في قائمة الأمراض

<sup>28</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2013، ص16.

<sup>29</sup> - رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، ط1، دار الألفى للنشر، مصر، 1999، ص24.

<sup>30</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص 17، مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون

التأمين الاجتماعي، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص331.

<sup>31</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص17.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

المهنية، وفي هذه الحالة العامل المصاب بهذا النوع من الخطر لا يستفيد من الحماية القانونية في إطار حوادث العمل<sup>32</sup>.

وإنما على أساس القواعد العامة في المسؤولية المدنية والتي يتطلب لقيامها توافر أركانها الثلاث من إثبات للخطأ والضرر وعلاقة السببية الرابطة بينهما، وهو أمر غير متيسر للعامل المضروب ناهيك عن صعوبة إثبات الخطأ في جانب المسؤول، وما قد يرهقه أكثر هو إثبات رابطة السببية بين الضرر اللاحق به وأنه كان نتيجة لخطأ صاحب العمل أو إثبات مهنية الخطر<sup>33</sup>.

### ثانياً: وجود سبب خارجي:

كما سلف الذكر ومن خلال نص المادة 06 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ".... كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي...." وبالتالي فالقانون يشترط بأن تكون الإصابة التي وقعت للعامل ناتجة عن سبب خارجي، وبالتالي حتى وكيف الحادث الذي وقع للعامل أثناء علاقة العمل حادث عمل لا بد من تحقق شرط أن يكون الحادث خارجي أي غير متصل بجسم العامل<sup>34</sup>، بمعنى أن يكون سبب الحادث أجنبياً عن التكوين العضوي للعامل المصاب أي معزولاً عن جسمه.

<sup>32</sup> - مراد فجالى، المرجع السابق، ص225.

<sup>33</sup> - المرجع نفسه، ص223.

<sup>34</sup> - رمضان جمال كامل، المرجع السابق، ص24.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

وعليه إذا كان الحادث ناشئ عن خلل في عضو من أعضاء الإنسان فلا يعتبر الحادث حادث عمل، وبذلك فسبب خارجية الحادث يتجلى في أي فعل أو أي عمل مادي أو معنوي خارجي وغير عالق بالتكوين البيولوجي للعامل المصاب<sup>35</sup>.

فحادث العمل يجب أن يكون ناتج عن مصدر خارجي كالأضرار الناتجة عن الحروق والجروح وكذا الاختناق<sup>36</sup>، كما يمكن اعتبار حتى وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة، وجو شديد الحرارة ذلك أن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي المتمثل في حرارة الشمس.

وفي رأي البعض من الفقه<sup>37</sup>، أنه لم يعد من الضروري الاعتماد على شرط خارجية الحادث لتكليفه بأنه مهني لأنه قد يرجع السبب في وقوع الحادث إلى جسم العامل وليس إلى عامل خارجي كالسقوط مثلا أو الانفجار.

كما يرى الفقه<sup>38</sup> بخصوص ما تضمنته المادة 06 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية: " نرى أنه من الضروري على القضاء تفسير المادة تفسيراً يتماشى مع هدف استحداث نظام خاص للتعويض عن حوادث العمل هذا من جهة.

<sup>35</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص18.

<sup>36</sup> - محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص214.

<sup>37</sup> - Jean Françoise FUNCK, droit de la sécurité sociale, 2<sup>ème</sup> éd, Larcier, Paris, 2014, p368.

<sup>38</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص19.

ومن جهة ثانية وعلى فرض أن التكوين العضوي للمصاب هو السبب في الحادث فإن هناك سبب آخر يمكن اعتماده لإعطاء الإصابة وصف الحادث، وهو وقوع الحادث أثناء مزاوله العامل لنشاطه أي حدوث الإصابة أثناء العمل ومن شأن هذا التصور أن يخفف من حدة هذا الشرط ويحقق البعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل".

ونفس الأمر يؤكد عليه الأستاذ مراد قجالي ويضيف بأن شرط خارجية الفعل هو في غير صالح العامل المضروب، كونه يؤدي إلى إبقاء العديد من العمال من دون تعويض بحجة انعدام هذا الشرط<sup>39</sup>.

### ثالثا: جسمانية الضرر اللاحق بالعمل المصاب:

بالرجوع دائما إلى أحكام القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وبالخصوص المادة 06 والتي تطرقت إلى عبارة الإصابة البدنية فالملاحظ أن المشرع الجزائري لم يعالج مسألة فيما إذا كان حادث العمل هو الضرر المادي اللاحق بالضحية مادي فقط أو أن الأمر نفسه ينطبق على الضرر المعنوي<sup>40</sup>.

<sup>39</sup> - مراد قجالي ، المرجع السابق، ص227.

<sup>40</sup> - يعرف الضرر المادي بأنه: الخسارة الاقتصادية التي تلحق الشخص بسبب تعدي على حق من حقوقه أو مصلحة مشروعة وتظهر هذه الخسارة المادية في انتقاص من الذمة المالية للمضروب.

أما الضرر المعنوي : هو الضرر الخاص بالجانب الاجتماعي للذمة المعنوية ليكون في العادة مقتزنا بالعاطفة والشعور بالآلام الناتجة عن الإصابة بحادث العمل. العربي بلحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري (الواقعة القانونية- الفعل غير المشروع- الإثراء بلا سبب- والقانون)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص 145، ص146.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

وبالتالي فإذا كان الضرر ماديا فإنه وكيف بأنه حادث عمل ويخضع لنظام حوادث العمل والأمراض في مجال التعويض عنه، أما بخصوص الأضرار المعنوية فإنه يتم الاستناد على قواعد المسؤولية المدنية في القانون المدني في التعويض عنها<sup>41</sup>.

والأكثر من ذلك ليست كل الأضرار المادية التي تصيب العامل هي حوادث عمل تستوجب الحماية، بل فقط الأضرار التي تتعلق بجسمه وبالتالي إذا أصيب العامل بإصابة في بدنه (الضرر الجسماني) بالإضافة إلى تحطم زجاج سيارته مثلا (ما يعبر عنه بالضرر المالي)، فالضرر الجسماني يعرض على أساس أنه حادث مهني وفق القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، في حين الضرر المالي الذي وقع للعامل يخضع لقواعد أخرى فيما يخص تكيفه، والتعويض عنه إن كان يستوجب التعويض.

والغاية من ذلك أنه يستخدم جسده وأشياء مادية لأداء العمل وليس ماله ولا شرفه، وكل هذا مستمد من خصوصية نظام حوادث العمل<sup>42</sup>، وبالتالي فالضرر الجسماني المقصود هو الأضرار والجروح التي قد تصيب العامل، بمعنى تضرر أي عضو من أعضاء جسمه بالمعنى الدقيق المقرر طبيا، ولا يختلف إذا كان الضرر ملموسا أو غير ظاهر<sup>43</sup>، بمعنى

<sup>41</sup> - المادة 182 مكرر من الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتعلق بالقانون المدني الجزائري، ج ر العدد 78، المؤرخة في 1975، المعدل والمتمم بالقانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 جوان 2005، ج ر العدد 44، المؤرخة في 2005، والقانون رقم 05-07 المؤرخ في 13 ماي 2007، ج ر العدد 31، المؤرخة في 17 ماي 2007.

<sup>42</sup> - مراد فجالى، المرجع السابق، ص228.

<sup>43</sup> - عبد اللطيف حمدان القاضي حسين، الضمان الاجتماعي (أحكامه وتطبيقاته)، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان،

2003، ص463.

الأخذ بالمفهوم الواسع سواء كانت الأضرار الجسمانية داخلية أو خارجية، عميقة أو سطحية<sup>44</sup>، كل ذلك يصب في مصلحة العامل من أجل توسيع دائرة الحماية، وبالتالي ازدياد فرص الحصول على التعويض نتيجة إصابة العامل بخطر مهني.

وتعتبر بمثابة حادث عمل حتى تلك الأضرار التي تتطلب فقط علاجاً طفيفاً، أو حتى إسعافات أولية ولا يهم إن كان الجرح داخلياً أو خارجياً، ولا أهمية للنتائج التي قد يربتها هذا الضرر على العامل<sup>45</sup>.

والأمر لا يقتصر فقط على إصابة العامل في أعضائه الطبيعية بل يتعدى حتى إلى ما يعرف بالأعضاء الاصطناعية، نتيجة للتقدم العلمي والذي أسفر عن إمكانية استخلاف ما قد يفقده الإنسان من أعضاء جسمه بعضو صناعي<sup>46</sup>، كالنظارات الطبية أو أجهزة تقويم الأعضاء والأسنان، والتي ينجر عن تلفها المساس بجسم العامل وهو المستتبط من المادة 30 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية: "للمصاب الحق في إمداده بالآلات الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته وفي إصلاحها وتجديدها له".

<sup>44</sup> - مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، المرجع السابق، ص 333.

<sup>45</sup> - أميرة بعاج، التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2016، ص 24.

<sup>46</sup> - والتي يقصد بها: " أي عضو أو جزء سواء كان مصنوع من المعدن أو البلاستيك والذي قد يحل محل العضو الطبيعي التالف في جسم الإنسان ". نصر الدين مبروك، الحماية الجنائية للحق في سلامة الجسم في القانون الجزائري والمقارن والشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة)، ط 1، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 2003، ص 29.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

وباعتبار الأعضاء الاصطناعية هي التي تساعد العامل على قضاء حاجاته اليومية، وتلفها يعتبر إصابة جسدية لأنه كان من الممكن أن تتأذى الأعضاء الطبيعية بدلا من تلف الأعضاء الاصطناعية<sup>47</sup>.

إذن يعد الضرر الذي يلحق بالعامل واقعة مادية التي يمكن إثباتها بكل الوسائل المختلفة، بالإضافة إلى كونه مسألة موضوعية لا تخضع للرقابة القضائية للمحكمة العليا، إلا إذا تعلق الأمر بشروط تحقق الضرر اللاحق بالعامل، والذي يمنح الصفة له في المطالبة بالتعويض عم أصابه وسبب له عجزه عن العمل، بمعنى الخسارة المالية التي ستلحقه كنتيجة حتمية لإصابته بخطر مهني<sup>48</sup>.

وعليه يمكن القول بأن الإصابة البدنية هي الإصابات الوحيدة التي تدخل ضمن حوادث العمل بشرط أن يكون السبب الذي أدى إليها مفاجئ وخارجي، ويعتبر عامل المفاجأة العنصر الوحيد الذي يسمح بتمييز حادث العمل عن المرض المهني<sup>49</sup>.

<sup>47</sup> - نورة زناتي، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2014، ص11، ص12.

<sup>48</sup> - الشريف يحموي، التعويض عن الأضرار الجسمانية بين الأساس التقليدي للمسؤولية والأساس الحديث في القانون، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2007-2008، ص11، ص13.

<sup>49</sup> - الطيب سماتي، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2009، ص58.

رابعاً: وجود علاقة العمل:

نصت المادة 06 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

المعدل والمتمم أنه: " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن

سبب مفاجئ أو خارجي وطراً في إطار علاقة عمل.. " ، فإضافة إلى شرط جسمانية وفجائية

الضرر وكذا خارجيته - سبق بيانها - من أجل اعتبار الإصابة حادث عمل هناك شرط آخر

وهو شرط علاقة العمل، بمعنى أن يكون الحادث الذي وقع للعامل في إطار علاقة العمل

التي تربطه مع صاحب العمل.

وحتى يكون الحادث في إطار علاقة العمل لابد من توافر مجموعة من الشروط المتمثلة

في: الارتباط العضوي بالعمل، أن يحصل الحادث أثناء العمل أي زمان ومكان العمل، وأن

يقع بمناسبة العمل أو بسببه والتي سيتم بيانها من خلال ما سيأتي:

1. الارتباط العضوي بالعمل ( علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل): مفاد هذا الشرط هو

وجود علاقة عمل تربط بين ال عامل المتضرر وصاحب العمل والتي تظهر من الناحية

القانونية في عقد العمل، الذي يلتزم بمقتضاه شخص بأداء عمل ما لشخص آخر تحت

سلطة وإشراف هذا الأخير مقابل أجر منه<sup>50</sup>.

<sup>50</sup> - سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية - ج 2، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، 2002، ص15.

كما أضافت المادة 08 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: "

تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم على أية حال بمجرد العمل لحساب

المستخدم...". وما يستخلص من نص المادة أن القانون لا يشترط أن تكون علاقة العمل

التي تربط العامل بصاحب العمل في شكل محدد، والأكثر من ذلك قد تكون علاقة العمل

في شكل غير مكتوب، وما يستنتج من كل ذلك أن علاقة العمل أو بالأحرى عقد العمل من

العقود الرضائية التي يكفي توافر الرضا لقيامها.

وفي نفس السياق نصت المادة 09 من القانون المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي:

"يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المعاقدة" والتي تؤكد ما ورد في

المادة 08 السالفة الذكر، وعليه يقصد بالارتباط العضوي بالعمل هو قيام علاقة التبعية بين

العامل وصاحب العمل والتي يقصد بها سلطة التوجيه وإصدار الأوامر والتعليمات من قبل

المتبوع (صاحب العمل) إلى تابعه (العامل) بشأن كيفية أداء العمل الذي أسند إليه وتحديد

الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه، بالإضافة إلى بسط الرقابة على العامل على فيما يخص

تنفيذ ما صدر من المتبوع من تعليمات<sup>51</sup>.

2. وقوع الحادث أثناء العمل: هو تواجد العامل في مكان وزمان العمل وتحت تبعية صاحب

العمل، بمعنى الارتباط المكاني والزمني بالعمل.

<sup>51</sup> - علي فيلالي، الالتزامات (الفعل المستحق للتعويض)، ط2، موفم للنشر، الجزائر، 2007، ص134.

أ- الارتباط الزمني بالعمل: يعني أن يقع الحادث في زمن وقت العمل أي وجود ترابط زمني

بين العمل والحادث ويقصد بزمن العمل الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل المنوط به، أين يكون فيه تحت سلطة إشراف رب العمل<sup>52</sup>، وأكثر من ذلك فإنه يعتد حتى بلحظات تسلم أو تسليم العمل بين العامل وصاحب العمل، وحتى فترات الراحة فالعبرة دائماً بسلطة الإشراف والتوجيه من صاحب العمل<sup>53</sup>.

فطالما توافر الارتباط ما بين الحادث ووقت العمل اعتبر الحادث حادث عمل ، وبالتالي يعتبر الفعل الذي أصيب به العامل أثناء العمل إذا وقع في الساعات المحددة له أي خلال مباشرة العامل لعمله، مثل بتر العامل ليده أثناء تشغيله آلة حادة في المصنع الذي يعمل، وحتى ولو وقع الحادث خارج ساعات العمل، لكن بشرط مباشرة العامل العمل لصالح صاحب العمل ووجوده في مكان العمل<sup>54</sup>.

وعليه من خلال ما سبق فإن حماية العامل المصاب من حادث عمل تقتضي وجود علاقة تبعية حقيقة، أو حكماً سواء وقت وقوع الحادث الذي يوافق الوقت القانوني للعمل، أم كان وقت حصول الحادث يوافق الوقت الفعلي للقيام بالعمل بمعنى أن العامل كان قائماً بعمله ولو كان ذلك خارج أوقات العمل القانونية<sup>55</sup>.

<sup>52</sup> - رمضان جمال كامل، المرجع السابق، ص26.

<sup>53</sup> - محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص216.

<sup>54</sup> - محمد حسن قاسم، شرح التأمينات الاجتماعية - النظام الأساسي والنظم المكمل، دار المطبوعات الجامعة، مصر،

2010، ص240.

<sup>55</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص24.

وهناك حالة تجدر الإشارة إليها المتمثلة في حالة ما إذا تطلب نوع العمل الذي يقوم به العامل القيام ببعض الأعمال التمهيديّة، كتنظيف الآلة قبل استعمالها أو تسليم أدوات العمل<sup>56</sup>، فهنا الراجح أنه إذا وقع في هذه الفترة حادث اعتبر هذا الأخير حادث عمل، ونفس الأمر إذا وقع الحادث أثناء فترة الراحة، أو إذا وقع خارج أوقات العمل لكن بشرط حصول العامل على رخصة من صاحب العمل<sup>57</sup>.

ب - الارتباط المكاني بالعمل: الارتباط المكاني بالعمل هو ضرورة وقوع الحادث في مكان العمل وهذا الأخير هو المكان الذي يمارس فيه العامل سلطته في التسيير، " فهو المكان الذي يتواجد فيه العامل لأداء العمل الموكل به، ويكون خاضعا فيه لسلطة وإشراف صاحب العمل حقيقة أو حكما"<sup>58</sup>، أو هو: " الحيز الطبيعي الذي يمارس فيه العمال نشاطاتهم الفكرية واليدوية"<sup>59</sup>.

أو كما يعرفه الفقه المتوسع في تحديد المقصود من مكان العمل على أنه:  
" ذلك المكان الذي يكون فيه العامل تحت تبعية صاحب العمل ويمكن أن يكون ثابتا أو متغيرا"، فمكان العمل ليس بالضرورة أن يكون ثابت فقد يكون متغير وفقا لتعليمات صاحب

<sup>56</sup> - محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص240.

<sup>57</sup> - مراد قجالي، المرجع السابق، ص232.

<sup>58</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص24، ص25.

<sup>59</sup> - محمد جهل، بيئة العمل في التشريع الاجتماعي الجزائري، مقال منشور في مجلة نظرة على القانون الاجتماعي،

العدد 03، الجزائر، 2013، ص80.

العمل ومثال ذلك: أن يقوم العامل بأعمال الصيانة<sup>60</sup>، ويكون من الأجر استخدام مصطلح بيئة العمل بدلا من مكان العمل لاعتباره مصطلح واسع ويشمل كل المحلات التي وإن وقع فيها الحادث اعتبر بمثابة حادث عمل يستوجب التكفل بالعامل الذي تعرض له<sup>61</sup>.

وفي نفس السياق نصت المادة 09 من القانون رقم 83-13 على ما يلي: " يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرآن في مكان العمل أو في مدته وإما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس"،

فبصفة عامة لا بد أن يأخذ مكان العمل بمفهومه الواسع ليشمل مكان العمل الرئيسي، وملحقاته وسواء كان مكان العمل دائما أم مؤقتا أم عرضيا أو موسميا<sup>62</sup>، يُستنتج مما سبق ومن نص المادة 09 السالفة الذكر أن كل إصابة وقعت في مكان وزمان العمل أو لها ارتباط بالعمل الذي يكون تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، فإنها تعتبر بمثابة حادث عمل يستوجب الحماية والتعويض عنه.

ج - وقوع الحادث بسبب العمل أو بمناسبةه: بالنسبة لتحديد الحالات التي إن وقع فيها

حادث ما كيف على أنه حادث عمل يستوجب الحماية من طرف المشرع فلا يمكن تحديدها بدقة، لتباين واختلاف الآراء الفقهية ووجهات النظر حول هذه المسألة، إذ أن

<sup>60</sup> - صلاح رامي ناهيد، المرجع السابق، ص 59.

<sup>61</sup> - يقصد ببيئة العمل: " المكان الذي يمارس فيه العمال نشاطاتهم بما يحتوي على مؤشرات طبيعية أو اصطناعية منشأة أقيمت للعمل مثل المكاتب والمصانع والمعامل، وغيرها من أمكنة العمل ". محمد جهل، بيئة العمل بيئة العمل في التشريع الاجتماعي الجزائري، المرجع السابق، ص 80.

<sup>62</sup> - مراد قجالي، المرجع السابق، ص 233.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

هناك من يسعى إلى التضييق من نطاق الحماية ويحصر الحوادث المهنية ويجعل من قبيل هذه الأخيرة كل الحوادث التي تقع أثناء العمل وبسببه فقط.

والمقصود بوقوع الحادث بسبب العمل أن هذا الأخير هو سبب وقوع الحادث فلولاها لما وقع الحادث ومن الأمثلة على ذلك إصابة عامل بسبب وجود خلافات نقابية، وبالتالي لولا الخلافات بسبب العمل لما وقع الحادث للعامل<sup>63</sup>، أو الاعتداء الذي يقع بين عاملين في مكان العمل بسبب أحقاد يعد كحادث عمل، وذلك لأن هذه الأحقاد نشأت بسبب العمل بمعنى أن هذا الأخير كان السبب في وجودها.

وكذلك الاعتداء الذي يمارسه العامل على رئيسه في العمل<sup>64</sup>، أو أن الحادث وقع بسبب ظروف العمل أي أن تكون الإصابة لها صلة بالنشاط المهني، كما في حالة وقوع خطر أثناء مهمة يقوم بها العامل بناء على أوامر وتعليمات صاحب العمل، ومثال ذلك أن يخرج عامل للقيام بعمله في مكان آخر غير المعتاد، ولكن بشرط أن يكون خروجه بإذن و بطلب من صاحب العمل، فإن وقع خلال هذه الفترة حادث ما كيف هذا الأخير على أنه حادث عمل، لأنه لولا طلب صاحب العمل خروج العامل للقيام بمهمته الموكلة له لما وقع الحادث، إذن هو حادث عمل يخضع للحماية القانونية ضد الأخطار المهنية<sup>65</sup>.

<sup>63</sup>– Jean François FUNCK, op.cit, p369.

<sup>64</sup> – محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص218.

<sup>65</sup> – صلاح رامي ناهيد، المرجع السابق، ص73.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

وتجدر الإشارة إلى أن رابطة السببية بين العمل والحادث هي مفترضة من طرف المشرع الجزائري، وبالتالي لا يلزم إثباتها من طرف العامل المصاب، كما لا يجوز نفيها من طرف صاحب العمل<sup>66</sup>، كما لا يشترط أن يكون العمل هو السبب الوحيد أو الرئيسي لوقوع الحادث، بل قد يعتد به حتى ولو كان العمل هو فقط أحد أسباب الحادث<sup>67</sup>.

في حين هناك من وسع في نطاق الحماية للحوادث التي تعتبر حوادث عمل وذهب به الأمر إلى ضم نوع آخر من الحوادث وهي تلك التي تقع بمناسبة العمل وهي التي يقتصر دور هذا الأخير على تيسير حدوث الإصابة الجسدية أو المساعدة أو تهيئة الفرصة لتواجدها ووقوع الضرر للعامل<sup>68</sup>.

وهكذا حتى يعتبر الحادث بسبب العمل أي القول بقيام الرابطة السببية بين الحادث والعمل، أي أن يكون العامل تحت تبعية صاحب العمل، بمعنى أن يقع الحادث في الزمن المقرر للعمل أو في المكان المخصص له، وحتى المكان الذي يعتبر امتداد للعمل بحسب طبيعة العمل.

<sup>66</sup> - وهو المستنبط من نص المادة 09 من القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>67</sup> - مراد فجالى، المرجع السابق، ص 237، عن عبد الحليم حلمي محمد أنور، التعويض القانوني في القانون المدني المصري والشريعة الإسلامية، جامعة القاهرة، مصر، 1991، ص183.

<sup>68</sup> - عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد 02، منشورات الحلبي، لبنان، 1998، ص1170.

### الفرع الثاني: حادث الطريق

قام المشرع الجزائري بتغطية مختلف الأخطار التي يمكن أن تقع للعامل ولم تقتصر الحماية القانونية على الحوادث التي تقع في العمل فقط، بل تعداه إلى الحوادث التي تقع للعامل في طريق ذهابه وإيابه إلى مكان العمل، ولأكثر تفصيلاً في الموضوع يتم التطرق في هذا الفرع إلى كل ما يتعلق بمفهوم حادث الطريق من خلال الفقرة الأولى، بالإضافة تحديد شروطه في الفقرة الثانية.

#### الفقرة الأولى: مفهوم حادث الطريق

نظراً للتنقل المستمر للعامل بين الذهاب إلى مكان العمل والعودة منه وما نتجت عنه عدة مخاطر تصيب العمال، وبالأخص حوادث المرور التي يزداد تفاقمها يوماً بعد يوم، مما أوجب ضمان حماية أكبر للعمال باعتبارهم الفئة الأكثر فعالية في المجتمع والذين لهم التأثير المباشر على الاقتصاد الوطني<sup>69</sup>.

حيث نصت المادة 12 من القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على ما يلي: " يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله، أو الإياب منه، وذلك أياً كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون

<sup>69</sup> - يمينه حميش، أثر انقطاع المسار أو انحرافه على حماية العمل ضد حادث المسافة، مقال منشور في مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، العدد 03، الجزائر، 2013، ص73.

المسار قد انقطع أو انحراف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة.

ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة أما لتناول الطعام وأما لأغراض عائلية" ، وباستقراء ما ورد من خلال المادة السابق ذكرها أنه يدخل في حكم الخطر المهني بحيث ينطبق عليه وصف حادث عمل كل حادث يقع للعامل أثناء ذهابه إلى مكان العمل أو العودة منه.

بمعنى آخر أن المسافة التي تربط مكان العمل ومكان إقامة العامل يخضع هذا الأخير خلالها إلى الحماية القانونية إذا ما وقع له حادث<sup>70</sup>، وخلافا للمشرع الجزائري الذي حسم أمر حوادث الطريق وجعلها من قبيل حوادث العمل المشرع المصري اعتبر حادث الطريق هو خطر مستقل بذاته عن حادث العمل، مما أدى إلى تأخر الحماية القانونية المتعلقة بحوادث الطريق ما دفع بالفقهاء إلى البحث عن الطبيعة القانونية لحادث الطريق فانقسم الفقه إلى اتجاهين:

الاتجاه الأول: يذهب إلى اعتبار الحوادث التي تقع للعامل في الطريق هي حوادث عمل، وتبريرهم في ذلك هو رابطة التبعية التي تربط صاحب العمل والعامل.

<sup>70</sup> - مصطفى أحمد، أبو عمرو، الحماية القانونية للعامل ضد مخاطر طريق العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2016، من ص 37 إلى ص 40.

**الاتجاه الثاني:** والذي انتقد الرأي الأول وحثهم في ذلك أن العامل عند مغادرته مكان العمل يستعيد استقلاله ويتخلص من رابطة التبعية التي تربطه بصاحب العمل، أما عن رأيهم عن طبيعة حوادث الطريق أن أساس الحماية القانونية لهذا الأخير تكمن في الإرادة الصريحة للمشرع مع مراعاة الظروف الاستثنائية والاجتماعية للعامل، وأنه لا داعي للبحث عن الأساس القانوني لحوادث الطريق، فالأساس الوحيد هو رغبة المشرع المصري في حماية العامل المتعرض لحوادث الطريق وذلك من خلال النصوص القانونية المنظمة لحوادث الطريق.

وبالتالي يقصد بحدوث الطريق أنه: " ذلك الأذى الذي يلحق جسم العامل حال وجوده على الطريق الطبيعي للعمل، والذي يرجع لسبب خارجي غير متوقع ودون خطأ من جانب العامل"<sup>71</sup>، والملاحظ أن هذا التعريف أنه ركز في تحديد المقصود من حادث الطريق على وجوب أن لا يكون الحادث وقع بسبب خطأ العامل وإنما يرجع لسبب خارجي لا يد له فيه، وأن يتحقق الضرر في طريق العمل ولكنه لم يبين بداية ونهاية الطريق الطبيعي للعمل. ولكن هناك أسباب أخرى التي قد تساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في وقوع حوادث الطريق، وبالتالي تعرض العامل لعدة أضرار والتي قد تتعلق بشخصية العامل نفسه كأن يكون قد نال التعب منه بعد انتهاء دوام العمل، أو قبل البدء في العمل وذلك عندما يكون

---

<sup>71</sup> - المرجع نفسه، ص32.

متوجها إلى مكان العمل، كأن يزيد في سرعة المركبة بغية الوصول مبكرا إلى مكان العمل<sup>72</sup>، فالأمر لا يقتصر على فقط على سبب الطريق أو بسبب المركبة المستعملة. ويعرف حادث العمل كذلك بأنه: " كل حادث يقع للعامل وينتج عنه إصابة بدنية تلحق بجسم العامل بشرط أن تكون هذه الإصابة ناتجة عن سبب خارجي وأن يحدث الحادث في الطريق أو ما يسمى بالمسلك العادي بين مكان العمل ومكان الإقامة أو مكان التردد العادي للعامل وأن يكون العمل سببا في حدوثه"<sup>73</sup>، أما فيما يتعلق بهذا الرأي فإنه عرف حادث الطريق على أنه هو الضرر الجسماني والخارجي والذي يقع في الطريق العادي الرابط بين مكان العمل ومحل إقامة العامل أو المكان الذي يتردد عليه عادة. بالإضافة إلى ضرورة أن يكون العمل هو السبب في وقوع الحادث وعند مقارنته مع التعاريف السابقة، يمكن القول بأنه التعريف الذي حدد بدقة وجمع كل ما يتعلق بتحديد مفهوم حادث الطريق وبيان شروطه.

---

<sup>72</sup> - صلاح رامي ناهيد، المرجع السابق، ص56.

<sup>73</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص41.

الفقرة الثانية: شروط حادث الطريق

أولاً: أن تكون الإصابة ناتجة عن حادث : بما أن المشرع الجزائري اعتبر حادث الطريق

بمثابة حادث عمل بمعنى الأخذ بنفس الشروط المتعلقة بهذا الأخير تطبق على حادث

الطريق، ومنها أن يمس الحادث جسم العامل فإذا لم يكن كذلك بحيث اعتبر الحادث حادث

مرور عادي فإنه يخضع للأحكام العامة للقانون المدني والقواعد المنظمة لحوادث المرور،

وكذا أن يكون الحادث مفاجئاً أي غير متوقع.

ويجب الإشارة كذلك إلى ضرورة توافر السبب الخارجي في وقوع الحادث الذي مس جسم

العامل، أي لا يمكن أن ترجع الإصابة إلى سبب داخلي، أو يكون قد تعمد العامل في وقوع

الحادث له من أجل الاستفادة من التغطية الاجتماعية وبالتالي التعويض<sup>74</sup>.

بالإضافة إلى غض النظر عن سبب وقوع الحادث فلا يهم أن يقع الحادث بسبب قوة قاهرة

كالعواصف أو الأعاصير أو الأمطار، ويستوي في ذلك حتى إن وقع الحادث بسبب خطأ

الغير أو خطأ صاحب العمل<sup>75</sup>، فإذا استوفت هذه الشروط إضافة إلى وقوع الحادث أثناء

المسار الرابط بين مكان العمل ومحل إقامة العامل أعتبر هذا الحادث خطر مهني.

<sup>74</sup> - مصطفى أحمد عمرو، الحماية القانونية للعامل ضد مخاطر طريق العمل، المرجع السابق، ص32.

<sup>75</sup> - مصطفى أحمد عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، المرجع السابق، ص359.

ثانيا: وقوع الحادث أثناء ذهاب العامل إلى مكان عمله أو الإياب من (وقوع الحادث في الطريق الطبيعي): المقصود من ذلك أن يسلك العامل المسار أو الطريق العادي سواء في الذهاب إلى عمله أو العودة منه، أو هو المكان الرابط بين نقطتين الأولى مكان العمل والثانية هي محل العمل<sup>76</sup>، كما أن المشرع الجزائري لم يحدد الوسيلة التي قد يستعملها العامل أثناء الذهاب أو الإياب، وذلك طبقا لما ورد من خلال نص المادة 12 من القانون رقم 83-13 السالف ذكرها "... وأيا كانت وسيلة النقل المستعملة..." فقد يستعمل العامل سيارة أو دراجة، أو يسير على قدميه.

وحتى يستفيد العامل من الحماية القانونية للحوادث التي تقع في الطريق عليه فقط إثبات أن الحادث وقع في المكان الممتد بين مكان العمل ومحل الإقامة، وإثبات ذلك ليس مقيد بل يمكن إثبات ذلك بكل وسائل الإثبات المتاحة في القواعد العامة<sup>77</sup>، وبالتالي إن كان هناك طريق واحد يربط مكان العمل ومحل الإقامة فالإشكال لا يطرح، لكن إذا كان هناك عدة طرق تربط المحليين، فهل يا ترى كل هذه المسارات تخضع للحماية القانونية؟

<sup>76</sup> - محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص222.

<sup>77</sup> - مراد قجالي، المرجع السابق، ص244.

المشرع الجزائري لم يتطرق إلى ذلك وبالتالي تولى الفقه<sup>78</sup> المسألة والذي اتفق على أن الطريق الذي يخضع للحماية القانونية هو الطريق الأسهل والأقصر والأقل خطورة، والأخذ بمعيار الرجل العادي متوسط الحرص في اختيار الطريق الطبيعي.

وعليه فالعامل مجبر على أن يسلك الطريق المستوفي هذه الشروط حتى إن وقع له حادث، أعتبر هذا الأخير بمثابة حادث طريق، وإذا خالف العامل ذلك وسلك الطريق الأطول مثلا، أو الأكثر خطورة كأن يسلك الطريق الذي يتميز بكثرة الازدحام ففي هذه الحالة بالتأكيد لا يستفيد من التغطية الاجتماعية لحوادث الطريق<sup>79</sup>.

وبالرجوع إلى ما جاء به المشرع الجزائري فقد تم تحديد المسار المضمون وذلك من خلال الفقرة الأخيرة من المادة 12 القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية: "... ويقع المسار المضمون على النحو بين مكان العمل من جهة، ومكان الإقامة أو ما شبهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل إما لتناول الطعام وإما لأغراض عائلية".

فقد أحسن المشرع الجزائري صنعا لما حدد الجهة المقابلة لمكان العمل وهو المكان الذي إذا توجه إليه العامل كان الطريق يخضع للحماية القانونية<sup>80</sup>، بالمقارنة مع موقف المشرع المصري في مسألة تحديد الطريق الطبيعي فقد نصت المادة 5 من قانون التأمين الاجتماعي

<sup>78</sup> - محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص223.

<sup>79</sup> - مراد فجالى، المرجع السابق، ص245.

<sup>80</sup> - صلاح رامي نهيد، المرجع السابق، ص61.

المصري على أنه: "... ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي"، فالمشرع لم يذكر المكان الذي قد يتوجه إليه العامل بعد انتهاء دوام العمل، مما يصعب عملية تحديد المسار الذي إذا وقع فيه الحادث عد هذا الأخير حادث طريق ويستفيد العامل من الحماية المقرر في ذلك، لأن عدم تحديد ذلك يفتح المجال أمام المفسرين وشرح القانون، فهناك من يسعى إلى التضييق، ويعتبر أن طريق العمل سينتهي عند أول مكان يقصده العامل بعد انتهاء دوام العمل.

أما الرأي الآخر وهو الاتجاه الحديث والذي اعتبر الجهة المقابلة هي مطلقة أي غير محددة ووفقا لهذا الرأي فكل مكان يتردد عليه العامل يكون العامل خلاله محمي ضد كل ما قد يتعرض له من مخاطر الطريق وكل ذلك بغرض توسيع نطاق الحماية القانونية للعامل إلى أقصى حد<sup>81</sup>.

**ثالثا: المعيار الزمني في تحديد حادث الطريق :** المقصود بذلك هو أن يسلك العامل إضافة إلى الطريق الطبيعي وقوع الحادث في الزمن الطبيعي ليكون محل الحماية القانونية، بمعنى الوقت أو الزمن الذي يقطعه الرجل العادي في الذهاب إلى مكان العمل، أو العودة منه أي دائما الأخذ بمعيار الرجل العادي سواء في الطريق أو في الزمن<sup>82</sup>.

<sup>81</sup> - المرجع نفسه، ص 62.

<sup>82</sup> - مراد فجالي، المرجع السابق، ص 245.

كما يحدد الوقت الطبيعي على ضوء مواعيد العمل، وكذلك على أساس المسار أو المسافة الرابطة بين مكان العمل ومحل الإقامة كم سيستغرق من وقت<sup>83</sup>، وبالتالي إذا ما وقع الحادث قبل العمل أو بعده بزمان طويل فهنا لا يمكن اعتبار الحادث بمثابة حادث طريق، ورغم ذلك يمكن للعامل إثبات وتبرير تأخره كأن يثبت أنه تأخر بسبب الازدحام مثلاً<sup>84</sup>.

رابعاً: عدم الانقطاع أو انحراف العامل عن المسار العادي بدون سبب مشروع

بالرجوع دائماً إلى ما ورد من خلال نص المادة 12 السالفة الذكر "... شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف..." والتي نصت على ضرورة التزام العامل بالطريق الطبيعي بمعنى ألا ينقطع أثناء ذهابه للعمل والإياب منه، أي أن لا ينحرف ولكن ما المقصود من

الانحراف والانقطاع عن المسار العادي؟

أ - الانقطاع أو التوقف عن المسار العادي: ويقصد بالانقطاع هو الكف عن السير لفترة من الزمن مع شرط بقاء العامل في المسار العادي، أو الطريق العادي للعمل<sup>85</sup> مثلاً: يتوقف بغرض شراء منتجات معروضة على الرصيف، أو من أجل التنزه.

والتوقف هو تصرف إرادي من جانب العامل فهو بمحض إرادته يتوقف أو يكف عن السير دون أي داعي ويختلف عن الانحراف، حيث يتمثل أثر التوقف في تعديل النطاق الزمني

<sup>83</sup> - محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 223.

<sup>84</sup> - رمضان جمال كامل، المرجع السابق، ص 30.

<sup>85</sup> - عبد اللطيف حمدان القاضي حسين، المرجع السابق، ص 481.

للطريق الطبيعي **مثال**: أن يتوقف العامل أمام مدرسة ابنه والذي اعتاد اصطحابه<sup>86</sup>، أو أن يتوقف العامل للتفرج على المحلات التجارية<sup>87</sup>.

**ب - الانحراف عن الطريق الطبيعي:** وهو الخروج أو ترك الطريق الطبيعي الذي يربط بين مكان العمل والجهة المقابلة له سواء ذهاباً للعمل أو العودة منه، بمعنى آخر هو إتباع العامل طريقاً آخر خلال الذهاب إلى العمل والعودة منه، وأن يستغرق العامل وقتاً أطول<sup>88</sup>، **ومثال** ذلك تخلف العامل في مقهى أو في منزل<sup>89</sup>.

وعلى العموم فالانحراف عن المسلك العادي هو أن يسلك العامل طريقاً مخالفاً لما تم الاتفاق عليه<sup>90</sup>، والانحراف يختلف عن الانقطاع في أن هذا الأخير هو التوقف مع بقاء العامل في المسار العادي، أما الانحراف هو على خلاف ذلك أي عدم التزام العامل بالطريق العادي الرابط بين مكان العمل ومحل الإقامة<sup>91</sup>.

وبالتالي إذا سلك العامل طريقاً آخر فهنا لا يكيف الحادث بمثابة حادث طريق الذي يخضع للحماية القانونية، ولا يستفيد العامل من أحكام القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، إلا أن هناك استثناء الذي يقضي بأن يستفيد العامل من أحكام حوادث الطريق وهذا

<sup>86</sup> - مصطفى أحمد أبو عمرو، الحماية القانونية للعامل ضد مخاطر طريق العمل، المرجع السابق، ص132، ص133.

<sup>87</sup> - صلاح رامي ناهيد، المرجع السابق، ص68.

<sup>88</sup> - مراد فجالي، المرجع السابق، ص247.

<sup>89</sup> - رمضان جمال كامل، المرجع السابق، ص30.

<sup>90</sup> - سبقت الإشارة إليه.

<sup>91</sup> - محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص224.

ما دلت عليه المادة 12 السابق بيانها"...إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة."

وما يستخلص من هذا النص أن المشرع الجزائري سمح للعامل المصاب خلال ذهابه أو إيابه من مكان العمل إلى محل الإقامة، وكان قد انحرف عن المسار أو الطريق العادي الرابط بينهما من الاستفادة من الحماية القانونية المقررة لحوادث الطريق، وذلك في حالات محددة:

- إذا وقع الحادث بحكم الاستعجال أو الضرورة: والتي تعني قيام العامل ببعض الأعمال أو التصرفات التي لا يمكن أن تأجل مثل: تسوق العامل للاقتناء بعض المواد الغذائية أو أدوية من مكان بعيد، أو توجه العامل لتصليح سيارته أو تزويدها بالوقود<sup>92</sup>.
- إذا وقع الحادث بحكم ظرف عارض أو لأسباب قاهرة<sup>93</sup>: من قبيل الظروف العارضة أو

الأسباب القاهرة لاعتباره مبررا لانقطاع العامل عن المسار الصحيح كالزلازل مثلا أو

<sup>92</sup> - يمينة حميش، المرجع السابق، ص76.

<sup>93</sup> - تعرف القوة القاهرة بأنها الحادث الذي لا يمكن دفعه، أو توقعه والتي تحدث بفعل خارجي، تحول دون تنفيذ الالتزامات المطلوبة قانونا أو بموجب العقد. عبد الرحمن محمد سعيد، القوة القاهرة في قانون المرافعات -دراسة تأصيلية تطبيقية مقارنة-، ط2، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008، ص43.

كما أن مفهوم القوة القاهرة في القانون المدني الجزائري يختلف عن المقصود منها في قانون علاقات العمل، إذ تولى القضاء تحديد ذلك ابتغاء حماية مصالح العامل البسيط ومن أمثلتها: حالة الإعصار أو تكون القوة القاهرة حريق... كما يجب أن غير متوقعة بالأخص من طرف صاحب العمل. آمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، بيرتي للنشر، الجزائر، 2010، ص102.

الفيضان... مما يجبر العامل على تغيير مساره للمحافظة على أمنه وسلامته مع ضرورة مواصلته المسار<sup>94</sup>.

و يرى الأستاذ سماتي الطيب أنه: "سواء تعلق الأمر بالأسباب العارضة أو القاهرة لا تحول عن تعويض العامل عن حادث الطريق الذي وقع له وهذا يعد في نظرنا حماية للعامل لأنه ظروف خارجة عن نطاقه ولا دخل للعامل في حدوثها وحسن فعلا المشرع الجزائري لما افترض وجود الظروف الفجائية حتى لا يحرم العامل من حقوقه"<sup>95</sup>.

والهدف من كل ذلك هو مضاعفة حماية العامل في غير أزمته ومكان العمل العاديين، حتى في حالة الانحراف أو الانقطاع لكن بشرط البحث عن الباعث، والذي يخضع في هذه الحالة لمعيار الرجل العادي المتوسط الحرص، أما إذا كانت هناك أسباب شخصية فهنا لا يستفيد العامل من الحماية على أساس أحكام حوادث العمل<sup>96</sup>.

إذن ما يمكن استنتاجه هو أنه في حالة انقطاع العامل عن المسلك العادي للعمل، أو انحرافه دون أن يكون لذلك أي داعي أو سبب يبرر ذلك، فالعامل يحرم من التعويض على أساس أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية<sup>97</sup>، وعليه فقد أقر المشرع الجزائري حماية

<sup>94</sup> - يمينة حميش، المرجع السابق، ص 77.

<sup>95</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص 43.

<sup>96</sup> - مراد قجالي، المرجع السابق، ص 247، ص 248.

<sup>97</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص 43.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

قانونية خاصة للعمال أثناء المسار لأن طريق العمل من المؤكد أنه يحتوي على عدة مخاطر، وبالتالي فقد يتعرض العامل خلال المسار لعدة حوادث تكفل بها المشرع. وأمام عدم تحديد المشرع الجزائري للبواعث أو الأسباب التي قد يحتج بها العامل من أجل الاستفادة من الحماية المقررة في إطار حادث المسافة، إلا أنه من الراجح الاعتداد ببواعث الرجل العادي، مما يعني أن المشرع الجزائري وسع من دائرة التكفل بالعمال الضحايا بتوسيع البواعث والدافع لوقوع حادث المسافة<sup>98</sup>.

### الفقرة الثالثة: الفرق بين حادث العمل وحادث الطريق

**أولاً: أوجه التشابه :** بعدما تم التعرض بالتفصيل إلى كل ما يتعلق بحوادث العمل وحوادث الطريق، يمكن القول بأنهما يشتركان في عدة أوجه:

- كلاهما يدخل في دائرة الأخطار المهنية التي قد يتعرض لها العامل في أماكن العمل، المستوجب حمايته من وقوعها.
- حادث العمل وحادث الطريق يشتركان من حيث طبيعتهما فكلاهما حادث وليس مرض ويحدث بصفة فجائية.
- من حيث الأحكام المطبقة فالقانون الواجب التطبيق على كليهما هو القانون المتعلق بحوادث العمل أي ليس لكل منهما قانون مستقل بذاته.

<sup>98</sup> - يمينة حميش، المرجع السابق، ص76.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

وكما سبق بيانه فيما يخص موقف المشرع الجزائري أنه يأخذ حكم حادث العمل الحادث الذي يقع في طريق الرابط بين محل الإقامة ومكان العمل، وعلاقة التبعية شرط أساسي لاعتباره حادث عمل، وبالتالي لا فرق بين حادث العمل وحادث الطريق.

**ثانياً: أوجه الاختلاف :** بالرغم من وجود عدة نقاط تقاطع بين حادث العمل وحادث الطريق إلا أن هناك عدة فوارق أهمها ما يتعلق بالوقاية وضرورة حماية العامل من أي حادث قد يتعرض له.

فقد ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل باتخاذ كل الإجراءات والاحتياطات، والتدابير الوقائية اللازمة لحماية العامل من وقوع حوادث العمل في أماكن العمل وذلك بحسب كل مجال، بخلاف حوادث الطريق التي لا يمكن لصاحب العمل توقعها وبالتالي وقاية العامل من حدوثها، حتى ولو أعتبر مسؤول عما يقع للعامل من حوادث في الطريق الرابط بين مكان العمل ومحل الإقامة.

وعلى العموم فيما يتعلق بمسألة تكييف الحادث إذا ما كان حادث طريق أو حادث عمل، هي مسألة واقعية تخضع للسلطة التقديرية لقضاة الموضوع<sup>99</sup>.

<sup>99</sup> - جمال عباسة، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص104.

### المطلب الثاني: المرض المهني

يعتبر الحادث الذي يقع للعامل في أماكن العمل أحد صور الأخطار المهنية الذي قد يفقده القدرة على مواصلة العمل، مما يتوجب حمايته منه ووقايته من الإصابة به، وإضافة إلى ذلك قد يصاب العامل بمرض يمنعه من الاستمرار في تنفيذ التزاماته المهنية اتجاه صاحب العمل.

وبالرجوع دائماً إلى النصوص القانونية المتعلقة بحماية العمال وضمان سلامتهم من مختلف الأخطار في أماكن العمل، يستتبط أن الأحكام التي تنظم حوادث العمل نفسها تطبق على الأمراض المهنية مع مراعاة بعض الاختلافات، ولتفصيل أكثر يتم التعرف على هذا الخطر من خلال التعرض لمفهومه في الفرع الأول ثم تحديد أنواعه من خلال الفرع الثاني.

### الفرع الأول: مفهوم المرض المهني

يتم التطرق في هذا إلى البحث في كل ما يتعلق بتعريف المرض المهني وتحديد المقصود منه من خلال الفقرة الأولى، في حين يتم البحث في خصائصه وهو موضوع الفقرة الثانية.

الفقرة الأولى: تعريف المرض المهني

على نقيض حوادث العمل فإن الأمراض المهنية لم يقرها المشرع الجزائري بتعريفها من خلال المادة 63 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية التي

جاء نصها كالتالي: "تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن..."

والملاحظ أن المشرع الجزائري اكتفى بتحديد قائمة الأمراض المهنية ولم يقر بتحديد مقصودها، مما يثير إشكالية وصعوبة إثبات العلاقة ما بين المرض وطبيعة العمل الذي يزاوله العامل من أجل إعطائه صبغة المرض المهني.

وعلى الرغم من إغفال المشرع الجزائري عن تعريف المرض المهني، إلا أن هناك بعض المحاولات الفقهية فيما يخص تحديد المقصود منها: "هو مرض ينتج عن الممارسة العادية لمهنة معينة"، وعلى العكس فالحوادث المهني الذي يمكن تحديده بالزمان والمكان، فإن المرض المهني لا يمكن تحديد بداية الإصابة بدقة وهو ينتج عن عاملين:

عامل ذاتي: أي قابلية الفرد من حيث تكوينه البيولوجي للتعرض لأمراض مهنية، كأن يكون العامل ضعيف البنية مثلاً.

**عامل مهني** : ذي تأثير مساعد على المرض في علاقته مع ظروف العمل، ولكن هذا لا يعني أن سببه الأساسي ليس المهنة لتدخل عامل القابلية الذاتية<sup>100</sup>.

فوفقا لهذا الرأي فالمرض المهني هو الذي يتدخل فيه عاملين هما: العامل من جهة وكذا طبيعة المهنة أو العمل الذي يمارسه، والذي قد يحوز عدة مخاطر التي تساعد في إصابة العامل بمرض مهني.

وهناك تعريف آخر للمرض المهني: "هو الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة، أو ما يشابهها المسببة لأمراض التسمم والتعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدرا مهنيا خاصا"<sup>101</sup>.

أو بعبارة أخرى هو "عبارة عن علة جسمية تنشأ بسبب العمل كما قد ينشأ المرض تدريجيا نتيجة امتصاص الجسم لمواد ضارة أو التعرض لها وأعراضها لا تظهر إلا بعد فترة معينة من الزمن تطول أو تقصر حسب ظروف العمل والاستعداد الجسماني للعمل"<sup>102</sup>.

ومن خلال ما سبق يستنتج بأن المرض المهني هو عبارة عن علة تصيب جسم العامل التي يرجع السبب فيها إلى طبيعة العمل، وما يحتويه من عوامل ساعدت في إصابة العامل والتي تظهر مع مرور الوقت.

<sup>100</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص26، ص27.

<sup>101</sup> - سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص150.

<sup>102</sup> - قويدر دوباخ، المراجع السابق، ص71، ص72.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

أما البعض الآخر من شراح القانون وفقهاء علم النفس يعرفون الأمراض المهنية على أنها:

"تلك الأمراض التي تنتج من مزاولة مهنة معينة مدة معينة من الزمن قد تطول وقد

تقصر، وتظهر هذه الأعراض في صورة أعراض خاصة تلازم طبيعة ذلك العمل".

أو هو "ذلك المرض الذي يحدث بين الأفراد في المهنة أو مجموعة من المهن أو المرض

الناتج عن القيام بعمل ما أو قد يكون المرض كامنا في الجسم ويظهر نتيجة القيام بعمل

يؤدي إلى ظهوره"، أو "هو ذلك المرض الذي يصيب المضمون نتيجة مباشرته لمهنة

معينة أو أداء عمله في ظروف ما"<sup>103</sup>.

فالمرض المهني يتسبب بعدة تغيرات في صحة العامل، وذلك نتيجة لأجواء العمل الغير

السليمة والتي تؤدي إلى إصابة أحد أعضاء العامل المرئية أو الداخلية التي تسبب تدهور

في صحة العامل<sup>104</sup>، ويعتبر مرضا مهنيا إذا كانت النتيجة التي أدت إليه هي تعرض

العامل لخطر كيميائي أو بيولوجي جسدي ناتج عن ظروف ممارسة النشاط المهني<sup>105</sup>، أو

الصمم الذي يكون مصدره الضوضاء العالية في محيط العمل أو بسبب آلات قطع

---

<sup>103</sup> - مصطفى أحمد أبو عمرو، الأسس العامة للضمان الاجتماعي، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص276.

<sup>104</sup> - سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية (دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات CPG على العمال المنفذين بعين اسمارة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009، ص20.

<sup>105</sup> - Anne DELEPINE, D. Anne CHAPOUTIER-GUILLON, D. Cyndie JACQUIN-BRISBART, D. Nolland XAVIER-BERNARD, D. Véronique VIDAL, op.cit, p08.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

الصخور<sup>106</sup>، أو تلك العلل الجسمانية التي تنشأ بسبب العمل خلال فترة من الزمن كامتصاص الجسم لمواد ضارة، التي لا تظهر أعراضها إلا بعد مدة تطول أو تقصر حسب ظروف العمل<sup>107</sup>.

وبالتالي فقد تضاربت الآراء الفقهية حول تحديد المقصود من المرض المهني فكل تعريف ركز على جانب فمنهم من ركز على خصائص المرض المهني، وآخر عرف المرض المهني بتحديد شروطه أو أنواعه.

ومع ذلك يمكن اقتراح التعريف التالي: المرض المهني هو عبارة مرض يصيب جسم العامل ويعود السبب في ذلك إلى بيئة العمل وما تحتويه من مخاطر بفعل المواد المضرة المستخدمة من قبل العامل، والتي قد تظهر تداعياتها بعد فترة من الزمن قد تؤدي إلى عجز عن العمل أو حتى الوفاة.

### الفقرة الثانية: خصائص المرض المهني

بناء على ما تم التطرق إليه سابقا وتوضيح مفهوم المرض المهني يستخلص بأنه يتميز بعدة خصائص يمكن توضيحها من خلال ما يلي:

<sup>106</sup> - علي بن علل، الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسات العمومية الجزائرية "11197-2008" دراسة حالة وحدة المسبك - مؤسسة بوفال - البرواقية ولاية المدية، مذكر لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر3، جانفي 2011، ص30.

<sup>107</sup> - الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2005، ص134.

- أن المرض المهني ينشأ بسبب داخلي مصدره جسم العامل المصاب، وذلك على خلاف حادث العمل الذي يكون سبب وقوعه هو السبب الخارجي.
  - ظهور الأمراض المهنية يتسم بالصفة التدريجية أي لا يظهر دفعة واحدة.
  - أن الأمراض المهنية تتجر عنها سلسلة من الحوادث والتي يتراخى تطورها<sup>108</sup>.
- وتجدر الإشارة إلى أنه ونظرا لتمييز ظهور أعراض المرض المهني بالطيء كان من الأولى تمديد الحماية المقررة للعامل في هذا المجال، خاصة في حالة ما إذا انتهت علاقة العمل لأي سبب من الأسباب حتى ولو كانت بإرادة العامل<sup>109</sup>، تماشيا مع هذا الظرف فقد مدد المشرع المصري الحماية للمصابين بمرض مهني إلى غاية مدة سنة واحدة يبدأ سريانها من يوم تخلي العامل عن منصبه، وهو ما دلت عليه **المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية المصري**، لأنه قد تظهر أعراض على العامل ويعود السبب فيه للعمل الذي كان يمارسه من قبل وبالتالي يستفيد من نظام الحماية المقرر في مجال الأخطار المهنية.

### الفرع الثاني: أسباب الأمراض المهنية وأنواعها

بعدما تم التطرق إلى تعريف المرض المهني وبيان خصائصه فيما يلي يتم البحث في أسباب ظهوره من خلال **الفقرة الأولى**، في حين تخصص **الفقرة الثانية** إلى بيان أنواعه.

<sup>108</sup> - سليمان رضاوي، نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة، مذكرة ماجستير، تخصص قانون

عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2010-2011، ص17.

<sup>109</sup> - المرجع نفسه، ص22.

الفقرة الأولى: أسباب الأمراض المهنية

- 1 - الحرارة: حيث تعد الحرارة من أهم أسباب إصابة العمال بالأمراض في النشاطات التي تتطلب استخدام حرارة عالية أو عن طريق تسخين الماء لإنجاز العمل، والتي من شأنها إحداث عدة تغيرات بالنسبة للعمال الذين يمارسون هذا النوع من النشاط المهني<sup>110</sup>: كالعمال في المناجم والأفران، عمال المخابز.
- 2 - التغيرات الجوية: بمعنى الضغط كالنزول تحت سطح الماء أو تحت الأرض، حفر الأنفاق مما قد يؤدي إلى ذوبان قدر كبير من الغازات في الدم. وذلك خلال قيامهم بالعمل حيث تظهر الحماية بتحديد ساعات العمل وبحسب طبيعة العمل مثلا كالغوص لمدة لا تزيد عن 20 دقيقة<sup>111</sup>.
- كذلك قد يرجع السبب في إصابة العمال بأمراض مهنية إلى عدم استخدام أو توفر ملابس الوقاية الشخصية، أو نقص الخبرة والمهارة لدى العمال في التعامل مع مختلف المواد الضارة الموجودة في بيئة العمل<sup>112</sup>.

<sup>110</sup> - فاتح مجاهدي، المرجع السابق، ص25.

<sup>111</sup> - يحي بوخنفوقة / أبو القاسم سعد الله، الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من الأخطار المهنية، مقال منشور في مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد 02، العدد 14، السداسي الأول، الجزائر، 05 جويلية 2020، ص28.

<sup>112</sup> - علي لونيس، علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية (دراسة تشخيصية)، مقال منشور في مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص، الجزائر، 2011، ص456.

الفقرة الثانية: أنواع الأمراض المهنية

تولى المشرع الجزائري تنظيم كل المسائل المتعلقة بضمان أمن وصحة العمال ولم يتركه لإرادة الأطراف، ومن بين هذه المسائل التي تم تنظيمها هي وضع قائمة للأمراض التي تعد خطر مهني يستدعي التدخل لحماية العامل الذي أصيب به. فقد نص المشرع في القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية التي تعتبر بمثابة أمراض مهنية يستفيد المصاب بها من التغطية الاجتماعية، وبالخصوص ما ورد في نص المادة 64 من القانون السابق ذكره على أنه: " تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل، قائمة الأشغال التي من شأنها أن تسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم".

بعد استقراء المادة السالفة الذكر يمكن القول بأن المشرع الجزائري قام بتحديد قائمة الأمراض المهنية، والهدف من ذلك هو ضمان حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف سواء في علاقته مع صاحب العمل أو مع هيئة الضمان الاجتماعي، والتحديد لقائمة الأمراض المهنية جاء من خلال القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 ماي 1996<sup>113</sup>، وبالتالي يتضح أن

<sup>113</sup> - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 ذي الحجة 1416 الموافق لـ 05 ماي 1996، المحدد لقائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن مصدرها مهني وملحقه 1 و2، ج ر العدد 16 المؤرخة في 23 مارس 1997.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

المشرع الجزائري يأخذ بنظام الجداول<sup>114</sup>، معنى ذلك أن الأمراض التي تحتويها القائمة هي المعوض عنها والعمال المصابين بأحدها يستفيد من التغطية الاجتماعية، كما أن التحديد جاء على سبيل الحصر ما يعرف بنظام الجدول المغلق<sup>115</sup>.

وباستقراء نص المادة 04 من القرار السالف الذكر يظهر أن المشرع لا يعترف بالأمراض التي تصيب العامل ولكن لم يتم النص عليها ضمن الجدول المحدد لقائمة الأمراض المهنية، حتى ولو ثبت بأنها وقعت بسبب العمل.

وبالتأكيد في ذلك نوع من الإجحاف في حق العمال لأنه من غير المعقول أن يتم تحديد كل الأمراض التي يعتبر العمل سببا في حدوثها، خاصة وأمام التطور الذي يعرفه العالم كل يوم في ازدياد الأخطار في بيئة العمل، ولكن المشرع تدارك الأمر من خلال ما ورد في نص المادة 64 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية عندما سمح بإضافة أمراض أخرى إلى قائمة الأمراض التي تكيف بأنها أمراض مهنية تخضع للحماية القانونية، إلا أن الإشكال الذي يبقى مطروح هو ما مصير العامل المصاب بمرض كان سببه العمل ولكن لم تتم إضافته إلى قائمة الأمراض المهنية بعد؟

<sup>114</sup> - نظام الجداول : هو نظام يتم من خلاله تحديد الأمراض والمهن في شكل جداول، والأعمال التي تسبب المرض بحيث يعتبر ذلك قرينة قانونية قاطعة لا تقبل إثبات العكس، ونظام الجدول قد يكون مغلقا وقد يكون مفتوحا. جمال عباس، تسوية المنازعة الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص108.

<sup>115</sup> - المرجع نفسه، ص107.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

وعلى اعتبار أن المشرع الجزائري يعتمد على نظام الجداول في تحديد أنواع الأمراض المهنية المعوض عنها، فقد تم تصنيف كل الأمراض المهنية والتي يتكفل القانون بعلاجها وأمام كل مرض تم ذكر كل الأعمال والمهن والصناعات التي تسبب حدوثه، وهذا طبقا لما يطلق عليه اسم نظام الجدول المزدوج.

وبالرجوع إلى المادة 63 وما ورد فيها من نفس القانون التي نصت على أنه: " تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال ...."، وكذا المادة 05 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 ماي 1996 التي نصت على ما يلي: " تصنف الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل في ثلاثة مجموعات:

المجموعة الأولى: ظواهر التسمم المرضية الحادة والمزمنة.

المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية.

المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة."

يتم التوصل إلى أن المشرع الجزائري قام بتحديد كل الأمراض التي يمكن أن تصيب العامل في العمل والتي يكون هذا الأخير سببا في حدوثها، حيث يعوض على أساسها العمال وذلك من خلال:

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

الملحق الأول المعنون بجدول الأمراض المهنية التي جاءت على سبيل الحصر بالإضافة إلى تحديد مدة التكفل بالمرض، وكذا قام المشرع بتعيين كل الأعمال والمهن التي تسبب تلك الأمراض وذلك من خلال 84 جدولاً.

أما الملحق الثاني والذي يتعلق بتصنيف الأمراض الناتجة عن النشاطات المهنية وذلك من خلال ثلاثة أقسام:

القسم الأول: المخصص للحالات المرضية الناجمة عن التسممات الحادة والمزمنة، والتي يكون ضحيتها بشكل أكبر العمال الذين يتعاملون مع مواد خطيرة، مثل: الرصاص والزنك.

القسم الثاني: العدوى الجرثومية ومثال ذلك الجمرة الخبيثة، الكزاز... أي الإصابات الجرثومية والتي يكون أصلها مهني.

القسم الثالث: الأمراض الناتجة عن وسط وموقع العمل كالأمراض الناجمة عن الضجيج، الأمراض النفسية... أي الأمراض التي تكون بسبب محيط العمل وكل الأوضاع والظروف التي ينتجها هذا الأخير ومثال ذلك أن يكون يتميز مكان العمل بدرجة حرارة مرتفعة<sup>116</sup>.

<sup>116</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص 27.

الفقرة الثالثة: الفرق بين المرض المهني وما يشابهه

أولاً: المرض المهني وحادث العمل: إن الأخطار التي يتعرض لها العمال كثيرة ومتنوعة فقد تقع حادثة عمل تسبب وفاة العامل أو إصابته بعجز كلي أو جزئي، وفي بعض الأحيان تنتج وفاة العامل أو عجزه عن العمل من جراء اتصاله بالمواد الموجودة في محيط عمله، وعندئذ يمكن القول بأن وفاته أو عجزه كان بسبب مرض مهني.

إذ أن الفرق الجوهرى بين حادث العمل والمرض المهني أن النتيجة السيئة التي تصيب العامل تقع فجأة في حادث العمل، في حين أنها تقع بعد فترة من الزمن في حالة المرض المهني، يضاف إلى ذلك أن تحديد تاريخ وقوع حادثة العمل سهل، بينما يصعب تحديد تاريخ السبب الذي أدى إلى النتيجة السيئة في المرض المهني<sup>117</sup>، والأمراض المهنية على نقيض حوادث العمل تظهر ببطء وتتولد عن المحيط السيئ الذي يعيش فيه الأجير أو المواد الضارة التي يلامسها أثناء تأدية عمله<sup>118</sup>.

دائماً في إطار حماية العامل من مختلف الأخطار التي قد يتعرض لها في أماكن العمل، والتي تكون في شكل حوادث عمل أو أمراض مهنية، وبعدها تم التطرق سابقاً لكل ما يتعلق

<sup>117</sup> - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

2002، ص100، ص114.

<sup>118</sup> - آمال بن رجال، المرجع السابق، ص100.

بكل منهما على حدا، فما الفرق بينهما؟ وكيف يتم تكيف الخطر فيما إذا كان حادث عمل، أو مرض مهني؟ وهو ما سيتم توضيحه من خلال ما سيأتي:

أولاً: أوجه التشابه

- أول ما يمكن ملاحظته واستنتاجه أن كل من حادث العمل أو المرض المهني، كلاهما يعتبر كخطر مهني تستوجب حماية العامل ووقايته منه، أي قبل وقوعه وحتى بعده وذلك بجبر الضرر الناتج عنه.
- كل من حادث العمل والمرض المهني يخضع لنظام قانوني موحد وهو القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وهو المنصوص عليه من خلال نص المادة رقم 02 من القانون السابق ذكره بنصها: " تسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل..."

ثانياً: أوجه الاختلاف : بالرغم من أن المشرع الجزائري وحد النظام القانوني المطبق على

حوادث العمل والأمراض المهنية إلا أنهما يختلفان في عدة نقاط منها:

من حيث تحديد المقصود: إن أهم اختلاف بين الخطرين يكمن في أن المشرع عرف حوادث العمل وبين الشروط الواجب توافرها لتكييف الحادث بأنه حادث عمل، وفي المقابل المرض المهني لم يقم المشرع بتعريفه، وإنما حدد فقط كل الأمراض التي تعتبر أنها أمراض مهنية.

من حيث تحديد الخطر : بالنسبة لحوادث العمل فمن غير المعقول تحديد كل الحوادث التي تكيف بأنها حوادث العمل، ولكن يجب مراعاة الشروط التي ينبغي توافرها من أجل تكيف الخطر، أما فيما يخص المرض المهني فقد حدد المشرع الجزائري قائمة الأمراض التي تعتبر بمثابة أمراض مهنية.

من حيث فجائية الخطر: يمثل شرط الفجائية أهم فارق جوهري إذ على أساسه يتم تمييز بين حادث العمل عن المرض المهني، فالأول يتميز بالفجائية، في حين أن الثاني يندم عنه هذا الوصف، والذي يتميز بالتطور البطيء الغير الملموس<sup>119</sup>.

وبالتالي فالأمراض المهنية تتميز بالتأني في ظهورها والبحث عنها، واكتشافها يكون عن طريق الفحوصات الطبية<sup>120</sup> ومثال ذلك: المرض الناتج عن الأمينات الذي يتطلب عدة سنوات لاكتشافه، كذلك يختلف المرض المهني عن حادث العمل فهذا الأخير يمكن تحديده بالمكان والزمان، أما المرض المهني والذي يصيب العامل نتيجة الممارسة العادية للعمل فلا يمكن تحديد بداية الإصابة<sup>121</sup>.

<sup>119</sup> - جمال عباس، تسوية المنازعة الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص99.

<sup>120</sup> - محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص228.

<sup>121</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص26.

ثانيا: الفرق بين المرض المهني والمرض العادي:

يقصد بالمرض عموما بأنه: " كل إضعاف للصحة بإثبات من السلطة الطبية المختصة، ولا يشترط في المرض الصدفة وتأثير السبب الخارجي ، أو هو إصابة الحالة الصحية دون أن يكون مصدر الإصابة حادثا خارجيا معينا"<sup>122</sup>، فالمرض العادي هو الضرر الذي يصاب به أي شخص عادي والذي قد تتعدد أسبابه، المهم أن لا يكون العمل هو السبب الرئيسي في حدوثه، على خلاف الأمراض المهنية التي يصاب بها العامل بفعل عامل خارجي هو طبيعة العمل الذي يمارسه.

كما تكمن التفرقة بينهما في معرفة نوع الإجراءات التي يجب إتباعها من أجل التكفل بالعامل المصاب<sup>123</sup>، فإذا كان المرض عاديا فإنه يخضع إلى الفرع المتعلق بالأمراض والأمومة، أما إذا كان مرضا مهنيا فإن القانون الواجب التطبيق هو القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وكل الأحكام المنظمة لذلك.

---

<sup>122</sup> - عبد الرزاق بن خروف، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري (التأمينات البرية)، دار الخلدونية للنشر، الجزائر،

2016، ص345.

<sup>123</sup> - سليمان رمضاوي، المرجع السابق، ص17.

المبحث الثاني: نطاق الحماية القانونية من الخطر المهني من حيث الأشخاص وكيفية

### إثباته

إن أهم الغايات الأساسية التي تسعى مختلف قوانين العمل في العالم إلى تحقيقها هو حماية العامل من الأخطار المهنية، والشأن نفسه بالنسبة للمشرع الجزائري من خلال سنه العديد من القوانين والتنظيمات في هذا المجال.

وبعدما تم التطرق فيما سبق إلى بيان مفهوم الخطر المهني والتي قد يظهر في صورة حادث عمل، أو حادث طريق، أو في شكل مرض مهني، يتم تخصيص هذا المبحث إلى تحديد الأشخاص الذين لهم حق الاستفادة من الحماية المقررة في إطار الخطر المهني بكل أنواعه، وذلك من خلال **المطلب الأول**، أما **المطلب الثاني** يتعلق بكيفية إثبات الخطر المهني.

**المطلب الأول: الأشخاص المستفيدون من الحماية القانونية المقررة إزاء الخطر المهني**

إن الهدف الأسمى الذي يسعى إليه المشرع الجزائري من خلال تجسيد التكفل الاجتماعي الذي تقدمه صناديق الضمان الاجتماعي لكل المستفيدين هو ضمان توسيع نطاق الحماية من كل ما يتعرضون له من مخاطر في بيئة العمل.

في حين أن هذه الحماية ليست مطلقة وإنما تم إخضاعها لبعض القيود منها ضرورة الانتساب إلى هيئة الضمان الاجتماعي وهو موضوع **الفرع الأول**، بالإضافة إلى تحديد

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

الأشخاص الذين لهم الحق في الاستفادة من التغطية الاجتماعية في مجال الأخطار المهنية وهو ما سيتم التفصيل فيه في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: الانتساب إلى هيئة الضمان الاجتماعي

يعتبر نظام الضمان الاجتماعي بمثابة الوسيلة الفعالة لمجابهة الأخطار الاجتماعية ككل والأخطار التي يكون مصدرها المهنة بصفة خاصة، على أساس أنه يمثل المظلة الاجتماعية للأفراد خاصة المنتسبين لهيئة الضمان الاجتماعي، خاصة مع ما يعرفه العصر الحديث من تطورات وتغيرات<sup>124</sup>.

والانتساب نصت عليه المادة 08 من القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي<sup>125</sup>: " ينتسب وجوبا إلى الضمان الاجتماعي الأشخاص أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يمارسون نشاطا مأجورا أو شبيها به بالجزائر أم كانوا رهن التكوين بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل... "

<sup>124</sup> - رمضان جمال كامل، المرجع السابق، ص 07.

<sup>125</sup> - القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر العدد 28، المؤرخة في 5 جويلية 1983، المعدل والمتمم بالقانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، ج ر العدد 72، المؤرخة في 13 نوفمبر 2004.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

باستقراء المادة يتضح أن المشرع الجزائري أوجب ضرورة الانتساب إلى هيئة الضمان الاجتماعي، من أجل الاستفادة من حقه في الحماية إذا ما تعرض لخطر مهني أثناء العمل. حيث يتم التطرق في **الفقرة الأولى** إلى مفهوم الانتساب إلى صندوق الضمان الاجتماعي، أما **الفقرة الثانية** فإنها تخصص للجزء المترتب في حالة عدم الانتساب إلى الهيئة.

### الفقرة الأولى: مفهوم الانتساب

الانتساب هو التزام يقع على عاتق صاحب العمل<sup>126</sup> وذلك من خلال تقديمه لطلبات انخراط الأشخاص الذين يعملون لصالحه إلى هيئة الضمان الاجتماعي، وذلك في ظرف لا يتعدى **10 أيام** بعد تولي العامل منصبه، وهو ما نصت عليه **المادة 10 من القانون السالف ذكره.**

ورغم هذه المدة القصيرة الفاصلة بين التصريح بالنشاط والعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي، إلا أن العامل قد يفقد حقه في الحماية في حالة ما إذا أصيب بحادث مهني خلال هذه الفترة<sup>127</sup>، وبالتالي يكون من الضروري **تمديد الحماية القانونية للعمال من الأخطار المهنية من يوم إبرام العقد لضمان حقوق العامل في التعويض والتكفل الاجتماعي.**

<sup>126</sup> - ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 05-01-2017 في الملف رقم 1071425 بين مؤسسة النصر للصحافة ضد (ب-ع)، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2017، ص263.  
<sup>127</sup> - فيروز قالية، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المسؤولية المدنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزوزو، الجزائر، 02 ماي 2012، ص88.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

وقد يتم تقديم طلب الانخراط من طرف الهيئة النقابية أو من طرف العامل نفسه أو حتى من

ذوي حقوقه<sup>128</sup>، باعتبار أن الانتساب هو حق مقرر لصالح العامل بغية حمايته من أي

خطر قد يتعرض له في العمل، وفي نفس السياق فقد نصت المشرع الجزائري على إلزامية

صاحب العمل التصريح بالنشاط والاشتراكات، بالإضافة إلى العمال الأجراء الذين يعملون

لصالحه وتحت إشرافه بعد انتهاء كل سنة في ظرف لا يتعدى 30 يوما.

بالإضافة إلى أن الانتساب إلى هيئة الضمان الاجتماعي يتم عن طريق الاشتراكات المقدمة

من طرف صاحب العمل إلى الهيئة التابع لها إقليميا، والتي يتم اقتطاعها من الأجر المدفوع

للعامل<sup>129</sup>، والتي تكون بصفة دورية إما:

- كل شهر إذا كان عدد المستخدمين أكثر من 09 عمال.

- كل ثلاثة أشهر إذا كان عدد العمال أقل من 10 عمال.

- كما قد يكون دفع الاشتراك سنويا وذلك بالنسبة للعمال الغير أجراء<sup>130</sup>.

<sup>128</sup> - المادة 12 من القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>129</sup> - المواد 14، 17، 18، 19 من نفس القانون.

<sup>130</sup> - المادة 21 و22 من نفس القانون.

الفقرة الثانية : جزاء عدم الانتساب

باعتبار أن الانخراط في هيئة الضمان الاجتماعي هو حق مكفول قانوناً للعامل، فهو من جهة أخرى التزام يقع على صاحب العمل والذي يقضي بضرورة التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي، والإخلال بهذا الالتزام يعرض صاحب العمل إلى عدة جزاءات. إذ نصت على ذلك المادة 13 من القانون المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي على أنه: "يترتب على عدم الانتساب في الآجال المحددة في المادة 10 أعلاه، غرامات مالية توقعها هيئة الضمان الاجتماعي على الهيئة المستخدمة قدرها 500 دج عن كل عامل ما لم يتم انتسابه".

وإضافة إلى ذلك ما جاءت به نص المادة 15 من نفس القانون التي منحت صلاحية التحديد التلقائي لقيمة الاشتراكات لهيئة الضمان الاجتماعي والذي يكون على أساس جزافي، والأخذ بعين الاعتبار مبلغ الاشتراكات المدفوعة عن الشهر أو الثلاثة أشهر أو حتى السنة السابقة، حيث يبدأ احتساب هذه المدة منذ تاريخ تبليغها إلى المعني بالعقوبة.

ثم يضاف إلى مبلغ الاشتراكات المحدد بصفة مؤقتة بنسبة قدرها 5%، وزيادة على ذلك يلزم صاحب العمل جزاء لعدم التصريح بالعمال والاشتراكات بدفع غرامة مالية لصالح هيئة الضمان الاجتماعي، قدرها 10% من الاشتراكات المستحقة، وزيادة 2% عن كل شهر تأخير، ويضاف إلى مبلغ الغرامة نسبة 20% عن كل شهر تأخير، كما يمكن لهيئة

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

الضمان الاجتماعي رفع دعوى قضائية ضد أصحاب العمل للمطالبة باسترداد المبالغ المستحقة<sup>131</sup>، حيث يكون الحكم بغرامة من 500 دج إلى 5000 دج<sup>132</sup>.

### الفرع الثاني: تحديد المستفيدين من الحماية القانونية في إطار الخطر المهني

بالرجوع دائما إلى أحكام القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19<sup>133</sup>، وبالخصوص نص المادة 02 التي نصت على ما يلي: "تسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أيا كان النشاط الذي ينتمي إليه"، وكذلك نص المادة 03 من نفس القانون.

كما يمكن القول أن المشرع الجزائري عندما نص على الأشخاص المستفيدين من الحماية لم يفرق بين المتعرضين لحوادث العمل، والمصابين بأمراض مهنية، حيث نص على أن نفس الأحكام التي تطبق على حوادث العمل والأمراض المهنية، وهو ما يتم استخلاصه من نص المادة 02 السالفة الذكر، وبشكل صريح من نص المادة 70 من نفس القانون التي نصت على ما يلي: "تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية".

<sup>131</sup>-المادة 41 من نفس القانون.

<sup>132</sup>- أحمد لعور، نبيل صقر، الموسوعة القضائية الجزائرية - العقوبات في القوانين الخاصة - ط 04، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2008، ص230.

<sup>133</sup>- الأمر رقم 96-19 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

إذ يتم التطرق في هذا الفرع إلى تبيان الأشخاص الذين لهم حق الاستفادة من الحماية القانونية المقررة في مجال الأخطار المهنية، حيث يتم التعرض إلى العمال الأجراء في الفقرة الأولى أما الفقرة الثانية فيتم تخصيصها للعمال الشبه الأجراء.

### الفقرة الأولى: العمال الأجراء

تطرق المشرع الجزائري إلى تعريف العامل الأجير من خلال ما ورد في نص المادة 02 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي جاء نصها كالتالي: " يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى "المستخدم".

إذن يقصد بالعمال الأجراء الأشخاص الذين تربطهم علاقة عمل مع أصحاب العمل بموجب علاقة تبعية ناتجة عن طبيعة عقد العمل في مقابل أجر بمعنى هم الأشخاص الذين يعملون تحت سلطة وإشراف صاحب العمل، أو هم الأشخاص الذين لهم صلة مرؤوسية أو علاقة تبعية مع صاحب العمل<sup>134</sup>.

<sup>134</sup> - فتيحة فرشان، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012-2013، ص 39.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

وعليه يحدد الأشخاص الخاضعين للأحكام القانونية المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية هو رابطة العمل وتبعية العامل الأجير لصاحب العمل، بالإضافة إلى أهم معيار هو عنصر الأجر الذي يتقاضاه العامل<sup>135</sup>.

### الفقرة الثانية: العمال الملحقين بالأجراء (الشبه الأجراء)

بالإضافة إلى اشتراط انتساب العامل إلى هيئة الضمان الاجتماعي بهدف حمايته من الخطر المهني، فقد وسع المشرع في مجال الأشخاص المستفيدين من التكفل بحوادث العمل، والأمراض المهنية، وذلك عن طريق التوسع في حالات وأسباب هذه الحوادث<sup>136</sup>، وهو ما تضمنته أحكام المواد 07 و 08 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

كما نصت المادة 02 من المرسوم رقم 85-33 والمحدد لقائمة العمال الملحقين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي<sup>137</sup>، الذي أشارت إليه المادة 03 من القانون رقم 83-11

<sup>135</sup> - مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص، دار الثقافة للنشر، الأردن، 1998، ص 11.

<sup>136</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص 30، ص 34.

<sup>137</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 85-33 المؤرخ في 05 فبراير 1985، المحدد لقائمة العمال الملحقين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر العدد 09، المؤرخة في 24 فبراير 1985.

المتعلق بالتأمينات الاجتماعية<sup>138</sup> حيث تم تحديد من خلالها قائمة العمال الذين لهم حق

الاستفادة من الحماية المقررة في إطار الأخطار المهنية وهم كالتالي:

• حاملو الأمتعة

• حراس مواقف السيارات

هذا بالنسبة للمستفيدين من الحماية ضد حوادث العمل، أما بالنسبة للأمراض المهنية فالأشخاص الذين يستفيدون من الحماية الاجتماعية فيكفي أن تكون الإصابة أو المرض وقع بسبب العمل<sup>139</sup>، إضافة إلى ضرورة أن يكون المرض منصوص عليه ضمن جدول الأمراض المهنية السابق بيانه.

وكذلك يعتبر مستفيد من أحكام القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الأشخاص الذين ورد ذكرهم من خلال نص المادة 04 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وهم كالتالي:

❖ التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا.

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

تكييفهم المهني.

<sup>138</sup> - القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جوان 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر العدد 28، المؤرخة في 5 جويلية 1983، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 11-08 المؤرخ في 05 جوان 2011، ج ر العدد 32، المؤرخة في 08 جوان 2011.

<sup>139</sup> - سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص182.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

- ❖ الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي.
- ❖ اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمون أو أثناءه.
- ❖ المسجونون الذين يؤديون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية.
- ❖ الطلبة وهم الذين يزاولون دراستهم التدريجية أو ما بعد التدرج في المعاهد المتخصصة<sup>140</sup>.
- ❖ الأشخاص الذين يشاركون في الأعمال المنصوص عليها في المادتين 7 و 8 بمعنى الأشخاص الذين وقع لهم حادث إما:
  - ❖ أثناء مهمة أو كالت لهم من طرف صاحب العمل سواء بصفة دائمة أو بصفة مؤقتة: ففي هذه الحالة تستوجب أن يكون الـمتضرر هو العامل الذي يرتبط ارتباطا عضويا بصاحب العمل، والذي كلفه هذا الأخير بالقيام بعمل خارج المكان الرئيسي للعمل<sup>141</sup>.
- ❖ بسبب ومناسبة ممارسة انتداب سياسي أو في إطار منظمة جماهيرية .

<sup>140</sup> - مصطفى الطيبي، الأحكام الأساسية منازعات الضمان الاجتماعية وفقا لقانون 08-08، منشورات كليك، الجزائر،

2017، ص41.

<sup>141</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص35.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

❖ أثناء مزاوله الدراسة وذلك خارج أوقات العمل ولكن بشكل انتظامي<sup>142</sup> ، وبمفهوم

المخالفة فالدراسة التي تكون بشكل عرضي أو عشوائية فإن أي حادث يتعرض له

العامل في هذه الفترة لا يكون محل حماية<sup>143</sup>.

❖ الأشخاص الذين يشاركون في النشاطات التي ينظمها الحزب أو الاتحادات المهنية.

❖ الأشخاص الذين يقومون بالنشاطات الرياضية التي تنظم في إطار الجمعيات.

❖ الأشخاص الذين يقومون بعمل من أعمال البر بغرض إنقاذ شخص متعرض

للهلاك<sup>144</sup>.

فالهدف الذي تتوخاه صناديق الضمان الاجتماعي هو تقديم تغطية تأمينية كاملة للمؤمنين

لهم، وكذا التغطية الاجتماعية للعمال الغير الاجراء لصالح المستفيدين من المزايا التي

يقدمها الضمان الاجتماعي<sup>145</sup>.

<sup>142</sup> - المادة 07 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>143</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص 36.

<sup>144</sup> - المادة 08 من القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>145</sup> - جمال عباس، تسوية المنازعة الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 96.

المطلب الثاني: إثبات الخطر المهني

حتى يتمكن العامل من إثبات الخطر المهني عليه أولاً إثبات علاقة العمل التي تربطه

بصاحب العمل، ويمكن إثبات هذه الأخيرة بكل وسائل الإثبات، على أساس أن المشرع

الجزائري يتبنى نظام الإثبات الحر القائم على الحرية في الإثبات<sup>146</sup>، بالنسبة للعقد أو علاقة

العمل، وذلك بغرض حماية طرفي العلاقة سواء كان العامل أو صاحب العمل ونظراً لأهمية

الالتزامات التي يترتبها عقد العمل<sup>147</sup>.

فبعد أن تثبت علاقة العمل التي تربط صاحب العمل بالعامل، يتم إثبات الخطر

المهني الذي تعرض له هذا الأخير في مكان العمل (حادث عمل)، أو إذا وقع له أثناء تنقله

بين مكان العمل ومحل الإقامة (حادث الطريق)، أو إذا أصيب العامل بمرض نتج عن نوع

العمل الذي يمارسه (المرض المهني)، وفيما يلي تفصيل بشأن إثبات كل خطر.

<sup>146</sup> - نصت المادة 10 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "يمكن إثبات عقد العمل وعلاقته بأية

وسيلة كانت" فقد ترك المشرع الجزائري كل المسائل المتعلقة بإبرام عقد العمل إلى الإرادة المشتركة للطرفين، طبقاً لمبدأ سلطان الإرادة في إبرام العقود، ولا يتطلب إفراده في قالب شكلي.

بالإضافة إلى أن المشرع لم يفرض أي عقوبة جزائية لتخلف شرط الكتابة في العقود العمل. بن عمار مقني، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري - دراسة مقارنة - دار الجامعة الجديدة، مصر، 2010، ص34.

نفس الأمر أكدت عليه المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 04 جويلية 2019 عن الغرفة الاجتماعية، أثناء النظر في ملف رقم 1233770، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2019، ص133.

<sup>147</sup> - بن عمار مقني، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري - دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص70.

حيث يتم التعرض لإثبات حادث العمل والطريق من خلال الفرع الأول ، وفيما يتعلق بإثبات المرض المهني فيتم تفصيله في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: إثبات الحادث المهني

يتم التطرف في هذا الفرع إلى كيفية إثبات حادث العمل في الفقرة الأولى ، بما فيه حادث الطريق الذي يتم البحث فيه من خلال الفقرة الثانية.

### الفقرة الأولى: إثبات حادث العمل

بمجرد وقوع حادث للعامل في مكان العمل يعد ذلك قرينة قانونية على أن الحادث هو

خطر مهني، يخضع للحماية القانونية، فيكفي إثبات علاقة التبعية التي تربط العامل بصاحب العامل، وبعد ذلك يثبت الحادث الذي وقع له كان بسبب العمل فلولا هذا الأخير لما وقع له الحادث.

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

إذ أن إثبات حادث العمل يكون بإثبات توافر شروطه - والتي سبق بيانها - وعليه يجب على المصاب بحادث عمل أن يثبت أن الضرر ناتج عن حادثة مفاجئة وذات أصل خارجي

أدت إلى ضرر بدني أصاب العامل، كما يجب أن يثبت أن العلاقة السببية بين الضرر والإصابة القائمة.

وذلك ما ورد من خلال المادة 09 من القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية "... ما لم يثبت العكس"، بأنه في حالة الإصابة أو الوفاة التي تقع في أماكن العمل تعتبر بمثابة حوادث العمل، أو التي تقع في زمانه أو حتى في فترة العلاج عقب الحادث، فكل هذه الحالات تعد قرينة قانونية على اعتبار هذه الحوادث بمثابة حوادث عمل تستوجب الحماية.

ولكن تجدر الإشارة بأنها قرينة قانونية بسيطة أي قابلة لإثبات العكس إذ يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي إثبات خلاف ذلك بأن الخطر لم يكن للعمل دور في حدوثه، وبالتالي لا يمكن اعتباره حادث عمل مما ينجر عنه عدم تعويض العامل المصاب<sup>148</sup>، أو من طرف صاحب العمل، أي الطرف المدعى عليه في العلاقة وذلك بإثبات أن الحادث لم يقع أثناء العمل.

كما أن المشرع الجزائري نص على حالة أخرى وهي حالة عدم موافقة طلب هيئة الضمان الاجتماعي لذوي حقوق العامل المتوفى تشريح الجثة من أجل التحقق في إذا ما كان سبب الحادث العمل أم لا، ففي هذه الحالة تصبح القرينة القانونية على علاقة السببية بين الحادث والعمل عديمة النفع، وبالتالي يكون إثبات العلاقة بين العمل والضرر المتمثل في الوفاة على

<sup>148</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص15.

عائق ذوي حقوق المصاب<sup>149</sup>، ومع ذلك تبقى السلطة التقديرية لقاضي الموضوع في الأخذ بقرائن الإثبات المناسبة، ومن جهة أخرى لا يمكن نفي الصفة المهنية لحادث العمل، حتى ولو كان الحادث راجع إلى قوة قاهرة وبالتالي تبقى علاقة السببية مفترضة.

هناك ملاحظة تجدر الإشارة إليها كذلك وهي إذا ما وقع الحادث بمناسبة العمل، فهنا يقع على العامل عبء إثبات العلاقة بين الحادث والعمل فعلاقة السببية هنا غير مفترضة<sup>150</sup>.

### الفقرة الثانية: إثبات حادث الطريق

على الرغم من أن المشرع الجزائري لم يفرق بين حادث العمل، وحادث الطريق (حادث المسافة) واعتبر نفس الأحكام تطبق على حادث العمل وعلى حادث الطريق، إلا أن هناك فرق بينهما من حيث الإثبات، إذ أنه وعلى خلاف إثبات حادث العمل الذي أعفى المشرع الجزائري العامل من إقامة الدليل عليه، بحيث أنه افترض أن الحادث الذي يقع أثناء العمل هو حادث عمل وحتى ولو كان هذا الافتراض بسيطا لكن العامل غير ملزم بإثباته.

في المقابل إثبات حادث الطريق يقع على عائق المؤمن له أي العامل، إذ يتوجب عليه إثبات أن الحادث وقع في المسار المضمون الذي يربط بين مكان العمل ومحل الإقامة، وذلك بكافة طرق الإثبات كمحاضر الدرك أو الشرطة أو شهادة الشهود... كما أن مسألة

<sup>149</sup> - وهذا طبقا لنص المادة رقم 11 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>150</sup> - الطبيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص 62.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

تكيف الحادث فيما إذا كان حادث طريق أم لا ترجع دائما إلى السلطة التقديرية لقاضي

الموضوع<sup>151</sup>، وعليه حتى يستفيد من أحكام القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض

المهنية وبالتالي استفادته من الحماية القانونية من الأخطار المهنية لا بد له أن:

- يثبت أن الحادث الذي تعرض له وسبب له أضرار جسيمة هو حادث وقع في الطريق

الطبيعي الرابط بين مكان العمل ومحل الإقامة.

- يثبت أن الحادث الذي وقع له خلال الوقت الطبيعي الذي يستغرقه للذهاب إلى مكان

العمل والعودة منه.

- يثبت أن انحرافه أو انقطاعه كان نتيجة قوة قاهرة لكي يستطيع إثبات أن الحادث الذي وقع

هو حادث طريق.

ومن جهة القضاء فإنه هو الآخر يؤيد ذلك حيث أنه حتى في حالة انحراف العامل عن

المسار الطبيعي يستفيد من التكفل إذا ما أصيب بحادث أثناء ذهابه أو عودته من العمل،

بشرط إثبات أن الانحراف كان مبررا أو بفعل قوة قاهرة وهو ما يتوجب على الجهات

القضائية التأكد والبحث فيه<sup>152</sup>.

<sup>151</sup> - جمال عباس، تسوية المنازعة الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص104.

<sup>152</sup> - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2014/02/06، الملف رقم 0884180 في قضية بين

(ب.ف) ضد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية حيث تم تسجيل عريضة الطعن بالنقض بتاريخ 2012/08/27 ضد

القرار الصادر بتاريخ 2012/06/10 عن الغرفة الاجتماعية، مجلس قضاء جيجل والذي قضى بإلغاء الحكم المستأنف

فيه الصادر عن محكمة جيجل بتاريخ 2012/03/13، والذي قضى بإلزامية اعتراف المطعون ضده (الصندوق الوطني

### الفرع الثاني: إثبات المرض المهني

المقصود من وراء إثبات المرض هو استفادة العامل المصاب بمرض مهني من الحماية القانونية المقررة في ذلك، وعليه لابد له أن يثبت ويقدم الدليل على أن المرض الذي أصيب به كان بسبب العمل أي إثبات الصفة المهنية للمرض<sup>153</sup>، لأنه وطبقا للقواعد العامة في القانون فإن البيئة على من ادعى والمدعى في هذا الصدد هو العامل.

لكن المشرع الجزائري خرج عن هذه القاعدة حيث أنه أعفى العامل من إثبات الصفة المهنية للمرض الذي قد يصاب به جراء العمل، بشرط أن يكون هذا المرض ضمن قائمة الأمراض المهنية التي حددها المشرع الجزائري على سبيل الحصر لا المثال - سبق التطرق إليه-

بمعنى أن أي مرض يصاب به العامل يجب أن يكون مندرجا في القائمة المحددة بموجب القرار الوزاري المشترك لا يلتزم العامل بإثباته، ولا إقامة الدليل على أنه مرض مهني أي أن

---

للتأمينات الاجتماعية) بالطابع المهني للحادث الذي تعرض له الطاعن بتاريخ 2010/06/23 بالإضافة إلى رفض الدعوى لعدم التأسيس، وحيث أن المحكمة العليا قضت بقبول الطعن ونقض القرار المطعون فيه وإحالة القضية لنفس الجهة للبحث في القضية من جديد على أساس المبدأ القانوني القاضي بضرورة البحث والتأكد فيما إذا كان الحادث قد وقع في المسار العادي أو المعتاد الرابط بين محل الإقامة ومكان العمل وفيما إذا كان الانحراف سببه الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو قوة قاهرة وهذا ما نص عليه القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ضمن المادة 12 منه. مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2015، ص368.

<sup>153</sup> - جمال عباس، تسوية المنازعة الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص110.

سببه هو العمل، وإذا لم يكن كذلك فيجب على الأجير تقديم الدليل على أنه ذو مصدر مهني<sup>154</sup>.

بمعنى أن المشرع الجزائري افترض مهنية الأمراض الواردة في القائمة المحددة بموجب القرار الوزاري المشترك، وهذا الافتراض هو قطعي غير قابل لإثبات العكس، والهدف الذي يبتغيه المشرع الجزائري من وراء ذلك هو ضمان حماية العامل إلى أقصى حد، لأنه من الصعب على العامل إثبات علاقة السببية بين المرض والعمل<sup>155</sup>.

ولكن بالرجوع إلى ما نصت عليه المادة 08 من القرار الوزاري المشترك: " يفترض إرجاع المرض إلى العمل إلا في حالة إثبات العكس ويتم التعويض عنه برسم المواد من 63 إلى 72 من القانون رقم 13/83 المذكور أعلاه إذا قدم المصاب أو ذوي حقوقه أو كل شخص مؤهل قانونا الإثبات أن:

-المرض المحقق فيه مطابق لأحد الأمراض المهنية المذكورة في أحد جداول

الأمراض

-الأعمال الممارسة بصفة فعلية طبقا لجدول الأمراض المهنية قابلة لأن تسبب

المرض المذكور وأنه قد مارسها المصاب عند الاقتضاء بصفة عادية.

-قد تم احترام أجل التكفل في جدول الأمراض المهنية"

<sup>154</sup> - عبد المجيد زعلاني، المرجع السابق، ص443.

<sup>155</sup> - جمال عباسة تسوية المنازعة الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص110.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

ورغم كل تلك التسهيلات الممنوحة للعامل بخصوص إثبات المرض المهني من طرف المشرع الجزائري، إلا أن هناك مشكل قد يعترضه وهو أن لا يكون المرض غير مندرج ضمن القائمة المتضمنة للأمراض التي تفترض فيها الصفة المهنية.

وعلى فرض أن يمارس العامل نشاطا معيناً ويحدث ويصاب هذا بمرض، ورغم أنه غير منصوص عليه في جدول الأمراض المهنية ولكنه يشبه أحدها، هنا يطرح الإشكال حول مسألة تكيف المرض هل هو مرض عادي أم مرض مهني؟

ففي هذا الطرح يعد هذا المرض بمثابة مرض عادي أي لا يخضع لأحكام القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وهو ما يطلق عليها "بالمنطقة المكشوفة"، وبالتالي فإذا لم يكن المرض منصوص عليه في الجدول فالقانون الواجب التطبيق هو قانون التأمينات الاجتماعية، والمتعلق بالتأمين على المرض<sup>156</sup>، مما سبق يستنتج أنه حتى يستفيد العامل من التغطية الاجتماعية فيما يتعلق بالأمراض المهنية فإنه يتعين توافر شرطين أساسيين:

- أن يكون المرض وارداً في الجدول، وتحقق علاقة السببية بين المرض والمهنة.
- بالإضافة إلى ظهور أعراض هذا المرض خلال المدة المحددة قانوناً المتمثلة في زمن أو فترة العمل.

<sup>156</sup> - جمال عباس، تسوية المنازعة الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص111.

### ملخص الفصل:

يعد موضوع ضمان السلامة المهنية في غاية الأهمية بالنسبة للعمال إذ أنه من الضروري تأمين بيئة العمل التي يتواجدون بها من كل الأخطار التي قد تتجسد في حادث أو في مرض، كما تجدر الإشارة إلى أن القانون تطلب توافر مجموعة من الشروط في كليهما حتى يكيف بأنه مهني يوجب الحماية القانونية.

كذلك ومن خلال ما سبق تم تحديد نطاق تطبيق النظام القانوني لحوادث العمل والأمراض المهنية من حيث الأشخاص، إذ أن المشرع الجزائري وضع بعض القيود لتحقيق الحماية من هذا النوع من الأخطار والتي تتلخص في ضرورة انتساب العامل إلى هيئة الضمان الاجتماعي التي تضمن التكفل بالعامل المصاب.

بالإضافة إلى أهمية البحث في مسألة إثبات حادث العمل أو المرض المهني الذي نتج عنه أن المشرع أعفى المتضرر من مسألة الإثبات في غالب الأحيان، مراعاة لمركزه الضعيف وحمايته من تعسف أصحاب العمل.

## الفصل الثاني: الآليات المؤسسية لوقاية العامل من الخطر المهني

تطمح أي مؤسسة في النهوض والتطور والارتقاء وبلوغ أسى درجات الازدهار في كل مجالات العمل، ولا يتحقق ذلك إلى بالتركيز على عدة عوامل أهمها العنصر البشري المتمثل في العامل وحتى يقوم بعمله على أحسن وجه وأكثر من المطلوب، وتحقيق ذلك لا يتم إلا بتكاتف كل الجهود من مختلف الهيئات والمصالح التي تسعى لتطبيق سياسة الوقاية من الأخطار المهنية.

إذ وضع المشرع الجزائري العديد من القواعد والتنظيمات الصارمة في مجال الوقاية الصحية والأمن بتدخل العديد من الأطراف في ضمان السلامة والصحة المهنية للعمال، سواء تمثلت في الهيئات الداخلية (صاحب العمل) ، وهو ما سيتم التطرق إليه من خلال المبحث الأول، والهيئات الخارجية مفتشية العمل وهيئة الضمان الاجتماعي ومختلف الهياكل المهمة بتطبيق سياسة الوقاية) ما سيتم البحث فيه في المبحث الثاني.

المبحث الأول: دور صاحب العمل في وقاية العمال من الخطر المهني

إن الدور الأساسي للهيئة المستخدمة هو سعيها لوضع سياسة خاصة بالسلامة والصحة المهنية وتعميمها على كل العاملين لتوفير البيئة المناسبة لهم، لذلك سهر المشرع الجزائري على سن العديد من القوانين وتطويرها وتحديثها كلما استدعت الحاجة إلى ذلك، وحث أصحاب العمل على تجسيدها حتى تُضمن للعامل كامل حقوقه، خاصة ما تعلق منها بسير العمل بغرض الحصول على نتائج مرضية كل الأطراف وتساهم في تحقيق وتطور بلادنا.

وبالتالي التزام صاحب العمل بضمان وقاية العمال من مخاطر العمل يظهر من خلال توفير الوسائل التي تضمن الوقاية والسلامة المهنية في **المطلب الأول**، بالإضافة إلى ضرورة توعية وتكوين العمال بضرورة التعامل من هذا النوع من الأخطار من خلال **المطلب الثاني**.

**المطلب الأول: تجسيد صاحب العمل وسائل الحماية الوقائية للعمال من الخطر المهني**

يعود ارتباط الأخطار المهنية بالظروف العامة للعمل المهدة لصحة العاملين والتي قد

تسبب لهم أمراض أو حوادث، ويقع على عاتق المستخدم التزام يتمثل في القضاء أو

التقليص من هذه الأخطار، من أجل ضمان أمن العمال وحماية صحتهم الجسمية

والعقلية<sup>157</sup>.

والذي لا يتحقق إلا بإتباع إجراءات صارمة وحرصه على تحسين ظروف العمل وحث

عماله على إجبارية التقيد بها من أجل ضمان وقايتهم من كل خطر تحتويه بيئة العمل، هذا

ما سيتم التفصيل فيه من خلال **الفرع الأول**، والتطرق كذلك إلى الطبيعة القانونية للالتزام

صاحب العمل بضمان السلامة المهنية للعمال في **الفرع الثاني**.

---

<sup>157</sup> - فتحة مزياني، دور الأرغوميا في الوقاية من الأخطار المهنية الخاصة بالمختبرات الطبية، مداخلة منشورة مشارك

بها ضمن فعاليات الملتقى الدولي الثاني حول " تطبيق الأرغوميا بالدول السائرة في طريق النمو: الأرغوميا في خدمة

التممية، ج2، الجزائر، 28-29 ماي 2014، ص55.

### الفرع الأول: تحسين ظروف العمل وضرورة حث العمال على إتباع إجراءات الوقاية

إن الأخطار المهنية لم تعد خطرا مهني يصيب العمال منحصرًا في الوسط المهني، بل أضحت خطرا اجتماعيا يمس كل أفراد المجتمع<sup>158</sup>، لذلك خص المشرع الجزائري حماية العامل بمنظومة قانونية متكاملة حرصا منه على توفير القواعد القانونية والتنظيمية، التي تفرض نفسها على المؤسسات المستخدمة باعتبارها قواعد من النظام العام.

هذه القواعد هي عبارة عن مجموعة من التدابير والإجراءات القانونية الهدف منها ضمان توفير الحد الأقصى من الوقاية والأمن وحماية صحة العمال، بالإضافة إلى تفادي الحد الأدنى من مخاطر حوادث العمل والأمراض المهنية والسعي إلى ضمان صحة العمال ومتطلبات الراحة<sup>159</sup>.

ما يوحي بأن قواعد قانون العمل هي قواعد أمرّة إذ أن فلسفة قانون العمل قائمة على تحقيق معادلة تجمع بين ضرورة حماية المؤسسة ودعمها للإنتاج من جهة، ومن جهة أخرى الحفاظ على عنصر العامل واستمراره في العمل، وهذه المعادلة لا يمكن تحقيقها إذا ترك الأمر لإرادة أطراف عقد العمل، ولذلك كان تدخل المشرع ضروري لوضع قواعد أمرّة من حيث

<sup>158</sup> – Ali FILALI, L'indemnisation du dommage corporel L'article 140 ter du code civil : la consecration d'un système d'indemnisation exclusif de la responsabilité civile, Revue Algérienne des sciences juridiques et politiques, N°01, Alger, 2008, p103.

<sup>159</sup> – طبقا لما نصت عليه المادة 04 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمواد من 02 إلى 05 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية المطبقة على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، المؤرخ في 19 يناير 1991، ج ر العدد 04، المؤرخة في 23 يناير 1991.

طبيعة العلاقة التعاقدية بين المستخدم والعامل، ونظرا لاختلاف مراكز القوة بين طرفي عقد العمل<sup>160</sup>.

كما أن الوقاية من الأخطار المهنية لا يتحقق إلا عن طريق تقييمها بتحليلها وتشخيصها ومعرفة صنفها ومصدرها، وفي الأخير التوصل إلى طريقة الوقاية منها، بالإضافة إلى البحث في خطورة الخطر المحتمل إصابة العمال به خاصة وأنهم الأقرب إلى مصدر تحقق الخطر بهدف الزيادة من فهمهم وإدراكهم لخطورة العمل<sup>161</sup>.

حيث بات من الواجب الالتزام بالمعايير الدولية الخاصة بضمان السلامة والصحة للعمال وحماية الفئات الخاصة<sup>162</sup>، والتعاون في مكان العمل، وتعزيز ثقافة الحوار الاجتماعي الضرورية للانتعاش والصمود من أجل مواجهة الأزمة<sup>163</sup>.

<sup>160</sup> - عبد النور حمادي، أثر حكم البراءة على الوضعية القانونية للعامل، بحث منشور في مجلة الحجة، العدد 04، ابن خلدون للنشر، الجزائر، جوان 2014، ص77.

<sup>161</sup> - علي بن علال، المرجع السابق، ص19.

<sup>162</sup> - وفي هذا الصدد فقد صادقت الجزائر على العديد من الاتفاقيات ومنها: الاتفاقية رقم 182 الخاصة بحظر أسوأ أشكال عمل الطفل والإجراءات الفورية للقضاء عليها التي اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل سنة 1999 في إطار منظمة العمل الدولية، الهدف منها ضمان الحماية الاجتماعية للأطفال خاصة في مجال الشغل، والتي صادقت عليه الجزائر في سنة 2000.

كذلك تمت المصادقة على المادة 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16-05-1989، ج ر العدد 20، المؤرخة في 17ماي 1989. وما نصت عليه الاتفاقية الدولية رقم 45 الخاصة بحظر استخدام المرأة تحت سطح الأرض والتي كان أساسها منع استخدام المرأة العاملة في الأعمال التي تكون في باطن الأرض كالمناجم. يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل - رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2008، ص235.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

ومن الآثار المترتبة عن وقوع الأخطار المهنية انهيار الروح المعنوية للعمال وذلك نتيجة لفقدانهم الإحساس بالأمن والشعور بالخوف، مما يعبر عن مؤشر لعدم الاستقرار المهني، ولتفادي ذلك لابد من توفير كل الظروف التي تجنب أو تقلل من وقوع الأخطار المهنية وتطوير أنظمة السلامة وحماية من العمال من التعرض لها<sup>164</sup>.

وذلك من خلال سعي صاحب إلى تحسين ظروف بيئة العمل وضرورة تأمينها ما يتم التطرق إليه في **الفقرة الأولى**، و**الفقرة الثانية** فيتم تخصيصها لحث العمل وإلزامهم بإتباع إجراءات الوقاية من كل الأخطار التي يكون مصدرها العمل، أما **الفقرة الثالثة** فإنها تعالج كيفية تعامل أصحاب العمل مع فيروس كورونا (كوفيد 19) وكيفية وقاية العامل منه.

---

<sup>163</sup> - منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية، الوقاية من كوفيد - 19 وتحقيق أثره في مكان العمل، 19 ماي 2021، ص13، منشورة في الموقع:

[www.apps.WHO/2019-nCoV/workplace\\_actions/policy\\_brief/2021.1.pdf](http://www.apps.WHO/2019-nCoV/workplace_actions/policy_brief/2021.1.pdf) تاريخ الإطلاع عليه 09

جوان 2021، على الساعة 19:39.

<sup>164</sup> - Robbie RAY and D. Sannerud/ Stephen LEYSHON and D. Vibeke VALLEVIK, Introducing routine measurement of healthcare worker's well-being as a leading indicator for proactive sobety mangement, 6th International Conference on Applied Humman Factors and Ergonomics (AHFE 2015) and the Affiliated Conferences, AHFE 2015, p320.

### الفقرة الأولى: السعي إلى تحسين ظروف وتأمين بيئة العمل

أضحت مشكلة إصابة العمال بحوادث وأمراض في أوساط العمل كارثة حقيقية لما لها من مخلفات على العامل في حد ذاته وعلى المجال المهني والمؤسسات المستخدمة ككل. مما يعني ضرورة السعي إلى توفير وضمان الأمن الصناعي والسلامة المهنية للعمال<sup>165</sup>، حيث تتطلب الأخطار المهنية اهتماما خاصا بالنظر لمخلفاتها الاقتصادية والاجتماعية والبشرية العميقة، وهو مؤشر على تغير الحالة الصحية للعامل، وقد ازدادت نسبة الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية على نطاق واسع نظرا لعدة أسباب منها زيادة العمل في خاصة في المجال الصناعي<sup>166</sup>.

فقد تصبح ظروف العمل ضارة للعامل وشعوره بالضغط وعدم الراحة والأمان في العمل وتأثر صحته بذلك، مما ينجر عنه فقدان التركيز في العمل وبالتالي تعرضه لحوادث أو إصابته بمرض مهني الذي يكون السبب الأكبر وراءها هو سوء ظروف العمل<sup>167</sup>.

<sup>165</sup> - علي عميار، عوامل ودوافع عزوف العمال عن استعمال الوسائل الوقائية وعلاقتها في زيادة حوادث العمل، مداخلة مشارك بها في فعاليات الملتقى الدولي الثاني "تطبيق الأرغنوميا بالدول السائرة في طريق النمو: الأرغنوميا في خدمة التنمية، الجزء الثاني، الجزائر، 28-29 ماي 2014، ص34.

<sup>166</sup> - Djoudi BOURAS, Essai dévaluation des seuils de prise en charge et de l'impact économique des accidents du travail et des maladies professionnelles, Revue Cahiers du CREAD, N°19, Alger, 1989, p78.

<sup>167</sup> - Graciela BARRERE et D. Guylaine VALLÉE, L'interaction entre le droit civil et le droit du travail et ses effets pratiques sur le travail atypique : le rôle du contrat dans l'accès aux

إذ أن حماية العامل من مختلف الأخطار وتحسين ظروف عمله ما هو إلا تكريس للحق في الصحة والسلامة الجسدية، والذي من أهم مقوماته تحقيق الأمن الصحي القائم على الوقاية ووضع حد لكل الأخطار التي قد يتعرض لها العامل في بيئة عمله<sup>168</sup>.

**أولاً: التدابير الخاصة بالوقاية الصحية :** يلتزم صاحب العمل بإتباع كل الإجراءات الرامية

إلى ضمان الصحة للعمال خاصة ما تعلق منها بنظافة الأماكن، وضرورة التهوية

الميكانيكية أو التهوية الطبيعية لأماكن العمل لأن هذا من شأنه التقليل من الحوادث<sup>169</sup>.

وضرورة أن يستجيب جو العمل مع شروط الراحة والرفاهية والوقاية الصحية ومدى ملائمة

حجم المكان مع عدد العمال والتدفئة والحماية من الغبار، الحرص على توفير المياه

الصالحة للشرب وكذا النظافة في المطاعم<sup>170</sup>، بالإضافة إلى إلزامية وقاية العمال من خطر

الإصابة بالأمراض والفيروسات الناتجة عن الأخطار البيولوجية التي قد تنشأ بسبب

الإفرازات السامة والطفيليات للكائنات الدقيقة<sup>171</sup>.

---

régime de protection des travailleurs, Revue de droit de McGill, N°02, France, 14 juillet 2015, p39.

<sup>168</sup> - رمضان قندلي، الحق في الصحة في القانون الجزائري- دراسة تحليلية مقارنة- مقال منشور في مجلة دفاتر

السياسة والقانون، العدد 06، الجزائر، جانفي 2012، ص237.

<sup>169</sup> - أحمد يوسف دودين، إدارة الإنتاج والعمليات، شركة دار الأكاديميون للنشر، الأردن، 2016، ص40.

<sup>170</sup> - المادة 04 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

<sup>171</sup> - علي بن علال، المرجع السابق، ص28.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

وعلى أساس أن مياه الصرف الصحي تعتبر المصدر الرئيسي للأمراض والبكتيريا يتعين وقاية العامل منها مثلا إصلاح المجاري، وكذلك تعقيم المنشآت الصحية والمغاسل التي يستخدمها العمال يوميا<sup>172</sup>.

وتزداد أهمية الوقاية في مجال الأخطار الكيميائية التي تعتبر الأخطر في مجال الصناعة والتي قد تؤثر بشكل كبير على صحة العمال، التي تتفاوت تداعياتها باختلاف طبيعتها فهناك الصلبة والسائلة والغازية<sup>173</sup>، والتي يتعين حماية العمال منها كالتخلص من دخان التبغ الغير مباشر أو الغازات السامة في كل أماكن العمل خاصة المغلقة<sup>174</sup>.

ليس هذا فقط بل ضرورة حماية العمال كذلك من خطر الحرارة الشديدة التي قد تتسبب في العديد من الأمراض للعامل واعتلال صحته، ولتفادي ذلك يتعين توفير الأطعمة التي تحتوي على نسبة عالية من مادة الملح من أجل إعادة تعويض جسم العامل، الذي يعمل تحت درجة حرارة عالية نتيجة للتعرق الذي يحدث له أثناء العمل<sup>175</sup>.

<sup>172</sup> - نصر الدين مبروك، المرجع السابق، ص482.

<sup>173</sup> - عبد الله مجدي شراره، السلامة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش إيبيرت للنشر، مصر، 2016، ص69.

<sup>174</sup> - منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية، الوقاية من كوفيد-19 وتحقيق أثره في مكان العمل، الموقع السابق

ذكرة، ص05.

<sup>175</sup> - يحي بوخنوفة / سعد الله أبو القاسم، المرجع السابق، ص27.

كما يتعين على صاحب العمل إخضاع العمال للفحوصات الطبية الدورية وضرورة توفر الهيئة المستخدمة على طب العمل لما له من دور أساسي في الاهتمام بصحة العمال وسلامتهم المهنية والسعي دائما لبلوغ أعلى درجات الحماية والوقاية من الأخطار المهنية بمختلف أنواعها<sup>176</sup>.

### ثانيا: التدابير المتعلقة بضمان الأمن والسلامة في بيئة العمل

أ- الإجراءات الخاصة بمكان العمل: يلتزم صاحب العمل بتعقيم وتنظيف محيط العمل بالخصوص أماكن العمل المنغلقة لوقايتها من خطر الاختناق<sup>177</sup>، وكذا حماية العمال من خطر تلوث المحيط وما ينتج عنه من أمراض يكون السبب فيها هو استنشاق المواد المضرة، والتي تنتج عن مصانع الإسمنت مثلا أو من تطاير الغبار من الصناعات الصوفية والقطن<sup>178</sup>.

كذلك يتعين ضمان وقاية العمال من التلوث الإشعاعي وما ينتج عنه من مخاطر عن طريق توفير الأجهزة التي تقي العمال من هذا الخطر الفتاك، الذي يزداد انتشاره يوما بعد يوم

<sup>176</sup> - سيتم التفصيل في الموضوع من خلال ما سيرد في المطلب الثاني من هذا المبحث.

<sup>177</sup> - بن صابر بن عزوز، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار حامد للنشر، الجزائر، 2011، ص250.

<sup>178</sup> - خيرة بلمجاهد/ مباركي بوحفص، الكشف عن العوامل المسببة لحوادث السقوط في قطاع البناء وإجراءات الوقاية منها، مقال منشور في مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد 09، العدد 01، الجزائر، 2018، ص29.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

بسبب كثرة استخداماته وتطور الصناعات خاصة النووية التي تستخدم في إنتاج الطاقة الكهربائية<sup>179</sup>.

إضافة إلى ضرورة وقاية العمال من الأخطار الفيزيائية الناجمة عن شدة الإضاءة<sup>180</sup>، التي قد يكون مصدرها طبيعي كالشمس أو اصطناعية باستخدام الطاقة الكهربائية<sup>181</sup>، أو الأماكن الجد الحارة، أو الباردة والتي من شأنها أن تؤدي إلى إحساس العامل بعدم الراحة في مكان العمل، إذ يتعين مراعاة درجة الحرارة المناسبة فلا زيادة ولا نقصان<sup>182</sup>.

وكذا الضوضاء والضجيج<sup>183</sup>، مثل العمل في صناعة النسيج أو الصناعات المعدنية، استخدام المتفجرات للهدم<sup>184</sup>، ومخاطر الانفجار<sup>185</sup>، مما يتعين إجبار العمال على وضع واقيات السمع، كل هذه الأخطار والتي يكون مصدرها مكان العمل مضرّة بصحة العامل في

---

<sup>179</sup> - عبد الكريم بن حميش/ الطيب ولد عمر، حماية العمل من الإشعاعات النووية في ظل التشريع البيئي الجزائري، مقال منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 01، الجزائر، جوان 2020، ص04.

<sup>180</sup> - عبد الله مجدي شراره، المرجع السابق، ص53.

<sup>181</sup> - علي بن علال، المرجع السابق، ص22.

<sup>182</sup> - نبيلة عدان، ضغوط العمل والأداء الوظيفي، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2019، ص32.

<sup>183</sup> - يقصد بالضوضاء والضجيج كل ما يؤثر على المجال النفسي للفرد وبالخصوص الجاني السمعي والذي له تأثير جد كبير على الجانب الجسدي للعامل، نصر الدين مبروك، المرجع السابق، ص482.

<sup>184</sup> - Mohammed OULDKADA, Textes réglementaires relatifs à la médecine du travail, p83, [www.hospital-dz.com](http://www.hospital-dz.com), date de consultation: 01 juin 2020, à 15 H35.

<sup>185</sup> - محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص372.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

غالب الأحيان ينتج عنها الصداع الشديد أو الإصابة بالصم، بالإضافة إلى ظهور توترات نفسية وعصبية ينبغي حماية العامل منها<sup>186</sup>.

بالإضافة إلى التزام صاحب العمل بتطبيق القواعد المتعلقة بنظافة الأماكن وإنارتها وكذا تدفئتها وكتم الصوت فيها، وأيضا سعيه إلى تحقيق القدر الأكبر من الراحة والرفاهية للعمال في أماكن العمل<sup>187</sup>، والشأن نفسه بالنسبة للمخاطر التي قد تقع بفعل الحرائق أو الكهرباء<sup>188</sup>، التي يرجع السبب فيها إلى قلة انتباه وتهاون العمال أو عدم صيانة الآلات<sup>189</sup>.  
ومما يساعد في الوقاية من هذا النوع من الأخطار هو توفر أماكن العمل على مخارج النجدة التي تساعد على إبعاد العمال في حالة نشوب أي حريق، على الأقل وجود منفذان لكل **100 عامل**<sup>190</sup>، أو تزويد مكان العمل بأجهزة مكافحة الحرائق<sup>191</sup>.

<sup>186</sup> - إبراهيم يونس/ أحمد يونس، البيئة والتشريعات البيئية، دار الحامد للنشر، الأردن، 2008، ص49.

<sup>187</sup> - عبد المجيد زعلاني، المرجع السابق، ص411.

<sup>188</sup> - نص المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001، المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة، ج ر العدد 65، المؤرخة في 04 نوفمبر 2001، على كل الالتزامات الملقاة على عاتق صاحب العمل لوقاية العمال من مخاطر الكهرباء.

<sup>189</sup> - علي بن علال، المرجع السابق، ص30.

<sup>190</sup> - بن صابر بن عزوز، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري - دراسة مقارنة - دار الجامعة الجديدة، مصر، 2010، ص177.

<sup>191</sup> - منية غريب، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الدراسة الميدانية بمركب أسميديل عنابة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006-2007، ص131.

والأمر لا يقتصر فقط على ذلك بل تمتد الحماية حتى إلى وجوب الوقاية من مخاطر الكوارث الطبيعية والصناعية، عن طريق إعداد خطة طوارئ يلجأ إلى تفعيلها صاحب العمل عند حلول الكارثة، والجدير بالذكر أن نفقات توفير المعدات التي تضمن السلامة المهنية للعامل والأمن تكون على عاتق صاحب العمل<sup>192</sup>.

ب - الإجراءات الخاصة بتجهيزات مكان العمل: تزداد أهمية ومكانة الآلات

المستخدمة في العمل يوماً بعد يوم مما يعني تفاقم الأضرار التي تحدثها والتي يذهب العديد من العمال ضحايا لها، الأمر الذي يؤدي إلى مواجهتها والسعي لضمان الوقاية منه<sup>193</sup>.

إذ يتعين على صاحب العمل السعي لتفادي الأخطار الميكانيكية التي تنشأ مثلاً عن الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل وجسم صلب كالآلات والأجهزة<sup>194</sup>، كالسقوط من مكان مرتفع بسبب تعلق ملابس العامل بالآلة مثلاً، أو نتيجة لاستعمال آلات أو أجهزة عمل غير مناسبة أو عدم استخدام معدات الوقاية وضمان السلامة المهنية للعامل<sup>195</sup>.

<sup>192</sup> - محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص377.

<sup>193</sup> - سمير سهيل دنون، المسؤولية المدنية عن فعل الآلات الميكانيكية والتأمين الإلزامي عليها -دراسة مقارنة- المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2005، ص05.

<sup>194</sup> - محمد أحمد عابدين، التعويض بن الضرر المادي والأدبي والموروث، منشأة المعارف، مصر، 2002، ص244.

<sup>195</sup> - علي بن علال، المرجع السابق، ص29.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

أو كل خطر يكون مصدره أعمال التشييد والبناء<sup>196</sup>، وضرورة حثهم على ارتداء الخوذة والأجهزة الواقية<sup>197</sup>، وأقنعة الوجه وأحذية السلامة والأحذية العازلة<sup>198</sup>، كما تعد الآلات التي يعتمد عليها في أداء العمل كذلك مصدرا للعديد من الأخطار كأنشطة حياكة الملابس التي قد لا تخلو من الأخطار، أو العمل في صناعة الجلود والمنتجات قد يؤدي إلى الإصابة بعدة مخاطر تصيب العمال<sup>199</sup>.

وبالتالي يتعين على صاحب العمل مراقبتها دائما وكلما دعت استدعت الظروف لذلك باعتباره المسؤول عن كل ما يقع أثناء وفي مكان العمل، فقد تم الحث على وقاية العامل من السقوط من الأماكن المرتفعة، وذلك عن طريق تزويد العمال بأجهزة الوقاية، كذلك إجبارية تزويد الأحواض مثلا بجدران جانبية لتجنب خطر السقوط<sup>200</sup>.

بالإضافة إلى إجبارية أصحاب العمل على توفير مركبات خاصة لنقل العمال مهيأة وملائمة لهم مع ضرورة وضعها تحت تصرف سائقين مؤهلين لهذه المهمة، من أجل وقاية العمال

<sup>196</sup> - محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص373.

<sup>197</sup> - منية غريب، المرجع السابق، ص130.

<sup>198</sup> - عز الدين عثمان، تقييم وإدارة المخاطر المهنية - دراسة أوغونومية بواسطة مواصفات (أوشا OSHA) وحدات سونطراك لنقل وتحويل الغاز بأرزيو وهران - أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، الجزائر، 2018-2019، ص22.

<sup>199</sup> - محمد عبد المجيد موسى خالد السيد، أحكام عقد العمل عن بعد (دراسة مقارنة)، مكتبة القانون والاقتصاد،

السعودية، 2014، ص467.

<sup>200</sup> - خيرة بلمجاهد/ مباركي بوحفص، المرجع السابق، ص220.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

من مخاطر وحوادث الطريق وضرورة إخضاعها للمراقبة<sup>201</sup>، كما حث المشرع الجزائري أصحاب العمل على ضرورة توفير حماية خاصة لبعض الفئات وضرورة ملائمة عملهم مع طبيعتهم الجسدية والعقلية الخاصة<sup>202</sup>، يتمثل في:

**المرأة العاملة:** إذ أن عمل المرأة أصبح مرغوبا فيه على اعتبار أنه أحد متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والطريق الحقيقي لتحرر المرأة<sup>203</sup>، وتطبيقا للمبادئ العالمية التي تسعى لتكريس المساواة في الحقوق بين الجنسين وحفظ حقوق المرأة والقضاء على كل أشكال التمييز خاصة في مجال العمل.

والمشرع الجزائري هو الآخر سعى إلى تحقيق ذلك من خلال مختلف النصوص القانونية والتنظيمية<sup>204</sup>، التي أكدت على ضرورة ترقية التناصف بين المرأة العاملة والرجل وأنه لا فرق بينهما، وبالموازاة مع موضوع الدراسة فإنه يتعين تكريس تمتعها بالحقوق المنبثقة عن

<sup>201</sup> - ما نص عليه القانون رقم 01-14 المؤرخ في 19 أوت 2001، المتضمن المراقبة الإلزامية للمركبات منها مركبات النقل الجماعي، المركبات المستأجرة وتنظيم حركة المرور عبر الطرق وسلامتها وأمنها، ج ر العدد 46، المؤرخة في 19 أوت 2001.

<sup>202</sup> - المادة 11 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

<sup>203</sup> - يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 247.

<sup>204</sup> - على سبيل المثال المرسوم التنفيذي رقم 86-132 المؤرخ في 27 ماي 1986، المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية، ج ر العدد 28، المؤرخة في 28 ماي 1986، الذي نص من خلاله المشرع الجزائري على منع تشغيل المرأة الحامل في الأشغال التي لها علاقة بالإشعاعات الأيونية.

علاقات العمل بما فيها الحماية الاجتماعية والتأمين والحماية من الأخطار المهنية<sup>205</sup>، بالإضافة إلى منع استخدام النساء في مراكز عمل غير صحية أو تحتوي على مخاطر أو على أعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع القوة الجسدية للمرأة<sup>206</sup>.

**العمال القصر :** حيث انتشرت ظاهرة عمالة الأطفال بصفة كبير من أجل المساهمة في الدخل العائلي، ونظرا لبنيتهم الجسدية والعقلية الضعيفة يتعين توفير حماية خاصة لهذه الشريحة، خاصة ضد التطورات الصناعية والتكنولوجية التي تتميز بها أجهزة ووسائل العمل. وأهم ما يمكن التركيز عليه هو الحق في الحماية الاجتماعية وضرورة تحسين شروط العمل وظروفه وتكييفها مع سن القاصر وحالته الصحية والاجتماعية<sup>207</sup>، فقد أكد المشرع الجزائري على إلزامية الحماية الصحية وضمان أمن العمال القصر ومنع أي استغلال أو إجبارهم على ممارسة أي عمل قد يضر بصحتهم أو إصابة بأي ضرر من المحتمل أن يسبب له عجز في المستقبل<sup>208</sup>.

<sup>205</sup> - سعاد حافطي، ترقية التنافس بين الرجل والمرأة في سوق الشغل على ضوء التعديل الدستوري 2016، مقال منشور في مجلة الحقوق والحريات الأساسية، العدد 06، الجزائر، 2016، ص225.

<sup>206</sup> - عطاء الله تاج، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص306.

<sup>207</sup> - Malika BOULENOUAR AZZEMOU, l'enfant élève dans le cadre de la loi d'orientation sur l'éducation nationale, revue Les cahiers LADREN, N°04, Alger, 2013, p29.

<sup>208</sup> - خالدية مكي، الحماية الصحية للعامل القاصر في القانون الجزائري، مقال منشور في مجلة دفاتر حقوق الطفل PNR (الحماية القانونية والاجتماعية للطفل في القانون الجزائري والقانون المقارن)، عدد 04، الجزائر، 2013، ص5.

**العمال المعوقين :** فقد نص المشرع الجزائري<sup>209</sup>، على ضرورة حماية الأشخاص المعوقين وضمان حقوقهم بغض النظر على الإعاقة التي يعانون منها، إذ أن الاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة (ذوي الهمم) إنما هو انعكاس لسلامة المجتمع وتطبيق العدل والمساواة بين كل الأفراد، خاصة من ناحية الحق في العمل وضمان أمنهم وسلامتهم المهنية<sup>210</sup>، كما يسعى صاحب العمل على ضرورة تناسب المنصب الذي يقترحه على هذه الفئات مع طبيعة الإعاقة.

### الفقرة الثانية: حث العمال على انتهاج وتطبيق إجراءات الوقاية

إن مصدر هذا الالتزام هو القانون فقد نص على ضرورة إرشاد العمال وتوعيتهم، ونفس الأمر ينطبق بالنسبة للتوصيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولية في مجال تكوين وإعلام العمال بمخاطر العمل<sup>211</sup>، وبالرجوع للمشرع الجزائري فقد أصدر العديد من النصوص القانونية والتنظيمية في مجال تكوين العمال وإعلامهم بمخاطر العمل<sup>212</sup>.

---

نفس الأمر أكد عليه المشرع الجزائري من خلال استقراء نص المادة 66 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر العدد 82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

<sup>209</sup> - القانون رقم 02-09 لسنة 2002 المؤرخ في 08 ماي 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقية حقوقهم، ج ر العدد 34، مؤرخة في 14 ماي 2002.

<sup>210</sup> - عطاء الله مختاري، عبد القادر زرقين، الإنفاذ الداخلي لحق المعاق في العمل - الجزائر نموذجاً - مقال منشور في مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 02، الجزائر، 2021، ص118.

<sup>211</sup> - التوصية رقم 112 بتاريخ 1959/06/24 والتي مجال الحماية الصحية للعمال والتي تكون عن طريق التزام أصحاب العمل بسن القوانين واللوائح ووضع التنظيمات التي ترمي إلى ضمان صحة العمال. جهل محمد، الضوابط

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

والملاحظ كذلك أن المشرع الجزائري لم يحدد الأجهزة أو الوسائل التي تستخدم في إعلام العمال بمخاطر الهيئة بل تركها لحرية صاحب العمل<sup>213</sup>، حيث تتم توعية العمال عن طريق إعداد صاحب العمل برامج تثقيفية صحية ونشر المعلومات المتعلقة بـ الأخطار، ونشر الدعايات والملصقات من أجل الحد من حوادث العمل والأمراض المهنية، وكذا تحفيز وتقديم مكافآت الأمر الذي من شأنه معرفة مصادر الخطر وتحديد السبل لتفاديه<sup>214</sup>.

كما يحرص صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة على تنظيم عمليات التوعية للعمال وتقديم دروس نظرية وعملية عن الأخطار المهنية وطبيعتها، وإجراءات الوقاية منها بصورة واضحة ومستمرة وفي أماكن العمل<sup>215</sup>، وتحسين التوعية بضرورة الانصياع لقواعد السلامة والصحة المهنية<sup>216</sup>، وتشجيع الحوار مع العمال<sup>217</sup>.

---

القانونية لحماية بيئة العمل في المؤسسة التجارية، مقال منشور في مجلة نظره على القانون الاجتماعي، العدد 04، الجزائر، 2013، ص78.

<sup>212</sup> - المادة رقم 19 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمادة رقم 03 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 7 ديسمبر 2002، المتعلق بشروط تنظيم التكوين والإعلام في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، ج ر العدد 82، مؤرخة في 18 ديسمبر 2002.

<sup>213</sup> - بن صابر بن عزوز، الحماية الجزائرية لبيئة العمل في التشريع الجزائري، مقال منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 02، الجزائر، 2016، ص08.

<sup>214</sup> - خيرة بلماهد/ مباركي بوحفص، المرجع السابق، ص26.

<sup>215</sup> - المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.

<sup>216</sup> - فاطمة الزهراء ماموني، واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ومدى التزامها بالمواصفات الدولية الإيزو 26000 في الجزائر، مقال منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 04، الجزائر، نوفمبر 2020، ص278.

<sup>217</sup> - علي بن علال، المرجع السابق، ص20.

كذلك سعيه للتحسيس بضرورة التيقن ومعرفة الأخطار التي قد تنتج عن الآلات خاصة للعمال الجدد أو لم يسبق لهم التعامل مع هذا الآلات الجديدة المتميزة بالتكنولوجيا العالية ومراعاة طبيعتها<sup>218</sup>، وأيضا فيما يتعلق بالوقاية من الإصابة بالأمراض المهنية فيتعين على صاحب العمل وضع ملصقات أو بطاقات يبين من خلالها طبيعة المواد الكيميائية المضرة بصحة العامل ودرجة خطورتها، وأهم من ذلك هو كيفية الوقاية منها والتصرف عند التعامل معها أو ملامستها كالمواد الخطيرة والمسببة للسرطان مثلا<sup>219</sup>.

كما يتوجب على صاحب العمل إلزام العمال بضرورة إتباع إجراءات الوقاية وإرشادهم إليها من خلال النظام الداخلي للمؤسسة<sup>220</sup>، ويبين ماذا يتوجب عليهم في حالة التعرض لحادث عمل أو إصابة بمرض مهني<sup>221</sup>، كإطلاعهم على الإسعافات الأولية وتدريبهم عليها، عن

<sup>218</sup> - وسيلة بورجو، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون خاص، جامعة يوسف بن خدة، بن عكنون، الجزائر، 2012-2013، ص78.

<sup>219</sup> - محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص377.

<sup>220</sup> - تعريف النظام الداخلي: نصت المادة 77 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على تعريف النظام الداخلي للمؤسسة: " هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط"، وقد ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل بإعداد النظام الداخلي خاصة في المؤسسة التي يزيد فيها العمال عن 20 عامل، وهو ما يساعد أصحاب العمل في تنظيم المسائل المتعلقة بالعمل خاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن، مع ضرورة عرضه على لجنة الوقاية الصحية ومقتش العمل. مراد تيرس، الطبيعة القانونية لسلطة رب العمل وموقف القضاء منها (دراسة مقارنة)، مقال منشور في مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 10، الجزائر، 2010، ص286.

<sup>221</sup> - وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص78.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

طريق أشخاص مؤهلين وذوي خبرة في التعامل مع العمال وعلى وعي كبير بمجابهة مخاطر بيئة العمل<sup>222</sup>.

مع مراعاة المستوى العلمي للعمال، وخبرتهم الفنية وطبيعة النشاط إذ أن الأخطار المهنية تختلف من نشاط إلى آخر<sup>223</sup>، إذ إن تكوين العمال حول مخاطر بيئة العمل على اختلاف مجالاتها من شأنه التقليل من عدد الحوادث والأمراض المهنية، لأنهم يكونون على دراية مسبقة حول طبيعة الخطر المحتمل وكيفية التعامل في حالة الإصابة بحادث عمل أو مرض مهني<sup>224</sup>.

ومما يساعد في تعزيز الوقاية مشاركة عدة هيئات أخرى في عمليات التحسيس والحث على الوقاية من الأخطار المهنية كهيئة طب العمل، أو مصالح الضمان الاجتماعي أو المراكز المتخصصة في التكوين المهني<sup>225</sup>، كما يعاقب صاحب العمل في حالة إخلاله بتكوين

<sup>222</sup> - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار هومه للنشر، الجزائر، 2014، ص89.

<sup>223</sup> - وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص78.

<sup>224</sup> - نبيلة عيساوة / جمال بولخصايم، دور التكوين في مجال السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل - دراسة ميدانية على عينة من عمال سفن الصيد البحري - مقال منشور في مجلة المحترف العلوم الرياضية والعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 08، العدد 02، الجزائر، 2021، ص331.

<sup>225</sup> - المواد 20 و 22 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمواد 02 و 04 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، والمادة 07 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

وإعلام العمال بطبيعة بيئة العمل، وكذا الأخطار التي قد تحدث بسبب العمل، وذلك بعدة جزاءات جراء مخالفته لقواعد النظام العام الاجتماعي<sup>226</sup>.

### الفقرة الثالثة: إجراءات وقاية العمال من فيروس كورونا (كوفيد-19)

نظرا لما تمر به الجزائر على غرار بلدان العالم جراء الانتشار الواسع لفيروس كورونا (كوفيد-19) مما يتعين على المشرع الجزائري مجابهة هذا الوضع من خلال إلزامية تطبيق السياسة الوقائية من الوباء الفتاك فقد صدر المرسوم التنفيذي رقم 20-145 المتعلق بتعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروسي كورونا (كوفيد-19) ومكافحته<sup>227</sup>.

حيث نصت المادة 04 في فقرتها الثانية من المرسوم على ما يلي: "زيادة على الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يتعين على الهيئات المستخدمة إدراج تدابير الوقاية من وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) والحماية منه ضمن قواعد التنظيم للعمل والوقاية الصحية والعمل".

وباستقراء المادة يستنتج بأنه يتعين على أصحاب وقاية العمال من كل الأخطار التي تحتويها بيئة العمل، ضيف إلى ذلك حمايتهم من الإصابة بفيروس كورونا وضرورة تطبيق البروتوكول الصحي الرامي إلى تعزيز الوقاية من هذا الوباء.

<sup>226</sup> - بن صابر بن عزوز، الحماية الجزائرية لبيئة العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص10.

<sup>227</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 20-145 المؤرخ في 07 جوان 2020، المتعلق بتعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، المؤرخ في 07 جوان 2020، ج ر العدد 34، المؤرخة في 7 جوان 2020.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

وعن التكيف المهني لفيروس كورونا (كوفيد 19) فقد اعتبرته منظمة العمل الدولية من قبيل الأمراض المهنية، وأن العمال المصابين به لهم الحق في التعويض النقدي والرعاية الطبية وحتى ذوي حقوقه في حالة هلاكه فإنه لهم الحق في ريع الوفاة<sup>228</sup>.

**أولاً: التدابير الواجب اتخاذها للحد من انتشار فيروس كورونا في بيئة العمل : نصت المادة**

**03 من المرسوم التنفيذي السالف ذكره على الإجراءات والتدابير التي يلتزم صاحب العمل**

بتطبيقها من أجل وقاية العمال من الإصابة بالفيروس والتي يمكن جمعها في النقاط التالية:

وضع المطهرات الكحولية والمعقمات عند مدخل أماكن العمل وفي مكان يتواجد به العامل

وتنظيم دخول وخروج العمال، وضرورة احترام التباعد الجسدي بين العمال واتخاذ تدابير

تساعد على حفظ مسافة الأمان، وإمكانية إنجاز حواجز مادية للتقليل من المخالطة

الجسدية، كما يمكن لصاحب العمل توقيف أي تعليق علاقة العمل وممارسة النشاط المهني

إلى غاية انخفاض نسبة الإصابة بالوباء وتطبيق سياسة الدفعات للتقليل من الكثافة في

أماكن العمل ومنع انتقال العدوى<sup>229</sup>.

<sup>228</sup> - منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية، كوفيد- 19: الصحة المهنية وسلامة العاملين في مجال الصحة،

إرشادات ميدانية، 2 فبراير 2021، ص14، منشور في الموقع:

[www.apps.WHO/2019-nCoV/HCW\\_advice/20121.1-ara.pdf](http://www.apps.WHO/2019-nCoV/HCW_advice/20121.1-ara.pdf) تاريخ الإطلاع عليه 09 جوان

2021 على الساعة 41: 01.

<sup>229</sup> - المرجع نفسه، ص07.

وقد يلجأ صاحب العمل إلى التقليل من ساعات العمل ومراعاة أوقات الحجر الصحي المفروضة من طرف الدولة، تقاديا لانتشار الوباء بناء على تنظيمات يصدرها من أجل استمرار علاقة العمل إلى غاية تحسن الوضع الصحي<sup>230</sup>، كما يجوز لصاحب العمل تغيير شكل العمل والاتجاه إلى تشجيع وتعزيز العمل عن بعد أي عبر الانترنت ومساعدة العمال على استخدامه<sup>231</sup>.

خاصة للعمال الذين يتميز عملهم بالأخطار أو الذين يعانون من أمراض من أجل الاستمرار في العمل وعدم انقطاع دخل العامل الذي قد يعود عليه بالضرر، وعدم الاصطدام بشبح البطالة الذي بات يأرق العمال، الذين أضحو يعانون من الغلق الكلي للمؤسسات وأماكن العمل نتيجة لمخلفات جائحة كورونا، وبالتالي بقاء العامل من دون حماية قانونية<sup>232</sup>.

يتعين على صاحب العمل وبمساعدة مصلحة طب العمل من تقييم أماكن العمل وتحديد المؤشرات أو الأسباب، واتخاذ كل التدابير التي قد تساهم في الحد من انتشار الوباء من

---

<sup>230</sup> - ليندة أورمضي، عن حماية العامل في ظل كوفيد - 19 في القانون الجزائري، مقال منشور بالمجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، عدد 01، الجزائر، 2021، ص176.

<sup>231</sup> - سامية العايب، تداعيات فيروس كورونا المستجد على سوق العمل "التجارة الإلكترونية نموذجا"، مقال منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 04، الجزائر، نوفمبر 2020، ص14.

<sup>232</sup> - ليندة أورمضي، المرجع السابق، ص174.

أجل حماية القوى العاملة، وضمان تجهيز مكان العمل عن بعد بوسائل الراحة، وتهوية مكان العمل<sup>233</sup>.

حث العمال على ضرورة تلقي اللقاح مع ضرورة إجراء المراقبة الطبية الروتينية مع إتاحة الفحوصات المخبرية، وإلزامية تطبيق الحجر الصحي للعمال الذين يشبه بإصابتهم بالفيروس وخروجهم في عطلة مدفوعة الأجر<sup>234</sup>، بالإضافة إلى تمتع العمال الذين فقدوا مناصب عملهم الحق في الاستفادة من خدمات التدريب المهني بغرض إعادة إدماجهم في سوق العمل مستقبلاً<sup>235</sup>.

وأهم ما يمكن التأكيد عليه هو توعية العمال وتشجيعهم على عدم الصحة النفسية بالاعتماد على أطباء نفسانيين والرفع من معنوياتهم، عن طريق اللقاءات الافتراضية والمكالمات الجماعية بشرح كل المعلومات الخاصة بكيفية انتشار فيروس كورونا وانتقاله وسبل الوقاية

<sup>233</sup> - منظمة العمل الدولية، معايير منظمة العمل الدولية وكوفيد- 19 (فيروس كورونا)، 23 مارس 2020، ص 08، منشور في الموقع: [www.ilo.org.wcms\\_741827.pdf](http://www.ilo.org.wcms_741827.pdf) تاريخ الإطلاع عليه 09 جوان 2021 على الساعة 01:41.

<sup>234</sup> - منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية، كوفيد- 19: الصحة المهنية وسلامة العاملين في مجال الصحة، إرشادات ميداني، الموقع السابق الذكر، ص 12.

<sup>235</sup> - منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية، الوقاية من كوفيد- 19 وتخفيف أثره في مكان العمل، الموقع السابق الذكر، ص 10.

منه، بالإضافة إلى تدريب وتعليم العمال بشأن تدابير السلامة والصحة وتجديدها وكيفية استعمال وسائل الوقاية الشخصية<sup>236</sup>.

ثانيا: جزاء مخالفة القواعد المتعلقة بالحد من انتشار فيروس كورونا (كوفيد- 19) في

أوساط العمل: على أساس أن المشرع الجزائري لم يحدد العقوبة الخاصة بعدم التزام أصحاب العمل بتطبيق البروتوكول الصحي للوقاية من تفشي وباء كورونا في أماكن العمل أو التطبيق الغير السليم، وقياسا على ما سبق يمكن الرجوع إلى قانون العقوبات وتطبيق أحكامه<sup>237</sup>.

أما فيما يخص الجزاءات المترتبة في حالة مخالفة القواعد التي نص عليها المرسوم

التنفيذي المتعلق بتعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروني كورونا (كوفيد 19)

ومكافحته، وعدم مراعاة البروتوكول الصحي الخاص بالوقاية من فيروس كورونا، فإن

المشرع الجزائري نص على معاقبة كل من يعرض حياة الغير للخطر بغرامة مالية قدرها

10.000 دج إلى 20.000 دج أو الحبس لمدة 3 أيام ونفس الشأن بالنسبة لمن يخالف

القرارات والمراسيم التي تصدرها السلطة الإدارية<sup>238</sup>.

<sup>236</sup> - منظمة العمل الدولية، معايير منظمة العمل الدولية من كوفيد-19 (فيروس كورونا)، المرجع السابق، ص15.

<sup>237</sup> - ليندة أورمضي، المرجع السابق، ص171.

<sup>238</sup> - المادة 09 من القانون رقم 20-06 المؤرخ في 28 أبريل 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155 المؤرخ في

08 جوان 1996 المتضمن قانون العقوبات، ج ر العدد 25، المؤرخة في 29 أبريل 2020.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لالتزام صاحب العمل بضمان السلامة المهنية للعمال

سيتم التعرض في هذا الفرع إلى كل ما يتعلق بتحديد الأساس القانوني لالتزام صاحب

العمل بضمان سلامة وصحة العمال الذين يعملون تحت إشرافه وذلك من خلال **الفقرة الأولى**، أما **الفقرة الثانية** فيتم تخصيصها لموضوع الجزاء المترتب في حالة إخلال صاحب العمل بالتزامه القاضي بضمان السلامة المهنية للعمال.

**الفقرة الأولى: الأساس القانوني لالتزام بضمان سلامة وصحة العمال**

حماية العمال من أبرز الالتزامات الجوهرية الملقاة على عاتق صاحب العمل والتي مفادها حمايتهم من كل الأضرار المادية والجسمانية، لأنه قبل ذلك فصاحب العمل يحمي نفسه من التعويضات وكل المصاريف التي سيكون مجبرا على دفعها كتعويض لما لحق العامل من أضرار نتيجة وقوع الخطر المهني<sup>239</sup>.

كما أن حق العامل في الحماية من الأخطار هو من جهة التزام يقع على عاتق صاحب العمل باعتباره من آثار عقد العمل، ومن جهة أخرى هو حق لهذا الأخير المتمثل في سلامته المهنية<sup>240</sup>، لذلك يستوجب على المستخدم تطبيق المبادئ العامة لوقاية العامل من

<sup>239</sup> - عصام أحمد البهجي، التزامات المهندس والمقاول ورب العمل في عقود الإنشاءات الدولية، منشأة المعارف، مصر، 2015، ص328.

<sup>240</sup> - محمد محمود همام زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص452. كما يقصد بالسلامة المهنية أنها: "مجموعة من الإجراءات الوقائية والتي تهدف إلى حماية الإنسان وموقع عمله من الأخطار الناجمة عن العمل". عبد العالي بكرابي، المرجع السابق، ص267.

الأخطار المهنية وذلك بمنع الخطر تماما من الحدوث، أو تجنب آثاره أو التقليل منه أو من تكراره، إضافة إلى أن الالتزام بالسلامة هو التزام قانوني من النظام العام والدليل على ذلك هي مختلف النصوص القانونية التي جاءت بصيغة الأمر وليس على سبيل الاختيار، ولكن الطبيعة القانونية الغالبة هي أنه التزام عقدي على أساس أن صاحب العمل مقيد بهذا الالتزام فقط مع العمال الذين تربطه معهم علاقة عمل<sup>241</sup>.

وطبقا لمبدأ "العقد شريعة المتعاقدين" يتوجب على كلا طرفي عقد العمل الالتزام بما ورد فيه وتنفيذه بحسن نية ودون تعسف، بالإضافة إلى امتناع صاحب العمل استخدام أي مناورات تدليسية أو تحايلية، خاصة إذا تعلق الأمر بصحة وسلامة العمال وفي حالة الإخلال تترتب المسؤولية المدنية على عاتقه<sup>242</sup>.

كما أنه التزم قائم على تحقيق نتيجة<sup>243</sup>، الذي يسعى من خلاله المدين به إلى تحقيق النتيجة المبتغاة، وفي حالة عدم الوصول إليها يكون مخلا بالتزامه ومن ثم قيام المسؤولية على عاتقه، والنتيجة التي يتطلبها في هذه الحالة هي تحقيق أمن وسلامة العمال وعدم إصابتهم بأي ضرر، والذي لا يمكن التخلص من المسؤولية المترتبة عنه إلا بإثبات السبب

<sup>241</sup> - وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص 88.

<sup>242</sup> - بن عمار مقني، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، تاج الجامعي الجديد للنشر، الجزائر، 2017، ص 33.

<sup>243</sup> - رقية سكيل، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015-2016، ص 36.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

الأجنبي<sup>244</sup>، وهو التزام أنشأه القضاء للتخفيف من عبء الإثبات واعتباره التزام بتحقيق غاية وليس بذل عناية والذي يقضي بأن يكون العامل عند نهاية عمله سالماً معافى من أي أذى<sup>245</sup>.

إذ أن عدم الامتثال لأنظمة الصحة والسلامة أو الإهمال من شأنه أن يؤدي إلى إصابة قد تبلغ حداً من الخطورة تمس بالسلامة الجسدية للعامل، والتي قد تؤدي إلى الوفاة وعليه يتعين تطبيق إجراءات صارمة وعقوبات في هذا المجال، مما يعني انتهاك الالتزام بضمان السلامة الملقى على عاتق صاحب العمل<sup>246</sup>.

والجدير بالذكر أن التوصيات التي نصت عليها منظمة العمل الدولية كرست مبدأ حماية العمال في بيئة العمل بشكل عام، وواجب دراسة التأثيرات التي يمكن أن تحدث للعمال الناتجة عن المواد الضارة والأضرار التي تسببها الآلات يقع على أصحاب العمل، والذي يعد بمثابة ضابط قانوني الهدف منه حماية بيئة العمل والذي يؤدي إلى حماية العمال<sup>247</sup>.

<sup>244</sup> - محمد حسين منصور، النظرية العامة للالتزام (مصادر الالتزام)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2006، ص516.

<sup>245</sup> - مراد فجالي، المرجع السابق، ص125.

<sup>246</sup> - Catherine VERON-CLAVIERE et D. Philippe LAFARGE, D. Jacques CLAVIERE-SCHIELE, Droit pénal du travail, Dalloz, Paris, 1997, p95.

<sup>247</sup> - محمد جهل، الضوابط القانونية لحماية بيئة العمل في المؤسسة التجارية، المرجع السابق، ص80.

الفقرة الثانية: الجزاء المترتب في حالة إخلال صاحب العمل بالتزامه القاضي بضمان

### السلامة المهنية للعمال

إذ أن التمتع بالصحة من الاهتمامات الأساسية للجميع والتي لا تعني غياب المرض

فقط، وإنما الوصول إلى الإحساس بالرفاهية الجسدية والعقلية والاجتماعية حتى يتمكن

العامل من بلوغ أعلى درجات العطاء والتطور في مجال عمله<sup>248</sup>.

وقد أكد المشرع الجزائري على ضرورة إعمال مبدأ الحيطة في بيئة العمل والسعي إلى وقاية

العمال من كل الأخطار التي قد تهدد حياتهم، واتخاذ كل ما يلزم من أجل التصدي للأخطار

المهنية وتحقيق غرض الوقاية منها<sup>249</sup>.

فاحترام قواعد الصحة والأمن هي حقوق بالنسبة للعمال وفي نفس الوقت هي التزامات على

أصحاب العمل، وبالتالي لا يحق لهذا الأخير الإخلال بتلك الالتزامات وإلا يوقع عليه

الجزاء<sup>250</sup>، حيث أنه من المفروض أن صاحب العمل على دراية مسبقة لكل الأحكام

<sup>248</sup> – Graciela BARRERE et D. Guylaine VALLÉE, op.cit, p36

<sup>249</sup> – نعيمة عمارة، مبدأ الحيطة ومسؤولية المهنيين، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013-2014، ص102.

<sup>250</sup> – رقية سكيل، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، المرجع السابق، ص30.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

والقوانين والتنظيمات الخاصة بمسألة ضمان الأمن والسلامة المهنية للعمال وهذا ما يبرر تعرضه للمساءلة الجنائية<sup>251</sup>.

بالإضافة إلى أن المشرع الجزائري اعتبر أن مسؤولية صاحب العمل عن كل ما يصيب العمال من أضرار مسؤولية مفترضة، والتي مفادها عدم مراعاة رب العمل القواعد والإجراءات المتعلقة بالوقاية الصحية للعمال ، بمعنى تحمل صاحب العمل المسؤولية الجنائية المفترضة سواء لعدم وضعه القوانين الداخلية المتعلقة بالحفاظ على أمن وصحة العمال، أو لم يجبرهم على إتباعها<sup>252</sup>.

إضافة إلى أنه يمكن للنيابة العامة تحريك الدعوى العمومية ضد صاحب العمل المخل بالتزاماته المتمثلة في ضمان أمن وسلامة عماله على أساس أن حق العامل في الصحة والسلامة المهنية مرتبط بالنظام العام ويحظى بحماية قانونية جزائية والخطأ مرتبط بالحق العام<sup>253</sup>.

<sup>251</sup> - فاطمة مرخوص، المسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون الجنائي للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016-2017، ص172.

<sup>252</sup> - Tayeb BELLOLA, Droit du travail, éd Dahlab, Alger, 1982, p201.

<sup>253</sup> - وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص87.

### المطلب الثاني: الالتزام بتوفير طب العمل وإنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن

دائماً وفي إطار ضمان أمن وسلامة العمال من مختلف الأخطار في وسط العمل وباعتباره التزام يقع على عاتق رب العمل أو الهيئة المستخدمة، إذ هو مجبر على إنشاء مصلحة طب العمل وكذا لجنة الوقاية الصحية والأمن لوقاية العمال والتدخل في حالة وقوع أي طارئ يهدد بالسلامة المهنية للمستخدمين، وحتى لا تكون سلامة وأمن العمال محل تلاعب بين أصحاب العمل<sup>254</sup>.

وعليه فتوافر مكان العمل مهما كان نشاطه على هاتين الهيئتين هو أمر ضروري، حيث تولى القانون تنظيم كل ما يتعلق بهذا الجهاز لما له من دور فعال في تقديم المساعدة الطبية للعمال والسعي إلى ضمان وقايتهم من الأخطار المهنية. هو ما سيتم التطرق إليه من خلال **الفرع الأول** حيث يتم تبيان أهمية مصلحة طب العمل، وصلاحياته التي تختص بها وبالخصوص في مجال الوقاية من الأخطار المهنية. أما بخصوص **الفرع الثاني** فإنه يخصص للجنة الوقاية الصحية والأمن وضرة تواجدها في كل مؤسسة مستخدمة.

<sup>254</sup> - وهو ما اهتمت به المادة 35 من الاتفاقية رقم 130 لعام 1969 التي راجعت الاتفاقية رقم 24 لعام 1927 المتعلقة بالتأمين الصحي في مجال الصناعة والاتفاقية رقم 25 لعام 1927 المتعلقة بالتأمين الصحي في مجال الزراعة. وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومو للنشر، الجزائر، 2015، ص221.

الفرع الأول: ضرورة توافر الهيئة المستخدمة على مصلحة طب العمل

تلتزم كل مؤسسة مستخدمة بإنشاء مصلحة طب العمل نتيجة للدور الهام الذي تلعبه هذه الهيئة بسبب قربها من العمال، وللمحافظة على صحة العمال خاصة وتزداد أهميتها في مجالات العمل الصعبة والخطيرة<sup>255</sup>، فطب العمل فرضته عملية التطور الصناعي والتنمية في كل المجالات وعلى أساس أن العنصر البشري هو المحرك الأساسي لعجلة التنمية مما يتوجب العناية به صحياً وأمناً.

ومن خلال هذا الفرع سيتم التعرض للتعريف بمصلحة طب العمل في **الفقرة الأولى**، أما **الفقرة الثانية** فيتم التطرق فيها لصلاحيات هذه الهيئة.

**الفقرة الأولى: التعريف بهيئة طب العمل**

نص المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل<sup>256</sup> من خلال نص المادة رقم 06: "يعد طبيبا مؤهلاً للممارسة طب العمل كما نصت عليه الفقرة 03 من المادة 04 أعلاه كل طبيب يحمل شهادة التخصص في طب العمل ومرخص له لممارسته لحسابه الخاص".

<sup>255</sup>– Tayeb BELLOLA, Droit du travail, op.cit, p201

<sup>256</sup>– المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر العدد 33، المؤرخة في 19 ماي 1993.

فمهمة طب العمل تتمثل في الدور الوقائي أكثر منه علاجي أي وقاية العمال وتوعيتهم وفحصهم، سواء كان ذلك بشكل دوري أو إذا استدعت الحاجة إلى ذلك من طرف طبيب العمل، فقد ارتبط ظهور طب العمل بالسعي إلى تحسين ظروف العمل وتنظيمه<sup>257</sup>.

ونظرا للدور الهام لطب العمل فصاحب العمل مجبر على إنشائه، وإذا تعذر ذلك لابد من إبرام اتفاقيات مع مختلف القطاعات الصحية، أو الهياكل المهمة بالمجال الطبي من أجل ضمان أمن وصحة العمال<sup>258</sup>، كما يسهر طبيب العمل على نشر الثقافة الصحية لدى العمال وقد يستعين في أداء مهامه بمرض مهني، ويتأسس طب العمل ما يسمى بالأخصائي في السلامة المهنية المسؤول عن جمع البيانات المتعلقة بالأخطار التي تحتويها بيئة العمل، وسبل الوقاية منها أو تفاديها مع فريق الصحة المهنية<sup>259</sup>.

ويرى البعض أنه من الضروري أن يكون أطباء العمل تابعين لوزارة الصحة أفضل من تبعيتهم للهيئة المستخدمة حيث تكفي هذه الأخيرة بالتبعية الاقتصادية لأطباء العمل<sup>260</sup>.

<sup>257</sup> - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)، جسور للنشر، الجزائر، 2013، ص173.

<sup>258</sup> - مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص260.

<sup>259</sup> - محمد جهل، بيئة العمل في التشريع الاجتماعي الجزائري، المرجع السابق، ص89.

<sup>260</sup> - بن صابر بن عزوز، نشأة علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص259.

الفقرة الثانية: صلاحيات طبيب العمل

أولاً: المهام المتعلقة بالفحوص الطبية: الطبيب المهني هو المسؤول عن المراقبة الطبية والتأكد من شروط الصحة والسلامة للعمال، حيث وجدت هذه الهيئة من أجل ضمان تغطية طبية وقائية فعالة من مختلف الأخطار المهنية<sup>261</sup>، وكذلك تعزيز والحفاظ على أعلى درجات الرفاهية للعمال الجسدية والعقلية في جميع أنواع الأعمال<sup>262</sup>.

ومن المهام الأساسية الموكولة لطبيب العمل هو دراسة الأمراض المهنية والتصريح بها والعمل على تفادي انتشار الأمراض المعدية، ومعالجتها في الوقت المحدد بالاستعانة بالمختصين، وكذا توجيه العمال إلى العمل المناسب لهم، وذلك بالاعتماد على الطبيعة الفيزيولوجية لكل عامل أي تناسب العمل مع سنه مثلاً وجنسه<sup>263</sup>.

---

<sup>261</sup> – Djoudi BOURAS, op.cit, p105.

<sup>262</sup> – Nezzal AM, Introduction à la médecine du travail accidents du travail et maladies professionnelles, p10, [www.facscm.univ-annaba.dz](http://www.facscm.univ-annaba.dz), date de consultation : 01 juin 2021, à 15 H 38.

<sup>263</sup>– Ahmed Lakhdar BEHLOULI, Introduction a la médecine du travail, enseignement gradue 6<sup>eme</sup> année de médecine, Faculté de médecine, université FARHAT ABBAS de Sétif, Alger, 2020–2021, p07, [www.fmedecine.univ-setif.dz](http://www.fmedecine.univ-setif.dz), date de consultation : 03 juin 2021, à 15 H37.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

ويعني ذلك ضرورة إجراء طبيب العمل الفحوصات الطبية للعمال سواء المتعلقة بالتشغيل أو فحوص استئناف العمل...<sup>264</sup>.

إذ أن الفحص الطبي رغم درجة الأهمية البالغة التي يكتسبها إلا أنه يعتبر بمثابة إجراء علاجي بدرجة أكبر من أنه وقائي أو جمائي، كما يحرص طب العمل على راحة العمال بغرض تحقيق وتحسين قدراتهم في مجال العمل وكل ما يتعلق بالإنتاج والدفع بعجلة التنمية<sup>265</sup>، كما يتأكد الحرص على المراقبة الطبية الدورية وتكريس الحماية الفعالة للعامل بغض النظر عن جنسه خاصة إذا تعلق الأمر بفئة النساء العاملات حيث أن هذه الفئة الأكثر تأثراً بظروف العمل<sup>266</sup>.

**ثانياً: المهام المتعلقة بالوقاية في مجال الأمن والإسعاف :** يقصد بذلك تقديم طبيب العمل الاقتراحات سواء المتعلقة بالسن، أو الحالة الصحية والبدنية للعمال، وذلك نظراً لاحتكاكه مع العمال وحريرته في الدخول إلى أماكن العمل، مما قد يساعد خاصة العمال المصابين بحوادث العمل في إعادة تكييفهم المهني<sup>267</sup>.

<sup>264</sup> – Bernard SAINTOURENS et D. Denis GATUMEL, Droit du crédit Droit du travail, Serge Evraert Librairie Vuibert, Paris, 1996, p220.

<sup>265</sup>– Farida ILES, Sécurité et santé au travail, Séminaire EU–AFRIQUE DU NORD stratégie pour la sécurité et la santé au travail, Spain, 20 au 22 Avril 2015, p09.

<sup>266</sup>– عطاء الله تاج، المرجع السابق، ص298.

<sup>267</sup>– بشير هدي، المرجع السابق، ص175.

كما أن طبيب العمل ملزم بالإبلاغ عن أي مرض مهني حتى ولو لم يكن وارد في قائمة الأمراض المهنية، الذي قد يظهر من خلال معاينته للعمال أو عند قيامهم بالفحوصات الطبية الدورية<sup>268</sup>.

**ثالثاً: المهام المتعلقة بالاستشارة في مجال وسط العمل :** إذ يعتبر طبيب العمل بمثابة

المستشار لصاحب العمل يلجأ إليه هذا الأخير بخصوص الإجراءات الواجب اتخاذها من أجل تحسين ظروف العمل وترقية صحة العمال، والعمل على البحث وإجراء تحقيقات لمحاربة الأمراض التي قد يتعرض لها العمال في بيئة العمل من أمراض وأوبئة<sup>269</sup>.

ويحضر اجتماعات لجنة الصحة والسلامة كما يجب أن تأخذ استشاراته في الحسبان بشأن مشاريع تجهيز أو تعديل معدات العمل، على أساس أن يكون على علم بطبيعة الآلات وما يمكن أن تتسبب فيه من أضرار<sup>270</sup>، فيأمر ويسعى طبيب العمل بإجراء الدراسات والبحوث من أجل البحث عن سبل الوقاية للعمال من الأخطار المهنية، وتقديم الإسعافات الأولية في حالة وقوعها لتفادي تفاقم الضرر<sup>271</sup>.

**رابعاً: المهام المتمثلة في العلاج الإستعجالي:** وهو الدور الاستثنائي لطبيب العمل المتمثل

في علاج العمال نتيجة تعرضهم لأي خطر في مكان العمل كتقديمه الإسعافات الأولية

<sup>268</sup> - مصطفى صخري، المرجع السابق، ص137.

<sup>269</sup> - بشير هدي، المرجع السابق، ص175.

<sup>270</sup> - Catherine VERON-CLAVIERE-SCHIELE, op.cit, p115.

<sup>271</sup> - Farida ILES, op.cit, p19.

مثلاً، فمصلحة طب العمل تسعى إلى الترقية والحفاظ على القدر الأكبر من الراحة البدنية والفعالية للعمال، كذلك تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في بيئة العمل للقضاء عليها أو حتى التخفيف منها<sup>272</sup>.

بالإضافة إلى ما سبق وعلى أساس أن دور طبيب العمل جد مهم في بيئة العمل، وله آثار حتى من الناحية الإنتاجية إذ أن نجاح طب العمل في عملية تخفيض حالات العجز من شأنه ضمان استمرار الحياة المهنية للعامل.

### الفرع الثاني: التزام الهيئة المستخدمة بإنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن

من بين الأجهزة الداخلية المسؤولة عن الحفاظ على الأمن والصحة داخل أماكن العمل لجنة الوقاية الصحية والأمن، وهو عبارة عن جهاز تقني وضع لمشاركة العمال في الحفاظ على صحتهم، وتحسين ظروف العمل والسلامة في مكان العمل<sup>273</sup>.

إذ نص المشرع الجزائري على وجوب إنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن في كافة قطاعات ومختلف النشاطات، ولم يحدد المشرع الجزائري نوع المؤسسة أو النشاط الذي يستوجب فيها تأسيس لجنة الوقاية الصحية والأمن.

<sup>272</sup> - بشير هدي، المرجع السابق، ص175.

<sup>273</sup> - رقية سكيل، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، مقال منشور في المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 11، الجزائر، جانفي 2014، ص85.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

وقد عمم وجوب توافر جميع المؤسسات على اللجنة، وقد أحسن في ذلك لما لهذا الجهاز من أهمية في حماية العمال من الأخطار المهنية<sup>274</sup>، كما تزداد ضرورة إنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن في مجالات والنشاطات المهنية التي تتميز بدرجة عالية من الخطر<sup>275</sup>. وللتعرف على الهيئة وتشكيلتها وشروط إنشائها يتم تخصيص الفقرة الأولى لهذا الغرض، أما الفقرة الثانية فإنه يتم التعرض فيها للصلاحيات التي تمارسها هذه الهيئة.

### الفقرة الأولى: تشكيل لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط إنشائها

#### أولاً: تشكيل اللجنة

تتشكل لجنة الوقاية الصحية والأمن على النحو التالي:

✚ إذا كنا بصدد وحدة: فلجنة الوقاية الصحية والأمن تتشكل من: عضوين يمثلان

مديرية الوحدة، وعضويين يمثلان عمال الوحدة.

✚ إذا كنا بصدد مؤسسة فتتكون لجنة الوقاية الصحية والأمن من: ثلاثة أعضاء يمثلون

مديرية المؤسسة، وثلاثة أعضاء يمثلون عمال المؤسسة<sup>276</sup>.

✚ وبخصوص الرئيس فإنه يكون إما مسؤول الهيئة المستخدمة أو ممثله.

<sup>274</sup> - المواد من 02 إلى 04 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 8 جانفي 2005، المتعلق باللجان المتساوية

الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، ج ر العدد 4، المؤرخة في 9 جانفي 2005.

<sup>275</sup> - عبد المجيد زعلاني، المرجع السابق، ص412.

<sup>276</sup> - العربي بن ديدي، الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري (دراسة تطبيقية في مجال الوقاية

الصحية والأمن)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد

الحميد ابن باديس، الجزائر، 2011-2012، ص19.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

وبخصوص عضوية أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن فإنها محددة بثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد<sup>277</sup>، بالإضافة إلى أنها تجتمع كل ثلاثة (03) أشهر<sup>278</sup>.

ومراعاة لمصلحة العامل في الحفاظ على أمنه وسلامته المهنية كان على المشرع الجزائري أن ينوع في عدد الأعضاء وذلك تماشياً مع عدد العمال، وبالتالي كان من الأفضل أن يكون عدد العمال أكثر وذلك لما من دراية كافية بالأخطار المحيطة بمكان العمل<sup>279</sup>.

### ثانياً: شروط إنشاء اللجنة

إنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن هو التزام يقع على عاتق المستخدم، وهذا الإنشاء لا يكون عشوائياً بل لابد من توافر بعض الشروط المنصوص عليها في القانون، والتي تتعلق بعدد العمال فقد استلزم القانون لإنشاء صاحب العمل لجنة الوقاية الصحية والأمن في أماكن العمل عدد محدد من العمال وهو 09 فما فوق<sup>280</sup>، أما المشرع المصري فقد تطلب أن يكون عدد العمال ما يزيد عن 50 عاملاً، وذلك إذا كنا بصدد منشأة غير صناعية، أما إذا

<sup>277</sup> - المواد 2 و 9 و 11 و 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها.

<sup>278</sup> - ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 8 يناير 2005، المحدد لصلاحيات لجان ما بين المؤسسات للوقاية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، ج ر العدد 04، المؤرخة في 9 جانفي 2005.

<sup>279</sup> - العربي بن ديد، المرجع السابق، ص 20.

<sup>280</sup> - المادة 23 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

كانت المؤسسة صناعية فينطلب لإنشاء لجنة السلامة والصحة المهنية فينطلب أن يكون عدد العمال 15 عامل فأكثر<sup>281</sup>.

كما أنه يمكن إنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن تجمع بين العديد من المؤسسات والتي تكون تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية أنشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محددة مثلاً: الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري<sup>282</sup>.

والتي يكون الهدف من إنشائها هو تفادي الأخطار التي قد تقع في أماكن العمل بسبب تداخل الأنشطة فيما بينها والاحتياط، كذلك عند استعمال وسائل مشتركة بين المؤسسات، كذلك يمكن إنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن بين المؤسسات الصغيرة<sup>283</sup>.

### الفقرة الثانية: مهام اللجنة فيما يتعلق بوقاية العامل من الخطر المهني

من أهم الاختصاصات التي أسندت للجنة الوقاية الصحية والأمن وتمتعها بمجموعة من الصلاحيات أهمها:

<sup>281</sup> - محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص282.

<sup>282</sup> - العربي بن ديدي، المرجع السابق، ص16.

<sup>283</sup> - المرجع نفسه، ص16.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

التأكد من تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن بمعنى مراقبة مدى التزام المستخدم بأحكام التشريع والتنظيم المعمولين بهما في مواجهة وقوع الأخطار المهنية.

بالإضافة إلى إمكانية إجراء تحقيق وذلك بعد وقوع أي خطر مهني سواء حادث عمل أو مرض مهني، والهدف من ذلك هو تفادي وقوع الخطر مستقبلاً<sup>284</sup>، وبالتالي يحق للجنة الوقاية الصحية والأمن إصدار عدة أحكام تتعلق في مجملها بوقاية العامل من حوادث العمل أو الأمراض المهنية، والتي تكون ملزمة بالنسبة للهيئة المستخدمة<sup>285</sup>:

**الأحكام المتعلقة بضمان الصحة المهنية للعمال** : من المهام الموكلة للجنة الوقاية الصحية

والأمن النص على مجموعة من الأحكام تنظم كل يخص بصحة العمال في أمكنة العمل:

- الأحكام المتعلقة بضمان التهوية وتصريف المياه داخل محلات العمل.

- الأحكام التي تضمن حماية العمال ضد البرد والتقلبات الجوية والضجيج...

**الأحكام المتعلقة بضمان أمن وسلامة العمال** : إذ يحق لهيئة لجنة الوقاية الصحية والأمن

إصدار جملة من الأحكام تضمن سلامة العمال ومنها:

<sup>284</sup> - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن

وتشكيلها وتنظيمها وسيرها.

<sup>285</sup> - محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص382.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

- الأحكام المتعلقة باحترام وتطبيق المقاييس الفعالة باختيار الأجهزة وآلات العمل وكذا صيانتها والتأكد من تهيئة أمكنة العمل وملحقاتها وتوابعها بصفة تضمن أمن العمال.
- كذلك إصدار أحكام تتعلق بحماية العمال من أخطار السقوط وأخطار الحريق وهي التزامات تقع على عاتق على صاحب العمل<sup>286</sup> \_ كما سبق بيانه -

كما أنه ومن بين الصلاحيات الموكولة لهيئة الوقاية الصحية والأمن مهمة التفتيش والزيارات التي تقوم بها بشكل دوري إلى أماكن العمل، للتأكد من احترام القواعد المتعلقة بحفظ السلامة والصحة المهنيين، سواء تلك المتعلقة بتوفير أجهزة ومعدات الوقاية أو التأكد من تركيبية المعدات وآلات العمل بمساعدة مصلحة الوقاية الصحية وطب العمل، الذين يسعون إلى ضمان الحد الأقصى من الراحة والأمن للعمال في بيئة العمل<sup>287</sup>.

وأهم ما يرمي إليه التفتيش هو التواصل مع العمال لطرح الانشغالات التي يتقدم بها العمال، الأمر الذي يسهل عمل لجنة الوقاية الصحية والأمن والتوصل إلى عدة نتائج تقييمية حول مواقع العمل فيما إذا كانت آمنة بالنسبة للعمال ، وأيضا البحث في مدى نجاعة التدابير والأحكام الوقائية التي تم اتخاذها، ومحاولة إيجاد إجراءات أخرى أكثر نفعا والتي تضمن

<sup>286</sup> - العربي بن ديدي، المرجع السابق، ص38.

<sup>287</sup> - رقية سكيل، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، المرجع

السابق، ص87.

حماية أكبر للعامل في مجال الأخطار المهنية<sup>288</sup>، وفي يتعلق دائما بالحرص على ضمان سلامة العمال فمهمة التفتيش هي ما تسهل مهمة لجنة الوقاية الصحية والأمن، والتي تتأكد من عدم وجود أخطار وخروقات للأحكام الصادرة في مجال وقاية العامل من حوادث العمل والأمراض المهنية<sup>289</sup>.

وعلى سبيل المثال الأخطار الكهربائية التي تعد أحد الأخطار التي قد تصيب العامل في مكان العمل حيث تتأكد اللجنة من سلامتها أثناء أدائها لمهمة التفتيش، فتتأكد أيضا من أنها مفصولة عن مكان العمل أي أن العامل يكون في مأمن منها، كذلك مراقبة حالة الخيوط الكهربائية والتأكد من وجود خيط امتصاص الطاقة الذي يوضع في جوف الأرض، أي التأكد من سلامة كل ما يتعلق بحماية العمال وضمان أمنه اتجاه الأخطار الكهربائية<sup>290</sup>.

وبغرض ضمان حماية أكبر للعمال يجوز لهيئة الوقاية الصحية والأمن استشارة من تراه مناسبا في كل المسائل التي تصب في مصلحة العامل، وبالأخص حمايته من مختلف أخطار العمل، فقد تستشير طبيب العمل، وذلك لما له من دراية كافية ومعلومات في مجال المراقبة الطبية التي يخضع لها العمال<sup>291</sup>، أو مفتش العمل، وحتى الأعوان المكلفين بالوقاية

<sup>288</sup> - محمد أمين صحبي، النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم قانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، 2017-2018، ص 295.

<sup>289</sup> - علي بن علال، المرجع السابق، ص 86.

<sup>290</sup> - العربي بن ديدي، المرجع السابق، ص 53.

<sup>291</sup> - رقية سكيل، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، المرجع

السابق، ص 88.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي، مما قد يعود بالنفع على العمال في مجال السلامة والصحة المهنية من خلال الأحكام والتدابير التي تتخذها لجنة الوقاية الصحية والأمن<sup>292</sup>. وبالتالي يمكن القول بأن صلاحيات لجنة الوقاية الصحية والأمن تتمثل في الرقابة كما يدل معناها إذ تتمثل مهمتها الأساسية في إصدار الأحكام التي تتعلق بحفظ أمن وسلامة وضمان الصحة المهنية للعمال في مكان العمل، والتي يتوجب على صاحب العمل تنفيذ تلك الأحكام وتجسيدها في أماكن العمل، والتي تتولى لجنة الوقاية الصحية والأمن مراقبة مدى التزام رب العمل بتلك الأحكام.

### المبحث الثاني: الدور الوقائي للهيئات الخارجية في حماية العامل من الخطر المهني

لا تقتصر الحماية الوقائية للعامل من إصابته بخطر مهني على التزام الهيئة المستخدمة بتأمين بيئة العمل وتوفير أجهزة ومعدات الوقاية، أو التزامها بتوفير طب العمل أو لجنة الوقاية الصحية والأمن التي تضمن التكفل الطبي، وحفظ أمن وسلامة العمال ضد مخاطر العمل.

وإنما قد تتطلب الحماية هيئات أخرى خارج أماكن العمل تتدخل لبسط رقابتها والتحقق في مدى مطابقة الالتزام بضوابط الأمن والصحة والسلامة المهنية في محيط العمل.

<sup>292</sup> - محمد أمين صبحي، المرجع السابق، ص 293.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

وعليه يتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين فيتم التطرق في **المطلب الأول** إلى مفتشية العمل ودورها في تحقيق الحماية الوقائية للعامل، أما **المطلب الثاني** فإنه يخص دور هيئة الضمان الاجتماعي والهيئات الاستشارية في مجال تكريس وقاية العامل من الخطر المهني.

### المطلب الأول: دور مفتشية العمل في وقاية العمال من الأخطار المهنية

دائماً وفي إطار السعي إلى حماية العمال من مختلف الأخطار في أماكن العمل التي يكون العمل السبب في حدوثها، سعى المشرع الجزائري وعلى غرار جل التشريعات في مجال العمل التي هدفها الأسمى هو ضمان السلامة والصحة المهنية للعمال بإدراج هيئة أوكلت لها مهمة مراقبة إلى أي مدى تم تطبيق الأحكام والتنظيمات المتعلقة بضمان السلامة المهنية وهي هيئة مفتشية العمل.

ولتفصيل الموضوع يتم دراسته من خلال **الفرع الأول** المعنون بالتعريف بمفتشية العمل ودورها الهام في تكريس الحماية الوقائية للعمال في بيئة العمل، أما بخصوص **الفرع الثاني** فيتعرض فيه لكل ما يتعلق بصلاحيات هيئة مفتشية العمل فيما يتعلق بوقاية العمال من الأخطار المهنية.

الفرع الأول: التعريف بمفتشية العمل ودورها الهام في تكريس الحماية الوقائية للعمال في

### بيئة العمل

ظهرت مهمة التفتيش في مجال العمل منذ ظهور قوانين العمل ومما دعى لوجودها هو اختلاف التشريعات والقوانين التي تحكم العلاقات العمالية وتنوعها، إذ لا بد من جهاز يسهر على تنفيذها بالشكل الصحيح بما يتماشى مع حماية العمال، وكذا ضمان استقرار علاقة العمل مما يعني استمرار الإنتاج والعمل<sup>293</sup>.

فالمفتشية العامة هي عبارة عن هيئة إدارية عمومية منحها المشرع الجزائري عدة صلاحيات بالخصوص في مجال التفتيش والرقابة والتحقيق، والسهر على ضمان وحسن تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية فيما يخص العلاقات العمالية<sup>294</sup>، والجدير بالذكر أن أعضاء مفتشية العمل تابعون لقانون الوظيفة العامة<sup>295</sup>.

ونظرا للأهمية البالغة التي يكتسبها جهاز التفتيش كونه يسهر على مدى رقابة تطبيق صاحب العمل للقوانين والتشريعات بشكل خاص، تلك الهادفة إلى حماية العمال من مختلف الأخطار المهنية ويجب أن يتوافر أفراد التفتيش على المؤهلات العلمية والخبرة خاصة من

<sup>293</sup> - صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية (دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013، ص 209.

<sup>294</sup> - مقتني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، المرجع السابق، ص 196.

<sup>295</sup> - العربي بن ديدي، المرجع السابق، ص 94.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

الناحية الطبية من أجل التحقق من توافر أماكن العمل على أدوات الوقاية، وأجهزة ضمان سلامة وصحة العمال<sup>296</sup>، ومن بين المتطلبات كذلك في شخص عون مفتش العمل أن يتميز بالنزاهة والصبر، وأن يتعامل مع كل ما قد يتعرض له خلال مزاولته لمهنته بشكل عادل ومنصف<sup>297</sup>، وذلك من أجل مراقبة تنفيذ أحكام وكل ما يتعلق بضمان السلامة المهنية للعمال<sup>298</sup>.

وبالتالي لا يمكن إرجاع هذه المهمة إلى السلطة العامة، بالإضافة إلى سبب عدم العلم الكافي لدى العمال فيما يخص الثقافة القانونية بصفة عامة، وكل ما يتعلق بحقوقهم في مجال ضمان الصحة والسلامة في بيئة العمل، هنا تبرز أهمية أجهزة التفتيش في مجال العمل، إذ أن وظيفة هيئة التفتيش تسعى إلى بلوغ المصلحة الاجتماعية العليا والتي تتطلب ضرورة تطبيق القوانين واللوائح على أحسن وجه<sup>299</sup>.

<sup>296</sup> - صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص214.

<sup>297</sup> - رايح خنيش، مفتشية العمل في الجزائر (التطور والآفاق)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2011-2012، ص65.

<sup>298</sup> - محمد حسين منصور، منصور قانون العمل، المرجع السابق، ص380.

<sup>299</sup> - رايح خنيش، المرجع السابق، ص45.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

مما يوحي أن مهمة مفتشية العمل في مجال رقابة مدى التزام صاحب العمل بالإجراءات الوقائية هي غاية وليست وسيلة، بمعنى أن الهدف المبتغى هو التحقق من ضمان الحماية الوقائية للعمال والذي لا يكون إلا بالتطبيق الصحيح للأحكام والتنظيمات<sup>300</sup>.

ولضمان تنفيذ الهيئة لمهامها بشكل تام وتخدم مصلحة العمال يجب الاهتمام بأعضاء المفتشية وتجرىم أي اعتداء عليهم سواء بالعنف أو الإهانة أو حتى المساس بسمعته أو شرفه<sup>301</sup>، إذ كلما زاد الاعتناء بالهيئة ارتقت الحماية القانونية للعمال<sup>302</sup>.

### الفرع الثاني: صلاحيات هيئة مفتشية العمل فيما يتعلق بوقاية العمال من الأخطار المهنية

نظرا لكون المشرع الجزائري لا يعترف بتعدد تخصص أجهزة التفتيش بحسب الأنشطة الأمر الذي يمنح صلاحية المراقبة العامة لمفتشية العمل<sup>303</sup>، وقد تم تكريس العديد من الاتفاقيات والتوصيات في المجال المتعلق بصلاحيات هيئة مفتشية العمل<sup>304</sup>، فمهمة هيئة

<sup>300</sup> - جمال بنيزة، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2011-2012، ص75.

<sup>301</sup> - يوسف ميهوب، علي ميهوب، جريمة الاعتداء على مفتش العمل - الإهانة والعنف نموذجا - دراسة مقارنة، مقال منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 06، العدد 03، الجزائر، 2021، ص290 وما بعدها.

<sup>302</sup> - صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص218.

<sup>303</sup> - العربي بن ديدي، المرجع السابق، ص90.

<sup>304</sup> - فقد نصت المادة 41 من دستور منظمة العمل الدولية في المبدأ التاسع بضرورة تدخل هيئة مفتشية العمل في حماية العمال، من ناحية السلامة والصحة المهنية.

والمؤتمر الدولي الذي ركز على صلاحيات مفتشية العمل من خلال الوثيقة رقم 20 التي تم إصدارها سنة 1923 المحددة لصلاحيات مفتشية العمل والتي نصت على أن الهدف الأساسي لهذه الهيئة هو ضمان حماية صحة وسلامة العمال، كذلك الاتفاقية رقم 81 الصادرة عن منظمة العمل الدولية تم إبرامها سنة 1947 بشأن تفتيش العمل، صادقت

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

تفتيش العمل تتركز في الجانب الوقائي والاستشاري في مجال وقاية العمال من مخاطر العمل<sup>305</sup>.

إذ يعتبر الدور الوقائي لمفتشية العمل أحد المظاهر الذاتية لمهمة التفتيش والتي يكون الهدف منها هو ضمان تحقيق أعلى مستويات الالتزام، والتنفيذ بالأحكام القانونية الخاصة بمجال علاقات العمل، وأسمى غاية هي تحقيق الحماية الفعالة للعمال وضمن أمنهم المهني على اعتبار أن مجال العمل مشمول بالكثير من الأخطار على اختلاف أنواعها ودرجتها في إلحاق الضرر بالعمال<sup>306</sup>.

وأهم صلاحية من صلاحيات مفتشية العمل هي التأكد من تطبيق أصحاب العمل للأحكام والقوانين المتعلقة بضمن سلامة وصحة العمال، ومتطلبات النظافة في أماكن العمل، وكذا مدى تطبيق التشريعات المنظمة لمجال طب العمل<sup>307</sup>، وذلك عن طريق تحرير عدة محاضر تتعلق سواء بالمخالفات أو الأعذار، وهو ما نصت عليه المادة 138 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

---

عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962، والتي نصت بدورها على الواجبات الوقائية لإدارة تفتيش العمل أي كل ما يتعلق بضمن سلامة وصحة العمال، وسيلة شابو، المرجع السابق، ص112، ص113، ص115.

<sup>305</sup>- صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص266.

<sup>306</sup>- يوسف إلياس، المرجع السابق، ص386.

<sup>307</sup>- Mourad YATAGHENE, Contrôle de l'application de la législation et dz la réglementation du travail, Séminaire d'information « la sécurité des salariés, une valeur ajoutée pour l'entreprise », Alger, 15 décembre 2008, p05.

وكذا المادة 08 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل<sup>308</sup>: " يحرروا مفتشوا

العمل الملاحظات الكتابية والإعذارات، ومحاضر المخالفات كلما عاينوا تقصيرا في تطبيق

التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل... " على أن يتم التفتيش بصفة دورية.

كما نصت المادة 10 من القانون السالف الذكر أنه بمجرد تحقق مفتش العمل من مخالفة

صاحب العمل للأحكام المتعلقة بضمان السلامة والصحة المهنية للعمال، ما قد يعرض

العمال لمخاطر جسيمة.

ففي هذه الحالة يقوم مفتش العمل بالإبلاغ عنه عن طريق تحرير المخالفة كما يلتزم رب

العمل باتخاذ كل ما يلزم من أجل وقاية وحماية العمال من مخاطر العمل.

والجدير بالذكر أنه تمنح مهلة ثمانية (8) أيام لصاحب العمل من أجل تدارك الأمر،

وامتثاله للنصائح والإرشادات الموجهة له من طرف مصالح التفتيش، وفي حالة عدم انصياعه

لذلك يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر به الجهة القضائية المختصة من أجل البث في

الموضوع، بمعاينة صاحب العمل المخالف للأحكام والإجراءات الخاصة بالوقاية وضمان

السلامة المهنية للعمال<sup>309</sup>.

<sup>308</sup> - القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج ر العدد 1990، المؤرخة في 07

فيفري 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 الصادر بتاريخ 10 جوان 1996، ج ر رقم 36، المؤرخة في 12 جوان 1996.

<sup>309</sup> - المادة 12 من نفس القانون التي نصت على ما يلي: " إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في

القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (8) أيام".

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

كما يمكن لهيئة التفتيش إجراء الفحوص الطبية اللازمة على العمال للتأكد من ملائمة ظروف العمل<sup>310</sup>، ويمكنها أيضا أخذ عينات من كل المواد المتواجدة بمكان العمل و استخدام كل الأجهزة ومعدات القياس وكل الإمكانيات المتاحة، والتي قد يكون لها تأثير على صحة وسلامة العمال من أجل تحليلها، وتقييم الأخطار التي قد تتجم عنها وبعدها يتم إعلام الهيئة المستخدمة بالأخطار التي قد يتوقع حدوثها، من أجل اتخاذ كل ما يلزم لتفاديها ووقاية العمال منها<sup>311</sup>.

وكذلك لها الحق في مراقبة السجلات التي لها علاقة بالوقاية من الأخطار المهنية والمقدمة لهم من طرف صاحب العمل<sup>312</sup>، ومن بين الدفاتر التي تكون محل تفتيش من قبل هيئة مفتشية العمل في مجال حماية العامل ووقايته من مخاطر العمل هي السجلات الخاصة

---

وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة المختصة التي تثبت خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف".

<sup>310</sup> - محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص380.

<sup>311</sup> - سامية خواثر، دور مفتشية العمل في رقابة تطبيق قواعد تشغيل الأطفال، مقال منشور في مجلة حوليات، الجزء 04، العدد 32، الجزائر، ديسمبر 2018، ص509.

<sup>312</sup> - محمد بن ديب، مفتشية العمل في مجال تحسين ظروف العمل ومراقبتها، مقال منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 02، الجزائر، جوان 2016، ص15.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

بحفظ الصحة والأمن وهيئة طب العمل وسجل حوادث العمل، وكذا سجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية<sup>313</sup>.

بالإضافة إلى الإطلاع على النظام الداخلي فيما يخص تنظيم العمل، وبالخصوص الإجراءات والتدابير التي من شأنها توفير الحماية والوقاية للعمال، وكذا مراقبة مواعيد بدء ونهاية العمل...، كما يمكن لهيئة مفتشيه العمل الأمر بإغلاق مكان العمل بصفة كلية أو جزئية في حالة التأكد من وجود خطر يهدد بصحة وسلامة العمال بصفة مؤقتة إلى غاية زوال الخطر<sup>314</sup>.

ولهم أيضا حق زيارة أماكن العمل بغرض تفتيشها في أي وقت وفي أي مكان يزاول فيه العمال الأجراء نشاطهم<sup>315</sup>، بالإضافة إلى ذلك فالمشرع الجزائري لم يحدد زمن زيارات هيئة التفتيش لأماكن العمل بدقة بل سمح للهيئة الدخول والتفتيش في أية ساعة في الليل أو في النهار<sup>316</sup>، حيث استثنى المشرع الجزائري أماكن العمل المتواجدة في محلات ذات استعمال

<sup>313</sup> - المادة 02 من المرسوم رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996، المتعلق بقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر العدد 17، المؤرخة في 13 مارس 1996، وكذا ما نصت عليه المادة 32 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل.

<sup>314</sup> - دليلة راشدي حدهوم، طبيعة تدخل مفتش العمل عند مخالفة المستخدم لأحكام قانون العمل، مقال منشور في مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، العدد 02، الجزائر، 2011، ص15.

<sup>315</sup> - صبرينة مزناد، دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري، مقال منشور في مجلة المعارف، العدد 21، الجزائر، ديسمبر 2016، ص211.

<sup>316</sup> - فيما يخص تحديد الوقت المخصص لمباشرة هيئة تفتيش العمل مهامها فقد حدده المشرع المصري وهو الزمن المخصص للعمل فقط، أي طوال ساعات العمل. صلاح علي حسن، المرجع السابق، ص242.

سكني إذ يمكن للمفتش العمل ممارسة مهامه في وقت ساعات العمل، وهو ما نصت عليه المواد 2 و3 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

وبالتالي تخضع كل مؤسسة مستخدمة ومهما كان طابع نشاطها أو مجال عملها إلى رقابة مفتشية العمل، والالتزام بكل التوجيهات التي تقدمها لضمان صحة وسلامة العمال<sup>317</sup>، بالإضافة إلى إسداء النصح والإرشاد وتشجيع التعاون بين أفراد مفتشية العمل وأصحاب العمل وحتى العمال لتعزيز الحذر، وتحسين الإجراءات ذات الصلة عن طريق دراسات منهجية لمشاكل الصحة والسلامة<sup>318</sup>، ومن أجل تحسين بيئة العمل والسعي إلى تحقيق أرقى شروط ضمان السلامة والصحة المهنية للعمال<sup>319</sup>.

إلا أنه قد يتمتع صاحب العمل عن ذلك خاصة في حالة الإخلال بالالتزامات الملقاة على عاتقه، فقد يمنع عون مفتش العمل من دخوله مكان العمل الذي قد يحتوي على عدة مخالفات وتجاوزات من طرف الهيئة المستخدمة، وعليه فقد منح عضو التفيتش الاستعانة بالشرطة ليستطيع القيام بمهامه، ومن مظاهر حماية العمال والتي تظهر في حالة تقديمهم الشكاوى أو التبليغات إلى مفتشية العمل بحيث تلتزم الهيئة بعدم كشف هوية العمال أو العامل صاحب الشكاوى أو التبليغ<sup>320</sup>، وذلك من شأنه حماية العامل وبقائه في مكان عمله،

<sup>317</sup> - وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص64.

<sup>318</sup> - وسيلة شابو، المرجع السابق، ص113.

<sup>319</sup> - رابح خنيش، المرجع السابق، ص48.

<sup>320</sup> - صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص257.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

بالإضافة إلى اتخاذ كل التدابير والوسائل لوضع حد لتجاوزات صاحب العمل، وخرقه للقانون المتعلق بضمان السلامة والصحة المهنية للعمال.

**المطلب الثاني: الدور الوقائي لهيئة الضمان الاجتماعي والهيئات الاستشارية في مجال**

### الأخطار المهنية

نظرا للأهمية الخاصة لهيئة الضمان الاجتماعي التي تتمثل في مرافقتها العامل وضمان التغطية الاجتماعية له، وحتى قبل التعرض لأي خطر مهني فإن دور مصالح الضمان الاجتماعي يظهر من خلالها سعيها لتجسيد سياسة الوقاية من هذه الأخطار، كما أن الأمر لا يقتصر فقط على هيئة الضمان الاجتماعي وإنما يمتد حتى لمختلف الهيئات الاستشارية المتواجدة على مستوى الوطن الموكول لها مهمة وقاية العمال من مخاطر العمل.

وعليه سيتم التطرق في هذا المطلب إلى الدور الوقائي الذي تلعبه هيئة الضمان الاجتماعي لحماية العمال من مختلف الأخطار المهنية من خلال **الفرع الأول، أما بخصوص الفرع الثاني فإنه يتم تخصيصه للهيئات الاستشارية المكلفة بوقاية العمال من الأخطار المهنية.**

الفرع الأول: الدور الوقائي لهيئة الضمان الاجتماعي في مجال حماية العمال من الأخطار

### المهنية

إن السياسات الاجتماعية المعاصرة تسعى إلى التكفل وضمان الوقاية الصحية والاعتماد على منهج صحي يكرس حماية صحية وضمان السلامة المهنية للعمال في كل مجالات العمل<sup>321</sup>، حيث أضحت مؤسسة الضمان الاجتماعي في جل الأنظمة المقارنة تشكل منظومة قانونية قائمة بحد ذاتها التي تخضع لقوانين وأنظمة وآليات خاصة بها، تختلف عن تلك القواعد التي تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية<sup>322</sup>.

إذ يعد نظام الضمان الاجتماعي في الوقت الراهن من أبرز وأهم الأنظمة الاجتماعية الحديثة، التي تتحمل تكاليف وتغطية كل ما ينجر عن الأخطار التي قد يتعرض لها العامل أثناء مساره المهني، كما تسعى إلى تحقيق كل ما يضمن حياة كريمة ومستقرة سواء للعامل نفسه أو لأسرته<sup>323</sup>، إذ يعتبر هذا النظام أحد مظاهر التضامن الاجتماعي العمالي<sup>324</sup>.

<sup>321</sup> - عبد الرحمن خليفي، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2015، ص56.

<sup>322</sup> - أحمية سليمان، تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص175.

<sup>323</sup> - عديلة العلواني، تفعيل النمط التعاقد في نظام الصحة الجزائرية، دار هوم للنشر، الجزائر، 2014، ص69.

<sup>324</sup> - فاطمة مرخوص، المرجع السابق، ص246.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

والملاحظ أن دور هيئة الضمان الاجتماعي يبرز بشكل جلي في أنه يقوم بمعالجة ومواجهة الأخطار المهنية التي قد يتعرض لها العمال في أماكن العمل، غير أن أهم دور للهيئة هو السعي إلى وقاية المستخدمين من كل قد يصيبهم من أخطار مهنية<sup>325</sup>.

حيث أنه من أهداف الضمان الاجتماعي هو السعي إلى التقليل من الأخطار المهنية عن طريق ما تقوم مصالحه في البحث عن أنجع السبل لضمان الوقاية، على أساس أنه كلما ارتقت الحماية للعامل وشعر بالأمان اتجاه حقوقه في التكفل سيفتح المجال أمامه للإبداع والتطور<sup>326</sup>، والذي من شأنه كذلك التأثير على الإنتاجية وتفاذي الغيابات الطويلة عن العمل بسبب الإصابة بحادث أو مرض مهني التي يمكن تفاديها بتبني سياسة الوقاية<sup>327</sup>.

فنظرا للدور الفعال والأساسي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والذي لا يخفى على أحد في التكفل وضمان الحماية الاجتماعية للعمال، ومرافقتهم أثناء ممارستهم لمختلف النشاطات المهنية في كل المجالات والقطاعات.

<sup>325</sup> - آمال بن رجال، المرجع السابق، ص189.

<sup>326</sup> - فؤاد ورا، الحماية الاجتماعية والتشغيل (دراسة حالة الجزائر)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2007-2008، ص48.

<sup>327</sup> - فؤاد ورا، الحماية الاجتماعية والتشغيل في الجزائر (محاولة تقييم جهاز المساعدة على الإدماج المهني وسياسة عقد العمل المدعم) "2011-2015"، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2017-2018، ص22.

وبغية تسهيل وضمان السير الحسن لتقديم الخدمات المتنوعة للعمال تنقسم الهيئة إلى مجموعة من المصالح تتجلى مهمتها في القيام بدراسات وإحصائيات تخص عدد الحوادث والأمراض المهنية التي تم التكفل بها وتعويضها، ودراستها من حيث الأسباب والنتائج<sup>328</sup>.

وذلك حتى يتسنى للهيئات المكلفة بوقاية العمال من مختلف الأخطار المهنية في البحث عن أنجع السبل والوسائل لتفاديها أو التقليل منها ، إذ يكمن الدور الأساسي لمصلحة الوقاية المتواجدة على مستوى كل هيئة ضمان اجتماعي في السعي إلى وقاية العمال من مختلف الأخطار المهنية، عن طريق القيام بإحصائها ودراستها من أجل تفاديها أو التقليل منها، والذي يتجسد من خلال الزيارات والقيام بالتحقيقات فيما يتعلق بشروط وظروف العمل<sup>329</sup>.

<sup>328</sup> - مصطفى صخري، المرجع السابق، ص138.

<sup>329</sup> - هوارية بن دهم، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان)، مذكر لنيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2014-2015، ص148.

الفرع الثاني: الهيئات والمصالح الاستشارية المكلفة بتطبيق سياسة وقاية العمال من

### الخطر المهني

يتجلى دور الضمان الاجتماعي في التكفل وضمان التغطية الاجتماعية للمنتسبين

إليه، وما يتميز به هو المساهمة في وقاية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية قبل وقوعها، بالإضافة إلى مراعاة الطابع الإنساني للعامل أو ذوي حقوقه.

ولا يتحقق ذلك إلا بتكاتف الجهود من أجل تطبيق سياسة الوقاية باشتراك مختلف

المصالح والهيئات، تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي<sup>330</sup>، التي تعد

بمثابة الإدارة العمومية صاحبة الحق في سن القوانين وكل النصوص التنظيمية وصلاحيية

الرقابة التي تمارسها على الهيئات التابعة لها من أجل حماية العمال من الأخطار المهنية

بأنواعها<sup>331</sup>.

<sup>330</sup> - حيث تطرقت إلى ذلك المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 137-03 المحدد لصلاحيات وزير العمل والضمان

الاجتماعي، ج ر العدد 22، المؤرخة في 30 مارس 2003.

<sup>331</sup> - عتيقة حرارية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ، مقال منشور في مجلة الآداب والعلوم

الاجتماعية، العدد 17، الجزائر، جوان 2017، ص09.

الفقرة الأولى: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية

المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية هو مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري أنشأت بموجب المرسوم رقم 253-2000 المؤرخ في 23 أوت 2002<sup>332</sup>، والذي حل محل المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن، حيث تتجلى مهامه فيما يلي:

✓ تشخيص الأخطار المهنية وتزويد الهيئات المستخدمة بالنصائح، والحث على إلزامية تحسين ظروف العمل والحد من تقادم عدد حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العمال<sup>333</sup>.

✓ كما يسعى إلى تحسين شروط العمل وإرساء ثقافة الوقاية لضمان الأمن والسلامة في بيئة العمل الذي يبقى مرهون بتغيير أفكار وذهنيات العمال، من خلال دراسة أسبابها وإجراء التحقيقات والتحليل العميقة التي يقوم بها المعهد، فضلا عن القيام بحملات التحسيس في مجال الشغل ما يوحي بأن عمل المعهد هو ميداني<sup>334</sup>.

<sup>332</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 253-2000 المؤرخ في 23 أوت 2000، المتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله، ج ر العدد 53، المؤرخة في 27 أوت 2000، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 108-20 المؤرخ في 30 أفريل 2020، ج ر العدد 27، المؤرخة في 06 ماي 2020.

<sup>333</sup> - <https://www.mtess.gov.dz> , date de consultation : 24 juin 2021, à 10 H00.

<sup>334</sup> - <https://www.djazairiess.com/elmassa/20509>, date de consultation : 26 aout 2021, à 11H15.

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

وبُغية تدعيم صلاحيات المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية في حماية العمال بمخبر في مجال بيئة العمل وأخرى في علم التسمم، الهدف منه هو قياس حجم الأضرار التي تحتويها أماكن العمل خاصة الأضرار الكيميائية.

✓ تقديم التوصيات اللازمة والضرورية للمستخدمين من أجل اتخاذ التدابير لوقاية العمال من الأخطار المهنية<sup>335</sup>.

✓ بالإضافة إلى تحديد الإستراتيجيات الواجب إتباعها لحفظ الصحة والأمن للسكان والعمال بصفة خاصة، وكذا معاينة أماكن العمل والظروف المحيطة به والسعي إلى تحسين ظروف العمل وتأمين بيئة العمل<sup>336</sup>.

**الفقرة الثانية: الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في مجال أشغال البناء والأشغال العمومية والري OPREBATH**

نص المرسوم رقم 06-223 المؤرخ في 21 يوليو 2006 المتضمن إنشاء الهيئة

الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والري والأشغال العمومية وصلاحياتها وتنظيمها وتسييرها<sup>337</sup>، على إنشاء هذا الهيكل والذي تلخصت مهامه على

<sup>335</sup> - المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 2000-253، المتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله.

<sup>336</sup> - الطاهر منجل جمال، الوقاية المهنية، مركز الأبحاث الأكاديمي، الأردن، 2017، ص97.

<sup>337</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 06-223، المؤرخ في 21 يونيو 2006، المتعلق بإنشاء هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري وصلاحياتها وتنظيمها وتسييرها، ج ر العدد 42، المؤرخة في 25 جوان

## الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني

تقديم الإرشادات والمساهمة في تحسين شروط وظروف العمل من خلال التوصيات والسعي

إلى الحد من وقوع الأخطار المهنية بمختلف أنواعها، حيث تتجلى أهم المهام في يلي:

- المساهمة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في كل المؤسسات

الخاصة بالبناء والأشغال العمومية والري.

- إعداد الدراسات الخاصة بظروف العمل وتحليل الأسباب التقنية للأخطار المهنية.

- القيام بزيارات منتظمة لكل الوحدات وورشات البناء والأشغال العمومية والري.

- إجراء تحقيقات حول كل ما يتعلق بالحوادث الخطيرة والمؤدية للوفاة.

- الحرص على التزام الهيئات المستخدمة بضمان الأمن والصحة للعمال في حالة

التعامل مع منتجات ومواد البناء.

- إجراء التكوين ونشر التوعية بين العمال والسعي إلى تحقيق أعلى مستوى للصحة

المهنية للعمال<sup>338</sup>.

2006، المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 20-156 المؤرخ في 08 جوان 2020، ج ر العدد 35، المؤرخة في 14 جوان

2020.

<sup>338</sup> - المواد من 1 إلى 5 من المرسوم التنفيذي السابق ذكره.

الفقرة الثالثة: المجلس الوطني لطب العمل والمديرية الفرعية للوقاية من الأخطار المهنية

أولاً: المجلس الوطني لطب العمل

نصت المادة 27 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب

العمل على إنشاء المجلس الوطني لطب العمل كهيئة استشارية تساعد على التطبيق الفعال

لسياسة الوقاية من الأخطار المهنية للعمال في محيط العمل، والتي تتلخص مهامها في

الوقاية والسلامة المهنية وتقديم مقترحات وتوصيات قصد إرساء آليات وطنية جديدة تتلاءم

مع طبيعة النشاطات المهنية.

بالإضافة إلى الدور الهام الذي تتميز به اللجنة الوطنية المكلفة بالأمراض المهنية في مجال

وقاية العمال من الأخطار المهنية، حيث يأخذ برأي هذه اللجنة في تحديد قائمة الأمراض

المهنية، وكذا قائمة النشاطات المهنية التي قد تتسبب في إصابة العمال بها، المتكونة من

خبراء ممثلين عن الهيئات المستخدمة وآخرين عن العمال<sup>339</sup>.

---

<sup>339</sup> – [www.aps.dz/\\_ar/sante-science-technologie/77438-2019-10-06-15-21-31](http://www.aps.dz/_ar/sante-science-technologie/77438-2019-10-06-15-21-31), date de

consultation : 26 aout 2021, à 13H00.

ثانيا: المديرية الفرعية للوقاية من الأخطار المهنية

تعتبر المديرية الفرعية للوقاية من الأخطار المهنية إحدى الهيئات الأساسية التابعة لمديرية علاقات العمل (DRT) الخاصة لوصاية وزارة العمل والضمان الاجتماعي التي تتلخص مهامها فيما يلي<sup>340</sup>:

- ✓ إعداد المقاييس القانونية المتعلقة بمجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل والأخطار المهنية والسعي لتنفيذها.
- ✓ إجراء التحقيقات الضرورية للبحث عن مدى تجسيد الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بمجال الوقاية من الأخطار المهنية بمختلف أنواعها.
- إذ أن الأهمية البالغة التي يكتسبها نظام الضمان الاجتماعي وكل الهيئات المكلفة بوقاية العمال من كل الأخطار التي تحتويها بيئة العمل، من شأنه التقليل من عدد حوادث والأمراض المهنية التي قد يتعرض لها العمال.

---

<sup>340</sup> - نص على ذلك المرسوم التنفيذي رقم 08-125 المؤرخ في 15 أبريل 2008، المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ج ر العدد 22، المؤرخة في 30 أبريل 2008.

## ملخص الفصل

يتعين التأكيد على الدور الهام الذي تلعبه الأنظمة واللوائح التي تصدرها مختلف الهيئات الداخلية والخارجية لضمان الصحة والسلامة المهنية للعمال، بالإضافة إلى ضرورة توفير أجهزة الوقاية وتوفير الخدمات الصحية والرعاية الطبية للعمال والزامية وضمان التوعية الفعلية للعمال.

وتوفير البرامج التي تساهم في تحسيس العمال وحثهم على إتباع إجراءات ضمان الأمن والسلامة المهنية والذي يحقق عدة فوائد منها ما تعود على العمال من خلال التقليل من الأخطار والعراقيل التي تمس بأمنهم وصحتهم والتي قد تمنعهم من أداء العمل بصفة حسنة، في مقابل المنافع ومغانم المشروع التي يستفيد منها صاحب العمل خاصة زيادة الإنتاج وتطوره.

حيث سعت الدولة الجزائرية إلى بعث مجموعة هائلة من النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بمجال الوقاية من الخطر المهني والتي تمخض عنها تأسيس العديد من الهياكل والأجهزة التي تساهم بشكل كبير في تفعيل سياسة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

## الباب الثاني

الحماية الإجرائية للعامل من الخطر

المهني

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

تنشأ النزاعات في مجال علاقات العمل لعدة أسباب سواء كان مصدرها مخالفة نص قانوني أو تنظيمي أو إغفال إجراء من الإجراءات الواجب إتباعها في مجال علاقات العمل هذا فيما يتعلق بالمنازعات بصفة عامة، أما بخصوص المنازعات في مجال الأخطار المهنية فإنه يقصد به النزاع الذي يتم فيه خرق للقواعد الآمرة والإخلال بالنظام العام الاجتماعي<sup>1</sup>.

كما أن أهم الركائز الأساسية التي يقوم عليها نظام الضمان الاجتماعي هو منح المؤمنين لديه حق الاعتراض والطعن في كل القرارات الصادرة عن هـ، من خلال ما قام المشرع الجزائري بتنظيم القواعد والإجراءات الواجب إتباعها وهو بصدد الطعن أمام مختلف الجهات الإدارية المكلفة بتسوية النزاعات داخليا وهو ما سيتم التطرق له في **الفصل الأول**، أو أمام الجهات القضائية المختصة وهو موضوع **الفصل الثاني**.

<sup>1</sup> - يعرف النظام العام الاجتماعي بأنه: نظام عام نسبي مؤسس على قاعدة أرضية الذي يسعى إلى حماية طرفي العقد.  
François GAUDU, Le contrat de travail, Dalloz, Paris, 1996, p61.

## الفصل الأول: التسوية الودية للمنازعات المتعلقة بمجال الأخطار المهنية

يسعى نظام الضمان الاجتماعي إلى تحقيق الأمن لدى الأفراد بصفة عامة والعمال بصفة خاصة، والذي يقوم بتغطية كل ما يتعلق بحماية العمال من الأخطار المهنية وتعويضهم في حالة وقوع أي ضرر.

إذ تكمن الإجراءات الودية لتسوية منازعات الضمان الاجتماعي في أن الحالة الصحية للمؤمن له أو ذوي حقوقه هي مسألة فنية وتقنية تتطلب الاستجداد من ناحية الإثبات بذوي الخبرة<sup>2</sup>.

حيث يتم تسليط الضوء في الفصل على كل ما يتعلق الأساليب التي يمكن للعامل أن ينتهجها للحصول على حقه في التعويض والذي لا يمكن إلا بتوافر مجموعة من الشروط والتطرق كذلك إلى أنواع الأدعاءات المستحقة للعامل المتضرر وذلك من خلال **المبحث الأول**، أما فيما يخص **المبحث الثاني** فإنه يتم البحث فيه عن طرق الطعن في القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي.

<sup>2</sup> - الطيب سماتي، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق،

المبحث الأول: إجراءات الحصول على التعويض الرئيسي

يشكل موضوع تعويض العامل المتضرر من الخطر المهني أهمية بالغة خاصة بعد تغير الحالة الصحية له جراء إصابته بحادث أو مرض مهني الذي قد يفقده القدرة على مواصلة العمل، وما سيتكبده من نفقات للعلاج وإعادة تأهيله، بالإضافة إلى الأضرار التي ستلحق ذوي حقوق المؤمن له في هلاكه.

مما يتعين جبر هذه الأضرار والتخفيف من نفقات العامل بعد قيامه بكل الإجراءات المتطلبة قانوناً لتكوين ملف التعويضات وهو موضوع **المطلب الأول** يعد ذلك تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بمنحه تعويضات متناسبة من العجز الذي لحق بالمؤمن له وهو ما يتم التفصيل فيه من خلال **المطلب الثاني**.

**المطلب الأول: شروط استحقاق التعويض الرئيسي<sup>3</sup>**

ألزم المشرع الجزائري هيئة الضمان الاجتماعي بتعويض العامل في حالة تعرضه لأي خطر مهني مهما كان نوعه، وبغض النظر عن المتسبب فيه بضمان التغطية الاجتماعية له من خلال مختلف الأداءات التي تقدمها له لتعويضه ما لحقه من ضرر له أو لذوي حقوقه في حالة هلاكه.

<sup>3</sup> - هناك من يطلق عليه تسمية التعويض الجزافي على أساس أنه لا يغطي كل الضرر اللاحق بالعامل، أو التعويض التلقائي لأن المتضرر يحصل على التعويض بقوة القانون، أو تعويض جسماني بمعنى أنه يقتصر على الضرر الجسماني. علي فيلالي، المرجع السابق، ص338.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

وفي المقابل يتعين على المستفيد من التعويض أن يتقيد ببعض الإجراءات وتكوين الملف والتقدم به إلى هيئة الضمان الاجتماعي من أجل منحه الأذونات، إذ يتعين عليه القيام بالمعاينة الطبية والتصريح بالخطر المهني ما سيتم التفصيل فيه في **الفرع الأول**، بالإضافة إلى البث في الطابع المهني للخطر وإجراء الخبرة الطبية وهو موضوع **الفرع الثاني**.

### الفرع الأول: المعاينة الطبية وإجراءات التصريح بالخطر المهني

أول إجراء يتعين على المؤمن له المصاب بخطر مهني هو ضرورة القيام بالمعاينة الطبية بعد إصابته مباشرة وهو ما سيتم شرحه في **الفقرة الأولى**، بعد ذلك وفي **الفقرة الثانية** يتم التطرق إلى إجراءات التصريح بالخطر المهني الذي أصابه وثاني إجراء من إجراءات الحصول على تعويض هيئة الضمان الاجتماعي.

### الفقرة الأولى: المعاينة الطبية (معاينة الإصابة)

تعد معاينة الإصابات من أهم المسائل الأساسية لتسهيل مهمة تكييف الحادث أو المرض وكذا لتحديد نسبة العجز والحالة الصحية للمصاب والأضرار الجسمانية التي أصابت العامل المتضرر، كل ذلك من أجل تمكين هيئة الضمان الاجتماعي من إصدار قرارها والتكفل بالعامل المصاب الذي يتوجب عليه اختيار طبيب بغية معاينة الإصابات<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> - سليمان أحمية، آليات تسوية مناعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص188.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

وتجدر الملاحظة إلى أن الإصابة تعد بمثابة واقعة مادية لا يعتد بها إلا بتكاملها مع عنصر العجز لترتب الواقعة القانونية ونشوء الحق في التعويض<sup>5</sup>، وبالتالي فإن أول إجراء يقوم به العامل بعد تعرضه لحادث عمل، أو إصابته بمرض مهني هو إجراء المعاينة الطبية بغرض تكوين الملف للحصول على التكفل من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، حيث يلتزم بإتباع مجموعة من الإجراءات يتم التطرق لها فيما يلي:

✓ اختيار العامل لأي طبيب للقيام بالمعاينة الطبية.

✓ إعداد الطبيب المعالج تقرير لتوضيح نتائج الفحص والحالة الصحية للعامل

المضرور وذلك من خلال وتحرير شهادتين طبييتين<sup>6</sup>:

**الشهادة الأولى:** شهادة أولية تحرر بعد الفحص الطبي الأول، حيث يتعين على الطبيب

المعالج الأخذ بتصريحات العامل المصاب مع الالتزام بعدم تقديم أي رأي حول صحة

الوقائع كالتطرق إلى الأسباب المحتملة للخطر أو تاريخ التوقف عن العمل.

بمعنى أوضح يتعين أن تشمل الشهادة الطبية الأولى وصفا شاملا ومفصلا عن مختلف

الإصابات التي تكتشف من خلال الفحص الطبي<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> - خالد عبد الفتاح محمد/ حسن محمود سيد أحمد، قواعد المسؤولية والتعويض، دار الكتب القانونية، مصر، 2003، ص1160.

<sup>6</sup> - المواد من المادة 22 إلى 26 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>7</sup> - مراد قجالي، المرجع السابق، ص353.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

**الشهادة الثانية:** شهادة طبية تخص شفاء العامل المصاب في حالة عدم ترتب العجز الدائم

عن الخطر، أو للجبر عند نشوء العجز الدائم للعامل المصاب، بعد ذلك يحتفظ العامل

المصاب نسخة عن الشهادتين والنسخة الثانية تقدم إلى هيئة الضمان الاجتماعي لاستكمال

الملف للحصول على الأداءات<sup>8</sup>.

✓ عرض الملف الطبي على الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي: وذلك

بغرض تحديد نسبة العجز ومدته، بالإضافة إلى تحديد قيمة التعويض المستحق

والذي يمكنه كذلك إعادة فحص العامل المصاب بغرض التأكد من حالته الصحية<sup>9</sup>.

وأضافت المادة 26 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

أنه يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي طلب المراقبة الطبية في حالة ما إذا تسبب الخطر أو

احتمالية وفاة العامل أو إصابته بعجز، وتكون ملزمة برأي الطبيب المعالج ولا داعي إلى

الأخذ برأي الطبيب المستشار التابع لها.

<sup>8</sup> - المادة 25 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>9</sup> - بوسعد أفتون، التعويض التلقائي عن الإصابات الجسدية، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون خاص داخلي، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزوزو، الجزائر، 14-02-2019، ص113.

الفقرة الثانية: التصريح بالخطر المهني

حرص المشرع الجزائري على التصريح بالخطر مهما كان نوعه لما له من تداعيات إيجابية كانت أو سلبية تعود على المؤمن له وضمان التكفل به<sup>10</sup>، إذ يعد التصريح بالخطر الذي أصيب به العامل من أهم شروط استحقاق التعويض أو الأداءات التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي للمستخدم بسبب وقوع حادث عمل أو حادث طريق أو أصيب بمرض مهني، كما يعد التصريح بمثابة إجراء أولي يترتب على عدم احترامه فقدان الحق في التعويض<sup>11</sup>.

أولاً: التصريح بالحادث: يتم التبليغ عن الحادث المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي قد يكون من طرف صاحب العمل أو من العامل أو حتى من ذوي حقوقه، أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل التي تبادر بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة 4 سنوات من يوم وقوع الخطر<sup>12</sup>.

✓ التصريح من طرف العامل أو ذوي حقوقه: يقوم العامل بالتبليغ بنفسه عن الخطر الذي تعرض له في مكان العمل، أو بسببه لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية في حالة

<sup>10</sup> - مصطفى الطيبي، المرجع السابق، ص105.

<sup>11</sup> - الطيب سماتي، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، ص59.

<sup>12</sup> - المادة رقم 14 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

امتناع صاحب العمل عن التصريح بالخطر أو تقاعسه، وذلك حتى يتسنى للعامل الأجير المتضرر الاستفادة من المزايا العينية المقدمة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي.

والملاحظ أن المشرع الجزائري بخصوص تحديد مهلة التصريح بالحادث بـ 24 ساعة<sup>13</sup>،

فقد استثنى منها القوة القاهرة أو كون العامل في حالة خطيرة، ومتواجد في المصالح

الإستشفائية مثلا... بالإضافة إلى عدم احتساب أيام العطل وسيان في ذلك إذا كانت العطلة

أسبوعية أو وطنية أو دينية، كما أن الهدف من منح هذه المهلة على اعتبار أنها مدة جد

قصيرة هو تفادي إطالة المدة، حتى لا يفوت على العامل المصاب الحق في التعويض<sup>14</sup>.

وبخصوص طريقة التصريح بالحادث من طرف العامل المصاب ففي الغالب تكون شفاهة

في حالة وقوع الحادث في وسط العمل، أما غير ذلك بمعنى وقوع الحادث خارج محيط

العمل، فإن التصريح بالحادث يكون بشكل كتابي أو عن طريق رسالة مضمنة الوصول<sup>15</sup>.

وفي هذا الظرف الصعب الذي يكون فيه العامل في حاجة ملحة للعناية تتجلى حماية حقوقه

في تخفيف الإجراءات الخاصة بالتصريح بالخطر<sup>16</sup>.

<sup>13</sup> - المادة 13 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>14</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص47.

<sup>15</sup> - Tayeb BELLLOLA, Sécurité sociale « La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, Imprimerie Dahlab, Alger, 1993, p90.

<sup>16</sup> - مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص159.

✓ **تصريح صاحب العمل بإصابة العامل بخطر مهني:** ألزم القانون صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة بالتصريح بالخطر المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل 24 ساعة إلا في حالة القوة القاهرة أو أيام العطل<sup>17</sup>، والجدير بالذكر أن صاحب العمل ملزم بالتصريح عن حادث العمل وحتى ولو لم ينجر عنه أي عجز وعلى أساس أن هذا الأخير قد يظهر بعد مدة طويلة تطول أو تقصر وهو ما يستتبط من أحكام المادة السالف ذكرها: " لا يسقط وجوب المبادرة من صاحب العمل حتى لو لم ينجر عن الحادث عجز عن العمل...."

**جزاء عدم التصريح بحادث العمل من طرف صاحب العمل:**

- دفع الغرامة المالية لفائدة هيئة الضمان الاجتماعي: في حالة امتناع صاحب عن

التصريح بإصابة أحد العمال بحادث مهني منح المشرع الجزائري هيئة الضمان

الاجتماعي حق توقيع غرامة مالية ضده تقدر بـ 20% من أجر العامل المصاب

وذلك كل ثلاثة (03) أشهر<sup>18</sup>.

أما فيما يتعلق بجزاء عدم تصريح رب العمل بالمرض المهني وبالرجوع إلى ما ورد من خلال ما نصت عليه المادة 27 والمادة 69 من القانون السالف الذكر يستنتج أن صاحب العمل يلتزم بدفع غرامة مالية لصالح هيئة الضمان الاجتماعي قدرها 0.1% عن كل يوم تأخير تحتسب من أجر ثلاثة (03) أشهر.

<sup>17</sup> - المادة 15 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>18</sup> - ما نصت عليه أحكام المادة 26 من القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

كما تجدر الملاحظة أنه يمكن لصاحب العمل الطعن أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق يلتبس من خلاله تخفيض قيمة الغرامة أو الإعفاء منها بشرط أن يكون طلبه مؤسس<sup>19</sup>.

- تسليم هيئة الضمان الاجتماعي ورقة الحادث مباشرة للعامل المتضرر: بالرجوع إلى

ما ورد في نص المادة 09 الفقرة الأولى من المرسوم رقم 84-28 المتعلق

بكيفيات تطبيق العنوان الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المتعلق

بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>20</sup>، أنه يتعين على صاحب العمل تسليم ورقة

الحادث للعامل المصاب حتى يتمكن من استكمال ملفه ويحصل على التعويض

الضروري لجبر الضرر اللاحق به.

وفي حالة ما إذا تقاعس أو تماطل عن تقديم ورقة الحادث للعامل المتضرر يجوز

للسندوق الوطني للضمان الاجتماعي تسليمها إياه مباشرة.

✓ التصريح بالحوادث المهني من طرف هيئة الضمان الاجتماعي: نصت المادة 13 الفقرة

الثالثة من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على إمكانية

هيئة الضمان الاجتماعي التصريح بالحوادث، وذلك بعد ما يتقدم العامل إلى مصلحة مراقبة

<sup>19</sup> - الطبيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص51.

<sup>20</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 84-28 المؤرخ في 11 فبراير 1948، المتعلق بالمتعلق بكيفيات تطبيق العنوان الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر العدد 7، المؤرخة في 14 فبراير 1984.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

أصحاب العمل لتقديم شكوى، بعدها يقوم أعوان المصلحة المراقبين المحلفين بفتح ملف للعامل صاحب الشكوى لدى المصلحة.

ثم يقوم مراقب أصحاب العمل ببرمجة زيارة واحدة أو أكثر إلى مكان العمل والهدف من هذه الزيارة هو التأكد من وقوع أو عدم وقوع الحادث، وذلك بواسطة إجراء استجواب مع بقية العمال الذين كانوا حاضرين حين وقوع الحادث أو من شاهدوا العامل المصاب، ويعد كل ذلك يقوم مراقب أصحاب العمل بإعداد تقرير حول ما توصل إليه<sup>21</sup>.

أما بخصوص وقوع حادث الطريق فالجهة الإدارية أو القضائية يتعين عليها إرسال نسخة من محضرها الذي أعدته إلى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة لا تتجاوز **10 أيام** ، بالإضافة إلى ضرورة تسليم نسخة من المحضر إلى العامل المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية في حالة مطالبتهم ذلك ويرفق هذا المحضر مع استمارة حادث العمل<sup>22</sup>.

### ثانيا: التصريح بالمرض المهني

يتم التصريح بالمرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي وذلك في مدة تتراوح ما بين **15 يوما و 3 أشهر** التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض، كما نص المشرع الجزائري على التزام الطبيب التصريح والتبليغ عن كل مرض وكيف بأنه مرض مهني، وبعدها تتسلم الهيئة وثيقة التصريح من طرف المؤمن له المصاب بمرض مهني تقوم بإرسال

<sup>21</sup> - الطبيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص53.

<sup>22</sup> - المادة 20 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

نسخة منه إلى مفتش العمل<sup>23</sup>، إذ أن الهدف من التصريح بالمرض المهني أمام مصالح الضمان الاجتماعي من أجل بسط الرقابة والبت في طابعه المهني، والتأكد من الحالة الصحية للمؤمن له، بالإضافة إلى استفادة العامل المتضرر من تكفل هيئة الضمان الاجتماعي به.

ويترتب على عدم احترام الآجال الخاصة للتصريح بالمرض المهني سقوط حق المؤمن له في التعويض اليومي طول المدة التي امتنعت فيها هيئة الضمان الاجتماعي من القيام بالمعاينة للمرض، جراء عدم التصريح<sup>24</sup>، أما بخصوص إجراءات التصريح بالمرض المهني والاعتراض عليه، وكذا صلاحيات هيئة الضمان الاجتماعي في إجراء التحقيق الذي تمارسه من خلال مصلحة الوقاية للبت في الطابع المهني للمرض هي نفس الإجراءات المنصوص عليها بالنسبة لحوادث العمل<sup>25</sup>.

### الفرع الثاني: البت في الطابع المهني للخطر وإجراءات الخبرة الطبية

يتم التطرق في هذا الفرع إلى مسألة بث هيئة الضمان الاجتماعي في الطابع المهني للخطر من أجل تعويض المؤمن المصاب وذلك في **الفقرة الأولى**، في حين يتم التطرق في

<sup>23</sup> - المادة 69 و70 من نفس القانون.

<sup>24</sup> - ما تضمنته المادة 13 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

<sup>25</sup> - جمال عباس، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص110.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

الفقرة الثانية إلى طلب المؤمن له إجراء الخبرة الطبية في حالة الاعتراض على قرار هيئة الضمان الاجتماعي المتعلق بالحالة الصحية له.

### الفقرة الأولى: البث في الطابع المهني للخطر

أولاً: ثبوت الطابع المهني للخطر في حالة عدم اعتراض هيئة الضمان الاجتماعي وآجال البث فيه

أ ثبوت الطابع المهني للحادث في حالة عدم اعتراض هيئة الضمان الاجتماعي:

بالرجوع إلى ما نصت عليه المادة 17 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل

والأمراض المهنية وذلك من خلال ما ورد في الفقرة الأخيرة: " وإذا لم يصدر عن هيئة

الضمان الاجتماعي الاعتراض المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادة يعتبر

الطابع المهني للحادث ثابتاً من جانبها".

وعليه إذا امتنعت هيئة الضمان الاجتماعي عن التصريح باعتراضها حول مهنية الخطر،

فإن الطابع المهني يثبت ضمناً من جانب الهيئة، بمعنى وجوب التكفل والتدخل لصالح

العامل المتضرر بغرض جبر الضرر الذي لحقه.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

حيث تظهر الحماية الفعلية للعامل في ثبوت الطابع المهني للخطر عند تماطل هيئة الضمان الاجتماعي عن البث في الخطر بعد التصريح من طرف المصاب<sup>26</sup>.

### ب - آجال البث في الطابع المهني للخطر من طرف هيئة الضمان الاجتماعي:

بعد توافر واستكمال الملف الذي لدى هيئة الضمان الاجتماعي وبالخصوص التصريح بالخطر مهما كان نوعه يتعين على الهيئة البث في الطابع المهني، بمعنى تكيفه فيما إذا كان خطر مهني أو غير مهني في ظرف عشرون (20) يوما<sup>27</sup>.

### ثانيا: إجراءات اعتراض هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للخطر:

في حالة اعتراض هيئة الضمان الاجتماعي على مهنية الخطر فيجب عليها إشعار وإخطار إما العامل المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها في ظرف عشرون (20) يوما، تحسب من تاريخ التبليغ عن الحادث ما دلت عليه المادة 17 من القانون السابق.

وفي حالة إذا لم تقم هيئة الضمان الاجتماعي إشعار المصاب أو ذوي حقوقه الذي يكون بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب الإشعار بالاستلام تقدم أداءات الضمان الاجتماعي على سبيل الاحتياط، مراعاة للوضع الاجتماعي للعامل المتضرر<sup>28</sup>.

<sup>26</sup> - مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص159.

<sup>27</sup> - المادة 16 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

وقد أيدت ذلك المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 09-07-2008 في ملف رقم 463285 بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة الجزائر ضد (ص.ب)، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2010، ص387.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

بغية تسهيل مهمة هيئة الضمان الاجتماعي في عملية تكييف والبت في الطابع المهني للخطر سواء كان حادث أو مرض مهني، فقد أجاز المشرع الجزائري للهيئة خلال فترة دراسة ملف العامل إجراء تحقيقات وتحريرات تساعدها وذلك داخل المؤسسة التي وقع فيها الحادث أو فيها أصيب العامل بالمرض.

وفي المقابل ألزم المشرع الجزائري صاحب المؤسسة المستخدمة تسهيل، ومساعدة أعوان هيئة الضمان الاجتماعي في إجراء التحقيق وإنصاف العامل المصاب أو ذوي حقوقه<sup>29</sup>، إذ أن لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية المتواجدة على مستوى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجانب هي المكلفة بإجراء التحقيق الإداري في ملفات الأخطار المهنية. وذلك بعد التصريح بالحادث أو المرض الذي يتم لدى مصلحة حوادث العمل والأمراض المهنية الكائن مقرها بمديرية الضمان الاجتماعي، والتي تقوم بعرض الملف على لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية.

### تشكيلة لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية:

تتشكل لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية على النحو التالي:

➤ نائب مدير الأداءات بالوكالة بصفته رئيس يعين من طرف مدير الوكالة.

<sup>28</sup> - الطبيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص55.

<sup>29</sup> - المادة 2/19 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

➤ رئيس مصلحة حوادث العمل والأمراض المهنية بوصفه عضواً يتولى مهمة أمين اللجنة.

➤ الطبيب المستشار بالوكالة عضواً.

➤ رئيس قسم المنازعات عضواً.

➤ مراقب الوقاية والأمن عضواً.

أما بخصوص قرارات لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية فإنها تصدر بالأغلبية، حيث تتجلى مهمتها البث في ملفات حوادث العمل، وذلك بعد القيام بالتحقيقات الإدارية<sup>30</sup>.

### أهداف التحقيق الإداري:

- معرفة سبب الحادث ونوعه والظروف التي وقع فيها.
- احتمالية وجود خطأ متعمد أو غير معذور صادر من صاحب العمل، أو وجود خطأ من التابع أو حتى من الغير.
- التحقق من مدى إمكانية اتصال الإصابة بسلوك غير لائق صادر من العامل.
- التحقق من وجود ذوي حقوق أو عدم وجودهم.
- البحث عن حوادث عمل حدثت فيما سبق، والبحث في مخلفاتها<sup>31</sup>.

<sup>30</sup> - الطبيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص58.

<sup>31</sup> - مراد قجالي، المرجع السابق، ص345.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

كما تجدر الإشارة إلى أن التحقيق الذي تقوم به مصالح الضمان الاجتماعي الممثلة في لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية ليس إجباريا في كل خطر يتم التصريح به، حيث يقوم العون المكلف بإجراء التحقيق حتى يكون ملما بكل ظروف الحادث وتفاصيله، لا بد من الأخذ في الحسبان أقوال صاحب العمل ومندوبيه، بالإضافة إلى الاستماع لكل عامل كان متواجدا أثناء وقوع الحادث أو أي شخص كان موجودا آنذاك<sup>32</sup>.

وبالتأكيد يتم الاستماع إلى أقوال العامل المتضرر بطبيعة الحال إذا كانت حالته الصحية تسمح له بذلك، وبعد الانتهاء من التحقيق يقوم العون بتحرير التحقيق وإحالته إلى لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية، مع ضرورة إبلاغ العامل المتضرر أو ذوي حقوقه حتى يتمكنوا من الإطلاع على التقرير سواء بنفسهم أو عن طريق وكيل<sup>33</sup>.

وبناء على ذلك تتخذ هيئة الضمان الاجتماعي قرارها والذي قد يقضي برفض وعدم اعتبار الخطر على أنه مهني أو بإحالة المؤمن له المصاب أو ذوي حقوقه ليتم التكفل به واستفادته من الأدعاءات القانونية الخاصة بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>34</sup>.

<sup>32</sup> – Tayeb BELLOLA , Sécurité sociale " La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelle", op.cit, p92.

<sup>33</sup> – مراد قجالي، المرجع السابق، ص345.

<sup>34</sup> – الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص57.

الفقرة الثانية: إجراء الخبرة الطبية

تعد الخبرة الطبية بمكانة التحكيم الطبي وهي إجراء أولي وجوبي لتسوية النزاع داخليا إذ يعتبر بمثابة جهة طعن أولى لرفع الاحتجاجات والاعتراضات ضد قرارات هيئة الضمان الاجتماعي المتعلقة بالحالة الصحية للعامل جراء الخطر المهني.

وذلك بإتباع إجراءات بسيطة تساهم في ربح الوقت والتكاليف والتخفيف من القضايا المعروضة أمام الجهات القضائية التي قد ترفض الدعوى من الناحية الشكلية في حالة تخلف هذا الإجراء<sup>35</sup>، وحتى تتم الخبرة الطبية لأبد من استيفاء الإجراءات التالي ذكرها:

أولاً: تقديم طلب الخبرة الطبية وتعيين الخبير

أ - تقديم طلب الخبرة الطبية: تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتبليغ العامل المصاب بكل القرارات المتخذة بشأن الحالة الصحية له حتى يتمكن من الاعتراض عليها أو طلب الخبرة الطبية وهو ما نص عليه القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي<sup>36</sup>، حيث منح المشرع الجزائري المؤمن له تقديم طلب الخبرة في أجل 15 يوماً ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان

<sup>35</sup> - مصطفى الطيبي، المرجع السابق، ص203.

<sup>36</sup> - القانون رقم 08-08 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق لـ 23 فبراير 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر العدد 11، المؤرخة في 2 مارس 2008.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

الاجتماعي، في حين تمنح مهلة 8 أيام لهيئة الضمان الاجتماعي من أجل إجراء الخبرة الطبية من تاريخ تقديم الطلب<sup>37</sup>.

وإشعار المعني بالأمر يتم عن طريق تبليغه بصفة شخصية بالقرار الطبي وفقا لقواعد سريان مهلة طلب إجراء الخبرة وفي نفس السياق فقد استقر القضاء على وجوب تبليغ العامل المصاب بجميع القرارات الطبية وإذا تخلف ذلك يبقى حق المصاب في طلب الخبرة قائما طالما لم يتم تبليغه بالقرار الطبي من طرف الهيئة وهو ما جاء في مقتضيات قرار المحكمة العليا أثناء النظر في الملف رقم 119321- في 20/12/1994<sup>38</sup>.

وبالتالي يحق للعامل المعترض على قرار هيئة الضمان الاجتماعي طلب الخبرة الطبية ولكن من نفس هيئة الضمان الاجتماعي إلا أن هذا الطلب يخضع لمجموعة من الشروط:

✓ يجب أن يتم طلب الخبرة بشكل كتابي وذلك رغبة من المشرع في أن يكون طلب الخبرة مبني على أسانيد وحجج مقنعة، كما يتعين تحديد موضوع الاعتراض بصفة دقيقة وواضحة، ووجوب ذكر اسم وعنوان الطبيب المعالج على أساس أنه أول هيئة طبية مر عليها العامل وأول كشف طبي كان من طرفه<sup>39</sup>.

<sup>37</sup> - المادة 20 و22 من نفس القانون.

<sup>38</sup> - ياسين بن صاري، منازعات الضمان الاجتماعي، دار هومو للنشر، الجزائر، 2013، ص57.

<sup>39</sup> - المرجع نفسه، ص58.

✓ بالإضافة إلى اشتراط اقتران الملف بالقرار الطبي المقدم من طرف الطبيب المعالج

حتى يكون على علم بكل ما مستجدات الملف عند تقديمه أمام هيئات الضمان

الاجتماعي<sup>40</sup>.

✓ أن يوجه الطلب بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام.

ب - تعيين الخبير وصلاحياته:

**1 - تعيين الطبيب الخبير: لقد نصت المادة 22 من القانون رقم 08-08 المتعلق**

**بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على ضرورة الاستجابة لطلب إجراء الخبرة**

الطبية وذلك في غضون 8 أيام تحتسب من يوم تسلمها للطلب، حتى تتمكن من

الاتصال بالمؤمن له وبالطبيب الذي سيجري الخبرة.

وذلك بعد استشارة الإجبارية لمجلس أخلاقيات الطب ويتم الاتفاق بين الطرفين وبمساعدة

الطبيب المعالج للعامل المصاب، كما تجدر الإشارة كذلك إلى أن هيئة الضمان الاجتماعي

ملزمة باقتراح 3 أطباء خبراء من ضمن القائمة المتواجد ضمن القائمة المحددة من طرف

الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي على الأقل.

وذلك بصفة كتابية وإلا أصبح رأي الطبيب المعالج ملزما لها، كما أن المؤمن له ملزم بالرد

على اقتراح الأطباء الخبراء في أجل 8 أيام وإلا سقط حقه في القيام بالخبرة<sup>41</sup>، بالإضافة

<sup>40</sup> - الطبيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2014، ص302.

<sup>41</sup> - المادة 21 و23 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

إلى أنه في حالة عدم الاتفاق على الطبيب الخبير بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي تلتزم هذه الأخيرة بتعيين طبيب خبير من اختيارها بشرط أن لا يكون من بين الخبراء الذين تم اقتراحهم<sup>42</sup>.

وحسب الأستاذ عباسة جمال أنه يتعين على المشرع الجزائري إلغاء الفقرة الثانية من المادة 21 من القانون السابق ذكره بحجة أن منح الصفة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في انتقاء الطبيب الخبير بشكل تلقائي دون التقيد بشروط ما قد يشكل مساسا بحقوق المؤمن له<sup>43</sup>.

بالإضافة إلى أنه لم يتم تحديد المعايير التي على أساسها يعين الأطباء الخبراء وعليه وتماشيا مع ما يتم ملاحظته من الناحية العملية أن خبراء الضمان الاجتماعي أغلبيتهم أطباء مختصين وأكثرهم تابعيين للقطاع العام<sup>44</sup>.

ويهدف توفير أكبر حماية للعامل المصاب أنه ينبغي افتراض التوافق بين طبيعة اختصاص الطبيب الخبير مع مرض المؤمن له، بالإضافة إلى ضرورة تفعيل ما يسمى بمبدأ الواجهة القائم على مواجهة الطبيب الخبير لكل من العامل المصاب وطبيبه المعالج والطبيب

<sup>42</sup> - المادة 24 من نفس القانون.

<sup>43</sup> - جمال عباسة، تسوية المنازعة الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص39.

<sup>44</sup> - Mohammed KHADIR et D. Mourad HANNOUZ, La médecine de contrôle et d'expertise, OPU , Alger, 2003, p162, p163.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي، بغرض مناقشة الحالة الصحية للعامل ووضوح حد لأي محاولة غش أو تواطؤ بين الأطراف<sup>45</sup>.

### 2 - صلاحيات الطبيب الخبير:

تتجلى مهام الطبيب الخبير فيما يلي أهمها:

معاينة حالة المصاب والقيام بكل الفحوصات المتطلبة للتأكد من الإصابات التي لحقت بالعامل وكذا التأكد من نسبة العجز في حدود مهمته الطبية التي أسندتها له مصلحة المراقبة الطبية، وأن يلتزم بكتمان كل ما تم الإطلاع عليه حتى لا يتهم بإفشاء السر المهني ، وإلا تعرض قراره إلى الطعن أمام المحكمة المختصة<sup>46</sup>.

<sup>45</sup> - جمال عباس، تسوية المنازعة الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص39، 44. وهو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 07-04-2016 بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ضد (س.ب)، أثناء النظر في الملف رقم 0991129، حيث تم قبول الطعن بالنقض في القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية لمجلس قضاء سطيف بتاريخ 06-11-2013 الذي قضى بتأييد الحكم المستأنف الصادر عن محكمة سطيف بتاريخ 17-06-2013 الذي كان قد ألزم التكفل بالمطعون ضده بنسبة عجز جزئي مقدرة ب 35% قابلة للمراجعة حسب قوانين الضمان الاجتماعي ورفض باقي الطلبات لعدم التأسيس، وبالرجوع لوقائع القضية يتضح بأنه تم إغفال الإجراءات القانونية الخاصة بالخبرة لاسيما مبدأ الوجاهة وأن الخبير لم يمثل إلى تطبيق نص المادة 135 ق إ م إ ج: والذي كان يتعين عليه تسجيل أقوال الأطراف وملاحظاتهم حتى تكون خبرته نزيهة، وأنه كان على القاضي مراقبة مدى احترام تلك الإجراءات، مما يستوجب نقض وإبطال القرار المطعون فيه وإحالة القضية لنفس وبتشكيلة مغايرة للتصدي للقضية من جديد، مجلة المحكمة العليا، عدد 01، لسنة 2016، ص 230.

<sup>46</sup> - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص61.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

وبعد الانتهاء من مهمة إجراء الخبرة الطبية يلتزم الطبيب بإعداد قرار طبي يتضمن كل النتائج المتوصل إليها، ويقوم بإطلاع المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي على تلك النتائج في مهلة 15 يوما من تاريخ إجراء الخبرة<sup>47</sup>.

### ثانيا: إجراء الخبرة الطبية ومصاريفها

أ - إجراء الخبرة الطبية: بعدما يتم تعيين الطبيب الخبير يقوم هذا الأخير بمباشرة عمله

في إجراء الخبرة، وذلك بعد إطلاعه على كل ما يتعلق بالحالة الصحية للمؤمن له

والتي تم ذكرها من خلال نص المادة 25 من القانون رقم 08-08 المتعلق

بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المتكون من رأي كل من الطبيب الذي

عالج العامل المصاب، والطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي.

بالإضافة إلى التطرق لموضوع الخلاف أي سبب طلب إجراء الخبرة الطبية، وكذا تحديد

مهمة الخبير وما يتوجب عليه للفصل في الاعتراض<sup>48</sup>، أما بخصوص مكان إجراء الخبرة

<sup>47</sup> - المادة 26 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>48</sup> - المادة 25 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي: "تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم

ملف إلى الطبيب الخبير يتضمن ما يأتي:

رأي الطبيب المعالج.

رأي الطبيب المستشار.

ملخص المسائل موضوع الخلاف.

مهمة الطبيب الخبير."

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

الطبية للعامل المريض يكون بشكل عام في المصالح الإستشفائية أو في عيادة الطبيب الخبير أو حتى في مسكن المريض.

كما تجدر الإشارة كذلك أن المشرع الجزائري مكن للطبيب الخبير من الاستعانة بأي طبيب مختص وأكثر دراية منه للقيام بالخبرة، دون التقيد بأي شرط، وحتى دون اللجوء إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للحصول على الرخصة، وهذا من شأنه توفير ضمان أكبر للمؤمن له وريح الوقت وكذا تبسيط الإجراءات<sup>49</sup>.

**ب - مصاريف الخبرة الطبية:** تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بتغطية كل أتعاب الأطباء الخبراء وما يتطلبه إجراء عملية الخبرة المحددة سابقا من طرف الهيئة، وفي حالة ما إذا أثبت الطبيب الخبير أن طلب المؤمن له غير مؤسس ففي هذا الحالة يتحمل العامل كل نفقات وأتعاب إجراء الخبرة<sup>50</sup>.

**ثالثا: نتائج الخبرة الطبية (تقرير الخبرة الطبية) :** نصت المادة 27 من القانون السالف الذكر أن هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بتبليغ نتائج الخبرة في أجل 10 أيام يبدأ احتسابها من تاريخ استلام الهيئة لقرار الخبرة.

إضافة إلى المادة 28 من نفس القانون على أنه في حالة امتناع المؤمن له الانصياع والاستجابة إلى الإستدعاءات الموجهة له من طرف الطبيب الخبير، وإلا سقط حقه في

<sup>49</sup> - جمال عباس، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص45.

<sup>50</sup> - المادة 29 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

الخبرة الطبية، وأضافت المادة 19 من القانون نفسه على أن نتائج الخبرة ملزمة للطرفين وبصفة نهائية.

وبعد الانتهاء من مهمة إجراء الخبرة الطبية يلتزم الطبيب بإعداد قرار طبي يتضمن مل النتائج المتوصل إليها ويقوم بإطلاع المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي على تلك النتائج في مهلة 15 يوما من تاريخ إجراء الخبرة<sup>51</sup>، وفيما يخص شكل تقرير الخبرة الطبية لم يقره المشرع الجزائري بتحديد بل أكد على وجوب تضمن التقرير مجموعة من البيانات وبالتالي:

نتائج الخبرة الطبية = الدراسة والمناقشة التي قام بها الخبير للوثائق الطبية + الفحص الطبي + الخلاصة المتوصل إليها من طرف الخبير<sup>52</sup>.

بعد الانتهاء من إجراء الخبرة وإبلاغ هيئة الضمان الاجتماعي بالقرار الطبي المعد من طرف الخبير تلتزم بتبليغه إلى المؤمن له خلال مدة 10 أيام<sup>53</sup>، كما يجب الإشارة في القرار على الآجال القانونية لممارسة حق وطرق الطعن في قرار الخبرة الطبية<sup>54</sup>.

رابعا: ضرورة مطابقة قرار هيئة الضمان الاجتماعي لنتائج الخبرة الطبية : ألزم القانون هيئة الضمان الاجتماعي باتخاذ قرار يكون مطابقا لنتائج الخبرة الطبية وتبليغه للمؤمن له في

<sup>51</sup> - المادة 26 من نفس القانون.

<sup>52</sup> - جمال عباس، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص46.

<sup>53</sup> - المادة 27 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>54</sup> - المادة 80 من نفس القانون.

غضون 10 أيام طبقا لما نصت عليه المواد 24 و 25 و 28 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

وعليه لا يوجد أي مبرر لأي تأخير خاصة وأن حق العامل في التعويض محدد مسبقا (بقوة القانون) وعلى هذه الأساس فإن إجراءات التعويض تتميز بالبساطة والسرعة والمجانبة وهو ما يظهر كثيرا في مجال الخبرة الطبية<sup>55</sup>.

### المطلب الثاني: أنواع أداءات الضمان الاجتماعي

لقد عرف نظام الضمان الاجتماعي تحولا كبيرا على مر الزمن وذلك من خلال التسهيلات التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي للمؤمنين لديها، والتقليص من إجراءات الحصول على التعويض والتكفل الاجتماعي في حالة وقوع أي خطر وإصابتهم بضرر. وبعد البث في الخطر وتكليفه بأنه مهني من طرف هيئة الضمان الاجتماعي تلتزم هذه الأخيرة التكفل بالعامل المتضرر وتعويضه في حالة إصابته بعجز وهو موضوع الفرع الأول، أو تقديم التعويضات لذوي حقوق العامل في حالة هلاكه وهو ما سيتم التطرق له في الفرع الثاني.

<sup>55</sup> - علي فيلاي، المرجع السابق، ص 279.

### الفرع الأول: تعويض العامل عن العجز الناشئ عن الخطر المهني

إن إصابة العامل بعجز سواء كان جزئي أو كلي فإنه وأسرتة سيتعرضون لقساوة العوز والحرمان، الأمر الذي أدى إلى تدخل نظام الضمان الاجتماعي لتغطية هذا الطارئ والتكفل بالعامل المصاب<sup>56</sup>، وتجدر الإشارة إلى أن القانون تكفل بتحديد قيمة التعويضات التي تكون من حق العامل المصاب بالخطر المهني أو ذوي حقوقه في حالة هلاكه<sup>57</sup>.

يقصد بالعجز هو فقد العامل قدرته عن العمل كليا في مهنته الأصلية<sup>58</sup>، أو هو العجز الذي يخفض على الأقل نصف قدرة العامل على العمل أو الربح<sup>59</sup>، ومما يقد يساهم في سرعة إجراءات الحصول على التعويض عن كل ما قد لحقه من ضرر يسهل ذلك هو حصول

<sup>56</sup> - عبد الرحمن خليفي، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، المرجع السابق، ص54.

<sup>57</sup> - المادة 36 و48 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

نفس الأمر أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 08-03-2006 في ملف رقم 371449 بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ضد (م.ع) حيث قضت بقبول الطعن بالنقض في القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية مجلس قضاء قسنطينة بتاريخ 05-09-2001 والذي قضى بتأييد الحكم المستأنف والذي كان قد ألزم الطاعن بدفع ريعا شهريا وتعويضا لعجزه المؤقت لفائدة المطعون ضده ابتداء من تاريخ التوقف عن العمل بسبب حادث العمل، في حين أن التعويضات تكون اعتبارا من اليوم الموالي للتوقف عن العمل، مع عدم تحقق قضاة الموضوع من وجود جبر لجرح لهذا الأخير، مما يستوجب نقض وإبطال القرار المطعون فيه وإحالة القضية لنفس الجهة مشكلة من هيئة أخرى للفصل من جديد في القضية وعلى أن القانون هو الذي يحدد تاريخ استفادة ضحية حادث العمل من التعويض وليس القضاء، مجلة المحكمة العليا العدد 01، لسنة 2006، ص 319.

<sup>58</sup> - Geneviève VINEY et D. Patrice JOURDAIN, Traité de droit civil (les effets de la responsabilité), 2<sup>ème</sup> éd, Delta, 2001, p221.

<sup>59</sup> - محمد مقداد، مواجهة الحوادث المهنية بين مقاربتَي الأرغونوميا والأمن الصناعي، مقال منشور في مجلة العلوم

الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص، الجزائر، 2011، ص02.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

المؤمنين لهم على بطاقة إلكترونية " بطاقة الشفاء"<sup>60</sup> التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي بغرض تبسيط إجراءات التكفل<sup>61</sup>.

وذلك تماشيا مع العصرنة وتسيير أنجح للهيئة الضمان الاجتماعي وسهولة تقديم الخدمات للمؤمن لديها<sup>62</sup>، والتي تمكن من دفع الأداءات والتعويضات الملزمة بها اتجاه المؤمن له بصفة أوتوماتيكية<sup>63</sup>، دون عناء التتقل خاصة وإذا كانت الحالة الصحية للمؤمن له لا تسمح له بذلك.

وبغية تفصيل في الموضوع يتم التطرق في **الفقرة الأولى** إلى التعويض عن العجز المؤقت، وفي **الفقرة الثانية** تخصص للتعويض عن العجز الدائم، في حين يتم التطرق في **الفقرة الثالثة** إلى التعويضات المستحقة للعامل المصاب في انتكاس حالته الصحية، أما **الفقرة الرابعة** موضوعها هو الأداءات المترتبة في حالة إصابة المؤمن له بحادث مسافة، إضافة إلى **الفقرة الخامسة** بعنوان كيفية تحديد نسبة العجز.

<sup>60</sup> - استحدثها المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 01-08 المؤرخ في 23 جانفي 2008، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر العدد 04، المؤرخة في 27 جانفي 2008، المتمم للقانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

<sup>61</sup> - فاطمة ماموني، المرجع السابق، ص273.

<sup>62</sup> - هوارية بن دهما، المرجع السابق، ص132.

<sup>63</sup> - كريمة بن سعدي، واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر، مقال منشور في مجلة الاقتصاد والتنمية، العدد 04، الجزائر، جوان 2015، ص24.

الفقرة الأولى: التعويض عن العجز المؤقت

يعرف العجز المؤقت بأنه: " العجز الذي يضعف إنتاج العامل ويجعله مضطرا إلى العمل ولكن بأجر منخفض، كما يمكن تعريفه بأنه ذلك العجز الذي ينقص من قدرة العامل على الإنتاج أو الكسب بنسبة معينة هي قيمة العجز، ولكن لا يمنع العامل من الممارسة الكلية لأي عمل"<sup>64</sup>.

بمعنى آخر هو الفترة التي قد تتطور فيها الأضرار الجسدية أي أن تكون الحالة الصحية للعامل غير مستقرة ولا يستطيع ممارسة مهنته السابقة لفترة محددة<sup>65</sup>، مما يتعين التكفل به وتعويضه عما لحقه من ضرر طول مدة العجز التي قد تقدر بالأيام أو بالأشهر على أساس أنه متعلق بفترة زمنية محددة وليس دائمة<sup>66</sup>.

أولا: الأدعاءات العينية

1 إعادة التأهيل الوظيفي للعامل: في هذا النوع من العجز ينشأ للعامل المضرور الحق

في الحصول على تعويض عيني<sup>67</sup>، والتي تتمثل في الأدعاءات المتعلقة بالعلاج

<sup>64</sup> - Tayeb BELLOLA, Sécurité sociale « La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelle », op.cit, p109

<sup>65</sup> - Jean François FUNCK, op.cit, p381.

<sup>66</sup> - Geneviève VINEY et D. Patrice JOURDAIN, op.cit, p215.

<sup>67</sup> - يقصد بالتعويض العيني إعادة الوضع إلى ما كان عليه قبل وقوع الخطر بمعنى إعادة الحيوية والنشاط للعامل وهو غير ممكن بالنسبة لحادث العمل. مصطفى أبو بكر، المسؤولية التقصيرية بين الخطأ والضرر في القانون المدني

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

والرعاية الطبية<sup>68</sup>، سواء انقطع العامل عن العمل أو لم ينقطع، وله الحق في

الحصول على الأداءات، والأعضاء الاصطناعية الضرورية، بالإضافة إلى ضرورة إصلاحها وتجديدها له.

كما له الحق في الاستفادة من العلاجات الخاصة بسبب إعادة تكييفه وتأهيله وظيفيا، والذي قد يقتضي إقامته في مؤسسة عمومية أو خاصة معتمدة بهدف العلاج<sup>69</sup>، أو مصاريف تنقله للعلاج بخارج الوطن<sup>70</sup>، إذ أن الغاية منه هو إعادة تسهيل استعادة العامل المتضرر للوظائف الطبيعية، والذي يكون بناء على اقتراح من الطبيب المعالج أو الطبيب المستشار أو حتى من طرف الطبيب الخبير<sup>71</sup>.

**2 التّأهيل المهني:** وهي إعادة تكييف العامل مع مهنة أو منصب يتلاءم مع وضعيته

الصحية الجديدة مع إصابته بالخطر المهني، وما يتوجب على صاحب العمل أن لا يوقفه عن العمل أو إنهاء عقد العمل وأن يعرض عليه عمل آخر يناسبه أكثر ، لأنه

---

الجزائري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2015، ص 261، مثلا في بتر يد أو رجل العامل مثلا فإن الأعضاء الاصطناعية لا تحل محل الأعضاء الطبيعية.

<sup>68</sup> - يقصد بالعلاج والرعاية الطبية: "الخدمات التي يؤديها الممارس العام والأطباء الأخصائيون بما في ذلك أخصائي الأسنان والإقامة بالمستشفى أو المركز المتخصص والرعاية الطبية المنزلية، العمليات الجراحية، الفحوصات بالأشعة، بالإضافة إلى الأدوية وطرق تناولها". رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 287.

<sup>69</sup> - المواد 29 و 30 و 31 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>70</sup> - حميد قرومي / نجية ضحاك، الضمان الاجتماعي في الجزائر (دراسة حالة casnos ولاية البويرة)، مقال منشور في مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 13، الجزائر، 2015، ص 94.

<sup>71</sup> - Yvonne LAMBERT-FRAIVRE, Droit de dommage corporel, 3<sup>ème</sup> éd, Dalloz, Paris, 1996, p356.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

غالباً ما يواجه العديد من العمال ضحايا الأخطار المهنية صعوبات كبيرة تتمثل أساساً في الحفاظ على منصب العمل، وهذا ما يشكل حماية عينية فعلية للعمال<sup>72</sup>. وبالتالي فالأداءات العينية تهدف إلى استعادة الصحة والقدرة على العمل، والتي تتمثل في خدمات العناية الطبية والخدمات التأهيلية، والتي تسعى إلى التعويض عن العجز المؤقت وترميم نتائج الأخطار المهنية أو التخفيف منها<sup>73</sup>.

### ثانياً: الأداءات النقدية (التعويضات اليومية)

أ- المقصود بالتعويضات اليومية: بعد قبول الملف الذي تقدم به العامل المصاب من الناحية الإدارية يتعين على مصلحة حوادث العمل والأمراض المهنية التابعة لصندوق الضمان الاجتماعي التأكد من وجود الشهادتين الطبيتين المحررتين من طرف الطبيب المعالج.

بعد ذلك ترسل هذه المصلحة ملف العامل إلى مصلحة الرقابة الطبية والتي تقوم باستدعاء المؤمن له للتأكد من حالته الصحية بعد إصابته بالخطر المهني، حتى يستفيد من الأداءات والتعويضات اليومية التي قررتها له المادة رقم 35 من القانون رقم 83-13 المتعلق

<sup>72</sup> -Ibid, p359.

<sup>73</sup> - عبد اللطيف حمدان القاضي حسين، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته - دراسة تحليلية شاملة- المرجع السابق، ص188.

بحوادث العمل والأمراض المهنية نتيجة لعجزه عن العمل مباشرة من اليوم الموالي لتوقفه عن العمل والتي يعبر عنها بالأداءات عن العجز المؤقت<sup>74</sup>.

وعن طبيعة هذه الأداءات فقد نصت عليها المادة 28 من نفس القانون أنها تماثل طبيعة الأداءات المقدمة من طرف التأمينات الاجتماعية، فالأداءات النقدية هي التعويضات عن الكسب الفائت والتي تشمل تعويضات العجز المؤقت عن العمل<sup>75</sup>، بالإضافة إلى حصول العامل المصاب على تعويض نقدي متمثل في التعويضات اليومية<sup>76</sup>.

ب - طريقة دفع التعويضة اليومية: بالرجوع إلى نص المادة رقم 36 من القانون السابق ذكره يتضح أن التعويضة اليومية تمنح للعامل المضرور ابتداء من اليوم التالي لتوقفه عن العمل، بسبب إصابته بالخطر واستمرارها كل مدة العجز السابقة لتاريخ الشفاء أو جبر الجرح أو وفاته.

ج- كيفية حساب التعويضة اليومية : نصت المادة 37 الفقرة الأولى من القانون السابق ذكره على طريقة حساب التعويض اليومي للعامل المصاب بخطر مهني، الذي له الحق في الحصول على الأداءات عن كل يوم عمل، كما لا يمكن أن تقل عن واحد على ثلاثين

<sup>74</sup> - المادة 36 من القانون رقم 83-13 المعدلة بموجب المادة 04 من الأمر رقم 96-19 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>75</sup> - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته - دراسة تحليلية شاملة- المرجع السابق، ص187.

<sup>76</sup> - المواد 14، 28 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، والمواد 35، 36، 37، 58، 62 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

(30/1) من مبلغ الأجر الشهري المخصص منه اشتراكات الضمان الاجتماعي ونسبة الضرائب، معنى ذلك أن المعيار الذي على أساسه يتم حساب مقدار التعويض اليومي أو الأجر الشهري السابق كما يشترط أن لا يقل التعويض عن مقدار يوم واحد من 30 يوم للشهر السابق.

ونفس الأمر ما أكدته المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 84-28 المحدد لكيفيات تطبيق الغاوين 3 و 4 و 8 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية: " يكون الأجر المعتمد في حساب التعويض اليومي هو الأجر المطابق للأجر اليومي للمنصب المقبوض قبل تاريخ هذا الانقطاع الجديد..." كما تجدر الملاحظة إلى حالة ما إذا كان المضرور غير مؤمن له اجتماعيا أي ليس له منصب عمل، فإن أساس حساب التعويض هو الأجر الشهري الوطني الأدنى المضمون.

د- حق هيئة الضمان الاجتماعي في بسط رقابتها على التعويضات اليومية التي تدفعها للعامل المصاب: بعدما يتم تعرض العامل لأضرار نتيجة إصابته بخطر مهني من الضروري عرض ملفه الطبي على الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي، حتى تتمكن هذه الأخيرة بسط رقابتها حول الحالة الصحية للعامل وكل التطورات الخاصة بحالته.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

وذلك من خلال إجرائها لخبرة مضادة إن دعت الحاجة إليها، وفي حالة ما إذا امتنع العامل عن تدخلها، فإن ذلك يسقط حقه في الحصول على التعويضات التي يخولها له القانون<sup>77</sup>. إضافة إلى ذلك إذا تعلق الأمر بالتعويض اليومي في حالة انتكاس الحالة الصحية للعامل المصاب أو تفاقم جروحه، فإن المعيار الذي يعتمد عليه لحساب الأداءات اليومية هو نفس مقدار الأجر اليومي، الذي كان يتقاضاه العامل للمنصب المقبوض قبل تاريخ الانقطاع الجديد عن العمل وكأنه أصيب بالخطر المهني لأول مرة<sup>78</sup>.

أما بالنسبة لتاريخ نهاية الاستفادة من التعويضات اليومية فقد نصت عليها المادة 06 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر : "يستحق التعويض اليومي من التاريخ الذي يحدد أجلا للشفاء أو الجبر أو الوفاة..."

وفي حالة ما إذا كان العامل المتضرر من الخطر المهني أجنبي فقد نصت المادة 51 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أحقيته في الحصول على تعويض إجمالي يقدر بثلاث مرات المبلغ السنوي لربيعهم ( مبلغ الربيع × 3مرات).

<sup>77</sup> - كريمة بن سعدي، المرجع السابق، ص11.

<sup>78</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص78.

### الفقرة الثانية: التعويض عن العجز الدائم

يعرف العجز الدائم بأنه العجز الذي يؤدي بشكل مؤبد إلى عدم تمكن العامل من القيام بعمله السابق أو غيره من الأعمال بشكل كلي فيكون العجز كلياً<sup>79</sup>، وهو العجز الذي يسمح للعامل بمزاولة نشاط مهني ولكنه يختلف عن النشاط الذي كان يمارسه قبل إعادة تكييفه مهنياً<sup>80</sup>.

وكمثال للتوضيح العامل الذي بترت يده بسبب حادث مهني وأصبح عاجزاً عن ممارسة المهنة الأصلية والمتمثلة في السياقة، ولكن بعد إعادة تكييفه مهنياً يمكن نقله إلى منصب آخر يتماشى مع القدرات الصحية والجسمية كأن يتولى حراسة المؤسسة مثلاً<sup>81</sup>.

وفي نفس الصدد فإنه في حالة العجز الكلي ينقطع الأجير عن الكسب ويفقد مورد رزقه، أما في حالة العجز الجزئي فينقص كسبه، مما قد يعرض العامل المصاب لآلام نفسية متفاوتة الحدة بتفاوت نسبة العجز.

<sup>79</sup> - مراد قجالي، المرجع السابق، ص 295، عن جمال النكاس، إصابات العمل وأمراض مهنية من التعويض إلى التأمين، مجلة القانون والاقتصاد للبحوث القانونية والاقتصادية، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجماعي، عدد 62، مصر، 1992، ص 16.

<sup>80</sup> - المادة 32 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>81</sup> - بن صابر بن عزوز، نشأة علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 283.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

حيث كلما كان العجز أشد وزادت نسبة العجز كانت الحاجة إلى العون والمساعدة والتكفل أشد خاصة إذا تعلق الأمر بحالة العجز الدائم والكلي أو الجزئي، وذلك لتجنب مذلة البؤس والحاجة<sup>82</sup>.

فإذا كان العجز الدائم ناتجا عن حادث عمل يستفيد المصاب من ريع يحسب على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، الذي يتقاضاه ال مضرور لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال 12 شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث مضروب في نسبة العجز وعليه:

مبلغ الريع = الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي المتقاضى خلال مدة 12 شهرا x نسبة العجز.

أما إذا لم تظهر حالة العجز الدائم لأول مرة إلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها، فإن مدة 12 أشهر المعتمد عليها لتحديد مبلغ ريع العجز هي المدة التي تسبق إما تاريخ الانقطاع عن العمل نتيجة الحادث أو المرض، وإما من تاريخ الانقطاع عن العمل نتيجة انتكاس المصاب، أو تفاقم حالته من تاريخ النشأ الجروح أي حسب طريقة الحساب الأكثر نفعا للعامل المصاب بعجز دائم<sup>83</sup>.

<sup>82</sup> - آمال بن رجال، المرجع السابق، ص592.

<sup>83</sup> - المواد 38 و39 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

وفي حالة انقطاع العامل عن ممارسة عمله فإن ريع العجز يحسب على النحو التالي:

- على أساس أجر منصب العمل الذي قدمه المصاب خلال مدة شهر واحد على الأقل.

- على أساس منصب العمل المطابق للفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب وذلك في حالة قيامه بالعمل عن مدة تقل عن شهر واحد<sup>84</sup>.

وتجدر الإشارة إلى حالة اشتراك ريع العجز مع ما تقدمه هيئات التأمينات الاجتماعية كالتأمين عن العجز والحق في معاش العجز ففي هذه الحالة ترفع قيمة ريع العجز لتتساوى مع قيمة معاش العجز إذا كانت أقل منها.

وعن كيفية تسديد ريع العجز إلى العامل المصاب يكون شهريا وعند أجل استحقاقه وفي مقر سكناه، والذي يمكن الجمع بينه وبين معاش التقاعد أو التعويضات اليومية على الأمومة والمرض<sup>85</sup>.

<sup>84</sup> - المواد رقم 39 و40 من نفس القانون.

<sup>85</sup> - آمال بن رجال، المرجع السابق، ص147.

الفقرة الثالثة: التعويضات المستحقة في حالة انتكاس الحالة الصحية للمؤمن له

تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتغطية وتحمل ما ينجم عن الانتكاس بغض النظر فيما إذا كانت حالة الانتكاس ناتجة عن عجز جديد أم غير جديد، على اعتبار أن العامل المتضرر يكون في حاجة لتلقي العلاج<sup>86</sup>، كذلك إذا تعاقبت الحوادث على نفس الشخص تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتحمل كل أعباء الربوع المقدمة للمتضرر<sup>87</sup>.

وعليه يمكن القول أنه سواء تخلف عن حادث العمل عجز دائم أو مؤقت فإن العامل المتضرر يكون بحاجة إلى العون والمساعدة، وكلما كان العجز أشد زادت نسبة الاحتياج للتكفل من طرف الهيئات المختصة ولتجنب مذلة البؤس والحاجة<sup>88</sup>.

كما يحق للعامل المضرور الحصول على تعويض لجبر الضرر الآحق به وسبب له عجز والحق يتأكد أكثر في حالة تعرض حالته الصحية لانتكاس أو التراجع والتي نصت عليها المادتين 58 و62 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

<sup>86</sup> - المادة 62 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>87</sup> - ما نصت عليه المادة 18 من المرسوم رقم 84-28 المحدد لكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من

القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>88</sup> - عبد الطيف حمدان القاضي حسين، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته (دراسة تحليلية شاملة)، المرجع السابق،

ص592.

وذلك منذ اليوم الموالي للتوقف عن العمل، وهو كذلك ما نصت عليه المادة 36 الفقرة الثانية من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، أما اليوم الأول فإن كل نفقاته ومستحقاته يلتزم بها صاحب العمل<sup>89</sup>.

**الفقرة الرابعة: الأدعاءات التي يستحقها العامل المتضرر جراء إصابته بحدوث المسافة**

بالرجوع إلى ما ورد في نص المادة 12 من نفس القانون أنه يدخل في حكم حادث العمل كل إصابة تقع أثناء المسافة التي تربط بين محل إقامة العامل ومكان العمل، وعليه إذ ما وقع أي حادث للعامل خلال هذه الفترة فإنها تكيف على أنها حادث عمل، وبالتالي يستفيد العامل من أدعاءات عن حادث العمل أو عن الحادث المزدوج.

وقد نصت المادة 10 الفقرة الأولى من الأمر رقم 74-15 المؤرخ في 30 يناير 1974 المتعلق بالزامية التأمين على السيارات وبنظام التعويض عن الأضرار المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 88-31 المؤرخ في 30 يناير 1988" إن التعويض المنصوص عليه في المواد السابقة لا يمكن أن يجمع مع التعويضات التي يمكن أن يستوفيهها نفس الضحايا بعنوان التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية"<sup>90</sup>.

<sup>89</sup> - المواد 28 و38 من القانون 83-13 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>90</sup> - الأمر رقم 75-15 المؤرخ في 30 جانفي 1974، المتعلق بالزامية التأمين على السيارات وبنظام التعويض عن حوادث المرور، ج ر العدد 15، المؤرخة في 1974، المعدل والمتمم بالقانون رقم 88-31 المؤرخ في 19 جويلية 1988، ج ر العدد 29، المؤرخة في 20 جويلية 1988.

وبالتالي يُستنتج من نص المادة أنه لا يمكن الجمع بين التعويضات (التعويض المنصوص

عليه ضمن أحكام نظام حوادث العمل والأمراض المهنية) والذي تدفعه هيئة الضمان

الاجتماعي والتعويض على أساس نظام حوادث المرور.

وأكثر من ذلك فإنه توجد على مستوى صناديق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء مصلحة

مختصة تتمثل مهمتها في استرجاع المبالغ المدفوعة للعامل المصاب، وذلك في حالة

تحصل العامل المصاب لتعويضين وفي حالة امتثاله لذلك ترفع هيئة الضمان الاجتماعي

دعوى قضائية ضده لطلب استعادة المبالغ المدفوعة.

بالإضافة إلى أنه هناك بعض صناديق الضمان الاجتماعي تمتنع عن تقديم الأدعاءات

للعامل المتضرر في حالة ما إذا قدمت له التعويضات الخاصة بنظام حوادث المرور من

جانب شركات التأمين<sup>91</sup>، فإنها عندما تكون ملزمة بتعويض الضرر الناتج عن حوادث

المرور فهي تشترط شرط أساسي هو تقديم شهادة رفع اليد عن الأدعاءات التي يمكن أن

تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي في إطار حوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>91</sup> - بوسعد أفنون، المرجع السابق، ص98.

ولكن هناك من يرى أنه من الأحسن أن يلجأ العامل المصاب إلى هيئة الضمان الاجتماعي لطلب التكفل واستفادته من التعويضات نتيجة ما حل به من ضرر على اعتبار أن تعويض شركات التأمين تمنح بصفة إجمالية<sup>92</sup>.

أما فيما يخص تكفل هيئة الضمان الاجتماعي فزيادة على الأداءات عن العجز التي تحتسب على أساس نسبة العجز، يستفيد العامل من ريع كنتيجة لتفاقم حالته الصحية والحق في المنح العائلية، وفي حالة امتناع شركات التأمين عن التعويض تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي التكفل بالعامل المتضرر على أساس أنها الحل الأخير لتعويض العامل<sup>93</sup>.

#### الفقرة الخامسة: تحديد نسبة العجز

بخصوص تحديد نسبة العجز عن العمل فالطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي فإن ذلك يحدد وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم، والذي يوضع بدوره بعد استشارة لجنة تحدد تشكيلتها وطريقة عملها عن طريق التنظيم<sup>94</sup>.

ومراعاة لظروف العامل وما انجر عنه بعد إصابته بخطر مهني تضاف ما يسمى بالنسبة الاجتماعية<sup>95</sup>، وذلك في الحالات التي تتعدى نسبة العجز فيها أكثر من 10 % وهو ما دلت عليه المادة 44 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>92</sup> - الطبيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص109.

<sup>93</sup> - المرجع نفسه، ص110.

<sup>94</sup> - المادة 42 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

حيث تقدر نسبة هذه المساعدة الاجتماعية ما بين 1 % إلى 10 % يعني تماشي النسبة الاجتماعية مع نسبة العجز، أما إذا كان العجز الدائم يجبر العامل المصاب اللجوء إلى الغير وطلب مساعدتهم لقضاء شؤون الحياة العادية مثلا كأن يصبح مقعدا فإن مبلغ الريع يضاعف بنسبة 40 % أي بزيادة لا تقل 12.000 دج<sup>96</sup>.

وفي نفس السياق فقد قرر المشرع الجزائري زيادة في الأداءات التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي نتيجة للعجز الذي حل بالمؤمن له بعد تعرضه لحادث عمل أو مرض مهني، وذلك من خلال ما ورد في القرار المؤرخ في 16 ماي 2020 المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي ومنحه وريوعه<sup>97</sup>.

<sup>95</sup> - النسبة الاجتماعية : هي المساعدة المالية التي تضاف إلى مبلغ ريع العجز للعامل المصاب بخطر مهني، وذلك مراعاة عجز العامل المصاب وقدراته وتأهيله المهني وحالته العائلية والاجتماعية، بالإضافة إلى عامل السن. الطبيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص 277.

<sup>96</sup> - المواد 45 و46 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>97</sup> - المواد 01 و04 من القرار المؤرخ في 16 ماي 2020، المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي ومنحه وريوعه، ج ر العدد 33، المؤرخة في 4 جوان 2020.

الفرع الثاني: الأدعاءات الممنوحة لذوي حقوق العامل الهالك

تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بدفع التعويضات إلى ذوي حقوق العامل الهالك في

حالة إصابته بحادث عمل وأدى إلى وفاته<sup>98</sup>، إذ أن منحة الوفاة تقسم لذوي حقوق العامل

الهالك وعائلته ومن هم تحت وصايته بغرض تعويضهم عن المصاريف الناجمة عن وفاة

المؤمن له والانقطاع المفاجئ لأجره، مهما كان سن المتوفى ومهما كان مدخول ذوي

الحقوق، المهم في الأمر أن يكون للعامل الهالك صفة المؤمن له اجتماعيا<sup>99</sup>.

وعليه إذا نتجت وفاة عن إصابة العامل بخطر مهني سواء كان حادث أو مرض مهني فإن

ذوي حقوق المتوفى يستفيدون من ريع الوفاة بعد تكوّنهم ملف الحصول على المنحة<sup>100</sup>

والتي تقسم على النحو التالي:

<sup>98</sup> - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 12-09-2001 في ملف رقم 244881 بين مؤسسة الإنجاز بالبلدية ضد أرملة (ي.ب.)، منشور بمجلة نشرة القضاة، الديوان الوطني للأشغال التربوية، العدد 58، الجزائر، 2006، ص180.

<sup>99</sup> - آمال بن رجال، المرجع السابق، ص149.

نفس الأمر أكدت عليه المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 20 جوان 2019 عن الغرفة المدنية أثناء نظرها في الملف رقم 1261829، في قضية بين (ب.ف) ضد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء لوكالة التوظيف بحضور (ج.س) على أساس المبدأ القاضي باستفادة ذوو حقوق المؤمن لهم اجتماعيا لهم الحق في منحة الوفاة والذين من بينهم الأولاد الذين يتعذر عليهم ممارسة نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن، أي كانت أعمارهم. مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2019، ص18.

<sup>100</sup> - ملف منحة أو ريع الوفاة :

- وجود الزوج دون أولاد : ربع الوفاة = 75 % من أجر المنصب الخاضع للاشتراك.

- وجود الزوج وأحد الأصول أو الفروع : مبلغ الوفاة = الزوج 50 % / ذوو الحق 30 %.

- وجود الزوج + العديد من ذوي الحقوق : مبلغ الوفاة = الزوج 50 % / ذوو الحقوق 40 % تقسم بينهم بالتساوي.

- عدم وجود الزوج ووجود ذوو الحقوق: مبلغ الوفاة = ذوو الحقوق 90 % تقسم بينهم<sup>101</sup>.

ولكي يعد الزوج من ذوي حقوق العامل الهالك لا بد أن يكون زواجه شرعياً من الهالك وأما

بخصوص الأولاد فقد تم تحديدهم من خلال نص المادة 67 من القانون رقم 83-11

المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وهم الأطفال ولدوا قبل وفاة الهالك أو خلال 305 أيام التي

تلي الوفاة على الأكثر إضافة إلى الأصول المكفولين من طرف العامل المتوفى أثناء حياته،

---

شهادة طبية تثبت وفاة العامل الذي أصيب بخطر مهني، شهادة عائلية، بطاقة فردية، شهادات مدرسية أو شهادة الترخيص

أو التمهين، شهادة عدم إعادة الزواج، شهادة عدم وجود مدخول للإناث، شهادة عدم وجود مدخول أو أن يقل عن الأجر

الشهري الوطني الأدنى المضمون بالنسبة للأصول الذين كان يعيلهم المتوفى، المرجع نفسه، ص151.

<sup>101</sup> - المادة 34 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر العدد 37، المؤرخة في

05 جويلية 1983، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، ج ر العدد 78، المؤرخة في

31 ديسمبر 2016.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

وبالتالي يوزع ريع الوفاة على ذوي الحقوق وفق نسب محددة قانونا والتي تخضع للمراجعة بتغيير عدد ذوي الحقوق كما أن ذوو الحقوق مستفيدون من هذا الريع من تاريخ الوفاة<sup>102</sup>. وبخصوص العمال الأجانب فإن ذوي حقوقهم فإن حقهم في الحصول على ريع الوفاة مقترن بإقامتهم في الجزائر وقت وقوع الحادث وفي حالة مغادرتهم التراب الوطني، فإن مبلغ الريع يساوي تعويض إجمالي مقدر بثلاث مرات المبلغ السنوي لريعتهم<sup>103</sup>.

ريع الوفاة للأجانب = مبلغ الريع السنوي x 3.

كما يدفع ريع الوفاة دفعة واحدة ولا يمكن الجمع بينها وبين منحة الوفاة التي تقدم لذوي الحقوق من باب التأمينات الاجتماعية، كما لا يمكن الجمع بين ريع الوفاة ومعاش التقاعد المنقول بل يدفع المعاش الأكثر نفعا<sup>104</sup>، ولا يمكن أن يقل مبلغ ريع الوفاة عن 12 مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون يدفع دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له<sup>105</sup>.

<sup>102</sup> - المواد من 30 إلى 40 من نفس القانون.

<sup>103</sup> - المواد 51 و 57 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>104</sup> - آمال بن رجال، المرجع السابق، ص 148.

<sup>105</sup> - المادة 52 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

المبحث الثاني: الطعن في قرارات هيئة الضمان الاجتماعي في مجال الأخطار المهنية

تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بإصدار قرارها بعد استكمال ملف الحالة الصحية

للمؤمن له الذي أصيب بخطر مهني، سواء بتعويضه وتقديم الأداءات المستحقة له أو

برفض التكفل على أساس انتفاء الطابع المهني للخطر، وبناء على ذلك فقد كفل المشرع

الجزائري حق المؤمن له الطعن في القرارات التي تصدرها هيئة الضمان الاجتماعي أمام هيئات

إدارية مخصصة لهذا الغرض مهما كان موضوع المنازعة.

ولتوضيح أكثر في الموضوع يتم التطرق في **المطلب الأول** إلى التعريف بالمنازعة في

مجال الضمان الاجتماعي، وبعد ذلك يتم تحديد آليات تسويتها من خلال ما يتضمنه

**المطلب الثاني.**

**المطلب الأول: التعريف بمنازعة الضمان الاجتماعي**

تطرق المشرع الجزائري إلى كل ما يتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي من خلال ما

تضمنه القانون رقم **08-08** المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي من

نصوص قانونية التي تم من خلالها توضيح كل ما يتعلق بالمنازعات، من مفهوم وشروط

ينبغي استيفائها ليستفيد المؤمن له من خدمات وأداءات الضمان الاجتماعي وكذا الإجراءات

الواجب إتباعها.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

كما كفل القانون حق المؤمن في الاعتراض على كل ما يصدر عن هيئة الضمان الاجتماعي من قرارات مما يعني يُنذر بنشوء منازعة عامة في مجال الأخطار المهنية وهو ما سيتم التفصيل فيه في الفرع الأول، أو منازعة طبية وهو موضوع الفرع الثاني.

### الفرع الأول: المنازعة العامة في مجال الأخطار المهنية

يُخصص هذا الفرع إلى التطرق لتحديد مفهوم المنازعة العامة في مجال الأخطار المهنية في الفقرة الأولى، في حين تخصص الفقرة الثانية لأنواع المنازعة العامة في نفس المجال.

#### الفقرة الأولى: تعريف المنازعة العامة

تعد الحماية الاجتماعية من أبرز وأهم الحقوق الأساسية للمؤمن له والتي تطرقت إليها الاتفاقية الدولية رقم 102 الصادرة في 1952/06/28 عن مؤتمر العمل الدولي والتي تطرقت إلى تحديد الأخطار الموجبة للحماية الاجتماعية والتي جاءت على سبيل الحصر المرض، البطالة، الشيخوخة، الإعانات العائلية، الأمومة، العجز والوفاة، وكذا الأمراض المهنية وإصابات العمل وهو موضوع الدراسة.

وعرف المشرع الجزائري المنازعة العامة من خلال نص المادة 03 من القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي والتي جاء نصها على النحو التالي: " يقصد بالمنازعة العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان

الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق

تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي."

ومن خلال ما سبق يمكن استنتاج ما يلي:

- أن المنازعة العامة هي كل المنازعات التي تنتج عن تطبيق قانون وتنظيم الضمان الاجتماعي وكل التنظيمات الصادرة عنه.
- ما يمكن الإشارة إليه كذلك أن المشرع الجزائري أدرج حتى الخلافات التي يمكن أن تنشأ بين أصحاب العمل ومصالح الضمان الاجتماعي خاصة التي يكون محلها الاعتراض عن الزيادات أو غرامات التأخير.

وبالتالي يُعاب على التعريف السابق للمنازعة العامة أنه لم يحدد بشكل دقيق موضوعات

النزاعات العامة الخاصة بالمؤمن لهم أو المكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي التي يمكن

أن تظهر عند تطبيق قانون الضمان الاجتماعي<sup>106</sup>.

ويقصد بها كذلك الخلافات والمشاكل التي تحدث بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي

التي يكون محلها إما إثبات حق المؤمن له في التكفل له أو لذوي حقوقه، كذلك النزاعات

التي تنشأ بسبب إصابة العامل بأحد الأخطار المهنية فقد تتعلق بمسألة إثباته أو تكييفه أو

<sup>106</sup> - أمين مومن، النظام الإجرائي للفصل في المنازعات أمام القضاء الاجتماعي، مقال منشور في مجلة المفكر، العدد

13، الجزائر، 2016، ص618.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

حول قيمة التعويض<sup>107</sup>، كما يمكن القول بأن المنازعة العامة تتعلق بالتعويضات النقدية والعينية التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي<sup>108</sup>.

وعليه يقترح الأستاذ سماتي الطيب التعريف الجامع المانع للمنازعة العامة:

" المنازعات العامة هي كل خلاف يحدث بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه وهيئات الضمان الاجتماعي والتي يكون موضوعها رفض قرار إداري صادر عن هذه الأخيرة يتعلق أساسا في الحصول على الأدعاءات العينية أو النقدية الناتجة عن الأخطار الاجتماعية كالمرض أو الولادة أو العجز أو الوفاة أو إثبات الطابع المهني كحادث عمل أو الخلافات التي تقع بين أرباب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي كالزيادات وعقوبات التأخير المتعلقة بتحصيل المبالغ المستحقة وكذا التصريح بحادث العمل خارج الآجال أو الخلافات التي تقع بين المؤمن وصاحب العمل حول إثبات الحق في الضرر الناتج عن خطأ صاحب العمل أو الغير"<sup>109</sup>.

<sup>107</sup> - سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص179.

<sup>108</sup> - دليلة بوسعيدة، ميعاد التقاضي أمام القسم الاجتماعي" قراءة في نص المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مقال منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 04، الجزائر، نوفمبر 2020، ص115.

<sup>109</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص136.

الفقرة الثانية: أنواع المنازعات العامة المتعلقة بالأخطار المهنية

أولاً: المنازعة العامة الناتجة عن التأخير في التصريح بحادث العمل أو المرض المهني: من الآثار الناجمة عن عدم التصريح بحادث العمل والتي تم تحديدها بـ 48 ساعة طبقاً لما نصت عليه المادة 13 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وكذا عدم التصريح بالمرض المهني من طرف صاحب العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي أو لمفتش العمل أو الهيئات المكلفة بالأمن إذا تعلق الأمر بحادث الطريق. مما ينجر عنه عقوبات مالية توقعها هيئة الضمان الاجتماعي على صاحب العمل والذي بإمكانه هو الآخر الطعن في قرار الهيئة أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق، ليطالب إما بتخفيض قيمة الغرامة أو الإعفاء منها إن كان طعنه مؤسس<sup>110</sup>.

ثانياً: المنازعات العامة المتعلقة بالطابع المهني لحادث العمل والمرض المهني: معظم المنازعات العامة تنشأ بين المؤمنين وهيئات الضمان الاجتماعي تتعلق بإثبات صفة المؤمن له اجتماعياً ما يعبر عنه بالبث في الطابع المهني لخطر، ويكون أطرافها المؤمن له اجتماعياً وهيئة الضمان الاجتماعي، لأنه من شأن تكييف الخطر المهني إحداث تداعيات على كلا الطرفين<sup>111</sup>.

<sup>110</sup> - الطيب سماتي، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص78.

<sup>111</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص137.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

حيث تظهر المنازعة عند امتناع هيئة الضمان الاجتماعي التكفل بالعامل المصاب بخطر مهني، على أساس عدم توفر صفة المؤمن له اجتماعيا في ال مضرور عند تاريخ وقوع الخطر.

وبالتالي قبول الملف الخاص بالخطر المهني أو رفضه من طرف مصلحة حوادث العمل والأمراض المهنية هو ما يشكل محور المنازعة العامة الخاصة بالبث في الطابع المهني للخطر<sup>112</sup>.

### الفرع الثاني: مفهوم المنازعة الطبية وأنواعها

بعد إصابة العامل بأي خطر فإنه بطبيعة الحال يتعين عليه إجراء العديد من الفحوصات الطبية أمام أطباء عامين أو متخصصين، من أجل تكوين الملف والحصول على الأدعاءات من طرف هيئة الضمان الاجتماعي الأمر الذي قد يعارضه الأطباء المستشارين التابعين للهيئة، مما يخلق عدة منازعات والتي تعرض أمام لجان العجز الولائية لتسوية الخلاف<sup>113</sup>.

<sup>112</sup> - الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص45.

<sup>113</sup> - أحمد شامي، دور لجان العجز الولائية في التسوية الداخلية للمنازعات الطبية، مقال منشور في مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد04، الجزائر، جوان 2015، ص456.

الفقرة الأولى: مفهوم المنازعة الطبية

أولاً: تعريف المنازعة الطبية : نصت المادة 17 من القانون رقم 08-08 المتعلق

بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على تعريف المنازعة الطبية على النحو التالي:"

يقصد بالمنازعة الطبية في مفهوم هذا القانون الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية

للمستفيدين من الضمان الاجتماعي لاسيما المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية

للمريض والتشخيص والعلاج وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى".

والملاحظ من خلال استقراء نص المادة السالف ذكرها أن المشرع الجزائري عرف المنازعة

الطبية بأنها الخلاف الذي يكون محله كل ما يتعلق بالحالة الصحية للمؤمن له.

وعند مقارنة ما جاء به المشرع الجزائري مع ما تم النص عليه فيما يخص تعريف المنازعة

الطبية في القانون القديم القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان

الاجتماعي الملغى<sup>114</sup> ، مع القانون رقم 08-08 يتضح أن المشرع حذف مصطلح "ذوي

حقوقهم" الذي كان منصوص عليه في القانون القديم.

<sup>114</sup> - القانون رقم 83-15 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر العدد

28، المؤرخة في 5 جويلية 1983، الملغى بموجب القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

وهو الذي من شأنه أن يصعب الأمر على ذوي حقوق العامل المصاب بخطر مهني، خاصة إذا كان وفي غالب الأحيان لا يستطيع مباشرة الاعتراض بنفسه، مما قد يخلق عدة مشاكل في إمكانية ذوو الحقوق من ممارسة حق الطعن من عدمه<sup>115</sup>.

وعليه يمكن القول بأن التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري بخصوص المنازعة الطبية يتميز بالغموض ومشمول بعدة نقائص، إلا أنه يمكن اقتراح التعريف التالي الذي قد يكون جامع لكل ما يتعلق بالمنازعة الطبية: هي كل منازعة يكون أحد أطرافها العامل المصاب بخطر مهني المنتسب لهيئة الضمان الاجتماعي أو ذوو حقوقه، المتعلقة بالحالة الصحية للمتضرر والتي يكون محلها إما:

- رفض نسبة العجز المحددة من طرف الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي.
- رفض الطبيب المستشار العلاج أو التقرير الطبي المعد من طرف الطبيب المعالج ، أو حول تحديد سبب وفاة العامل ليتمكن ذوو حقوقه من الحصول على الأداءات من طرف هيئة الضمان الاجتماعي على أساس أن فقد مورثهم كان بسبب تعرضه لحادث عمل أو أصيب بمرض مهني.

وما يتعلق بالأجر فإنه يتقاضاه كما كان يتقاضاه قبل وقوع الخطر المهني أي بنسبة

**100 %** وهو ما نصت عليه المادة **33** من القانون رقم **83-13** المتعلق بحوادث العمل

<sup>115</sup> - الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 297.

والأمراض المهنية، ولكن الإشكال يتعلق بمسألة العجز المؤقت التي يحددها الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي، مما يعني ظهور المنازعات، أين يقوم الطبيب المعالج بتمديد مدة العجز المؤقت للعامل المصاب في حين لا يوافق الطبيب المستشار على ذلك.

الأمر الذي يتطلب صدور قرار لرفض تمديد العطلة المتعلقة بمدة العجز المؤقت بالتالي ظهور ما يسمى بالمنازعة الطبية بين العامل المصاب وهيئة الضمان الاجتماعي محلها طلب الاستفادة من التمديد في مدة العجز المؤقت لعدم تحسن الحالة الصحية أو أن الآلام والجروح لم تشفى بعد<sup>116</sup>.

**ثانيا: خصائص المنازعة الطبية:** تتميز المنازعة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي بمجموعة من السمات يتم التعرض لها فيما يلي:

- أ - الارتباط الأساسي بالحالة الصحية للمؤمن له اجتماعيا.
- ب - اقتضاء اللجوء إلى الطبيب المعالج كمرحلة أولى لوصف الحالة الصحية للمؤمن له اجتماعيا والذي قد يتعارض مع القرار الطبي المعد من طرف الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي<sup>117</sup>.

<sup>116</sup> - المرجع نفسه، ص 62.

<sup>117</sup> - باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون أعمال، كلية كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2009-2010، ص 84.

ج -ارتباط المنازعة الطبية في الأساس بإجراء المراقبة الطبية: إذ تعد المراقبة الطبية

حقا مكفول قانونا لهيئة الضمان الاجتماعي الذي لا يمكن للمؤمنين التهرب أو

التملص منها، حيث أنها تعتمد بشكل كبير على رأي الطبيب المستشار في تعويض

العامل المتضرر<sup>118</sup>.

د- المنازعة الطبية تدرج ضمن المسائل التقنية التي تحتاج إلى تسويتها الاستعانة بأهل

الخبرة وذوي الاختصاص.

هـ- أن اللجوء إلى الخبرة الطبية يعد بمكانة نوع من التحكيم الطبي للوقوف على الحالة

الصحية الحقيقية للعامل المؤمن له اجتماعيا<sup>119</sup>.

### الفقرة الثانية: أنواع المنازعة الطبية

أولاً: المنازعة الطبية الخاصة بتاريخ الجبر ( المتعلقة بالأداءات في مرحلة العجز الجزئي

(الدائم)

أ -المقصود بتاريخ الجبر: بعدما تم استفاة العامل الذي تعرض لحادث عمل من

الأداءات اليومية نتيجة عجزه المؤقت عن العمل يجب على الطبيب المستشار تحديد

تاريخ الجبر والذي يقصد به " التاريخ الذي يمكن من خلاله الانتقال من مرحلة

<sup>118</sup> - جمال عباس، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص22.

<sup>119</sup> - المرجع نفسه، ص23.

أداءات العجز المؤقت إلى مرحلة أداءات العجز الدائم" أو ما يطلق عليه بالعجز

الجزئي الدائم<sup>120</sup>.

بمعنى أوضح بعدما تستقر الحالة الصحية للمؤمن له يتعين على الطبيب المستشار تحديد تاريخ إما يتعلق بالشفاء أو الوفاة أو بالجبر، أي إمكانية استفاضة العامل المصاب من تعويض ناتج عن العجز الدائم، الأمر الذي يستدعي ظهور بعض النزاعات المتعلقة بالأداءات.

فبعدها كان العامل المصاب يتقاضى الأداءات اليومية بنسبة 100 % من الأجر اليومي قبل وقوع الحادث فالأداءات بعد تحديد تاريخ الجبر تحسب على أساس نسبة العجز الدائم، التي يحددها الطبيب المستشار أو من طرف الطبيب الخبير المعين من طرف لجنة العجز الولائية، التي تعد بمثابة درجة ثانية للطعن في نتائج الخبرة إذا ما تعلق الأمر بحالة المنازعة حول تحديد تاريخ الجبر<sup>121</sup>.

ب - الاعتراض على تاريخ الجبر: بخصوص اعتراض المؤمن له المصاب بحادث

عمل على تحديد تاريخ الجبر فإن القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان

<sup>120</sup>- ما نصت عليه المادة 06 من المرسوم رقم 84-28 المحدد لكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>121</sup>- الطيب سماتي، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص64.

الاجتماعي من خلال ما جاء في المادة رقم 19 و31 منحه حق الاعتراض على

نسبة العجز، أو تخفيضها بشكل مباشر أمام لجنة العجز<sup>122</sup>.

كذلك قد تظهر المنازعة الطبية في هذا المجال من خلال إمكانية قبول أو رفض الطبيب

المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي، استفادة العامل من العطل المرضية التي

منحها إياه الطبيب المعالج بما يتناسب مع حالته الصحية<sup>123</sup>.

<sup>122</sup>- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 08-06-2017 في ملف رقم 1096795 بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة الأغواط ضد (ب.ن)، حيث تم قبول الطعن بالنقض في القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية لمجلس قضاء الأغواط بتاريخ 10-03-2015 المؤيد للحكم الصادر عن القسم الاجتماعي محكمة الأغواط بتاريخ 17-05-2014 والذي كان قد حدد نسبة عجز المطعون ضده بموجب قرار الخبرة الصادر بتاريخ 28-10-2014 وألزم الطاعن بتعويضه، وبالرجوع لوقائع القضية يتضح أن المطعون ضده لم يعرض نسبة العجز التي كان قد حددها له الطبيب المعالج، وفي حالة عدم الموافقة على نسبة العجز يتم الاعتراض أمام لجنة العجز الولائية عملا بنص المواد من 30 إلى 33 من القانون رقم 08-08 وأن قرار لجنة العجز الولائية هو الذي يكون محل الطعن أمام المحكمة الاجتماعية.

وبالتالي فإن المطعون ضده لم يمثل للإجراءات القانونية المفروضة مما يستوجب نقض وإبطال القرار وتمديد النقض إلى الحكم القاضي بإجراء الخبرة، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، لسنة 2017، ص 274.

والقرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 05-04-2012 في ملف رقم 707677 بين (د.م) ضد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية حيث قضت المحكمة العليا برفض الطعن بالنقض في القرار الصادر لجنة العجز التابعة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة المسيلة بتاريخ 23-02-2010 الذي قضى بمنح الطاعن نسبة العجز 0.5% على أساس المبدأ القاضي بأن الطعن في القرارات الصادرة عن لجنة العجز الولائية المؤهلة واللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق أمام المحاكم في أقسامها الاجتماعية مما يستوجب رفض الطعن وتأييد القرار، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2012، ص 426.

<sup>123</sup>- الطبيب سماتي، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق،

ص 65.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

وبالتالي فإذا قبلها لا يطرح الإشكال أما إذا تم رفضها فإن المنازعة تقوم فمن جهة العامل يطالب باستحقاق العطل، ومن جهة الطبيب المستشار يرى لا داعي لها وأنه من الضروري الاستمرار في العمل.

ثانيا: المنازعة الطبية الخاصة بمراجعة نسبة العجز: نصت المادة 58 من القانون رقم

83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي أجازت إمكانية مراجعة ريع

العجز في حالتين إذا اشتد عطب المصاب أو خف بمعنى حدوث تغيير في حالة المصاب

أي بزيادة نسبة العجز أو خفضها، إذ أن هذه المراجعة تكون من طرف الطبيب المستشار

ولكن بشرط أن يكون تاريخ الجبر ساري المفعول أي دخل حيز التنفيذ.

وبالرجوع إلى نص المادة 59 من القانون السالف الذكر المهنية يستنتج أن مدة مراجعة

نسبة العجز تكون كل ثلاثة أشهر أو خلال السنتين الأولتين التاليتين لتاريخ الشفاء أو جبر

الجروح، وإذا انقضت هذه المدة يتعين مرور سنة أخرى على انقضاء هذه الفترة، ليتم تحديد

تعويضات جديدة للمؤمن له.

ثالثا: المنازعة الطبية الخاصة بانتكاس الحالة الصحية للعامل المصاب: يعرف الانتكاس

بأنه تفاقم الجروح للمصاب أو ظهور جروح جديدة لم تظهر إلا بعد وقت أو ظهرت بعد

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

امتثال المصاب للتعافي<sup>124</sup>، والذي يتطلب التدخل لعلاج من طرف هيئة الضمان

الاجتماعي، إذ يتولى ذلك الطبيب المستشار التابع للهيئة بإبداء رأيه حول ملف قبول حالة الانتكاس من عدمه الذي تقدم به المؤمن له المصاب.

كما أنه يحق للمؤمن له الذي انتكست حالته الصحية الاعتراض حول القرار الطبي للطبيب المستشار الذي رفض حالة الانتكاس أمام لجنة العجز الولائية وهو ما دلت عليه المادة 31 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

ولكن باستقراء المادة يستنتج أن انتكاس الحالة الصحية للعامل لا تنطوي ضمن المسائل التي يتم النظر فيها من طرف لجنة العجز الولائية، وإنما اكتفت بأحقية العامل الاعتراض على القرار الطبي الطعن فيه أمام لجنة العجز بصفة عامة.

الأمر الذي يجعل المؤمن له في حيرة من أمر حول الجهة المختصة بالنظر في طلب الاعتراض على حالة الانتكاس، هل يكون أما مصالح الضمان الاجتماعي أو أمام لجنة العجز الولائية<sup>125</sup>.

<sup>124</sup> - ما نصت عليه المادة 11 الفقرة الأولى من المرسوم رقم 84-28 المتعلق بكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وكذلك المادة 62 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>125</sup> - الطيب سماتي، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص76.

وفي نفس السياق يرى الأستاذ سماتي الطيب أنه: " يمكن الترويج في أن الاعتراض على القرار الطبي المتعلق برفض قبول حالة الانتكاس من طرف الطبيب المستشار تكون أمام لجنة العجز الولائية طبقا لنص المادة 32-1 من القانون

رابعاً: المنازعات الطبية المتعلقة بالمرض المهني: بالرجوع إلى ما ورد ضمن أحكام المادة

63 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي يفهم من

صياغتها بأنه يجب توافر رابطة سببية بين المرض ونوع العمل، بمعنى أن المرض كانت

نتيجة لممارسة ذلك النشاط وأن لولاه لما أصيب العامل، إضافة إلى ضرورة أن يكون

المرض منصوص عليه ضمن جدول الأمراض المهنية<sup>126</sup>.

وعليه فالمنازعة المتعلقة بالمرض المهني تتعلق بمطالبة العامل المتضرر التكفل به

واستحقاقه أداءات الضمان الاجتماعي، على أساس أن ما أصابه كان بسبب العمل في حين

قد تمتع الهيئة عن التعويض وحجتها في ذلك بأنه لم يتم النص عليه في الجدول أو انتفاء

رابطة السببية بين ما حل به من ضرر وطبيعة النشاط المهني.

---

رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي بحجة أن حالة الانتكاس هي ناتجة عن حادث عمل أو

مرض مهني من جهة، ومن جهة أخرى أن لجنة العجز الولائية هي الجهة المكلفة بالبحث في الخلافات التي تنجم عن

ما تصدره هيئة الضمان الاجتماعي والتي تتعلق مجملها بحالة العجز التي تنتج عن مختلف الأخطار المهنية ". المرجع

نفسه، ص77.

<sup>126</sup> - سبقت الإشارة إلى هذا الموضوع في الباب الأول من الدراسة.

المطلب الثاني: آليات التسوية الودية المنازعات في مجال الأخطار المهنية

تعد التسوية الودية للمنازعات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية إجراءاً إلزامياً<sup>127</sup> يتعين على المؤمن له احترامه، إذ يمكنه الاعتراض على القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي أمام مختلف الجهات الإدارية التي منحها القانون حق النظر في هذه الطعون.

فإذا كان محل الاعتراض الطعن منازعة ذات طابع طبي فيكون أمام اللجنة الولائية للعجز وهو ما سيتم تفصيله في الفرع الأول، أما إذا موضوع الطعن منازعة عامة فيتم أمام لجان الطعن المسبق وهو ما سيتم التعرض في الفرع الثاني.

**الفرع الأول: التسوية الودية على مستوى اللجنة الولائية للعجز/ الطعن في الخبرة الطبية أمام اللجنة الولائية للعجز**

تعد اللجنة الولائية للعجز بمثابة أول وآخر درجة للنظر في القضايا المتعلقة بالعجز بصفة ابتدائية ونهائية المادة 19 القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي والتي تعتبر بمثابة جهاز خبرة وتفحص لرأي الطبيب المعالج، والطبيب المستشار التابع

<sup>127</sup> - المادة 04 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

لهيئة الضمان الاجتماعي<sup>128</sup>، إذ يتم التطرق إلى تشكيلتها وصلاحياتها في الفقرة الأولى، وكيفية الطعن في قراراتها من خلال الفقرة الثانية.

### الفقرة الأولى: تشكيل اللجنة الولائية للعجز وصلاحياتها

أولاً: التشكيل: تم إنشاء اللجنة الولائية للعجز بموجب المادة 30 من القانون السالف ذكره: " تنشأ لجنة العجز ولوائية مؤهلة أغلب أعضائها أطباء وتحدد تشكيله هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم".

حيث نصت المادة الأولى والثانية من المرسوم التنفيذي رقم 09-73 على تشكيله اللجنة<sup>129</sup>، والتي جاءت على النحو التالي:

- ✓ ممثل عن الوالي رئيساً.
- ✓ طبيبان خبيران مقترحان من طرف مدير الصحة والسكان للولاية وذلك بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب.
- ✓ طبيبان مستشاران حيث ينتمي الأول إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء مقترح من طرف مدير الهيئة، أما الطبيب الثاني

<sup>128</sup> - أحمد شامي، المرجع السابق، ص463.

<sup>129</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07 فيفري 2009، الذي يحدد تشكيله لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر العدد 10، المؤرخة في 11 فبراير 2009.

ينتمي إلى الصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) والمقترح كذلك من طرف المدير.

✓ ممثلان أحدهما عن العمال الأجراء تقترحه من طرف المنظمة النقابية للعمال وآخر عن المستخدمين مقترح من المنظمة النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية.

بالإضافة إلى أنه يجوز للجنة استدعاء أي شخص مهما كانت صفته إن كان الغرض من ذلك هو مساعدتها في القيام بالأشغال، أما بخصوص رئيس اللجنة فإن الوالي هو من يتولى تعيينه بحكم أن اللجنة أنها ولائية.

أما فيما يخص عهدة أعضاء اللجنة هي ثلاث سنوات قابلة للتجديد بموجب قرار من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وفي حالة الانقطاع عضوية أحد الأعضاء فإنه يستخلف حسب الأشكال للمدة الباقية<sup>130</sup>.

وتجدر الإشارة إلا أن تشكيلة لجنة العجز من النظام العام ولا تصح اجتماعاتها إلا بعد اكتمال النصاب، وفيما يتعلق باجتماع اللجنة فإنها تجتمع في دورة عادية بمقر الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS) بناء على استدعاء من طرف الرئيس مرة واحدة في الشهر، وقد تجتمع في دورة غير عادية بطلب من الرئيس أو من ثلثي أعضائها.

<sup>130</sup> - الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص310.

أما بخصوص أمانة اللجنة فإنه تواجد لها يكون على مستوى وكالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية في الولاية المعنية<sup>131</sup>، وفي نفس السياق استقر القضاء على ضرورة ذكر أسماء وصفات أعضاء لجنة العجز الحاضرين للمداولة بغرض التحقق من وجود الرئيس والطبيب الخبير ما تضمنه قرار المحكمة العليا الصادر من الغرفة الاجتماعية - القسم الثالث - رقم 191227 في 14/03/2000<sup>132</sup>.

ثانيا: صلاحياتها: نصت المادة 31 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي على أنه: "تبت لجنة العجز الولائية المؤهلة في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي والمتعلقة بما يأتي:

حالة العجز الدائم، الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه منح ريع.

قبول العجز وكذا درجته ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية...."

وبالتالي فإن لجنة العجز الولائية هي الهيئة المؤهلة قانونا بالنظر في الاعتراضات المرفوعة من طرف المؤمن له ضد قرارات هيئة الضمان الاجتماعي والمتعلقة بمسألة العجز، إذ

<sup>131</sup> - المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 73-09 الذي يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها.

<sup>132</sup> - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص 67.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

يتوجب على الطاعن تقديم الطعن في شكل مكتوب مرفق بتقرير الطبيب المعالج، أو برسالة موسى عليها مع الإشعار بالاستلام<sup>133</sup>.

كما يمكن القول بأن صلاحيات اللجنة الولائية للعجز واسعة وغير مقيدة بحيث يتعين عليها إجراء أو تحقيق من شأنه توضيح الحالة الصحية للمصاب<sup>134</sup>، إذ بإمكانها إصدار العديد من القرارات تتعلق إما:

- **عدم قبول الطلب شكلاً أو رفضه لعدم التأسيس** : قد يرفض طلب الاعتراض لعدم

التأسيس كأن يكون قد حصل على تعويض يتلاءم مع نسبة عجزه<sup>135</sup>.

- **تعيين خبير طبي** : لتحديد نسبة العجز وذلك في حالة تناقض الخبرات الطبية، أو في

حالة إذا كان المؤمن له مصاب بمرض خطير أو تقاوم الأضرار التي لحقت به جراء إصابته بخطر مهني.

- **المصادقة على الخبرة**: وتتجسد هذه الحالة عندما تقوم لجنة العجز الولائية بتعيين

خبير طبي وبعد صدور قرار الخبرة فإن المؤمن له إما:

• تقديم طلب يفيد بقبوله لنتائج الخبرة الطبية.

<sup>133</sup> - المادة 33 / 2 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>134</sup> - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص 69.

<sup>135</sup> - أحمد شامي، المرجع السابق، ص 465.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

• الاعتراض على الخبرة والمطالبة بتعيين خبير آخر، ففي هذه الحالة قد تصدر اللجنة

قرارها يقضي بالمصادقة على الخبرة ورفض طلب المؤمن له على أساس أن الخبرة

أنجزت وفقا لما يتطلبه القانون<sup>136</sup>.

وبخصوص قرارات اللجنة الولائية للعجز فإنها ملزمة بإصدارها خلال مهلة **60 يوما** يبدأ

سريان المهلة من تاريخ استلامها الطعن المسبب الصادر عن هيئة الضمان الاجتماعي

والمتعلق بالعجز الناشئ عن المرض المهني أو حادث العمل<sup>137</sup>.

وإذا لجأ المؤمن له إلى الجهات القضائية خلال هذه المدة فإن دعوته ترفض شكلا، أما في

حالة عدم التزام اللجنة بالمهلة فإن ذلك يعطي للمؤمن له الحق في اللجوء إلى القضاء<sup>138</sup>،

كما ألزم القانون أن ترد قرارات لجنة العجز الولائية مؤسسة على أدلة وأسانيد

ومسببة، وأن يتم الرد على كل الطلبات التي يتقدم بها كل الأطراف وإلا كان قراراتها محل

طعن<sup>139</sup>.

إذ أن احترام الآجال يعد بمثابة إجراء شكلي جوهري من النظام العام يترتب عنه عدم قبول

طلب المؤمن له لعدم مراعاة الشروط الشكلية أمام لجنة العجز الولائية<sup>140</sup>، وتصح مداواتها

<sup>136</sup> - المرجع نفسه، ص465.

<sup>137</sup> - المادة 4/31 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>138</sup> - الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص318.

<sup>139</sup> - أحمد شامي، المرجع السابق، ص466.

<sup>140</sup> - جمال عباس، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص80.

بحضور أغلبية أعضائها وفي حالة عدم اكتمال النصاب تصح اجتماعاتها بعد الاستدعاء الثاني مهما كان الحضور في أجل لا يتجاوز 15 يوما<sup>141</sup>، كما تتخذ اللجنة الولائية للعجز قراراتها بالأغلبية البسيطة من أصوات الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس<sup>142</sup>.

وبغية قيام أعضاء لجنة العجز الولائية عملهم في أحسن الظروف وتقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتعويض أعضاء اللجنة جراء المجهودات التي تقوم بها اللجنة، في التصدي للطعون والاعتراضات التي يتقدم بها المؤمن له من أجل تسوية وضعيته<sup>143</sup>.

#### الفقرة الثانية: الطعن في قرارات اللجنة الولائية للعجز

على اعتبار أن ما يصدر عن اللجنة الولائية للعجز قرارات إدارية داخلية صادرة عن مرافق عامة ذات طابع اجتماعي، ولكنها لا ترقى إلى درجة القرار الإداري بمفهوم القانون الإداري وذلك على أساس أنه محل طعن أمم الجهات القضائية العادية المختصة بالفصل في المواد الاجتماعية<sup>144</sup>، ويتعين على اللجنة الولائية للعجز إبلاغ قراراتها إلى الأطراف

<sup>141</sup> - المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 09-73 الذي يحدد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها.

<sup>142</sup> - المادة 01/05 من نفس المرسوم.

<sup>143</sup> - المادة 09 من نفس المرسوم.

<sup>144</sup> - جمال عباسة، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، ص126.

وما جاء به قرار المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 04-04-2013 في ملف رقم 0779481 بين (ب.ص) ضد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، حيث تم الطعن بالنقض في القرار الصادر عن

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

المعنية في أجل عشرين (20) يوما من تاريخ صدوره حتى يتمكن المعنيين الطعن أما الجهات القضائية المختصة<sup>145</sup>.

وحتى يكون التبليغ صحيحا لا بد أن يتم عن طريق محضر قضائي أو برسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالاستلام أو توقيع المؤمن له كدليل على استلامه المباشر للقرار أما بخصوص شكل الطعن فلم يحدده القانون، كل ذلك يثبت المعني بالأمر أن طعنه وصل للهيئة في الآجال القانونية وتم تسجيله، وفي حالة ما إذا لم يتم الطعن أمام اللجنة الولائية للعجز في الآجال القانونية يصبح القرار نهائيا<sup>146</sup>.

بالإضافة إلى أنه لا يمكن الطعن في مراجعة الربح أمام الجهات القضائية وإنما يكون محل للاعتراض أمام اللجنة الولائية للعجز، وهو ما قضى به **قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2014/12/04 ملف رقم 0916652 في القضية بين (ل.ع)**

الغرفة الاجتماعية لمجلس قضاء البويرة بتاريخ 16-02-2010 الذي قضى بإلغاء الحكم المستأنف والتصريح بعدم الاختصاص النوعي للمجلس ورفض الدعوى شكلا، مؤسسا قراره على ما ورد في نص المواد 30 و 31 من القانون رقم 08-08، في حين ردت المحكمة العليا على أنه بالرجوع للقانون السالف الذكر ومرسومه التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07-02-2009 أصبحت الطعون في قرارات لجنة العجز الولائية تتم أمام المحكمة الاجتماعية تأسيسا على المادة 35 من القانون رقم 08-08 بعدما كان الاختصاص يؤول للمحكمة العليا، وهو ما أغفله قضاة الموضوع وهو ما يستوجب نقض القرار وإحالة القضية لنفس الجهة وبتشكيكة مغايرة للفصل في القضية من جديد، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2014، ص282، ص283.

وقرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 04-04-2012، ملف رقم 707677، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2012، ص426.

<sup>145</sup> - المادة 34 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>146</sup> - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص71.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

ضد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية حيث تم تسجيل عريضة الطعن بالنقض بتاريخ 2013//0/18 ضد القرار الصادر بتاريخ 2013/02/04 عن لجنة العجز الصادر عن وكالة عين تموشنت والذي قضى بمنح تعويض للعامل المتضرر عجزا مقدرا بـ 70 %.

حيث قضت المحكمة العليا برفض الطعن على اعتبار أن الطعن لا يتعلق بحكم أو قرار نهائي وعلى أساس المبدأ القانوني القاضي بعدم إمكانية الطعن بالنقض في قرار مراجعة الريع وإنما يكون محل للاعتراض أمام اللجنة الولائية للعجز<sup>147</sup>.

### الفرع الثاني: التسوية الودية على مستوى لجان الطعن المسبق

حث المشرع الجزائري على إلزامية المرور على لجان الطعن المسبق قبل اللجوء إلى الجهات القضائية نظرا لتعقيدات إجراءاتها وكثير القضايا المعروضة أمامها، إذ تسعى هذه اللجان لإيجاد الحلول المناسبة لفض النزاعات بصفة ودية وداخلية، كما تعد هيئة لجان الطعن المسبق سواء الولائية أو المحلية بمثابة استئناف إداري أولي إلزامي<sup>148</sup>.

<sup>147</sup> - مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2014، ص 375.

<sup>148</sup> - François TAQUET, Le rôle préalable dans le contentieux de la sécurité sociale essai de comparaison entre les droits Français et Algérien, R.A.D.C , N°04, Alger, 2017, p11.

وفي نفس الصدد فقد نصت المادة 04 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على أنه: " ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجبارياً أمام لجان الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية".

#### الفقرة الأولى: لجنة الطعن المسبق الولائية (المحلية)

نصت المادة 06 من القانون رقم 08-08 على إنشاء اللجنة الولائية للطعن المسبق: " تنشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق، تتشكل من ممثل عن العمال الأجراء، ممثل عن المستخدمين..."

أولاً: تشكيلتها: نص المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن تحديد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها<sup>149</sup> من خلال نص المادة الأولى وبالرجوع إلى نص المادة 02 منه المحددة لتشكيلة أعضاء اللجنة فإنها كالتالي:

#### 1 - تشكيلته اللجنة بالنسبة الخاصة بالعمال الأجراء:

✓ ممثلان : أحدهما ممثل دائم والثاني إضافي مقترحان من طرف نقابة العمال الأكثر تمثيلاً على مستوى الولاية.

<sup>149</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتعلق بتحديد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر العدد 01، المؤرخة في 06 يناير 2009.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

✓ ممثلان: أحدهما ممثل دائم والثاني إضافي مقترحان من طرف المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.

✓ ممثلان عن الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء من نفس الوكالة الولائية المعنية، أحد الممثلين دائم والثاني إضافي مقترحان من طرف المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

✓ طبيب تابع للمراقبة الطبية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء للوكالة الولائية المعنية مقترح من طرف المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

### 2 -تشكيلة اللجنة بالنسبة للعمال غير الأجراء:

✓ ممثلان عن العمال الأجراء أحدهما ممثل دائم وآخر إضافي، مقترحان من طرف المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.

✓ ممثلان عن مستخدمي القطاع الخاص أحدهما ممثل دائم وآخر إضافي تقترحهما المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية.

✓ ممثلان عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء تابعين للوكالة الجهوية أحدهما ممثل دائم والآخر إضافي مقترحان من طرف المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

✓ طبيب واحد تابع للمراقبة الطبية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء للوكالة الجهوية المعنية، يقترحه المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

كما يتولى أمانة اللجنة الولائية للطعن المسبق أحد أعوان هيئة الضمان الاجتماعي والتي يقصد بها المكتب القائم على مستوى كل هيئة من هيئات الضمان الاجتماعي، والذي يتولى في الأساس مهمة استلام وتسجيل مختلف الطعون التي ترفع ضد قرارات هيئة الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى تشكيل ملفات عنها والتي يتم تقديمها أمام لجنة الطعن في حالة اجتماعها<sup>150</sup>.

وبخصوص عهدة اللجنة فإن أعضائها يزاولون نشاطهم لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بموجب قرار صادر عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وفي حالة انقطاع عهدة أحد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق فإن المنصب يستخلف بحسب نفس الأشكال للمدة الباقية من العهدة<sup>151</sup>، إذ أن الهدف من ذلك هو تفادي المشرع لكل التناقضات والفراغات حتى يتسنى للجنة ممارسة مهامها على أحسن وجه<sup>152</sup>.

<sup>150</sup> - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص 17.

<sup>151</sup> - المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المتضمن تحديد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها.

<sup>152</sup> - الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 282.

**ثانياً: اختصاصاتها :** بعدما يتم تقديم الطعون المتعلقة بالقرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي التي يقدمها المستفيدون تتمتع اللجنة بصلاحيات مراجعة هذه القرارات، خاصة ما تعلق منها بمجال الأداءات العينية والنقدية التي استحقها المؤمن له أو ذوي حقوقه خلال الشهر الذي يلي استلام التظلم.

حيث تجتمع اللجنة الولائية للطعن المسبق مرة كل **15 يوم** في دورة عادية بناء على استدعاء من رئيسها ، بالإضافة إلى أنه يمكن استدعاءها استثناءً بطلب من الرئيس أو من نصف أعضائها<sup>153</sup> ، وفي حالة عدم اكتمال النصاب تجتمع بعد استدعاء ثان في أجل لا يتعدى **08 أيام** ، وتصح مداولاتها في هذه الحالة مهما يكن عدد أعضائها الحاضرين، أما بخصوص قراراتها فإنها تصدر بالأغلبية البسيطة وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس<sup>154</sup>.

وتبث اللجنة الولائية في الاعتراضات التي ترفع أمامها خلال شهر واحد من استلام عريضة الطعن، وهو ما دلت عليه المادة **07 / 5 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي** التي نصت على أنه: " تلتزم اللجنة باتخاذ قرارها في أجل ثلاثين يوماً ابتداءً من تاريخ استلام العريضة."

<sup>153</sup> - المادة 05 / 2 من المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المتضمن تحديد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة

في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها.

<sup>154</sup> - المادة 06 من نفس المرسوم.

ولكن هناك إشكال والذي يكمن في مجانية مهام أعضاء اللجنة الوطنية للطعن المسبق، وهو ما قد يشكل عائق أمام أعضاء اللجنة للقيام بمهامهم على أحسن وجه وبمصادقية وعليه يتوجب إعادة النظر في هذه المسألة<sup>155</sup>.

**ثالثاً: آجال الطعن أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق :** يتم الطعن في قرارات هيئة الضمان الاجتماعي أمام اللجنة الولائية في أجل 15 يوماً يبدأ احتساب هذه المهلة من يوم تاريخ تبليغ القرار إلى المعني، عن طريق رسالة موسى عليها أو عريضة توع لدى أمانة اللجنة في مقابل الحصول على وصل الإيداع<sup>156</sup>.

كما حيث يتوجب على صاحب الطعن في قرارات هيئة الضمان الاجتماعي احترام الآجال القانونية لإيداع الطعون لإنتاج آثارها القانونية، بالإضافة لضرورة تبليغها إلى المعنيين وذلك عن طريق المحضر القضائي، والذي يجب أن يتضمن محضر التبليغ كل البيانات القانونية الجوهرية<sup>157</sup>.

### الفقرة الثانية: الطعن المسبق أمام اللجنة الوطنية

**أولاً: تشكيلتها:** نصت المادة 10 من القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على أن تشكيلة اللجنة الوطنية للطعن المسبق تحدد عن طريق المرسوم

<sup>155</sup> - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص20.

<sup>156</sup> - المادة 08 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>157</sup> - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص21.

التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 2008/12/24 المحدد لتشكيلة اللجان الوطنية

للطعن المسبق وتنظيمها وسيرها<sup>158</sup>، حيث نصت المادة 02 منه على ما يلي:

✓ ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيساً.

✓ ثلاثة (03) ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يتم اقتراحهم

من طرف المدير العام للهيئة المذكورة، حسب النزاع يحضر ممثلي الصندوق.

✓ ممثلان (02) عن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترحهما المدير العام للهيئة

المذكورة.

بخصوص عهدة الأعضاء فهي 03 سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان

الاجتماعي<sup>159</sup>.

ثانياً: صلاحياتها: نصت المادة 11 من القانون السالف الذكر على أنه: " تبث اللجنة

الوطنية للطعن المسبق في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجان المحلية المؤهلة للطعن

المسبق "، ونظراً لطبيعة اللجنة الولائية للطعن المسبق بصفتها هيئة استئناف كدرجة ثانية

للطعن الإداري، تختص بالنظر في كل الطعون والاعتراضات الصادرة عن لجان الطعن

<sup>158</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المحدد لتشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق

المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر العدد 01، المؤرخة في 06 يناير 2008.

<sup>159</sup> - المادة 03 من نفس المرسوم.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

الولائية بغرض مراجعتها، سواء لتأكيدھا أو إلغائها خاصة إذا تعارضت مع مقتضيات تشريع الضمان الاجتماعي<sup>160</sup>.

بالإضافة إلى انعقاد اختصاصها للبت في الطعون في القرارات التي أصدرتها لجنة العجز الولائية في البت فيما يخص الزيادات والغرامات على التأخير إذا كان مبلغها يقل عن مليون دينار جزائري **1000000 دج**<sup>161</sup>، وذلك من أجل تخفيف العبء على اللجنة المحلية للطعن المسبق في هذا النوع من الاعتراضات، وحتى يتم الفصل في أقرب الآجال وتتم دراسة الملفات بصفة جيدة من قبل أعضاء اللجنة المتميزون بالكفاءة العالية.

حيث يمكن أن تخفض قيمة الغرامات في حدود نسبة 50% من أجل الحد من تهاون أرباب العمل في عدم التصريح عن الأخطار المهنية لدى هيئات الضمان الاجتماعي والذي من شأنه المساس بحقوق العمال المصابين في التعويض، وقد يعفى صاحب العمل من دفع الغرامات أو الزيادات نتيجة التأخير فقط في حالة إثباته للقوة القاهرة التي حالت دون التصريح بالخطر المهني<sup>162</sup>.

<sup>160</sup> - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص 23.

<sup>161</sup> - ما نصت عليه المادة 12 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات: " ترفع الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير المنصوص عليها في مجال التزامات المكلفين مباشرة أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق التي تفصل فيها بصفة ابتدائية ونهائية عندما يساوي مبلغها أو يفوق مليون دينار جزائري **1000000 دج**". وهو يعد بمثابة اختصاص جديد استحدثه القانون رقم 08-08 والذي لم يتم النص عليه ضمن أحكام القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات الملغى.

<sup>162</sup> - الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 110.

ثالثاً: إجراءات وآجال الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق

فيما يتعلق الآجال القانونية المتعلقة لتقديم الاستئناف أمام اللجنة الوطنية هي نفسها التي يجب مراعاتها للطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن، إذ يتم تقديم طلب الاعتراض أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في غضون 15 يوماً، تحتسب من تاريخ تبليغ قرار اللجنة المحلية للطعن المعني بالأمر (العامل) أو 60 يوماً في حالة عدم تلقي الطاعن أي رد على عريضته<sup>163</sup>.

رابعاً: الآثار المترتبة على الطعن في القرارات أمام لجان الطعن المسبق

من الآثار الناجمة على الطعن أمام اللجان الولائية أو الوطنية عدة آثار والتي يمكن استخلاصها في ما يلي:

✓ أن الطعن في قرارات هيئة الضمان الاجتماعي أمام لجان الطعن المسبق يعد بمثابة إجراء شكلي يتوجب استيفاءه قبل اللجوء إلى الجهة القضائية المختصة لفض النزاع والطعن في القرارات.

✓ لا يكون للطعن المقدم ضد قرارات هيئة الضمان الاجتماعي أثر موقف<sup>164</sup>.

✓ أنه لا يمكن اللجوء للقضاء إلا بعد فشل إجراءات التسوية الودية وذلك بالسعي إلى فض النزاع داخلياً وفي أقرب الآجال<sup>165</sup>.

<sup>163</sup> - المادة 15 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>164</sup> - المادة 80 من نفس القانون.

## ملخص الفصل

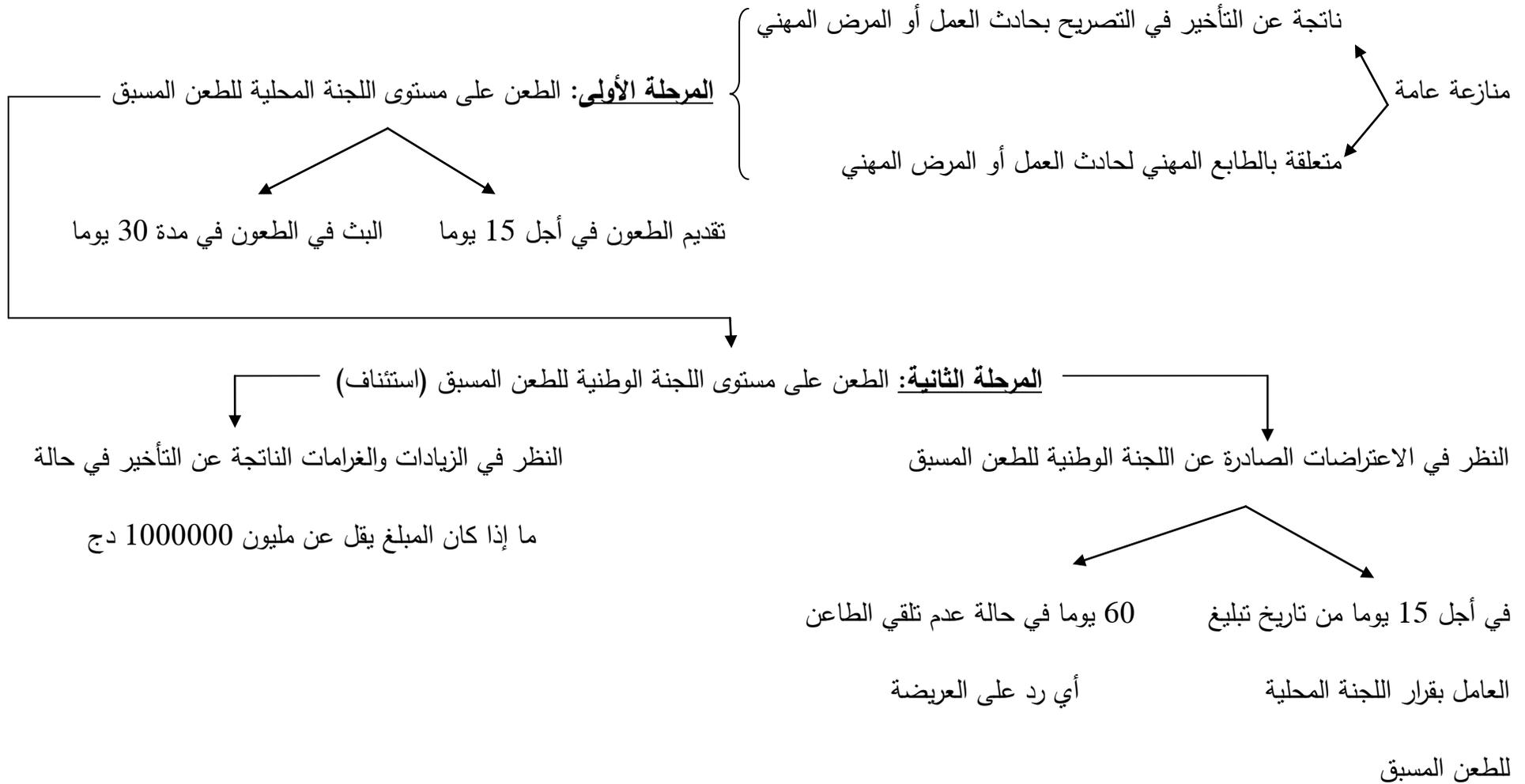
تعد التسوية الودية بمثابة المرحلة الأولى من مراحل النظر في نزاعات الضمان الاجتماعي خاصة المتعلقة بموضوع الأخطار المهنية، والذي يسعى المشرع الجزائري من خلاله حل الخلافات بشكل ودي مع مراعاة السلم الإداري، حيث يتعين على العامل احترام كل الإجراءات التي أقرها القانون إذ أنه مباشرة وبعد تعرضه لأي خطر في مكان العمل التوجه لأي طبيب يختاره بغرض إجراء المعاينة الطبية وضرورة التصريح بالخطر، من أجل ضمان حق الاستفادة من الأداءات التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي للمتضرر مراعية نسبة عجز العامل التي يتولى الطبيب المستشار تحديدها.

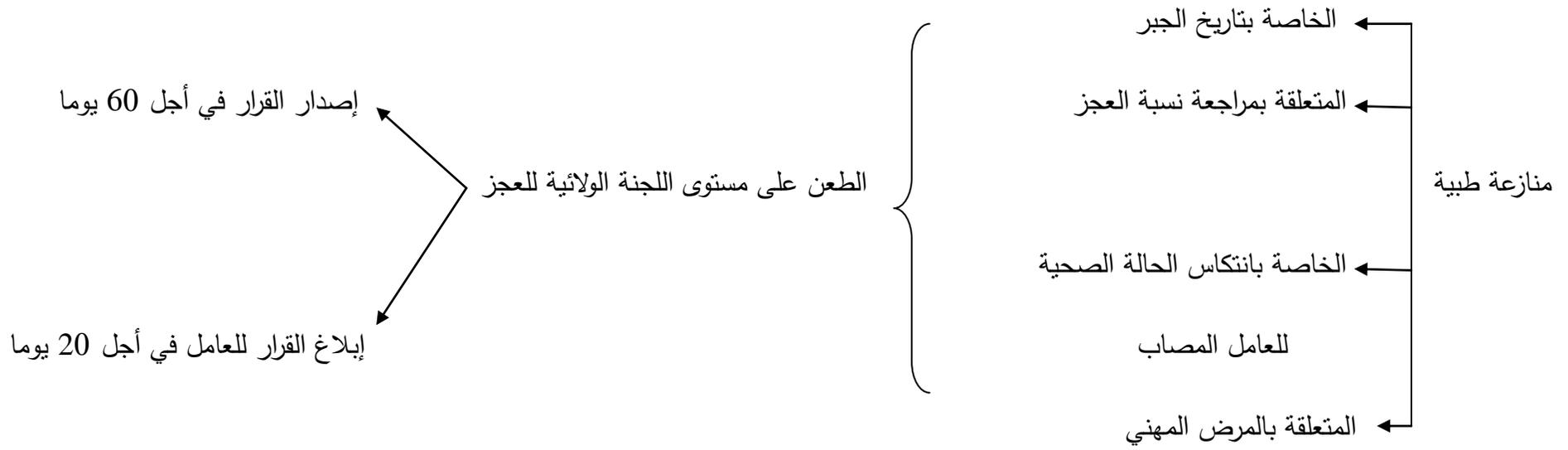
كما تعد التسوية الداخلية أو الودية للمنازعات التي يكون محلها حوادث العمل أو الأمراض المهنية هي الأصل قبل التوجه للقضاء بغية تقليص الإجراءات والتسهيل على المتضررين وذوي حقوقهم التي كفلها لهم القانون، إضافة إلى أن المشرع منح حق الطعن للعامل في جل القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي سواء على مستوى لجان الطعن المسبق أو أمام لجنة العجز الولائية.

وبهدف حفظ حقوق العامل وفض الخلافات في أقرب الآجال قيد المشرع كل إجراء أو طعن بأجل محدد سواء بالنسبة للعامل أو بالنسبة لهيئة الضمان الاجتماعي أو المصالح الأخرى المكلفة بتلقي الطعون، والتي عبر عنها المشرع بجهات الاستئناف.

<sup>165</sup> - ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص28، ص29.

مخطط لتوضيح طرق التسوية الودية للمنازعات المتعلقة بالأخطار المهنية





## الفصل الثاني: التسوية القضائية لنزاعات العمل المتعلقة بالأخطار المهنية

منح المشرع الجزائري العامل المصاب بخطر مهني اللجوء إلى القضاء طالبا الحق في التعويض، أو بغرض الطعن في أحد قرارات هيئة الضمان الاجتماعي، أو مختلف الجهات الإدارية التي لها حق النظر في القضايا المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي بشكل ودي وداخلي، الذي يعد بمثابة شرط أساسي لقبول الدعوى القضائية.

وعلى أساس أن المتضرر لم يتقبل تلك القرارات أو أنها لم تكن كافية لجبر الضرر الذي ألم به، فيتجه لرفع دعوى قضائية مراعيًا كل الإجراءات التي يتطلبها القانون، وهو ما يتم تفصيله في المبحث الأول، إضافة إلى ضرورة رفعها أمام المحكمة المختصة على حسب موضوع القضية وهو موضوع المبحث الثاني.

**المبحث الأول: إجراءات التقاضي في القضايا المتعلقة بنطاق الأخطار المهنية**

إن الهدف من إجراءات التقاضي هو توفير الضمانات الكافية وتقريب العدالة من المواطنين وتيسير الوصول إلى حقوقهم، حيث نص المشرع الجزائري على إجبارية احترامها من قبل أطراف الدعوى التي من بينها ضرورة احترام الاختصاص النوعي والإقليمي للمحكمة الفاصلة في القضايا الخاصة بالأخطار المهنية.

وهذا ما سيتم البحث فيه من خلال **المطلب الأول**، بالإضافة إلى التطرق إلى

الإجراءات التي يتطلبها القانون بغرض رفع الدعوى أمام المحكمة الاجتماعية وتحديد الطبيعة القانونية لأحكامها في **المطلب الثاني**.

**المطلب الأول: الاختصاص النوعي والإقليمي للنظر في المسائل الخاصة بمجال الأخطار**

**المهنية**

يتعين على المدعي وهو بصدد ممارسة حقه في اللجوء إلى القضاء للمطالبة بحقوقه

مراعاة كل الإجراءات والشروط التي يتطلبها القانون سواء الشكلية أو الموضوعية، وذلك

حتى لا يتم رفض الدعوى على أساس أنها إجراءات من النظام العام.

ومن بين الشروط هو وجوب احترام والتقيد بالاختصاص النوعي للجهات القضائية

المختصة للبحث في الدعاوى المتعلقة بالأخطار المهنية، وهو ما سيتم التعرض له في **الفرع**

**الأول**، إضافة إلى شرط الاختصاص الإقليمي وهو عنوان **الفرع الثاني**.

الفرع الأول: الاختصاص النوعي

يقصد بالاختصاص هو توزيع العمل القضائي بين الجهات القضائية المختلفة في الدولة، أو هو سلطة الحكم بمقتضى القانون في خصومة معينة معروضة أمام المحاكم، كما أن فقدان هذه السلطة يؤدي إلى عدم الاختصاص والمحكمة التي لها الاختصاص هي التي يجوز لها في قضية معينة وحسب نص معين<sup>1</sup>، وحيث أن حق التقاضي يعد من أهم الحقوق المعترف بها قانوناً الذي يقصد به إجراء المحاكمة أمام محاكم عادية كل على حسب تخصصها وتشكيلتها<sup>2</sup>.

وبالتالي يتم التطرق في هذا الفرع إلى تحديد الاختصاص النوعي للجهات القضائية صاحبة حق النظر في القضايا المتعلقة بالإخطار المهنية أنه يؤول للقضاء الاجتماعي في الفقرة الأولى، بالإضافة إلى صلاحية القضاء المدني النظر في الدعوى كفقرة ثانية، بالإضافة إلى إمكانية انعقاد اختصاص القضاء الجنائي في هذا النوع من القضايا وذلك من خلال ما تضمنته الفقرة الثالثة.

<sup>1</sup> - عبد القادر عدو، محاضرات في الإجراءات المدنية، ط1، دار الأمل للنشر، الجزائر، 2017، ص49.

<sup>2</sup> - محمد الطراونة، الحق في المحاكمة العادلة (دراسة في التشريعات والاجتهادات القضائية الأردنية مقارنة مع المواثيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية المعنية بحقوق الإنسان وحياته الأساسية، دار الخليج للنشر، الأردن، 2014، ص112.

الفقرة الأولى: القضاء الاجتماعي

طبقاً للمبدأ العام فإن المحكمة الاجتماعية هي صاحبة الاختصاص للنظر في جميع

النزاعات التي يكون أحد أطرافها يحمل صفة العامل الأجير<sup>3</sup>.

طبيعة قواعد الاختصاص النوعي للمحكمة الاجتماعية: طبقاً للقواعد العامة فإن قواعد

الاختصاص النوعي من النظام العام<sup>4</sup>، على اعتبار أنها مقررة للصالح العام وليس للاعتبار

الشخصي<sup>5</sup>، وارتباطه بقواعد تحقيق العدالة الاجتماعية<sup>6</sup>، بالإضافة إلى هدفه لتنظيم كل ماله

علاقة بحسن سير مرفق القضاء.

<sup>3</sup> - بن عمار مقني، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، المرجع السابق، ص132.

<sup>4</sup> - ما نصت عليه المادة 36 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>5</sup> - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للنشر، الجزائر، 2007، ص59.

<sup>6</sup> - يقصد بالعدل الاجتماعي تمتع الأفراد بغض النظر عن جنسيتهم أو عقيدتهم بالحق في التمتع بالرخاء المادي والأمن الاقتصادي، بالإضافة إلى المساواة في الفرص الممنوحة للعمال. فاطمة بلحنافي، آليات منظمة العمل الدولية لكفالة

الحقوق المقررة في الاتفاقيات الدولية للعمل، مقال منشور في مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، العدد 04، الجزائر، 2013، ص11.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

واستنادا على ما سبق فإن اختصاص المحكمة الاجتماعية التي لها صلاحية البث في

المنازعات المنصوص عليها في قانون منازعات الضمان الاجتماعي، والتي يكون محلها

خرق لمبدأ من مبادئ قانون الضمان الاجتماعي هو من النظام العام<sup>7</sup>.

وعلاوة على ذلك يتم التمسك به في جميع مراحل الدعوى سواء من الأطراف أو من طرف

القاضي حتى ولو لأول مرة أمام المحكمة العليا، كما يجوز للنيابة العامة إثارة الاختصاص

النوعي إذا كانت طرفا في الخصام، ومن حيث طبيعة اختصاص القسم الاجتماعي في

المحكمة فإنه اختصاص مانع<sup>8</sup>، وهو ما عبر عنه المشرع الجزائري وهو بصدد تحديد

صلاحيات المحكمة الاجتماعية ب اختصاصا مانعا<sup>9</sup>.

وبالتالي فإن كل المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي بصفة عامة وتلك المتعلقة

بالأخطار المهنية بصفة خاصة، فإن المحكمة الاجتماعية هي صاحبة الفصل فيها بشرط

<sup>7</sup> - بن عمار مقني، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، المرجع السابق، ص188.

<sup>8</sup> - والأساس الذي اعتمده المشرع الجزائري عند وضعه لهذه القاعدة هو:

- أن المسائل الاجتماعية هي منازعات معقدة وتتميز بطابع تقني.

- وأنه من تشكيلة المحكمة الاجتماعية التي يسعى من خلالها المشرع إلى تحقيق استقلال القسم الاجتماعي عن باقي أقسام المحكمة وتمييزه عنهم واعتباره صاحب الاختصاص الوحيد للنظر في القضايا المتعلقة بالضمان الاجتماعي. عباسة جمال، الاختصاص النوعي للمحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية بين قانون الإجراءات المدنية والإدارية الملغى وقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد (دراسة مقارنة مع القانون الفرنسي)، مجلة العلوم القانونية والإدارية، العدد 07، الجزائر، 2005، ص184.

<sup>9</sup> - ما نصت عليه المادة 500/6 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر العدد 21، المؤرخة في 23 فبراير 2008.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

أنه لم يتم التوصل إلى أي حل ودي<sup>10</sup>، وبالتالي فهو اختصاص حصري وجوبي ولا يمكن للقاضي التمسك بعدم الاختصاص<sup>11</sup>.

### الفقرة الثانية: القضاء المدني

يعد اللجوء إلى القضاء المدني من طرف العامل بمثابة استثناء عن القاعدة العامة، التي مفادها أن القضاء الاجتماعي هو المنفرد بالاختصاص في مجال القضايا المتعلقة بالضمان الاجتماعي، كما أن موقف المشرع الجزائري واضح بشكل جلي عندما منح الاختصاص للقضاء المدني للبت في هذا النوع من القضايا<sup>12</sup>، إذ يؤول الاختصاص إليه في حالة مطالبة العامل المتضرر أو ذوي حقوقه بتعويض تكميلي مؤسسين دعواهم أن التعويض الذي قدمته هيئة الضمان الاجتماعي لم يكن متناسب مع درجة الضرر اللاحق بهم<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> - وما يؤكد ذلك قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 04-02-2010، ملف رقم 563621، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2011، ص177.

وكذلك القرار الصادر عن المحكمة العليا من الغرفة الاجتماعية في 04 فبراير 2010 خلال النظر في الملف رقم 563621 في قضية (الصندوق الوطني للتقاعد وكالة أدرار) ضد (ف.ب) أنه لا تقبل الدعوى ذات الصلة بالمنازعة العامة في مجال الضمان الاجتماعي أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية إلا بعد استيفاء إجراءات الطعن المسبق، بن عمار مقني، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، المرجع السابق، ص191.

<sup>11</sup> - سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج1، دار الهدى، الجزائر، 2001، ص675.

<sup>12</sup> - المادة 72 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>13</sup> - المادة 69 من نفس القانون، وعلى العموم سيتم التطرق لهذا الموضوع وتفصيله بالشكل المطلوب في المطلب الثاني من المبحث الثاني.

الفقرة الثالثة: القضاء الجزائي

رتب المشرع الجزائري المسؤولية الجزائية الناشئة في مجال علاقات العمل خاصة تلك الملقاة على عاتق صاحب العمل باعتبار أن العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة، حيث تم تجسيد الحماية الجنائية في قوانين العمل التي تطورت، وتبلورت تماشياً مع الفكر القانوني الجنائي<sup>14</sup>.

بالإضافة إلى أن المشرع الجزائري وحفاظاً منه على حقوق العمال بالخصوص في حالة الإصابة بحادث مهني أنه جرم حتى محاولة التأثير بأي وسيلة على كل شاهد في حصوله، إذا كان الغرض من ذلك هو إخفاء أو تغيير الحقيقة من طرف أصحاب العمل أو من ممثليهم، حيث قرر الجزاء بعقوبة السجن من ستة (6) أشهر إلى السنتين (2)، بالإضافة إلى توقيع غرامة مالية قيمتها ما بين 100000 دج إلى 300000 دج<sup>15</sup>.

بالإضافة إلى إمكانية العامل المضرور أو ورثته المطالبة بالتعويض التكميلي أمام القضاء الجزائي جراء الفعل الإجرامي الذي لحقه بسبب صاحب العمل، أو ممثليه أو بسبب عامل آخر بشرط إدخال صندوق الضمان الاجتماعي في النزاع<sup>16</sup>.

<sup>14</sup> - محمد بن أحمد، الحماية الجزائية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري (دراسة موضوعية قانونية)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2012، ص 23.

<sup>15</sup> - المادة 85 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>16</sup> - بن عمار مقني، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، المرجع السابق، ص 196.

الفرع الثاني: الاختصاص الإقليمي للمحكمة الفاصلة في النزاعات المتعلقة بالأخطار

المهنية

يتم التطرق في هذا الفرع إلى تحديد الاختصاص الإقليمي للمحكمة صاحبة الحق

للفصل في القضايا المتعلقة بالأخطار المهنية، من خلال ما تضمنته **الفقرة الأولى**، بينما

**الفقرة الثانية** تخصص للمزايا التي يتمتع بها الاختصاص الإقليمي للمحكمة المختصة.

**الفقرة الأولى: تحديد الاختصاص الإقليمي**

تكريسا لمبدأ تقريب العدالة من المواطن فإن رفع الدعوى القضائية أمام المحكمة إذا

تعلق النزاع بحادث عمل أو مرض مهني يكون في موطن إقامة المدعي، وذلك بناء على

اعتبارات صحية واقتصادية<sup>17</sup>، وبخصوص الاختصاص الإقليمي فإنه يؤول للقسم

الاجتماعي للمحكمة الابتدائية ثم الغرفة الاجتماعية لدى المجلس، وأخيرا الغرفة الاجتماعية

على مستوى المحكمة العليا باعتبارها أعلى درجات الهرم في مجال القضاء العادي.

وبالتالي فالمحكمة التي يتواجد بها موطن فيها موطن المدعي هي صاحبة الاختصاص

للفصل في النزاعات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، وهذا طبقا لما نصت عليه

<sup>17</sup> - رشيد واضح، المرجع السابق، ص60.

المادة 24 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل<sup>18</sup>، وكذا نص المادة 501 من ق إ م ج<sup>19</sup>.

إذ أن الاختصاص في مجال دعاوى الأخطار المهنية محدد وحصري وجوبي والتي ترفع ضد هيئات التأمينات الاجتماعية، بالخصوص إذا كان العامل منتسب إلى الهيئة بشكل نظامي<sup>20</sup>، أما إذا كان موضوع الدعوى منازعة وحيث تكون هيئة الضمان الاجتماعي هي المدعى عليها، فإن الدعوى ترفع أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان تواجد الصندوق، كما أنه ليس لفروعه أي صلاحية لممارسة الحق في التقاضي<sup>21</sup>.

<sup>18</sup> - المادة رقم 09 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر العدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990: " ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه.

كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل في حادث عمل أو مرض مهني".

<sup>19</sup> - المادة 501 ق إ م ج الفقرة 2: "...غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي".

<sup>20</sup> - بن عمار مقني، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، المرجع السابق، ص130.

<sup>21</sup> - رفيقة عيساني، دور القضاء الاجتماعي في حل منازعات الخبرة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مقال منشور بمجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 02، الجزائر، جوان 2020، ص137.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

وهو ما تم تأكيده من خلال الحكم الصادر بتاريخ 2009/04/28 خلال النظر في القضية رقم 03388/09 الصادر عن محكمة بوقاعة، القسم الاجتماعي بين (ذ.م) والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة بوقاعة<sup>22</sup>.

### الفقرة الثانية: مزايا الاختصاص الإقليمي

من مزايا هذا الاختصاص الإقليمي الوجوبي أنه يصب في مصلحة العامل بوصفه طرف ضعيف المتضرر من الخطر المهني كما قد يصعب عليه التنقل، وبالتالي يرفع العامل دعواه المتعلقة بالأخطار المهنية في المحكمة الواقعة في موطنه ، كما أنه لا يجوز لصاحب العمل الدفع بعدم الاختصاص الإقليمي، نفس الأمر يطبق في رفع الدعوى من طرف ذوي حقوق العامل في حالة وفاته<sup>23</sup>.

**المطلب الثاني: إجراءات رفع الدعوى أمام المحكمة الاجتماعية والطبعية القانونية**

### لأحكامها

استنادا على ما نصت عليه القواعد في مجال الإجراءات المدنية والإدارية لرفع الدعوى، يتم التوصل إلى أن القانون اشترط على كل رافع دعوى أمام مختلف الجهات القضائية احترام بعض الإجراءات الإلزامية التي يؤدي تخلفها إلى رفض الدعوى.

<sup>22</sup> - الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص325.

<sup>23</sup> - بن عمار مقني، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، المرجع

السابق، ص131.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

وبعد استيفاء كل الإجراءات الشكلية والموضوعية يتم البث في القضية من طرف المحكمة الاجتماعية المختصة وإصدار الحكم الفاصل في موضوع النزاع.

ولتوضيح كل ذلك من خلال ما سيتم تناوله من **الفرع الأول** المعنون بإجراءات التقاضي أمام المحكمة الاجتماعية، **والفرع الثاني** الذي سيرد فيه كل ما يتعلق بتحديد الطبيعة القانونية لأحكام المحكمة الاجتماعية.

### الفرع الأول: إجراءات التقاضي أمام المحكمة الاجتماعية

إذ أن الهدف الذي يبتغيه المشرع الجزائري من وراء تحديد إجراءات التقاضي ومواعيدها هو تجسيد الاستقرار والنظام وضمان السير الحسن لمرفق العدالة<sup>24</sup>، وأما بخصوص إجراءات التقاضي فإنها تخضع لنفس الأحكام العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

وبالنسبة لتشكيلة المحكمة الاجتماعية أنها ذات طابع جماعي شعبي لكونها تضم ممثلين عن العمال وأصحاب العمل في حين أنها لا تضم ممثلين عن صناديق الضمان الاجتماعي، إذ كان من الضروري إدراج ممثل عن الهيئة على أساس أنه يكون على دراية كافية بالنطاق وما يسري عليه الواقع العملي فيما يخص التكفل بالعامل المصاب، وحتى

<sup>24</sup> - دليلة بوسعيدة، المرجع السابق، ص111.

يكون الحكم الاجتماعي الصادر منصفًا لكل الأطراف خاصة إذا كانت هيئة الضمان الاجتماعي طرف في الدعوى<sup>25</sup>.

وفيما يلي يتم التطرق لأطراف الدعوى المرفوعة أمام القسم الاجتماعي من خلال **الفقرة الأولى**، والتعرض للشروط العامة لرفع الدعوى في **الفقرة الثانية**، أما **الفقرة الثالثة** فإنها تتعرض لتوضيح الشروط الخاصة الواجب توافرها لرفع الدعوى التي يكون محلها منازعة ذات طابع طبي.

### الفقرة الأولى: أطراف الدعوى

**أولاً: المدعي:** بصفة عامة المدعي هو الشخص الذي يثبت له الحق في الحصول على التعويض وهو رافع الدعوى التي يلتزم من خلالها طلب التكفل وجبر الضرر اللاحق به، وليس بالضرورة أن يكون المدعي هو المتضرر نفسه وإنما يمكن لمن يحل محله أو ذوي حقوقه في حالة هلاكه<sup>26</sup>، وبالرجوع لموضوع الدراسة فإن المضرور هو العامل الذي أصيب بخطر مهني أو ورثته الذي يثبت له حق رفع الدعوى للمطالبة بحقوقه.

وسواء كان موضوع الدعوى رفض هيئة الضمان الاجتماعي التكفل والطعن في قراراتها، أو تلك الصادرة عن لجان الطعن المسبق أو لجنة العجز الولايتية، أو المطالبة بتعويض

<sup>25</sup> - بن صابر بن عزوز، الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مقال منشور بمجلة دراسات قانونية، العدد 07، الجزائر، 2010، ص72.

<sup>26</sup> - خليل أحمد حسن قدارة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، الجزء 01 (مصادر الإلتزام)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص258.

تكميلي، كما يمكن أن تحل هيئة الضمان الاجتماعي محل العامل أو ورثته في رفع الدعوى والمطالبة بالتعويض<sup>27</sup>.

كذلك قد ترفع الدعوى من طرف العامل يطالب فيها التصريح به لدى هيئة الضمان الاجتماعي حتى يتمكن من الحصول على الأداءات الاجتماعية، خاصة في حالة نفي صاحب العمل الطابع المهني للخطر أو إنكاره علاقة العمل ككل على أساس أن دعاوى الأخطار المهنية مرتبطة بانتهاء علاقة العمل، كما يمكن أن يكون محل الدعوى المطالبة بتعويض سببه العجز نتيجة الخطأ الغير المعذور<sup>28</sup>.

**ثانيا: المدعى عليه:** المدعى عليه هو الشخص الذي يخصمه العامل سواء تمثل في هيئة الضمان الاجتماعي إذا كان محل الدعوى متعلق بقرار يقضي برفض التكفل به أو نزاعات طبية، وقد يكون صاحب العمل أو شخص آخر يدعى بالغير، وذلك في حالة ممارسة العامل حقه في الحصول على تعويض تكميلي، بحجة أن التعويض المقدم من طرف هيئة الضمان الاجتماعي غير متناسب مع جسامته وقيمة الضرر الذي أصابه، أو أن صاحب العمل أو الغير هو المتسبب في وقوع الخطر وإصابة العامل، مع أنه يمكن رفع الدعوى في

<sup>27</sup> – Nasr-Eddine LEZZAR, La responsabilité de l'employeur dans les accidents de travail et les maladies professionnelles, p05, [www.cva.dz](http://www.cva.dz), date de consultation 25 mai 2021, à 09H40.

<sup>28</sup> – أسامة أحمد البدر، المرجع السابق، ص84.

هذا المجال ضد صاحب العمل كمطلب فرعي للمطلب الأصلي الخاص بإثبات علاقة العمل<sup>29</sup>.

### الفقرة الثانية: الشروط العامة لرفع الدعوى أمام المحكمة الاجتماعية

أولاً: إيداع العريضة الافتتاحية: يعرض النزاع المتعلق بمجال الأخطار المهنية على القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة بموجب عريضة افتتاحية مكتوبة، موقعة ومؤرخة، مودعة أمام أمانة الضبط من المدعي أو موكله ونسخ بعدد الأطراف<sup>30</sup>.

#### بيانات عريضة افتتاح الدعوى:

- الجهة القضائية المختصة بالفصل في الموضوع: على اعتبار أن القسم الاجتماعي هو المختص بالفصل في منازعات الضمان الاجتماعي ودعاوى المنازعات الطبية<sup>31</sup>.
- اسم ولقب المدعي (المؤمن له) وموطنه.
- اسم ولقب وموطن المدعى عليه وفي حالة عدم وجود أي موطن فيعتد بآخر موطن.
- تحديد اسم وطبيعة الشخص المعنوي ومقره وصفه ممثله القانوني أو الإتفاقي، كرفع الدعوى ضد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.

<sup>29</sup>- بن عمار مقني، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، المرجع السابق، ص130.

<sup>30</sup>- ما نصت عليه المادة 14 ق إ ج م.

<sup>31</sup>- جمال عباس، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص162.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

- ذكر الوقائع والطلبات التي تُبنى عليها الدعوى بالإضافة إلى المستندات أو الوثائق.

مع الإشارة إلى أنه في حالة إغفال أي من هذه البيانات يكون الجزاء رفض الدعوى شكلاً وذلك طبقاً لما نصت عليه المادة 15 من ق إ ج م ج.

**ثانياً: تسجيل الدعوى :** حيث يتم قيد الدعوى في سجلات خاصة مع ضرورة الإشارة إلى أسماء وألقاب أطراف الدعوى، بالإضافة إلى تحديد تاريخ أول جلسة<sup>32</sup>، وبالرجوع إلى نص المادة 38 من ق إ ج م ج التي نصت على أن الجلسة الأولى للمحكمة تكون مخصصة للنظر في المنازعة محل الدعوى، وذلك في مدة أقصاها 15 يوماً ابتداءً من تاريخ تقديم العريضة الافتتاحية.

ويتعين عليها إصدار الحكم في أقرب الآجال باستثناء الحالات التمهيدية المتعلقة بالخبرة فإن وريثة المتوفى لهم الحق في مواصلة الدعوى ، كما يتعين على الخصوم تقديم الوثائق والمستندات المدعمة لإدعاءاتهم لدى أمانة ضبط الجهة المختصة والتي يتعين تبليغها إلى باقي الخصوم<sup>33</sup>.

كذلك يقوم الخصوم بتبادل المستندات سواء خلال الجلسة أو خارجها عن طريق أمين الضبط، كما أنه للقاضي الأمر شفاهة بتبليغ أحد الخصوم بالمستندات التي لم يطلع عليها

<sup>32</sup> - المادة 16 من ق إ ج م ج.

<sup>33</sup> - المواد من 21 إلى 24 والمادة 500 من نفس القانون.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

من طرف أحد أطراف الدعوى في المدة والكيفية المحددة من طرفه، واتخاذ كل ما يراه مناسباً من أجل ضمان سير الخصومة وحسن سير إجراءاتها<sup>34</sup>.

**ثالثاً: إجراءات التكليف بالحضور أمام المحكمة :** بعد تسجيل الدعوى عن طريق العريضة الافتتاحية أمام كتابة ضبط المحكمة يتعين تبليغها للخصوم وتكليفهم بالحضور عن طريق المحضر القضائي أو الضابط العمومي.

وبخصوص ميعاد تسليم التكليف بالحضور وتحديد أول تاريخ الجلسة فإنه يحدد بـ **20 يوماً** على الأقل، كما يمكن تمديد هذه المدة إلى **3 أشهر** في حالة ما إذا كان المدعى عليه يقيم خارج التراب الوطني، وتجدر الملاحظة إلى أن هذا الإجراء هو شكلي لا يؤدي تخلفه إلى رفض الدعوى من الناحية الشكلية<sup>35</sup>.

بالإضافة إلى وجوب توفر الشروط العامة لقبول الدعوى والمتمثلة في الصفة والمصلحة اللتان تعدا من النظام العام حيث أن تخلفهما يؤدي إلى رفض الدعوى شكلاً<sup>36</sup>، مع الإشارة إلى ضرورة استيفاء شرط الأهلية الذي سكت عنه المشرع الجزائري ولم يحدد الأهلية المتطلبة لرفع الدعوى في مجال الضمان الاجتماعي.

<sup>34</sup> - جمال عباس، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص164.

<sup>35</sup> - المادة 02/16 من ق إ م إ ج.

<sup>36</sup> - المادة 13 من نفس القانون التي نصت على ما يلي: " لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون".

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

وعلى اعتبار أن الشخص المتمتع بالأهلية الكاملة<sup>37</sup>، هو الذي له صلاحية ممارسة كل الحقوق بما فيها حق التقاضي، فإن الأمر لا يختلف إذا كان الموضوع هو رفع دعوى قضائية أمام المحاكم الاجتماعية.

أما بخصوص ناقص الأهلية أو عديمها فإن ممارسة حقهم في اللجوء إلى القضاء يتم بواسطة نائب، أو ممثل كالزوجة مثلا التي تعد كنائب عن أولادها القصر للمطالبة بحقوق القصر بعد وفاة أببهم العامل نتيجة إصابته بخطر مهني، أو الطعن في القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي<sup>38</sup>، كما يجوز للقاضي الاجتماعي اتخاذ أي إجراء مناسب كسماع الشهود أو تحقيق مدني أو طلب إحضار وثيقة أو توجيه يمين حاسمة أو متممة. ومراعاة لحسن سير العدالة وعلاقة الدعاوى العمالية بالحالة المعيشية لبعض الأفراد ونظرا لمركزهم الضعيف سواء من الناحية القانونية أو الاجتماعية أو المالية، فإن المشرع الجزائري أوجب ضرورة الفصل في النزاع في أقرب الآجال ما يعبر عنه بالطابع المستعجل للمنازعات

<sup>37</sup> - المادة 40 ق م ج التي جاء نصها كالتالي: " كل شخص بلغ سن الرشد متمتعا بقواه العقلية، ولم يحجر عليه يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية. وسن الرشد تسعة عشر (19) سنة كاملة".

<sup>38</sup> - جمال عباس، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص159.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

العمالية، بالإضافة إلى إمكانية الأمر بالتنفيذ المعجل للحكم خاصة إذا كان محل النزاع المطالبة بتعويضات وأداءات<sup>39</sup>.

**الفقرة الثانية: الشروط الخاصة لرفع الدعوى المتعلقة بمنازعة طبية أمام المحكمة**

### الاجتماعية

بغض النظر عن توافر الشروط العامة لرفع الدعوى القضائية فإن الشروط الخاصة الواجب توافرها في دعوى المنازعة في مجال الخبرة الطبية فإنها كالتالي:

أ - المنازعة الطبية المتعلقة بالعجز ز: كل المنازعات الخاصة بحالة العجز فإن لجنة العجز الولائية هي المختصة بالنظر في هذا النوع من القضايا كدرجة أولى وأخيرة، وأن القرارات الصادرة عنها هي التي ستكون محل طعن مباشرة أمام القضاء<sup>40</sup>.

ونفس الأمر أكدته المحكمة العليا في عدة قرارات منها القرار الصادر بتاريخ

2010/10/07 تحت رقم 566311، عن الغرفة الاجتماعية، وكالة برج بوعرريج،

<sup>39</sup> - بن عمار مقني، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، المرجع السابق، ص 318.

<sup>40</sup> - على خلاف القرارات المتعلقة بالمنازعة العامة التي يمكن الطعن فيها أمام لجان الطعن المسبق: الولائية كدرجة أولى والوطنية التي تعتبر وكأنها درجة استئناف للقرارات الصادرة عن اللجنة الولائية للطعن المسبق، بعد كل ذلك يأتي دور الطعن القضائي كمرحلة ثالثة.

والحكم الصادر بتاريخ 2010/10/03 تحت رقم 158405 عن محكمة سطيف بين

(ب.ل) والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة سطيف<sup>41</sup>.

ب - المنازعة المتعلقة بالخبرة الطبية: بخصوص الشروط الواجب توافرها في المنازعة

المتعلقة بالخبرة الطبية فهي كالتالي:

1 إرفاق العريضة بنسخة من قرار هيئة الضمان الاجتماعي وجوب إرفاق عريضة

افتتاح الدعوى بنسخة من قرار هيئة الضمان الاجتماعي محل الطعن<sup>42</sup>، وإلا قد

ترفض الدعوى لعدم التأسيس<sup>43</sup>.

2 ضرورة استيفاء شرط إجراء الخبرة الطبية.

3 احترام آجال والمواعيد المحددة من طرف القانون لرفع الدعوى<sup>44</sup>.

أما بخصوص موضوع الدعوى القضائية الخاصة بمجال المنازعة المتعلقة بإجراءات الخبرة

الطبية هو استحالة الخبرة وهو ما نصت عليه المادة 3/19 من القانون رقم 08-08

المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي<sup>45</sup>.

<sup>41</sup> - الطبيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص336.

<sup>42</sup> - المواد من 19 إلى 27 من ق إ م إ ج.

<sup>43</sup> - رفيقة عيساني، المرجع السابق، ص139.

<sup>44</sup> - مصطفى الطيبي، المرجع السابق، ص111.

<sup>45</sup> - " أنه يمكن إخطار المحكمة المختصة في المجال الاجتماعي لإجراء خبرة قضائية في حالة استحالة إجراء خبرة

طبية على المعني".

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

والملاحظ أن المشرع الجزائري حصر الحالات التي يمكن الاستناد عليها لرفع الدعوى القضائية المتعلقة بالخبرة الطبية، وهي استحالة إجراء الخبرة على المؤمن له وهو أمر مخالف للمبادئ القانونية لأنه قد تكون الخبرة الطبية مخالفة لما تطلبه القانون من الناحية الشكلية مثلاً، وبالتالي يمنح العامل المضرور الحق في اللجوء للقضاء<sup>46</sup>.

كما أن المشرع الجزائري لم يحدد ميعاد لرفع الدعوى التي يكون محلها منازعة طبية<sup>47</sup>، وبالتالي فإنه منذ الانتهاء من الخبرة الطبية وصدور القرار عن هيئة الضمان الاجتماعي يحق للمؤمن له مباشرة إجراءات الدعوى أمام الجهات القضائية المختصة.

### الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لأحكام المحكمة الاجتماعية

رغبة من المشرع الجزائري في تبسيط إجراءات رفع الدعوى ورفع الإرهاق عن الطرف الضعيف في علاقة العمل المتمثل في العامل، عمد على ضرورة صدور الأحكام القضائية الصادرة عن المحكمة الاجتماعية بصفة ابتدائية ونهائية<sup>48</sup>.

كذلك يختص القسم الاجتماعي بالقضايا المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والنزاعات

الطبية والتقنية وهو ما تضمنته أحكام القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان

### الاجتماعي.

<sup>46</sup> - ربيعة عيساني، المرجع السابق، ص136.

<sup>47</sup> - دليلة بوسعيدة، المرجع السابق، ص116.

<sup>48</sup> - بن صابر بن عزوز، الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل قانون الإجراءات المدنية، المرجع السابق،

ص75.

كما يتم النظر في هذا القضايا بموجب حكم ابتدائي قابل للطعن سواء أمام الغرفة الاجتماعية، أو أمام الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا، وفيما يلي يتم التطرق في الفقرة الأولى إلى كيفية تنفيذ قرارات هيئة الضمان الاجتماعي، أما الفقرة الثانية فإنها تخصص لطرق الطعن فيها.

### الفقرة الأولى: الطعن في أحكام المحكمة الاجتماعية

إن الأحكام تعد بمثابة عنوان للحقيقة ومرآتها ولكنها قد تخالف الواقع أو يكون قد شابها نقص أو خطأ، أين تكون هذا الأحكام محل طعن إما بالمعارضة أو الاستئناف أو الطعن بالتماس إعادة النظر، والتي لا يمكن الطعن فيها بطريق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة<sup>49</sup>:

- المعارضة: تتم المعارضة في الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية في أجل شهر من تاريخ التبليغ على أن لا تكون قابلة للاستئناف، وترفع المعارضة أمام نفس الجهة القضائية التي أصدرت الحكم الغيابي ولا مانع من إعادتها لتعديل الحكم، أو إلغائه على اعتبار أنه صدر دون الاستماع لأقوال الخصم المعارض<sup>50</sup>.

<sup>49</sup> - بن عمار مقني، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، المرجع السابق، ص323.

<sup>50</sup> - عمارة بلغيث، الوجيز في الإجراءات المدنية، دار العلوم، الجزائر، 2002، ص 131.

كما يتوجب على الطاعن التقيد بالإجراءات والمواعيد المنصوص عليها قانونا خاصة في مسألة رفض طلب المعارضة لفساد الإجراءات أو انتهاء الآجال رفع الدعوى<sup>51</sup>.

- **الاستئناف:** يتم الطعن بالاستئناف في أحكام المحكمة الاجتماعية الذي يهدف إلى مراجعتها أو إلغائها خلال مدة شهر من تاريخ التبليغ إذا كان الحكم حضوري، مع مراعاة التمديد إذا كان المبلغ إليه مقيما بخارج التراب الوطني، وبشرط أن يكون الحكم قابل للاستئناف.

والجدير بالذكر أن الاستئناف لا يسري إلا بعد انقضاء أجل المعارضة، كما أن الاستئناف غير موقف للتنفيذ<sup>52</sup>.

- **الطعن بالنقض:** يُطعن بالنقض في قرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي أمام الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا في أجل شهرين (02) من تاريخ تبليغ الحكم أو القرار محل الطعن، وعليه يتوجب على الطاعن إيداع طعنه على مستوى

<sup>51</sup> - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2015/02/05 ملف رقم 0879208 في قضية (ت.ع) ضد (أ.س) حيث قضت المحكمة العليا بعدم قبول الطعن بالنقض الذي تم بتاريخ 2012/07/30 في الحكم الصادر بتاريخ 2012/10/10 عن محكمة برحال القاضي برفض المعارضة شكلا لفساد الإجراءات استنادا على المواد 22-23-98 من ق إ م ج، وذلك على أساس المبدأ القانوني القاضي بأن الحكم الحضوري الفاصل في موضوع النزاع غير قابل للطعن بالنقض بعد انقضاء سنتين من تاريخ النطق به ( ما نصت عليه المواد 314-349-354-358 من ق إ م ج)، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2015.

<sup>52</sup> - المواد من 332 إلى 347 من ق إ م ج.

كتابة ضبط المحكمة العليا، مرفقا بالقرار محل الطعن بالنقض مبينا أوجه الطعن حتى لا يرفض الطعن لعدم التأسيس<sup>53</sup>.

- التماس إعادة النظر: يتم الطعن في أحكام المحكمة الاجتماعية عن طريق التماس إعادة النظر بغرض مراجعة الحكم الفاصل في موضوع الدعوى والحائز لقوة الشيء المقضي به، والتصدي من جديد للنزاع من حيث الوقائع والقانون وإحالته على نفس الجهة التي أصدرت الحكم، والذي يتم تقديمه في أجل شهرين (02) من تاريخ تبليغ الحكم محل الطعن<sup>54</sup>.

#### الفقرة الثانية: تنفيذ الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية

بخصوص تنفيذ أحكام المحكمة الاجتماعية:

- إذا كانت الأحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل (بقوة القانون) أو بأمر القاضي والتي تتعلق في مجملها بإثبات علاقة العمل أو التعويضات، وذلك حتى يتم ضمان استيفائهم لكل حقوقهم المادية والمهنية مع بقاء حق استئناف الحكم.

<sup>53</sup> - المواد 563 و566. ق إ م إ ج.

<sup>54</sup> - المواد من 390 إلى 397 من ق إ م إ ج.

- أما إذا كانت الأحكام ابتدائية عادية فإنها تبقى للمراجعة بالطرق العادية وغير العادية التي لا تنفذ إلا بعد استنفاد كل طرق الطعن<sup>55</sup>.

المبحث الثاني: صلاحيات القاضي الاجتماعي للفصل في نزاعات الضمان الاجتماعي

وحق العامل في المطالبة بتعويض تكميلي

على أساس أن القانون كفل حق التقاضي إذ يلجأ المتضرر إلى القضاء طالبا الحماية القضائية لحقوقه مراعى في ذلك الاختصاص النوعي والمحلي للجهات القضائية وكل الإجراءات الواجب استيفاؤها طبقا للقواعد القواعد.

وبالتالي يرفع العامل المتضرر من جراء إصابته بخطر مهني رافعا دعواه أمام القضاء المختص بحسب موضوعها، بعدها يأتي دور القاضي للفصل في القضية، فإذا كانت متعلقة بنزاعات الضمان الاجتماعي فإن القاضي الاجتماعي هو المختص بالنظر في هذا النوع من القضايا ما سيتم التطرق له في **المطلب الأول**، وإذا كان موضوع الدعوى هو المطالبة بتكملة التعويض فإن القاضي المدني هو صاحب الحق في النظر في هذا الدعوى وهو يتم تفصيله في **المطلب الثاني**.

<sup>55</sup> - مصطفى سعيدي، طبيعة الحكم الاجتماعي، مقال منشور بمجلة الحجة، نشر ابن خلدون، العدد 04، الجزائر، جوان 2014، ص95.

المطلب الأول: صلاحيات القاضي الاجتماعي في نزاعات الضمان الاجتماعي

من المسلم به أن القاضي هو الذي يسهر على تطبيق القانون وعلى ضمان الحقوق والحريات، وتكريس مبادئ العدالة بين كل الأطراف الخصوم، خاصة بالنسبة لقاضي الشؤون الاجتماعية الذي عادة ما تلجأ إليه الأطراف الضعيفة (العمال) طالبين الحماية القضائية من تعسف أصحاب العمل أو صناديق الضمان الاجتماعي.

كما أن دور القاضي الاجتماعي يختلف ويتميز على حسب موضوع كل قضية تعرض عليه فيما إذا كانت متعلقة بمنازعة عامة أو ذات طابع طبي.

وفيما يلي شرح لكل ذلك إذ يتم التعرض لدور القاضي الاجتماعي وهو بصدد الفصل في المنازعة الخاصة بإجراءات الخبرة الطبية من خلال الفرع الأول، وسيرد في الفرع الثاني دوره في المنازعات المتعلقة بحالة العجز.

الفرع الأول: دور القاضي الاجتماعي وهو بصدد الفصل في المنازعة الخاصة بإجراءات

الخبرة الطبية

على أساس أن المشرع الجزائري حصر الحالات التي يمكن للمؤمن له الاستناد عليها للطعن في الخبرة الطبية وهي استحالة إجرائها ولكنه أمر غير كافي على اعتبار أن هناك عدة حالات قد يؤسس عليها العامل الدعوى القضائية، كحالة تعيين خبير بدون أخذ رأي المؤمن له، أو أن اسمه لا يوجد في القائمة المحددة.

مما يعني أن الخبرة الطبية ناقصة وغير دقيقة أو الطعن في قرار هيئة الضمان

الاجتماعي، وبالتالي يكمن دور القاضي الاجتماعي في ما يلي:

• **الحكم بإلغاء قرار هيئة الضمان الاجتماعي** : وذلك في حالة عدم مطابقة قرار هيئة

الضمان الاجتماعي مع نتائج الخبرة.

• **رفض الدعوى لعدم التأسيس** : قد ترفض الدعوى لعدم تأسيسها في حالة استحالة

إجراء الخبرة الطبية كوفاة المتضرر أو سبق وأن أجريت الخبرة<sup>56</sup>.

• **الحكم برفض الدعوى شكلاً لفساد الإجراءات** : إذ يتم رفض الدعوى على أساس أن

المؤمن له لم يلتزم بإجراءات التقاضي سواء تلك المنصوص عليها ضمان **ق إ م ج**

أو القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

• **الحكم بتعيين خبير طبي** : قد يحكم القاضي بإجراء خبرة طبية أخرى للاستئناس بها

أو الأخذ بها عند صدور الحكم القضائي، إذ يتمثل دوره في التدخل لتصحيح الوضع

وإصدار حكم تمهيدي يقضي تعيين خبير<sup>57</sup>.

وعن الإجراءات الواجب استيفاؤها لتعيين الخبير أمام القضاء الاجتماعي فهي على النحو

التالي:

<sup>56</sup> - رفيقة عيساني، المرجع السابق، ص149.

<sup>57</sup> - المرجع نفسه، ص150.

أولاً: كيفية تعيين الخبير الطبيب القضائي : يتم تعيين الطبيب الخبير من قبل القاضي

بنفسه أو بواسطة طلب يقدمه أحد الخصوم، ونظراً لما يتطلبه موضوع النزاع فإنه يجوز

تعيين عدة خبراء من نفس التخصص أو تخصصات مختلفة، إلا أنهم يقومون بأعمال الخبرة  
معا ويعدون تقريراً واحداً<sup>58</sup>.

وفي هذا الصدد هناك من يرى<sup>59</sup>، أنه في الغالب ما يبرر اللجوء إلى المحكمة الفاصلة في  
المواد الاجتماعية لالتماس إلغاء الخبرة الطبية وتعيين خبير آخر، هو عدم تخصص بعض  
الخبراء الذين يتم تعيينهم من طرف هيئات الضمان الاجتماعي بالنظر في حالة المؤمن له  
المريض وبطبيعة الحال تبقى السلطة التقديرية للقاضي.

وفي حالة ما إذا رفض الطبيب الخبير الذي عينته المحكمة لإجراء الخبرة الطبية أو تعذر  
عليه ذلك يتم استبداله بخبير آخر بموجب أمر على عريضة صادر من نفس القاضي الذي  
عينه، وفي حالة عدم قيامه بالخبرة أو تقاعس ولم يودعها في الآجال المحددة يتم الحكم  
عليه بالتعويضات المدنية.

كما يمكن للخصوم رد الخبير بموجب عريضة تتضمن أسباب طلب الرد على أن يفصل  
القاضي في الموضوع بأمر غير قابل لأي طعن<sup>60</sup>، وبخصوص أتعاب الخبير فإن أمانة

<sup>58</sup> - المادة 126 و 127 من ق إ م ج.

<sup>59</sup> - جمال عباس، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 209.

<sup>60</sup> - المواد 1332 و 1333 من ق إ م ج.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

الضبط هي من تتولى ذلك بإذن من رئيس الجهة القضائية، مع الأخذ في الحسبان كل المساعي التي قام بها، كما يمكن لنفس الجهة بإلزام أحد الخصوم باستكمال المبالغ المستحقة للخبير<sup>61</sup>.

**ثانيا: مهام الخبير الطبيب القضائي:** حتى يتمكن الطبيب الخبير من إجراء الخبرة المسندة إليه من طرف المحكمة يتعين عليه إخطار الخصوم بيوم إجراء الخبرة عن طريق محضر قضائي، ويرفع تقريره شفويا أو كتابيا إلى القاضي.

كما له حق طلب كل المستندات والوثائق التي قد تساهم في إنجاز الخبرة، وإذا تطلب الأمر إجراء ترجمة يقوم بها الطبيب الخبير سواء شفويا أو كتابيا<sup>62</sup> وله الرجوع دائما إلى القاضي في حالة اعتراضه أي إشكال<sup>63</sup>.

كما أن الخبير وبوصفه ممثل عن السلطة القضائية في إجراء هذه المهمة عليه أن يتحلى بالمصداقية والموضوعية والابتعاد عن إبداء رأيه الشخصي، فهو ملزم اتجاه ما أمر به أو أنتدب من أجله التزاما أدبيا واجتماعيا، حيث يتضمن تقريره الإجابة عن التساؤلات المطروحة من طرف المحكمة<sup>64</sup>.

<sup>61</sup> - المادة 143 من نفس القانون.

<sup>62</sup> - جمال عباس، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص211.

<sup>63</sup> - المادة 134 من ق إ م إ ج.

<sup>64</sup> - رفيقة عيساني، المرجع السابق، ص148.

ثالثاً: بيانات حكم الخبرة الطبية القضائية والطعن فيها

أ - بيانات حكم الخبرة الطبية: بخصوص البيانات الواجب توافرها في حكم الخبرة الطبية

فهي على النحو التالي:

✓ عرض الأسباب التي تم الاستناد عليها من طرف القاضي في الحكم القاضي بإجراء

الخبرة الطبية.

✓ بيان اسم ولقب وعنوان الخبير أو الخبراء الذين تم تعيينهم مع تحديد تخصصهم.

تحديد مهمة الخبير بصفة دقيقة وواضحة.

✓ تحديد أجل إيداع الخبرة لدى أمانة ضبط المحكمة التي قضت بإجراء الخبرة<sup>65</sup>.

ب - الطعن في الحكم القاضي بإجراء الخبرة: وبخصوص الطعن في الخبرة الطبية

القضائية فإنه لا يجوز استئناف الحكم القاضي بالخبرة أو الطعن فيه بالنقض، إلا

في حالة الحكم القطعي وهو الحكم الفاصل في موضوع النزاع<sup>66</sup>.

أما بخصوص الأحكام التي صدرت بشأن القضايا المتعلقة بإجراءات الخبرة أو عدم مطابقة

نتائجها مع قرار هيئة الضمان الاجتماعي محلاً للطعن بالاستئناف أمام الغرفة الاجتماعية

لدى المجالس القضائية، أو الطعن بالنقض أو الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا<sup>67</sup>.

<sup>65</sup> - المادة 128 من ق إ م إ ج.

<sup>66</sup> - جمال عباس، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 214.

الفرع الثاني: دور القاضي الاجتماعي في المنازعات المتعلقة بحالات العجز

إذا كانت القضية المعروضة أمام القضاء في شكل منازعة طبية فإنه يتعين الاعتراض

أمام لجنة العجز الولائية قبل اللجوء إلى القضاء، على أساس أنه إجراء جوهرى من النظام

العام<sup>68</sup>، كما أن التغاضي عن هذا الإجراء يؤدي إلى رفض الدعوى حتى ولو كانت

مؤسسة<sup>69</sup>.

نصت المادة 35 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي على

أنه: " تكون قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة قابلة للطعن أمام الجهات القضائية

المختصة في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار" وما يستفاد مما

سبق أن الطعن في قرارات لجنة العجز الولائية المؤهلة أمام المحاكم الابتدائية على مستوى

القسم الاجتماعي.

حيث ينحصر دور القاضي في هذا المجال في مراقبة تشكيل اللجنة مع ضرورة ذكر صفات

كل الأعضاء ومراقبة مدى احترام آجال الطعن والتزامها بالاختصاصات المخولة لها، إذ أن

---

<sup>67</sup> - الطبيب سماتي، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص158.

<sup>68</sup> - وهو ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 09 أبريل 2008 في الملف رقم 452201 المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2008، ص378.

<sup>69</sup> - بن عمار مقني، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، المرجع السابق، ص191.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

الدور الإيجابي للقاضي الاجتماعي يشكل حماية قضائية حقيقية المؤمن له وذوي حقوقه من تسلط الضمان الاجتماعي<sup>70</sup>.

### المطلب الثاني: مكانة المسؤولية المدنية في مجال الأخطار المهنية

طبقاً لما تنص عليه القواعد العامة في القانون أن المسؤولية القانونية تنشأ للفرد في حالة مخالفته أحكام القوانين المفروضة من طرف كل دولة، بمعنى علاقة الفرد مع بقية الأشخاص الطبيعيين، والمعنويين التي تحكم سلوك الفرد الظاهر<sup>71</sup>.

فإذا كان محل هذا الإخلال هو ارتكاب جريمة فإن المخالف يتعرض للمساءلة الجنائية، في حين مخالفة الالتزامات القانونية ينذر بقيام المسؤولية المدنية في مواجهة الشخص المخل بالتزاماته، مما يعني أحقية الطرف المتضرر من التوجه إلى القضاء يخاص فيها الشخص المسؤول عن الضرر الذي أصابه، والأمر لا يختلف إذا كان النزاع متعلق بعامل وقع المصاب بالخطر المهني، وبالتالي المطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر. ولتفصيل الموضوع يتم البحث في مدى أحقية العامل في الحصول على تعويض تكميلي وكيف يمكنه ذلك من خلال الفرع الأول، إضافة إلى التطرق للطبيعة القانونية للمسؤولية الناجمة في حالة إصابة العامل بخطر مهني وهو مل سيرد في الفرع الثاني.

<sup>70</sup> - الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص337.

<sup>71</sup> - رضا متولي وهدان، الوجيز في المسؤولية المدنية (الضمان) - المسؤولية - ضمان العقد - المسؤولية التصديرية الفعل الضار - المسؤولية التصديرية عن خطأ الغير - المسؤولية عن ضرر الحيوانات والآلات والبناء - أساس المسؤولية عن الغير والأشياء - (دراسة مقارنة) في ضوء الفقه الإسلامي، دار الفكر والقانون، مصر، 2011، ص09.

الفرع الأول: حق العامل في التعويض التكميلي

رغم كل تلك المجهودات المبذولة لمجابهة حوادث العمل والأمراض المهنية المتزايدة بشكل مستمر يوماً بعد يوم مسببة العديد من الأضرار للعمال، وتطور الآلات والتجهيزات الصناعية من جهة أخرى.

وتحت الضغوطات التي نتجت عن التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وبغية توفير حماية أكبر للعمال تم استحداث نظام الضمان الاجتماعي القائم على تعويض العمال تلقائياً بمجرد تعرضهم لأي خطر وثبتت مهنيته، دون البحث عن المسؤول إذ أن العبرة بإصابة العامل وليس بخطأ المسؤول.

مما يعني أن صندوق الضمان الاجتماعي ملزم بتعويض العامل المتضرر حتى ولو كان السبب راجع إلى خطأه أو خطأ الغير أو القوة القاهرة، وحتى ولو كان الضرر بسبب حادث مرور<sup>72</sup>، ولكن قد يحدث وتمتتع الهيئة عن التكفل بحالته الصحية لعدة كانتقاء الصفة المهنية للخطر، أو أن العامل يريد الحصول على تعويض تكميلي للتعويض المقدم من طرف الصندوق.

وفيما يلي شرح لذلك إذ يتم التطرق في **الفقرة الأولى** إلى الأساس الذي يستند عليه حق العامل في التعويض التكميلي وأنواعه، وتحديد نطاقه في **الفقرة الثانية**.

<sup>72</sup> - مراد فجالى، المرجع السابق، ص300.

الفقرة الأولى: أساس التعويض التكميلي عن الأخطار المهنية وأنواعه

أولاً: الأساس الذي يستند عليه حق العامل في الحصول على تعويض تكميلي : إن تحديد

معنى الخطر المهني وبيان شروطه من أهم الأمور التي تبين مدى أحقية العامل في الحصول على الأداءات دون حاجة لإثبات الخطأ<sup>73</sup>، حيث تقوم فكرة تعويض العمال على أساس مبدأ الغرم بالغرم<sup>74</sup>، أي أنه طالما أصيب العامل بضرر وجب جبر هذا الأخير دون الاكتراث لمسبب الخطر وعن ووقت وزمان وقوعه.

إذ تقوم المسؤولية بناء على تحمل التبعة القائمة على أساس الضرر بحيث يقدر التعويض بما يتناسب مع جسامته الضرر، ولا عبرة بدرجة الخطأ، وبسبب تعذر إقامة الدليل عليه، خاصة في مجال الصناعات وما يتطلبه التطور الاقتصادي والاجتماعي والمصانع والمباني، وبناء على ذلك تم تكريس نظرية المسؤولية الموضوعية<sup>75</sup>.

بالإضافة إلى السعي والنهوض باعتبار العدالة والتضامن الاجتماعي وعلى اعتبار أنه من مبادئ العدالة أن صاحب العمل الذي استفاد وجب عليه تحمل التعويض<sup>76</sup>.

<sup>73</sup> - مصطفى أبو بكر، المرجع السابق، ص 257.

<sup>74</sup> - فكرة الغرم بالغرم مفادها أن صاحب العمل وبنفس ما يغتنمه من نشاط العامل في حالة صحته يغرم عليه إذا أصيب هذا الأخير بضرر دون الاعتراف بالخطأ فالعبرة فقط بالضرر. محمد محمود همام زهران، المرجع السابق، ص 343.

<sup>75</sup> - نورة جبارة، نظرية المخاطر وتأثيرها على المسؤولية المدنية، مداخلة مشارك بها ضمن أشغال الملتقى الوطني مستقبل المسؤولية المدنية، المنظم من طرف كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة امحمد بوقرة

بومرداس، الجزائر، 28 جانفي 2020، ص 16.

<sup>76</sup> - علي فيلاي، المرجع السابق، ص 363.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

كما ينشأ الحق في التعويض التكميلي من أجل سد النقص الذي نشأ على الطابع الجزافي للتعويض المقدر قانونا (التعويض الرئيسي) عن حوادث العمل، وبسبب الأضرار التي لحقت به<sup>77</sup>، كما أن هذا النوع من التعويض يخضع للقواعد العامة في مجال المسؤولية<sup>78</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن التعويض الرئيسي المنصوص عليه ضمن أحكام نظام حوادث العمل يتعلق فقط بالضرر الجسماني بمعنى أنه لا يمتد إلى الأضرار المادية أو المعنوية، أي أنه يتعلق فقط بالانعكاسات والآثار السلبية للإصابة على دخل العامل المتضرر<sup>79</sup>.

وهو ما يتضح من خلال ارتباط التعويض بأجر العامل المتضرر ومصاريف علاجه ومراعاة الضرر الذي لحق بذوي الحقوق في وفاة العامل، الذي يعتبر كضرر اقتصادي لأنه يتم تقدير التعويض في هذه الحالة إلى أجر المضرور.

بالإضافة إلى أن التعويضات تقتصر على ذوي حقوق دون آخرين وكما أنه في بعض الحالات يشترط القانون من يستحق الحق في التعويض أن يكون تحت كفالته<sup>80</sup>، وهو ما يعزز من حق العامل في اللجوء إلى القضاء المدني بغية تكملة التعويض.

---

<sup>77</sup> - مصطفى العوجي، القانون المدني، ج 2، (المسؤولية المدنية)، ط 2، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1974، ص243.

<sup>78</sup> - Salima OURAB, l'indemnisation des accidents du travail, l'émergence d'un nouveau droit de l'indemnisation des dommages corporels, Université d'Alger, 2012, p83.

<sup>79</sup> - Ibid, p78.

<sup>80</sup> - مراد فجال، المرجع السابق، ص300.

أو المطالبة بتعويض الضرر المادي أو المعنوي الذي لحق به، كما يمكن للورثة الذين لم تتم تغطيتهم من طرف هيئة الضمان الاجتماعي المطالبة بالتعويض أو على سبيل المثال التعويض عن الضرر المعنوي الذي أصابهم من جراء فقدهم مورثهم.

### ثانيا: أنواع التعويض التكميلي:

أ -التعويض الإتفاقي: نصت عليه المادة 76 من القانون رقم 08-08 المتعلق

بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي<sup>81</sup>، والذي يقصد به أنه يمكن أن يتفق

العامل المصاب بخطر مهني مع المسؤول عن إحداث الضرر على تعويضه وجبر

الضرر الذي لحق به دون اللجوء إلى القضاء.

وما يستخلص من نص المادة السالف الذكر أن اتفاق المؤمن له أو ذوي حقوقه مع المسؤول

عن الضرر غير ملزم لهيئة الضمان الاجتماعي، بحجة أن القانون منحها حق الرجوع على

المتسبب في الخطر ومطالبته باستحقاق ورد المبالغ التي دفعتها للمؤمن له بسبب ما تعرض

له<sup>82</sup>، على أساس أنه لا يوجد أي سبب يجهل الهيئة تتحمل أخطاء الغير ودفع التعويض

عنه<sup>83</sup>.

<sup>81</sup> - المادة 76 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي: " لا تكون التسوية الودية

التي تتم بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه والغير أو المستخدم في الحالات المنصوص عليها في المواد 72 إلى

75 أعلاه، ملزمة لهيئة الضمان الاجتماعي إلا عندما تشارك وتعطي موافقتها الصريحة على هذه التسوية".

<sup>82</sup> - وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص 99.

<sup>83</sup> - بوسعد أفنون، المرجع السابق، ص 198.

ب - التعويض القضائي: على خلاف التعويض الإتفاقي فالتعويض القضائي هو

الذي يتم تقديره من طرف السلطة القضائية بعد رفع الدعوى من طرف العامل

المضرور أمام القسم المدني وفي المحكمة التي يقع فيها موطن المدعى عليه، طبقا

لما هو منصوص عليه في القواعد العامة للإجراءات، وتبليغ الخصوم، إضافة إلى

تقديم الحجج والأدلة التي يستند عليها المدعي تحت طائلة عدم قبول الدعوى.

وبعد استيفاء كل الشروط الشكلية والموضوعية يتم الفصل في القضية من طرف القاضي

المدني حيث يتم تقدير التكميلي بالاعتماد على عاملين أساسيين:

**معيار الخسارة الآحقة والكسب الفائت :** وبالتالي فإنه مطالبة المسؤول بإصلاح الضرر

ويتعين تعويض المضرور بسبب انتهاك الحق في ضمان السلامة المهنية تعويضا كاملا،

يتمثل في ما فاتته من كسب وما لحقه من خسارة وحتى عن الضرر المعنوي<sup>84</sup>.

حيث يلتزم القاضي وهو بصدد تقدير التعويض للعامل المضرور مراعاة الضرر الآحق

به وكل ما لحقه خسارة وما فاتته من كسب كتعويضه عن المال الذي أنفقه في سبيل

تلقي العلاج، مع مراعاة الطابع التكميلي للتعويض وعدم إثراء العامل وهو الأمر الغير

مسموح به قانونا<sup>85</sup>.

<sup>84</sup> -Boris STARCK, Essai d'une théorie générale de la responsabilité civile considérée en sa double fonction de garantie et de peine privée, thèse de doctorat, Paris, 1974, p405.

<sup>85</sup> - علي فيلاي، المرجع السابق، ص304.

معيار الظروف الملائمة: بالإضافة معيار الخسارة والكسب الفائت يتم كذلك الأخذ في الحسبان بعض المعايير التي تسهل مهمة القاضي في تقدير مقدار التعويض التكميلي مثل الظروف الشخصية للمضرور كأن يكون العامل مثلاً مسؤول عن أسرة ومراعاة الظروف المعيشية له والحالة الاجتماعية<sup>86</sup>.

### الفقرة الثانية: نطاق التعويض التكميلي

أولاً: من حيث الأشخاص

أ- المدين بالتعويض التكميلي: باستقراء المادة 72 و 69 من القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي يتبين أن المشرع الجزائري حدد مجال تطبيق القواعد العامة في المسؤولية في حالة خطأ المستخدم وخطأ الغير، وبالتالي فإن المدين بحق العامل في التعويض التكميلي سيكون إما صاحب العمل، أو الغير<sup>87</sup>.

ب- الدائن بالتعويض التكميلي: حدد المشرع الجزائري الأشخاص الذي لهم حق الحصول على الأدياءات التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي، وقياساً على ذلك فإنه نفس الأشخاص لهم الحق في المطالبة بتكملة التعويض التكميلي ، وكذلك على أساس أن هذا الأخير ما هو إلا حق أقره القانون للعامل المضرور أو ذوي حقوقه، بالرجوع على المتسبب في الضرر بتكملة التعويض الرئيسي الذي لم يغطي كافة الأضرار التي لحقت به.

<sup>86</sup> - حمزة قتال، مصادر الالتزام المسؤولية التصيرية (الفعل المستحق التعويض)، دار هوم، الجزائر، 2018، ص80.

<sup>87</sup> - سيتم التطرق لتوضيح ذلك من خلال ما سيرد في المطلب الثاني.

ثانياً: من حيث الأضرار : من مخلفات إصابة العامل بحادث عمل أو مرض مهني العجز الذي سيفقده القدرة على الكسب، بالإضافة إلى نفقات العلاج<sup>88</sup>، كل ذلك تكفلت به هيئة الضمان الاجتماعي للعامل الأجراء المنتسبين إليها ، إذ يتعين عليها ضمان التغطية الاجتماعية سواء تمثلت في الأداءات العينية أو النقدية التي تقدمها للمؤمن مع مراعاة درجة الضرر الذي لحقه ونسبة عجزه.

وتجدر الملاحظة إلى أن التعويض الرئيسي يمس فقط الأضرار الجسمانية التي لحقت بالمؤمن له، وعليه يمكن للعامل المصاب بالخطر المهني رفع دعوى قضائية أمام القضاء المدني على أساس:

- ✓ أن هيئة الضمان الاجتماعي رفضت التعويض كأن تتحجج بانتفاء الصفة المهنية للحادث أو للمرض الذي أصاب العامل.
- ✓ أن التعويض الجزافي أو أداءات الضمان الاجتماعي لم تغطي كافة الأضرار التي لحقت بالمؤمن له.
- ✓ وقد يكون أساس الدعوى هو المطالبة بالتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية وهو الضرر الذي يمس العاطفة والشعور، كالضرر التألم الذي يعاني منه العامل نتيجة

<sup>88</sup> - محمد المناصير، مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل (دراسة مقارنة)، مقال منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 01، الأردن، 2016، ص279.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

الضرر الذي مسه، أو ألم الفقد الذي يعاني منه ذويه فإن القاضي له السلطة

التقديرية في تحديد مقدار التعويض المستحق في هذا النوع الضرر<sup>89</sup>.

أما فيما يتعلق بسقوط الحق في طلب التعويض التكميلي فقد نصت عليه المادة 78 من ق

08-08 من القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، مما يعني مدة التقادم هي

(5) سنوات حيث يبدأ احتسابها من يوم وقوع الخطر في حالة عدم المطالبة.

### الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للمسؤولية المدنية في مجال الأخطار المهنية

تنشأ المسؤولية المدنية بهدف حصول العامل على تعويض تكميلي ناشئ عن حادث

عمل ويكون المتسبب فيه إما صاحب العمل أو ممثله بخطئه الغير معذور، أو كان بفعل

عامل آخر المتمثل في خطأ الغير.

حيث يختص بالفصل في هذا النوع من القضايا القسم المدني على اعتبار أنها دعوى

مدنية محلها المطالبة بتعويض إضافي مكمل للتعويض الرئيسي الذي قدمته هيئة الضمان

الاجتماعي، كما يقوم التعويض في هذه الحالة على أساس فكرة العمل الغير مشروع

الخاضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع<sup>90</sup>.

<sup>89</sup> - ما نصت عليه المادة 182 مكرر ق م ج.

<sup>90</sup> - على خلاف التعويض المقدم من طرف صندوق الضمان الاجتماعي المحدد من طرف القانون.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

وتبعاً لذلك يتم التطرق في هذا الفرع إلى المسؤولية المدنية الشخصية لصاحب العمل

في الفقرة الأولى، وفي فقرة ثانية يتم التعرض لمسؤولية الغير، في حين الفقرة الثالثة

تخصص للمسؤولية المشتركة، أما الفقرة الرابعة فسيكون موضوعها كيفية إثبات ودفع

المسؤولية المدنية.

### الفقرة الأولى: المسؤولية المدنية الشخصية لصاحب العمل

أولاً: مسؤولية صاحب العمل عن خطأه الشخصي: إن تعويض المصابين بالأخطار المهنية

يقوم على أساس القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، والذي

أكد على مسؤولية صاحب العمل بدون حاجة إلى إثبات خطأه، حيث نصت المادة 27 منه

على أنه: "ينشأ الحق في الأدعاءات أياً كانت طبيعتها دون شرط مدة العمل".

حيث أن المسؤولية المدنية تعتبر من أبرز مشكلات الفكر القانوني على أساس أنها تمثل

صلب والركيزة الجوهرية للقانون المدني<sup>91</sup>، وبسبب عدم كفاية الخطأ على تحقيق العدل

والتوازن، وعلى اعتبار أنه لم يعد يواكب التطور أين بقي العديد من العمال ضحايا الأخطار

المهنية من دون تعويض.

<sup>91</sup> - مراد قجالي، المرجع السابق، ص46.

إذ أن إثبات خطأ المسؤول يكون مرهقا وعسيرا إذا لم يكن مستحيلا أمام ما ينتج من حوادث بسبب الآلات والوسائل المستخدمة في الصناعات والإنتاج وما تتميز به من تعقيدات سواء من الناحية الآلية أو الفنية<sup>92</sup>.

كما أن الأضرار التي تنتج عن حوادث العمل أضحت جد جسيمة بسبب ارتباطها بالتقدم الصناعي، والتي قد تصل إلى وفاة العامل بسبب إهمال وتقصير صاحب العمل في حمايته أو تعريضه لشروط عمل غير ملائمة<sup>93</sup>، وأمام عجز المسؤولية المدنية القائمة على أساس الخطأ عن توفير الحماية الفعالة للعمال، قد تم تبني في بادئ الأمر المسؤولية المدنية مفترضة خطأ المسؤول ولكن هذا الافتراض بسيط بمعنى أنه يقبل إثبات العكس<sup>94</sup>.

ولكن بالنظر إلى الواقع العملي فإن العديد من ضحايا حوادث العمل لم يحصلوا على أي تعويض على أساس المسؤولية المدنية بسبب عدم استطاعتهم من إثبات علاقة السببية بين خطأ صاحب العمل والضرر الناتج سواء امتناع الشهود ( عمال آخريين) بسبب خوفهم من الفصل من العمل<sup>95</sup>، أو بسبب قوة قاهرة كانهيار الآلة أو تفككها بصفة مفاجئة ولذلك توجه القضاء وبغية توفير حماية أكبر للعمال وتخفيف عبء الإثبات إلى افتراض مسؤولية

<sup>92</sup> - محمد حسين منصور، النظرية العامة للالتزام - مصادر الالتزام -، المرجع السابق، ص 516.

<sup>93</sup> - Bernard SAINTOURENS et D. Denis GATUMEL, op.cit, p220.

<sup>94</sup> - عبد اللطيف حمدان القاضي حسين، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته ( دراسة تحليلية شاملة)، المرجع السابق، ص 181.

<sup>95</sup> - مراد قجالي، المرجع السابق، الصفحة 124، عن محمود جمال الدين زكي، ضمان أخطار المهنة في القانون المصري (دراسة مقارنة)، مجلة القانون والاقتصاد، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1956، ص 02.

صاحب العمل عما لحق عماله من أضرار مما يعني أن عبء إثبات الخطأ أصبح على عاتق المسؤول وليس على المضرور، مع افتراض الخطأ في جانب المسؤول افتراضاً قطعياً غير قابل لإثبات العكس والذي لا يتم نفيه إلا بإثبات السبب الأجنبي، أي أن المسؤولية مفترضة بقوة القانون قائمة على الضرر بعيدة عن المسؤولية على أساس الخطأ<sup>96</sup>.

وبالرجوع إلى ما نصت المادتين 69 و 71 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي يمكن القول بأنه إذا كان صندوق الضمان الاجتماعي يتكفل بتغطية كل التكاليف التي يحتاج إليها العامل المتضرر من جراء إصابته بخطر مهني، فإن ذلك يمنح المستخدم حصانة ضد أي دعوى يمكن أن يرفعها عليه العامل المصاب أو ذوي حقوقه بالاستناد على القواعد العامة.

ولكن الملاحظ أن هذه الحماية تم الحد منها بموجب القانون السالف الذكر وعلى هذا الأساس فإنه يمكن للعامل المتضرر من الخطر المهني أو ذوي حقوقه وحتى هيئة الضمان الاجتماعي رفع دعوى التعويض على صاحب العمل، بالإضافة إلى أنه أي مخالفة يرتكبها العمال وتتسبب في حدوث ضرر تكيف بأنها من فعل المسير (صاحب العمل) الشخصي ويتحمل المسؤولية، خاصة وأنه لم يفرض أو يضع إجراءات وقائية داخل أوساط العمل، في حين يمكن له دفع هذه المسؤولية في حالة إثبات أن المخالفات وقعت من العمال عمداً<sup>97</sup>.

<sup>96</sup> - مراد قجالي، المرجع السابق، ص 124.

<sup>97</sup> - أحمد لعور، نبيل صقر، المرجع السابق، ص 230.

ثانياً: مسؤولية صاحب العمل عن فعل تابعيه

أ - المقصود بالتابع: هو قيام رابطة تبعية بين شخص يدعى التابع يعمل لحساب وفائدة

الشخص المتبوع، حتى ولو لم يكن حراً في اختياره، ويكون مسؤولاً عن كل الأفعال

التي تصدر عن تابعيه<sup>98</sup>.

ب - الطبيعة القانونية لمسؤولية التابع: فيما يخص مسؤولية صاحب العمل عن الخطأ

الصادر من تابعيه وباستقراء ما ورد في المادة 71 من القانون المتعلق بمنازعات

الضمان الاجتماعي يستخلص أن المستخدم مسؤول عن كل الأضرار التي يلحقها

تابعوه بالعمال<sup>99</sup>.

حيث تقوم المسؤولية على أعمال التابعين يتعين توافر الشروط المنصوص عليها وفق

القواعد العامة في مجال مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع، بالإضافة إلى أن الأساس

القانوني الذي تستند عليه هذه المسؤولية هو تحمل الأخطار المستحدثة من طرف نشاط

<sup>98</sup> - المادة 136 من ق م ج التي نصت على ما يلي: " يكون المتبوع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه بفعله الضار

متى كان واقعا منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبةها.

وتتحقق علاقة التبعية ولو لم يكن المتبوع حراً في اختيار تابعه متى كان هذا الأخير يعمل لحساب المتبوع".

<sup>99</sup> - مراد قجالي، المرجع السابق، ص304.

التابع لحساب وفائدة المتبوع على اعتبار أن الحق في السلامة المكفول للعمال هو مقابل للحق في المؤسسات المستخدمة وأصحاب العمل في القيام بالنشاطات المختلفة<sup>100</sup>.

وحتى يستطيع العامل المضروب مطالبة التابع بالتعويض التكميلي، فإنه يتعين أن يكون كل من هذا الأخير والمضروب تابعين لنفس المستخدم<sup>101</sup>، وعليه فإن الدور التكميلي لقواعد المسؤولية المدنية يظهر جليا في مجال تقرير مسؤولية صاحب العمل نتيجة للأضرار التي أصابت أحدا من عماله مهما كان نوع الخطر<sup>102</sup>.

### الفقرة الثانية: المسؤولية المدنية للغير المسؤول عن إصابة العامل

نصت المادة 69 الفقرة 03 من القانون السالف الذكر أنه يمكن للمؤمن له الرجوع

على الغير ومطالبته بالتعويض التكميلي، في حالة ارتكابه لخطأ وتسبب ذلك في ضرر للعامل بغض النظر عن درجته أو أنواعه<sup>103</sup>.

إذ يقصد بالغير كل شخص لا ينتمي إلى علاقة العمل ولا تربطه أية صلة بصاحب العمل وليس تابعا له قام بفعل أضرر بالعامل وسبب له ضرر بسبب الطيش أو إهمال أو سوء تقدير

<sup>100</sup> - عمر بن الزويبر، التوجه الموضوعي للمسؤولية المدنية، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق، جامعة سعيد حمدين، الجزائري، 2016-2017، ص41، ص320.

<sup>101</sup> - بوسعد أقنون، المرجع السابق، ص134.

<sup>102</sup> - أسامة أحمد البدر، الدور التكميلي لقواعد المسؤولية المدنية عند الرجوع على صاحب العمل (دراسة تحليلية قضائية في القانونية الفرنسي والمصري)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011، ص211.

<sup>103</sup> - جنقثيف قيني، المرجع السابق، ص82.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

سواء تم ذلك في مكان العمل أو أثناءه أو بمناسبة<sup>104</sup>، كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على الغير المتسبب في الضرر الذي لحق بالمؤمن له بسبب خطئه، ومطالبه بالتعويضات التي التزمت بدفعها للمضرور<sup>105</sup>.

إضافة إلا أنه يمكن القول بأن طبيعة مسؤولية الغير هي مسؤولية شخصية قائمة على الخطأ الواجب الإثبات أساسها المادة 124 من ق م ج: " كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضررا للغير يلتزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض " ، وبخصوص واجب الإثبات لخطأ الغير فإنه يقع على عاتق المضرور<sup>106</sup>.

### الفقرة الثالثة: المسؤولية المشتركة

بالرجوع إلى ما ورد في المادة 69 القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي فإن صاحب العمل أو الغير تقوم على عاتقه مسؤولية كاملة مهما كانت درجة خطئه أو صفته، بشرط إذا كان مسؤول عن الحادث وإلحاق الضرر بالعامل<sup>107</sup>، ولكن الأمر يختلف إذا كانت المسؤولية المترتبة عن الحادث مشتركة فإنها تكون على النحو التالي:

<sup>104</sup> - سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص203.

<sup>105</sup> - وهو ما نصت عليه المادة 70 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

<sup>106</sup> - مراد قجالي، المرجع السابق، ص306.

<sup>107</sup> - Salima OURAB, op.cit, p86.

أ - مسؤولية الغير مشتركة مع صاحب العمل: باستقراء المادة 74 من القانون السابق

يتضح بأن مسؤولية الغير تقوم بقدر مساهمته في إلحاق الضرر، ويجوز لهيئة

الضمان الاجتماعي الرجوع عليهما معا (مسؤولية تضامنية) أو الرجوع على أحدهما.

ب - مسؤولية الغير مشتركة مع المؤمن اجتماعيا : نصت على هذه الحالة المادة

75 من القانون السابق ذكره والتي يستفاد منها بأن الغير يلتزم بالتعويض بقدر

نسبة المساهمة في حدوث الضرر، ولكن في هذه الحالة فإن هيئة الضمان

الاجتماعي يمكنها الرجوع على الغير ومطالبته بالتعويض فقط في حدود

مسؤوليته<sup>108</sup>.

وبالتالي يتعين على كل المساهمين في تضرر العامل بالتكافل والتضامن لتعويض الضرر

بكامله وسواء تعلق الأمر بحادث العمل أو مرض مهني، إذ أن مسؤولية صاحب العمل

تبقى قائمة حتى ولو كان للغير دخل في إصابة العامل<sup>109</sup>.

<sup>108</sup> - مراد قجالي، المرجع السابق، ص307.

<sup>109</sup> - Catherine VERON- CLAVIERE et D. Philippe HAFARGE, et D. Jacques CLAVIERE-SCHIELE, op. cit, p367.

الفقرة الرابعة: إثبات ودفء المسؤولية المدنية

أولاً: إثبات المسؤولية المدنية

أ - الخطأ

**1 تعريف الخطأ:** الخطأ هو عبارة عن إخلال كان بالإمكان معرفته ومراعاته أو

هو الانحراف عن السلوك المألوف وحتى تتم مساءلة الفاعل عن الخطأ الذي

ارتكبه لابد من توافر عنصر التعدي، بالإضافة إلى توافر عنصر الإدراك لديه:

**العنصر المادي (التعدي):** بمعنى الإخلال بواجب أو بقاعدة قانونية كمخالفة صاحب العمل

للإجراءات والقوانين والتنظيمات الخاصة بحماية العامل من الخطر المهني، ويتم تقدير

التعدي بمعياري الرجل العادي<sup>110</sup>.

**العنصر المعنوي:** يتجلى العنصر المعنوي في الخطأ هو اتجاه إرادة الفاعل إلى إحداث

التعدي بمعنى أنه يقوم بالاعتداء بمحض إرادته ويتمتع بحرية الاختيار، كما العبرة بزمن

ارتكاب الفعل أو القيام بالاعتداء، وعليه فإن تخلف الإدراك والتمييز لدى المتسبب في

الحادث هو ما قد يدفع المسؤولية عنه<sup>111</sup>.

<sup>110</sup> - علي فيلاي، المرجع السابق، ص72.

<sup>111</sup> - أمينة لميز، تراجع مكانة الخطأ كأساس للمسؤولية التقصيرية، مداخلة مشارك بها ضمن فعاليات أشغال الملتقى

الوطني حول مستقبل المسؤولية المدنية، المنظم من طرف كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة

امحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 28 جانفي 2020، ص37.

## 2 الطبيعة القانونية للخطأ المستحق للتعويض التكميلي

2 + الخطأ العمدي: وبخصوص الخطأ العمدي فقد نصت عليه المادة 71 من

القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي<sup>112</sup> التي يستخلص منها أن

المشرع لم يتطرق إلى تعريفه، وبالتالي يتعين الرجوع إلى موقف الفقه في

تحديد المقصود من الخطأ العمدي:

حيث عرفه البعض على أنه: " التعدي الذي يقوم به المرء بقصد الإضرار بالغير حيث

يخل الشخص بالواجب القانوني ليس بمحض إرادته الحرة فقط بل رغبة منه في إلحاق

الضرر بالغير، فهو يريد الآثار المترتبة على فعله<sup>113</sup>.

أو أنه: " يكفي لقيام الخطأ العمدي أو تتوفر لدى الفاعل إرادة الفعل والعلم بالنتيجة التي

تترتب عليه أي انصراف الإرادة إلى السلوك بغرض إحداث النتيجة<sup>114</sup>.

وبالتالي فإن الخطأ العمدي يتكون من عنصرين:

- الفعل العمدي: أي أن صاحب العمل يتعمد ارتكاب الفعل.

- نية الإضرار: وهي اتجاه نية صاحب العمل إلى إحداث الضرر بالعامل.

<sup>112</sup> - المادة 71 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي: " يمكن لهيئة الضمان

الاجتماعي طبقاً لأحكام القانون العام، الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه الغير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً، لتعويض المبالغ التي دفعها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير".

<sup>113</sup> - علي فيلال، المرجع السابق، ص 83.

<sup>114</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع السابق، ص 127.

ولكن في غالب الأحيان يصعب الكشف عن النية الحقيقية للفاعل على اعتبار أنها مسألة داخلية يصعب الإطلاع عليها، ولذلك يتوجب على العامل المضرور إثبات سوء نية المسؤول على أساس أن حسن النية مفترضة<sup>115</sup>، وذلك حتى يستفيد العامل المتضرر من تعويض الجزء الذي لم يتم تغطيته من طرف هيئة الضمان الاجتماعي<sup>116</sup>.

## 2 2 الخطأ الغير معذور (الغير مغتفر): إن الخطأ الغير معذور قد وجد المجال

الخصب لتجسيده في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية وكل قوانين الضمان الاجتماعي، وضمانا لحماية فعالة للعامل باعتباره الطرف الضعيف، حيث منع صاحب العمل من التأمين على هذا النوع من الخطأ عقابا له حتى يبقى ملزما بحماية العمال وضمان تمتعهم بالصحة والسلامة المهنية إلى غاية انتهاء عقد العمل الذي يجمعهم<sup>117</sup>.

إذ أن الخطأ الغير معذور يعتبر شرطا أساسيا للمطالبة بالتعويض التكميلي، كما أنه ليس له أي تأثير على المزايا العينية والتعويضات اليومية المقدمة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي.

<sup>115</sup> - مراد قجالي، المرجع السابق، ص304.

<sup>116</sup> - Jean- Jacques DUPEYROUX, Droit de la sécurité sociale, 2<sup>ème</sup> éd, Dalloz, Paris, 1977 p47.

<sup>117</sup> - عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2008، ص29.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

بل على خلاف ذلك، فإنه يزيد من إمكانية استحقاق العامل المتضرر من هذه المستحقات<sup>118</sup>، وكمثال عن الخطأ الغير معذور أن يقدم صاحب العمل لأحد عماله مصباح موقد وكان قد ملأه بمادة قابلة للاشتعال عوض أن يملأه بزيت البترول مما أدى إلى انفجار المصباح على العامل<sup>119</sup>، أو إصابة العامل بحروق بسبب عدم وجود مطافئ أو منافذ للتهوية أو للنجدة<sup>120</sup>، أما بخصوص عناصر الخطأ الغير معذور فهي تتمثل في:

**الخطورة الاستثنائية:** أي أن هذا الخطأ من شأنه إحداث مخلفات جد جسيمة على العامل وحتى قد تؤدي إلى الوفاة، والسبب يعود في ذلك مثلا إلى عدم اتخاذ التدابير والاحتياطات لتفادي وقوع هذا الخطر.

**والوعي بخطورة الخطأ:** بمعنى العلم أو افتراض العلم بالخطورة الناتجة عن الفعل المرتكب المهددة لصحة وأمن العامل<sup>121</sup>، كما يلتزم المدعي (العامل) المضرور بإثبات خطأ صاحب العمل أو خطأ الغير الذي تسبب بخطئه بإحداث الضرر له، وعلى أساس أن الخطأ واقعة مادية يمكن إثباتها بكل وسائل الإثبات<sup>122</sup>، وفيما يلي بعض الوسائل قد تسهل إثبات الخطأ:

<sup>118</sup> - Jean- Jacques DUPEYROUX, op.cit, p48.

<sup>119</sup> - محمد المناصير، المرجع السابق، ص275.

<sup>120</sup> - وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص62.

<sup>121</sup> - بوسعد أقنون، المرجع السابق، ص125.

<sup>122</sup> - محمد المناصير، المرجع السابق، ص277.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

✓ الإثبات بالمحاضر التي تعدها مفتشية العمل خلال المعاينات التي تقوم بها وتسجيل

المخالفات ضد صاحب العمل<sup>123</sup>.

✓ الإثبات بمحاضر الضبطية القضائية أو الجهات الأمنية المختصة كالدرك الوطني

خاصة إذا تعلق الأمر بإثبات بحادث عمل وقع للعامل أثناء الطريق الرابط بين مكان

العمل ومحل إقامته.

✓ الإثبات مستندات النيابة العامة أو أي ملف يثبت متابعة قضائية جنائية في حق

المسؤول عن الضرر للعامل<sup>124</sup>، وتجدر الملاحظة أن كل هذه المستندات السابق

ذكرها تتميز بالطابع الرسمي حيث لا يمكن الطعن فيها إلا بالتزوير<sup>125</sup>.

على الرغم بأن المشرع الجزائري منح العامل الحق في المطالبة بالتعويض التكميلي لقصور

التعويض الجزافي، ولكنه مع اشتراطه وجود الخطأ العمدي والخطأ الغير معذور في حق

صاحب العمل من شأنه الإنقاص من الحماية المكفولة للمضرور لأنه كثيرا ما يصعب عليه

إثبات ذلك<sup>126</sup>.

<sup>123</sup> - سبق وتم التفصيل في اختصاصات مفتشية العمل لأكثر تفاصيل يرجى مراجعة ص 137 إلى ص 141 من الدراسة.

<sup>124</sup> - المادة 20 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>125</sup> - وسيلة بورجو، المرجع السابق، ص 68.

<sup>126</sup> - وردية فتحي، الطابع الخصوصي للتعويض عن الإحلال بالالتزام بالسلامة في مجال حوادث العمل، مقال منشور

في المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والاقتصادية، المجلد 56، العدد 02، الجزائر، 2019، ص 250.

ب - الضرر

**1 تعريف الضرر:** وهو ما لحق العامل من خسارة مادية أو المعنوية كما أن الضرر

يعد بمثابة واقعة مادية يمكن إثباتها بكافة وسائل الإثبات، بمعنى أن الضرر هو

الإصابة الجسدية التي لحقت بالعامل سواء كانت بفعل حادث عمل أو مرض

مهني<sup>127</sup>.

ولعل ما يساعد في ذلك هي التقارير الطبية المعدة من طرف الهيئات الطبية التي خضع لها

المضروب خلال الفحص، التي تعتبر من أهم وسائل الإثبات للضرر الآحق به<sup>128</sup>.

**2 الشروط الواجب توافرها في الضرر المستحق للتعويض التكميلي:**

✓ أن يكون الضرر شخصيا: بمعنى توافر المصلحة في الشخص رافع الدعوى مثلا:

رفع الدعوى من الشخص المضروب أي العامل، أو ذوي حقوقه على أساس الضرر

المرتد<sup>129</sup>، بسبب إصابة مورثهم الأمر الذي أدى إلى فقدان الدخل اليومي<sup>130</sup>.

<sup>127</sup> - قد تم التفصيل في كل ذلك من خلال ما ورد في ص 30 من الدراسة.

<sup>128</sup> - علي فيلاي، المرجع السابق، ص 284.

<sup>129</sup> - يقصد بالضرر المرتد نتيجة الإصابة الجسدية التي تعرض لها المضروب الأصلي والذي قد يكون إما ضرا اقتصاديا (ماديا) أو ضرا شخصيا ذو طابع معنوي فمثلا عند إصابة العامل بعجز دائم أو كلي ما يؤدي بدوره إلى فقدان الدخل للأشخاص الذين يكفلهم (الضرر المادي) إضافة إلى تألمهم عن فقد مورثهم في حالة الوفاة (الضرر المعنوي).

بوسعد أقنون، المرجع السابق، ص 140.

<sup>130</sup> - المرجع نفسه، ص 142.

✓ أن يكون الضرر محقق الوقوع: والمقصود من ذلك هو أن الضرر قد وقع فعلا، وقد

تمت إصابة العامل وليس محتمل الوقوع مثلا: وفاة العامل، أو إصابته بعجز

دائم<sup>131</sup>.

✓ أن يكون الضرر مباشرا: بمعنى أن يكون الضرر الذي أصاب العامل كان السبب

المباشر وراءه هو الخطأ التي تم ارتكابه سواء من طرف صاحب العمل أو تابعه، أو

الغير، أي هو النتيجة الطبيعية لذلك الفعل المستحق للتعويض<sup>132</sup>.

✓ أن يمس الضرر بحق ثابت أو مصلحة مالية مشروعة: أي الاعتداء على حق من

الحقوق المالية المكفولة قانونا متى نتج عنه ضرر<sup>133</sup>، كالحق في العمل والحق في

ضمان الأمن والسلامة الجسدية للعامل.

ج- العلاقة السببية: يقصد بعلاقة السببية هو أن يكون الخطأ الذي أنشأ الضرر الذي

يدعيه المضرور<sup>134</sup>، بمعنى أن الأضرار المادية أو العجز الذي أصاب العامل كان بسبب

إخلال صاحب العمل بضمان السلامة والصحة المهنية، أو وقع ذلك بفعل خطأ ارتكبه الغير

وألحق الضرر بالعامل، ويقع على المتضرر عبء إثبات هذه العلاقة.

<sup>131</sup> - محمد المناصير، المرجع السابق، ص280.

<sup>132</sup> - بوسعد أفنون، المرجع السابق، ص142.

<sup>133</sup> - محمد المناصير، المرجع السابق، ص280.

<sup>134</sup> - علي فيلالي، المرجع السابق، ص312.

وفي حالة ما إذا تعددت الأسباب التي ساهمت في إلحاق الضرر بالعامل، ففي هذه الحالة تبقى السلطة التقديرية لقاضي الموضوع في تقدير التعويض المستحق على أساس ما يتم عرضه عليه من وقائع<sup>135</sup>.

### ثانيا: دفع المسؤولية المدنية

أ - القوة القاهرة: هي كل سبب وعامل خارجي لا يمكن توقعه ولا دفعه ولا يكون منسوب إلى صاحب العمل أو لأحد من تابعيه<sup>136</sup>، والتي تعد من أحد أسباب دفع ونفي المسؤولية المدنية<sup>137</sup>، وبالتالي عدم إمكانية مساءلة صاحب العمل أو مطالبته بالتعويض التكميلي عما لحق العامل المصاب من أضرار.

ب - خطأ المضرور (العامل): يعد فعل المضرور أو خطئه أحد دفعات المسؤولية المدنية الذي يخدم مصلحة المدعى عليه حتى يتمكن من نفي المسؤولية التي ألغاها عليه المدعي، ويتمكن من قطع العلاقة السببية بين الخطأ والضرر<sup>138</sup>.

<sup>135</sup> - مصطفى العوجي، المرجع السابق، ص 223.

<sup>136</sup> - سبق التفصيل في موضوع القوة القاهرة من خلال ما تضمنته ص 51.

<sup>137</sup> - العربي بلحاج، نظرية العقد في القانون المدني الجزائري (وفق آخر التعديلات التشريعية ومدعم بأحدث اجتهادات المحكمة العليا -دراسة مقارنة-)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 469.

<sup>138</sup> - محمد بن عبيد الدوسري، دفع المسؤولية المدنية وتطبيقاتها القضائية (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه، المعهد العالي للقضاء، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية، 1424هـ-1425هـ، ص 534.

## الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني

والمقصود من خطأ المضرور هو مساهمته في إحداث الضرر، مما يعني استبعاد قيام مسؤولية صاحب العمل أو الغير، كإثبات صاحب العمل أن العامل هو الذي تسبب بنفسه في تضرره.

على أساس أنه لم يحترم إجراءات الوقاية من الخطر المهني رغم توفرها وحث صاحب العمل على التقيد بها واحترامها ولكن العامل تجاهلها، أو إهماله للعلاج مما أدى إلى حدوث الضرر أو تفاقمه<sup>139</sup>.

وحتى يدفع المسؤولية عن نفسه لابد لم من إثبات أنه لا علاقة له في إحداث الضرر، وفي المقابل حتى يستطيع صاحب العمل دفع المسؤولية عن نفسه أن يقيم الدليل على أن العامل هو المتسبب أو على الأقل مساهم في الضرر لنفسه، بكل وسائل الإثبات على أساس أنها وقائع مادية لا تخضع لرقابة المحكمة العليا<sup>140</sup>.

<sup>139</sup> - فيروز قالية، المرجع السابق، ص179.

<sup>140</sup> - العربي بلحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري (الواقعة القانونية- الفعل غير المشروع- الإثراء بلا سبب-والقانون)، المرجع السابق، ص216.

## ملخص الفصل

بعد استيفاء التسوية الودية وإجراءات الطعن الإدارية منح المشرع الجزائري حق اللجوء إلى السلطات القضائية للعامل المتضرر أو ذوي حقوقه وممارسة حقه في التقاضي، للمطالبة بالحماية القضائية لحقوقه في الحصول على التعويض نتيجة ما لحق به من أضرار جراء إصابته بحادث أو مرض مهني.

وبعد بحث دقيق في الموضوع يمكن القول بأن الاختصاص في القضايا الخاصة بمنازعات الضمان الاجتماعي في مجال الأخطار المهنية يؤول إلى المحكمة الاجتماعية كأصل عام، وإلى القضاء المدني بمثابة استثناء الذي يتحقق في حالة مطالبة المتضرر من الخطر المهني بتكملة التعويض الرئيسي الذي قدمه صندوق الضمان الاجتماعي مؤسسا دعواه على ما تمليه قواعد المسؤولية المدنية، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على مكانة المسؤولية المدنية التي أصبح لها دور ثانوي واحتياطي مقرر لصالح المضرور.

الخاتمة

## الخاتمة

من خلال ما سبق عرضه يتبين أن موضوع حماية العمال من الأخطار المهنية أهم المواضيع التي تتطلب البحث والدراسة على اعتبار أنها أبرز الصعوبات والعراقيل التي تهدد أمن وسلامة العمال، وكذلك نظرا للأهمية البالغة التي يوليها القانون للعامل باعتباره العنصر الفعال في الإنتاج وتطور الاقتصاد.

حيث تم التطرق في الباب الأول إلى تبيان مفهوم الخطر المهني الذي يتجسد في حادث عمل أو مرض مهني، وتوضيح كل الشروط الواجب توافرها فيه حتى يكون محلا للحماية القانونية والتكفل الاجتماعي، بالإضافة إلى التطرق إلى الدور البارز الذي تتحلى به مختلف الآليات والهياكل المكلفة بضمان تطبيق السياسة الوقائية من هذا الخطر سواء تلك المتواجدة في مكان العمل كطب العمل أو لجان الوقاية الصحية والأمن، أو الهيئات الخارجية التي تتمثل في هيئة الضمان الاجتماعي ومفتشية العمل وبعض الشركاء الفاعلين وهيئات استشارية تسعى لتكريس الحماية الوقائية للعمال.

أما الباب الثاني فقد تم التطرق فيه إلى كل ما يتعلق بالجوانب الموضوعية والإجرائية التي تبين طرق تكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالعمال الذين أصيبوا بحادث عمل أو مرض مهني، وقد تم التفصيل كذلك في موضوع إقرار المشرع الجزائري للعامل الحق في المطالبة بتكملة التعويض أمام السلطات القضائية المختصة، في حالة ما إذا كانت الإصابة بفعل خطأ عمدي أو غير مغتفر صادر من صاحب العمل، أو من طرف شخص أجنبي عن العلاقة التعاقدية.

## الخاتمة

وفيما يلي أهم النتائج التي تم التوصل إليها بعد هذه الدراسة:

- يجب التنويه إلى أنه ليس كل حادث أو مرض يصيب العامل أثناء العمل يكيف بأنه مهني يضمه القانون، وإنما لابد من استيفاء مجموعة من الشروط والتي تتمثل في فجائية وخارجية الحادث، وجسامة الضرر اللاحق بالضحية وأن يقع في مكان وأثناء أداء العامل لعمله.

- أن المشرع الجزائري لم يستثني الحوادث التي تقع للعامل أثناء الذهاب إلى العمل والعودة منه من الحماية القانونية ، واعتبرها من قبيل حوادث العمل التي يستوجب ضمانها، حيث قام المشرع الجزائري بتحديد قائمة الأمراض التي تعتبر بأنها مهنية من خلال جدول خصص لهذا الغرض، إضافة إلى أن المشرع أمام كل مرض مهني حدد نوع الأعمال التي يحتمل أن تكون السبب وراء حدوثه.

- بخصوص عبء إثبات الخطر المهني فإن القانون وكأصل عام أعفى العامل من ذلك وألقاه على عاتق صاحب العمل، مع الإشارة إلى أن هناك استثناءات ترد على هذه القاعدة مفادها التزام العامل بإثبات الصفة المهنية للخطر الذي تعرض له.

- إن الجزائر على غرار مختلف تشريعات العالم عمد على انتهاج سياسة الوقاية من المخاطر التي قد تتجم عن محيط العمل ، واتخاذ كل التدابير والاحتياطات ال لازمة التي من شأنها الحد من إصابة العمال أو تقادي وقوعها ، والذي ترسخ من خلال مختلف النصوص والقرارات والأنظمة التي تحقق غرض الوقاية من أي نشاط مهني

## الخاتمة

يقوم به العامل وينطوي على مخاطر ، بإمكانه أن نخل بأمنه وسلامته وصحته المهنية، وضرورة تطبيقها تطبيقاً سليماً وصحيحاً.

-يتعين تكاتف جهود مختلف الأطراف بما في ذلك أصحاب العمل أو الهيئات

المستخدمة التي لها دور جد فعال في حماية العمال من هذا النوع من المخاطر،

باعتبارها الأقرب إلى العامل حتى يتسنى توفير حماية كافية لهذه الشريحة من

المجتمع، كما يتوجب تأمين بيئة العمل وتوفير كل الأجهزة والوسائل الضرورية

لضمان الحماية، بالإضافة إلى ضرورة توعية العم ال وإطلاعهم على كل ما يتعلق

بهذا النوع من المخاطر وكيفية الاحتياط منها.

وهذا الالتزام يعتبر من أهم الالتزامات الملقاة على عاتق صاحب العمل المستفيد الأكبر

من مغام العمل في مقابل الحفاظ على العنصر البشري ، وكذلك من أجل الحد من

الآثار المتولدة عن الأخطار المهنية سواء الاقتصادية والاجتماعية ، التي تظهر في

إمكانية فقد أبرز عنصر المساهمة في الإنتاج والتطور ، والشأن نفسه بالنسبة للعامل

الذي قد يتعرض لخسارة كبيرة تتمثل في فقد مصدر الكسب والرزق وأكثر من ذلك

التداعيات السلبية التي قد تعود على صحته وإمكانية إصابته بالعجز وعدم القدرة على

العمل.

## الخاتمة

- يتجلى دور الهيئات الخارجية في بسط الرقابة والسعي إلى تحقيق الأمن والسلامة والصحة المهنية للعمال، الذين يتعين انتسابهم إلى هيئة الضمان الاجتماعي من أجل الاستفادة من المزايا العينية التي تقدمها الهيئة في حالة إصابتهم بأي خطر.
- رغبة من المشرع الجزائري في بسط حماية أكثر فعالية للعمال والتي تظهر بشكل أوضح بعد إصابة العامل بأي خطر مهني مهما كان نوعه، فقد سعى إلى تبسيط إجراءات الحصول على التعويض الرئيسي أو حسب نص القانون " أداءات الضمان الاجتماعي"، حيث حدد ما يتوجب على العامل المتضرر - أو ذوي حقوقه - القيام به من إجراءات كالتصريح بالخطر أو ضرورة المعاينة الطبية، كذلك الالتزامات المفروضة على هيئة الضمان الاجتماعي التي أهمها إجبارية البث في الطابع المهني للخطر في أقرب الآجال.
- حرصا على إطلاع العامل على حقوقه المنبثقة من النظام القانوني الخاص بالأخطار المهنية فقد حدد كل أنواع الأداءات التي يقدمها صندوق الضمان الاجتماعي للمتضرر أو لذوي حقوقه، حيث تم التوصل إلى أن الذي يصاب بعجز عن العمل سواء كان مؤقت أم دائم يستفيد من تعويض مالي وعيني، إضافة إلى إعادة تأهيله مهنيا وهو ما يصب في مصلحة العامل المتمثل في عدم فقدته لمنصبه أو عمله، وفي حالة وفاته فإن وراثته وخاصة الذين كانوا تحت رعايته منحهم القانون الحق في الحصول على ريع الوفاة.

- كذلك من أبرز النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة هو أن المشرع الجزائري منح حق الطعن للعامل المصاب بخطر مهني في كل القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي، وذلك على مستوى لجان الطعن المسبق ولجنة العجز الولايتية التي تعد بمثابة جهات استئناف، التي أوكلت لهم مهمة تلقي الطعون المرفوعة من طرف العامل أو ذوي حقوقه، سواء لإلغائها أو تعديلها مع الإشارة إلى أنه حدد آجال لكل إجراء ينبغي مراعاته.

- من المسلم به أن القانون منح حق التقاضي لكل شخص من أجل ضمان حقوقه والعامل هو الآخر تقرر له حق التقاضي والمطالبة بالحماية القضائية، حيث تم استنتاج أن القضايا التي يكون محلها الأخطار المهنية كأصل عام تطرح أمام القضاء الاجتماعي، كما يمكن رفعها أمام القضاء المدني إذا كان موضوعها المطالبة بتكملة التعويض الرئيسي الذي قدمته هيئة الضمان الاجتماعي للعامل الضحية أو لذوي حقوقه، إضافة إلى تحديد الاختصاص النوعي للفصل في النزاعات الخاصة بموضوع الأخطار المهنية فقد تم تخصيص المحكمة المختصة بالفصل في هكذا قضايا وهي المحكمة التي يقع بدائرة اختصاصها موطن العامل.

- لم تقتصر الحماية القانونية من الأخطار المهنية على تقديم الأدعاءات فحسب وإنما منح القانون المتضرر أو ذوي حقوقه حق التقاضي أمام القسم المدني بغرض المطالبة بتكملة التعويض الرئيسي على أساس أنه لا يتناسب مع جسامه وقيمة

## الخاتمة

الضرر الذي لحق بالمؤمن له أو لذوي حقوقه مؤسسا دعواه على قواعد المسؤولية المدنية، وما يمكن ملاحظته في هذا الصدد هو أن المشرع الجزائري حصر الحالات يمكن أن تقوم عليها مسؤولية صاحب العمل فقط في حالة خطأ العمدي أو الغير مغتفر.

وفيما يلي بعض التوصيات التي يمكن إدراجها في نهاية البحث لعلها تسعف في تطويع الأنظمة القانونية الخاصة بمجال تكريس الحماية الفعلية للعمال من مختلف الأخطار المهنية:

- يتعين ضمان حقوق العمال كاملة وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية من خلال اتباع نظام قائم على توفير الحقوق والالتزامات وفق المعايير المنصوص عليها من طرف منظمة الصحة العالمية والعمل الدولية.
- ضرورة إعادة تحيين القوانين المتعلقة بمجال علاقات العمل بصفة عامة وتطوي ر النظام القانوني المنظم للأخطار المهنية حتى يتماشى ومتطلبات العصر وما ينتج عنه من تداعيات على علاقة العمل، وسن أفضل التشريعات والقوانين وتبني إستراتيجيات وقائية تجسد بيئة عمل خالية من أي خطر وتطمح لأعلى مستوى من معايير السلامة والصحة المهنية.

## الخاتمة

- أمام التهديدات التي قد تمثل خطرا حقيقيا على العمال وازديادها وتتنوعها بسبب تطور

وسائل وأساليب الإنتاج والمواد المستخدمة في مختلف الصناعات، في الوقت نفسه

يمكن القول بأن قائمة الأمراض المهنية المحددة غير مكتملة ولا تواكب المستجدات.

-التشدد في اتخاذ إجراءات ردية صارمة في حق أصحاب العمل وكل الأطراف

المعنية بتطبيق سياسة الوقاية من الأخطار المهنية بأنواعها من أجل الارتقاء

بموضوع الحماية القانونية منها.

-من شأن سعي الدولة على الارتقاء بسياسة الحماية من الأخطار المهنية في محيط

العمل النهوض بالاقتصاد الوطني، إضافة إلى استقطاب العنصر الأجنبي خاصة

أصحاب الكفاءات والمهارات.

خاصة أمام ما يعرفه العالم من اجتياح لوباء فيروس كورونا كوفيد- 19 الذي أثر على

كل مجالات الحياة بما فيها قطاع العمل، إذ يتعين على أصحاب العمل الامتثال للقواعد

والمعايير الدولية التي نصت عليها مختلف الهيئات والمنظمات الدولية منها منظمة الصحة

العالمية ومنظمة العمل الدولية ، بالإضافة إلى ما جاءت به النصوص المحلية والقانون

الداخلي وإجبارية المساهمة في الحد من انتشار الوباء في أوساط العمل، وضرورة احترام

البروتوكول الصحي.

وعليه يمكن القول بأن كل الجهود التي بذلتها ولازالت تبذلها الدولة الجزائرية لضمان

الحماية الفعالة للعمال من كل مخاطر بيئة العمل إلا أنها تبقى محدودة، وعليه يتعين

## الخاتمة

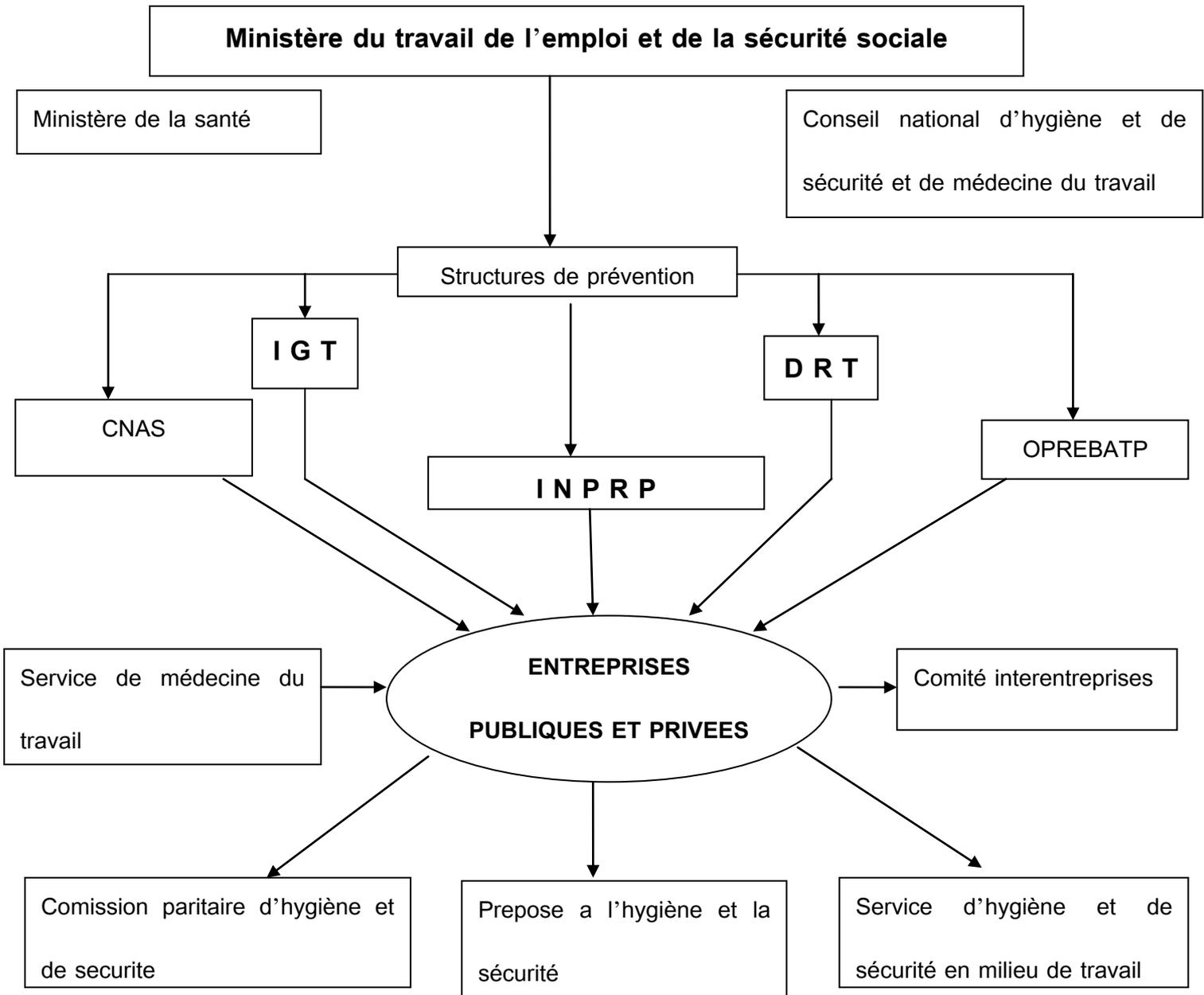
---

تكاتف الجهود من كل الجهات و الهيئات المختصة التي أوكل لها القانون مهمة ضمان الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

الملاحق

# Organisation du Système National de Prévention des Risques

## Professionnel



SECURITE SOCIALE

DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

à adresser à la Caisse Sociale en six exemplaires par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 48 h. après l'accident.

Agence  
Centre de paiement

N° d'accident :  
Code :

Imp. CNAS 12 92 - AT 1

**EMPLOYEUR**

Nom, prénoms ou Raison sociale  
Profession  
Adresse  
N° Téléphone  
Chantier ou lieu de travail

N° employeur  
Agence d'affiliation  
Nbre approx. de salariés de l'établis. au moment de l'accid.  
Commune Wilaya

**VICTIME**

Nom, prénoms :  
Nom de jeune fille (s'il y a lieu) :  
Nationalité : Pays d'origine :  
Adresse :  
Qualification professionnelle (1) :  
Date de recrutement : Sexe :  M  F (2)

N° d'immatriculation  
Date de naissance :  
Date de recrutement :  
Sexe :  M  F (2)

**ACCIDENT**

Date : Jour de la semaine **S D L M M J V** (2) heures minutes  
Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par la victime (1) heures  
horaire de travail de la victime le jour de l'accident : de h. à h. et de h. à h.  
Lieu de l'accident (1) (3)  
Nature des lésions (1)  
Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le côté : droit ou gauche) (1) Elément matériel (1)  
Circonstances détaillées de l'accident :  
Lieu où à été transportée la victime :  
Suite probable (2)  SANS ARRÊT DE TRAVAIL  AVEC ARRÊT SUPERIEUR A 24 H. à compter du  DECES IMMEDIAT

**TEMOINS**

1 - Identité :  
Adresse :  
2 - Identité :  
Adresse :  
Un rapport de police a-t-il été établi ? Si OUI, par qui :

**ACCIDENT CAUSE PAR UN TIERS**

Nom et adresse du tiers :  
Organisme d'assurance du tiers :

**SALAIRE DE REFERENCE (1)**

PERIODE	NOMBRE DE JOURS OU D'HEURES	SALAIRES SOUMIS A COTISATIONS	RETENUES		SALAIRES NET PERCU	PERIODICITE DE PAIEMENT
			SEC. SOCIALE	FISCALE		
du						
au						

Nom et qualité du signataire  
Fait à , le 19  
Signature

QUESTIONS POSEES AU CONTROLE MEDICAL	REPONSES DU CONTROLE MEDICAL

\*11 Voir au verso  
\*21 Rayer les mentions inutiles  
\*31 Indiquer le pays lorsque l'accident est survenu à l'étranger

الأمراض المهنية

الضمان الاجتماعي

تصريح بمرض مهني

مملأ في أربعة نسخ من طرف الضحية أو ذوي العولم وذلك في مؤسسة الضمان الاجتماعي خلال مدة 15 يوماً على الأقل وثلاثة شهر على الأكثر إلى الهيأة المشارة الأخرى المختصة

وكالة  
مركز الضمان

المرجع :

تاريخ الأيداع : | | | | | | | | | |

معلومات خاصة بالمرضى

اللقب : | | | | | | | | | |  
 الاسم : | | | | | | | | | |  
 رقم التسجيل : | | | | | | | | | |  
 الجنسية : | | | | | | | | | |  
 عنوان : | | | | | | | | | |  
 المهنة : | | | | | | | | | |  
 طبيعة الأعمال التي قد تكون سببا في التعرض للمهنة : | | | | | | | | | |  
 شت تاريخ : | | | | | | | | | | مدة التعرض للخطر : | | | | | | | | | |  
 مآرعة الزواج : | | | | | | | | | |  
 تاريخ مغالبة المرض : | | | | | | | | | |  
 العلف الطبي لهذا المرض، هل وضع في إطار الضمانات الاجتماعية.  
 نعم  لا   
 - إذا كان نعم ما هو تاريخ التعويضات | | | | | | | | | |

معلومات خاصة بصاحب العمل

اللقب الاسم : | | | | | | | | | |  
 المقدر الاجتماعي : | | | | | | | | | |  
 رقم صاحب العمل : | | | | | | | | | |  
 مكان عمل المريض : | | | | | | | | | |  
 فترة العمل من | | | | | | | | | | إلى | | | | | | | | | |

محرر في  
توقيع المصريح  
(الاسم واللقب وصفة الموقع)

أرفاق التصريح باستعمال الوسائل التي قد تكون سببا في ظهور الأمراض المهنية.  
 أرفاق في شكل شهادة طبية يسلها الطبيب المعالج وأيضا شهادة العمل بفتحها صاحب العمل.

كل شخص يقدّم بغيره أو يقدّم بتصريحات غير صحيحة يعاقب من طرف القانون.



# قائمة المراجع

## قائمة المراجع والمصادر

أولاً: المراجع

أ- المعاجم

-رياض النعمان، المعجم القانوني من حرف السين إلى الياء، ج 2، ط1، دار أسامة للنشر، الأردن، 2013.

ب- الكتب

• الكتب العامة:

أولاً: باللغة العربية:

- 1 -أبو بكر عيد أحمد / وليد إسماعيل السيفو، إدارة الخطر والتأمين Risk management insurance، اليازوري للنشر، عمان، 2009.
- 2 إبراهيم يونس/ أحمد يونس، البيئة والتشريعات البيئية، دار الحامد للنشر، الأردن، 2008.
- 3 إدريس فاضلي، المدخل إلى القانون (نظرية القانون نظرية الحق)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014.

- 4 أحمد لعور، نبيل صقر، الموسوعة القضائية الجزائرية - العقوبات في القوانين الخاصة - ط 04، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2008.
- 5 -أحمد يوسف دودين، إدارة الإنتاج والعمليات، شركة دار الأكاديميون للنشر، الأردن، 2016.
- 6 -أسامة السيد عبد السميع، الأمن الاجتماعي ودوره في استقرار الدولة (دراسة مقارنة بين التشريعات السماوية)، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2012.
- 7 -إلياس ناصيف، موسوعة العقود المدنية والتجارية (مبحث أول: أحكام العقد- الجزء الأول- أركان العقد)، ط2، بدون دار نشر، لبنان، 1998.
- 8 آمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، بيرتي للنشر، الجزائر، 2010.
- 9 -بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)، جسور للنشر، الجزائر، 2013.
- 10 - بن عمار مقني:
- قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري- دراسة مقارنة- دار الجامعة الجديدة، مصر، 2010.
  - النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، تاج الجامعي الجديد للنشر، الجزائر، 2017.

11 - بن صابر بن عزوز :

• نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار حامد للنشر،

الجزائر، 2011.

• مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري - دراسة مقارنة - دار الجامعة

الجديدة، مصر، 2010.

12 - جنفيث فيني، المطول في القانون المدني (مدخل إلى المسؤولية) مترجم من

طرف عبد الأمير إبراهيم شمس الدين، المؤسسة الجامعية للدراسات، لبنان، 2011.

13 - الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة

للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2005.

14 - حمزة قتال، مصادر الالتزام المسؤولية التقصيرية (الفعل المستحق التعويض)،

دار هومه، الجزائر، 2018.

15 - خالد عبد الفتاح محمد/ حسن محمود سيد أحمد، قواعد المسؤولية والتعويض،

دار الكتب القانونية، مصر، 2003.

16 - خليل أحمد حسن قدارة، الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري، الجزء 01

(مصادر الالتزام)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

17 - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع

الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 100.

18 - رضا متولي وهدان، الوجيز في المسؤولية المدنية (الضمان) - المسؤولية -

ضمان العقد- المسؤولية التقصيرية الفعل الضار- المسؤولية التقصيرية عن خطأ الغير- المسؤولية عن ضرر الحيوانات والآلات والبناء- أساس المسؤولية عن الغير والأشياء- (دراسة مقارنة) في ضوء الفقه الإسلامي، دار الفكر والقانون، مصر،

2011.

19 - رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، ط 1، دار الألفى

للتنشر، مصر، 1999.

20 - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات

الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للنشر، الجزائر، 2007.

21 - زيد منير عيوي، إدارة التأمين والمخاطر، كنوز المعرفة للنشر، ط 1، الأردن،

2006.

22 - سائح سنقوقة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج 1، دار الهدى،

الجزائر، 2001.

23 - سليمان أحمية:

• التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية -

ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.

• آليات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط 3، ديوان

المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

24 - سمير سهيل دنون، المسؤولية المدنية عن فعل الآلات الميكانيكية والتأمين

الإلزامي عليها -دراسة مقارنة- المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2005.

25 - عبد الحليم حلمي محمد أنور، التعويض القانوني في القانون المدني المصري

والشريعة الإسلامية، جامعة القاهرة، مصر، 1991.

26 - عبد الرزاق بن خروف، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري(التأمينات

البرية)، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2016.

27 - عبد الرزاق السنهوري:

• نظرية العقد، ج1، ط2، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998.

• الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد 02، منشورات الحلبي، لبنان، 1998.

28 - عبد الرحمن محمد سعيد، القوة القاهرة في قانون المرافعات -دراسة تأصيلية

تطبيقية مقارنة-، ط2، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008.

29 - عبد الرحمن خليفي:

• نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2015.

• الوجيز في منازعات الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2008.

30 - عبد القادر عدو، محاضرات في الإجراءات المدنية، ط 1، دار الأمل للنشر،

الجزائر، 2017.

31 - عبد اللطيف حمدان القاضي حسين، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته -

دراسة تحليلية شاملة- المرجع السابق.

32 - عبد المجيد زعلاني، موسوعة القانون الجزائري، بيرتي للنشر، الجزائر،

2006.

33 - عبد المنعم عاطف ومحمد محمود الكاشف، تقييم وإدارة المخاطر، مركز

تطوير الدراسات العليا والبحوث، ط1، مصر، 2008.

34 - عديلة العلواني، تفعيل النمط التعاقد في نظام الصحة الجزائرية، دار هومه

للنشر، الجزائر، 2014.

35 - العربي بلحاج:

• نظرية العقد في القانون المدني الجزائري (وفق آخر التعديلات التشريعية ومدعم

بأحدث اجتهادات المحكمة العليا -دراسة مقارنة-)، ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر، 2015.

• النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري (الواقعة القانونية- الفعل غير

المشروع- الإثراء بلا سبب-والقانون)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

2014.

- 36 - عصام أحمد البهجي، التزامات المهندس والمقاول ورب العمل في عقود الإنشاءات الدولية، منشأة المعارف، مصر، 2015.
- 37 - عطاء الله تاج، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- 38 - عمارة بلغيث، الوجيز في الإجراءات المدنية، دار العلوم، الجزائر، 2002.
- 39 - علي فيلاي، الالتزامات (الفعل المستحق للتعويض)، ط 2، موفم للنشر، الجزائر، 2007.
- 40 - فتحي إسماعيل ثروت، الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي المصري، مطبعة كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 2002.
- 41 - محمد أحمد عابدين، التعويض بن الضرر المادي والأدبي والموروث، منشأة المعارف، مصر، 2002.
- 42 - محمد بن أحمد، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري (دراسة موضوعية قانونية)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2012.
- 43 - محمد مصطفى غازي زيدان، دور القاضي في تحقيق التوازن في عقد العمل (دراسة مقارنة بين القانون الوضعي والفقہ الإسلامي)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2016.

44 - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر، الجزائر،

2011.

45 - محمد الطراونة، الحق في المحاكمة العادلة (دراسة في التشريعات

والاجتهادات القضائية الأردنية مقارنة مع المواثيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية

المعنية بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، دار الخليج للنشر، الأردن، 2014.

46 - محمد حسن قاسم، شرح التأمينات الاجتماعية - النظام الأساسي والنظم

المكتملة، دار المطبوعات الجامعة، مصر، 2010.

47 - محمد حسين منصور:

• التأمينات الاجتماعية - دراسة عملية للتشريعات الحديثة من خلال التطبيقات

القضائية، منشأة المعارف، مصر، 1986.

• النظرية العامة للالتزام (مصادر الالتزام)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2006.

• قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.

48 - محمد محمود همام زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة

الجديدة، مصر، 2007.

49 - محمد عبد المجيد موسى خالد السيد، أحكام عقد العمل عن بعد (دراسة

مقارنة)، مكتبة القانون والاقتصاد، السعودية، 2014.

50 - مراد قجالي، نظام التعويض عن الأضرار الجسمانية في التشريعات الخاصة،

دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2017.

51 - مصطفى أحمد أبو عمرو:

• مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان،

2010.

• الأسس العامة للضمان الاجتماعي، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان،

2010.

52 - مصطفى أبو بكر، المسؤولية التقصيرية بين الخطأ والضرر في القانون

المدني الجزائري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2015.

53 - مصطفى الطيبي، الأحكام الأساسية منازعات الضمان الاجتماعية وفقا لقانون

08-08، منشورات كليك، الجزائر، 2017.

54 - مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، ط 2، دار هومه للنشر،

الجزائر، 2011.

55 - مصطفى العوجي، القانون المدني، ج 2، (المسؤولية المدنية)، ط 2، منشورات

الحلبي الحقوقية، لبنان، 1974.

56 - مهدي بخدة:

• المسؤولية العقدية في علاقات العمل، دار الأمل للنشر، الجزائر، 2013.

• القانون الجزائري للعمل، دار هومه للنشر، الجزائر، 2014.

57 - نبيلة عدان، ضغوط العمل والأداء الوظيفي، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن،

2019.

58 - نصر الدين مبروك، الحماية الجنائية للحق في سلامة الجسم في القانون

الجزائري والمقارن والشريعة الإسلامية - دراسة مقارنة- ، ط 1، الديوان الوطني

للأشغال التربوية، الجزائر، 2003.

59 - وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومه للنشر، الجزائر، 2015.

60 - ياسين بن صاري، منازعات الضمان الاجتماعي، دار هومه للنشر، الجزائر،

2013.

61 - يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل - رؤى تحليلية

بمنظور مستقبلي، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2008.

ثانيا: باللغة الفرنسية:

1- Bernard SAINTOURENS et D. Denis GATUMEL, Droit du crédit Droit du travail, Serge Evraert Librairie Vuibert, Paris, 1996.

2- Catherine VERON-CLAVIERE et D. Philippe LAFARGE, D. Jacques CLAVIERE-SCHIELE, Droit pénal du travail, Dalloz, Paris, 1997.

- 3- Dominique GRAND-GUILLOT, Droit du travail et la sécurité sociale, 9<sup>ème</sup> éd, Gualino éditeur, Paris, 2006.
- 4- François GAUDU, Le contrat de travail, Dalloz, Paris, 1996.
- 5- Geneviève VINEY et D. Patrice JOURDAIN, Traité de droit civil (les effets de la responsabilité), 2<sup>ème</sup> éd, Delta, 2001.
- 6- Jean Françoise FUNCK, droit de la sécurité sociale, 2<sup>ème</sup> éd, Larcier, Paris, 2014.
- 7- Jean- Jacques DUPEYROUX, Droit de la sécurité sociale, 2<sup>ème</sup> éd, Dalloz, Paris.
- 8- Mohammed KHADIR et D. Mourad HANNOUZ, La médecine de contrôle et d'expertise, OPU , Alger, 2003.
- 9- Tayeb BELLOLA, Droit du travail, éd Dahlab, Alger, 1982.
- 10- Yvonne LAMBERT-FRAIVRE, Droit de dommage corporel, 3<sup>ème</sup> éd, Dalloz, Paris, 1996.

• الكتب الخاصة:

أولاً: باللغة العربية:

- 1 -أسامة أحمد البدر، الدور التكميلي لقواعد المسؤولية المدنية عند الرجوع على صاحب العمل (دراسة تحليلية قضائية في القانونية الفرنسي والمصري)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011.
- 2 صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية (دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013.
- 3 -الطاهر منجل جمال، الوقاية المهنية، مركز الأبحاث الأكاديمي، الأردن، 2017.

- 4 -الطبيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للنشر، الجزائر،  
2013.
- 5 -الطبيب سماتي، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء  
القانون الجديد، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2009.
- 6 -الطبيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى  
للنشر، الجزائر، 2014.
- 7 -مصطفى أحمد أبو عمرو، الحماية القانونية للعامل ضد مخاطر طريق العمل، دار  
الجامعة الجديدة، مصر، 2016.
- 8 -مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام  
والخاص، دار الثقافة للنشر، الأردن، 1998.
- 9 -جمال عباس، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري  
والمقارن، ط01، دار الحامد للنشر، الأردن، 2016.
- 10 - عبد الله مجدي شراره، السلامة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش  
إيبرت للنشر، مصر، 2016.

ثانيا: باللغة الفرنسية:

- 1- Anne DELEPINE, D. Anne CHAPOUTIER-GUILLON, D.  
Cyndie JACQUIN-BRISBART, D. Nolland XAVIER-  
BERNARD, D. Véronique VIDAL, Les maladies  
professionnelles, Guide d'accès aux tableaux du régime

général et du régime agricole de la sécurité sociale, 10<sup>ème</sup> éd, institut national de recherche et de sécurité, Paris, 2016.

2- Tayeb BELLLOLA, Sécurité sociale « La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, Imprimerie Dahlab, Alger, 1993.

ج - الأطروحات والمذكرات الجامعية:

• - الأطروحات:

أولاً: باللغة العربية:

1 جوسعد أفنون، التعويض التلقائي عن الإصابات الجسدية، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون خاص داخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزوزو، الجزائر، 14-02-2019.

2 محمد بن عبيد الدوسري، دفع المسؤولية المدنية وتطبيقاتها القضائية (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه، المعهد العالي للقضاء، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية، 1424هـ-1425هـ.

3 رقية سكيل، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015-2016.

4 - عز الدين عثمان، تقييم وإدارة المخاطر المهنية - دراسة أوغونومية بواسطة مواصفات (أوشا OSHA) وحدات سونطراك لنقل وتحويل الغاز بأرزيو وهران-

أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، الجزائر، 2018-  
2019.

5 - عمر بن الزوبير، التوجه الموضوعي للمسؤولية المدنية، أطروحة دكتوراه،  
تخصص قانون خاص، كلية الحقوق، جامعة سعيد حمدين، الجزائري، 2016-  
2017.

6 - فؤاد وراذ، الحماية الاجتماعية والتشغيل في الجزائر (محاولة تقييم جهاز  
المساعدة على الإدماج المهني وسياسة عقد العمل المدعم) " 2011-2015"،  
أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم  
التجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2017-  
2018.

7 - فاطمة مرخوص، المسؤولية الجزائية في إطار علاقات العمل، أطروحة دكتوراه،  
تخصص القانون الجنائي للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو  
بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016-2017.

8 - محمد أمين صحبي، النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر،  
أطروحة دكتوراه، تخصص علوم قانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة  
جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، 2017-2018.

9 -منية غريب، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الدراسة الميدانية

بمركب أسميدال عنابة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والعلوم

الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006-2007.

10 - نعيمة عمارة، مبدأ الحيطة ومسؤولية المهنيين، أطروحة دكتوراه، تخصص

القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان،

2013-2014.

**ثانيا: باللغة الفرنسية:**

- 1- Boris STARCK, Essai d'une théorie générale de la responsabilité civile considérée en sa double fonction de garantie et de peine privée, thèse de doctorat, Paris, 1974.
- 2- Christine GANGLOFF-ZIEGLER, Proposition d'une méthode d'aide a la décision d'affection des salaries dans les entreprises industrielles, fondée sur une reconfiguration des facteurs majeurs de décision : savoirs acquis, aptitude a apprendre, personnalité..., thèse de doctorat en sciences de l'éducation, Université de Haute-Alsace F.L.S.H, France, aout 2005.
- 3- Marie-Laure OUDOT, Les répercussions de l'emploi atypique en milieu hospitalier : une comparaison entre deux CHU Angers et Québec, thèse de doctorat en cotutelle, Université du Québec à Trois-Rivières et Université de Franche-Comté, France, décembre 2008.

4- Morgan SWEENEY, L'égalité en droit social au prisme de la diversité et du dialogue des juges, thèse de doctorat mention Droit privé, Université Paris Ouest Nanterre la défense, Paris, 2010.

• - مذكرات الماجستير:

- 1 - أميرة بعاج، التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2016.
- 2 - باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2009-2010.
- 3 - جمال بنيزة، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2011-2012.
- 4 - رابح خنيش، مفتشية العمل في الجزائر (التطور والآفاق)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2011-2012.
- 5 - سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية ( دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات CPG على العمال المنفذين بعين اسمارة، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة،  
الجزائر، 2009.

6 - سليمان رمضاوي، نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة،  
مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر  
بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2010-2011.

7 - الشريف يحماوي، التعويض عن الأضرار الجسمانية بين الأساس التقليدي للمسؤولية  
والأساس الحديث في القانون، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم  
السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2007-2008.

8 - العربي بن ديدي، الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري  
(دراسة تطبيقية في مجال الوقاية الصحية والأمن)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير،  
قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد ابن  
باديس، الجزائر، 2011-2012.

9 - علي بن علال، الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسات العمومية الجزائرية  
"11197-2008" دراسة حالة وحدة المسبك - مؤسسة بوفال - البرواقية ولاية المدية،  
مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم السياسية  
والإعلام، جامعة الجزائر 3، جانفي 2011.

- 10 - فتيحة فرشان، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية  
منها في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية  
الحقوق، جامعة الجزائر، 2012-2013.
- 11 - فؤاد وراذ، الحماية الاجتماعية والتشغيل (دراسة حالة الجزائر)، مذكرة لنيل  
شهادة الماجستير، تخصص اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم  
التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2007-2008.
- 12 - فيروز قالية، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة  
الماجستير، فرع قانون المسؤولية المدنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري  
تيزوزو، الجزائر، 02 ماي 2012.
- 13 - قويدر دوباخ، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات  
العمل (حوادث العمل والأمراض المهنية)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص  
السلوك التنظيمي وتسيير المواد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية،  
جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008-2009.
- 14 - نورة زناتي، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل  
شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2014.
- 15 - هوارية بن دهمة، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق  
الضمان الاجتماعي (دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان)، مذكر لنيل

شهادة الماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية

وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2014-2015.

16 - وسيلة بوجو، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل

شهادة الماجستير، تخصص قانون خاص، جامعة يوسف بن خدة، بن عكنون،

الجزائر، 2012-2013.

د -المجالات:

أولاً: باللغة العربية:

1 -مجلة قانون العمل والتشغيل، الجزائر.

• العدد 02، جوان 2016:

✓ بن صابر بن عزوز، الحماية الجزائرية لبيئة العمل في التشريع الجزائري.

✓ محمد بن ديب، مفتشية العمل في مجال تحسين ظروف العمل ومراقبتها.

• العدد 01، جوان 2020:

✓ عبد الكريم بن حميش/ د. الطيب ولد عمر، حماية العمل من الإشعاعات

النووية في ظل التشريع البيئي الجزائري.

• العدد 02، جوان 2020:

✓ رفيقة عيساني، دور القضاء الاجتماعي في حل منازعات الخبرة الطبية في

مجال الضمان الاجتماعي.

• العدد 04، نوفمبر 2020:

- ✓ حنان زعميش، المسؤولية الجزائرية في حوادث العمل، مجلد 05.
- ✓ فاطمة الزهراء ماموني، واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ومدى التزامها بالمواصفات الدولية الإيزو 26000 في الجزائر.
- ✓ سامية العايب، تداعيات فيروس كورونا المستجد على سوق العمل "التجارة الإلكترونية نموذجا"، المجلد 05.
- ✓ دليلة بوسعيدة، ميعاد التقاضي أمام القسم الاجتماعي "قراءة في نص المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المجلد 05.

• العدد 03، جوان 2021:

- ✓ يوسف ميهوب، جريمة الاعتداء على مفتش العمل - الإهانة والعنف نموذجا - دراسة مقارنة، المجلد 06.
- 2 مجلة الحقوق والحريات الأساسية، العدد 06، الجزائر، 2016.
- ✓ سعاد حافظي، ترقية التنافس بين الرجل والمرأة في سوق الشغل على ضوء التعديل الدستوري 2016.
- 3 مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 06، الجزائر، جانفي 2012.
- ✓ رمضان قنذلي، الحق في الصحة في القانون الجزائري - دراسة تحليلية مقارنة.

4 مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد 09، العدد 01، الجزائر  
2018.

✓ خيرة بلمجاهد/ مباركي بوحفص، الكشف عن العوامل المسببة لحوادث السقوط  
في قطاع البناء وإجراءات الوقاية منها.

5 مجلة المحترف العلوم الرياضية والعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 08، العدد  
02، الجزائر، 2021.

✓ نبيلة عيساوة / جمال بولخصايم، دور التكوين في مجال السلامة المهنية والوقاية  
من حوادث العمل- دراسة ميدانية على عينة من عمال سفن الصيد البحري-.

6 مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في  
العمل، الجزائر، 2011.

✓ رمضان عمومن / حمزة معمري، حوادث العمل، أسبابها وأساليب خفضها.

✓ علي لونيس، علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية (دراسة  
تشخيصية).

✓ محمد مقداد، مواجهة الحوادث المهنية بين مقارنتي الأرغونوميا والأمن  
الصناعي.

7 مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، الجزائر.  
• العدد 08، 2012.

✓ فاتح مجاهدي، استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية

DMM في المؤسسات الصناعية- دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط

التابعة لشركة سونطراك-.

• العدد، 11، جانفي 2014.

✓ رقية سكيل، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار

المهنية داخل المؤسسة.

8 مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 07، العدد 27، الجزائر، جوان 2018.

✓ أمينة سلامة، أسباب حوادث العمل وانعكاسها على العامل والمؤسسة

الصناعي.

9 مجلة الحجة العدد 04، ابن خلدون للنشر، الجزائر، جوان 2014.

✓ عبد النور حمادي، أثر حكم البراءة على الوضعية القانونية للعامل.

✓ مصطفى سعدي، طبيعة الحكم الاجتماعي.

10 - مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 32، الجزائر، جانفي

2018.

✓ عبد العالي بكاوي، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار

المهنية.

11 - مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات المجلد 02، العدد 14، السداسي

الأول، الجزائر، 05 جويلية 2020.

✓ يحي بوخنفوقة / أبو القاسم سعد الله، الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة

المهنية ودورها في الوقاية من الأخطار المهنية.

12 - مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، الجزائر.

• العدد 02، 2011.

✓ دليلة راشدي حدهوم، طبيعة تدخل مفتش العمل عند مخالفة المستخدم

لأحكام قانون العمل.

• العدد 03، 2013.

✓ محمد جهل، بيئة العمل في التشريع الاجتماعي الجزائري، مقال منشور في

مجلة نظرة على القانون الاجتماعي.

✓ يمينة حميش، أثر انقطاع المسار أو انحرافه على حماية العمل ضد حادث

المسافة.

• العدد 04، 2013.

✓ جهل محمد، الضوابط القانونية لحماية بيئة العمل في المؤسسة التجارية.

✓ فاطمة بلحنافي، آليات منظمة العمل الدولية لكفالة الحقوق المقررة في

الاتفاقيات الدولية للعمل.

13 - مجلة دفاتر حقوق الطفل PNR (الحماية القانونية والاجتماعية للطفل في

القانون الجزائري والقانون المقارن)، العدد 04، الجزائر، 2013.

✓ خالدية مكي، الحماية الصحية للعامل القاصر في القانون الجزائري.

14 - مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 10، الجزائر، 2010.

✓ مراد تيرس، الطبيعة القانونية لسلطة رب العمل وموقف القضاء منها (دراسة

مقارنة).

15 - مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 02، الجزائر، 2021.

✓ عطاء الله مختاري، د. عبد القادر زرقين، الإنفاذ الداخلي لحق المعاق في

العمل- الجزائر نموذجاً - .

16 - المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 01، الجزائر، 2021.

✓ ليندة أورمضي، عن حماية العامل في ظل كوفيد - 19 في القانون

الجزائري.

17 - مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 17، الجزائر، جوان 2017.

✓ عتيقة حرارية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ.

18 - مجلة الاقتصاد والتنمية، العدد 04، الجزائر، جوان 2015.

✓ كريمة بن سعدة، واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر.

19 - مجلة العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 13، الجزائر،  
2015.

✓ حميد قرومي / د. نجية ضحاك، الضمان الاجتماعي في الجزائر (دراسة  
حالة casnos ولاية البويرة).

20 - مجلة الدراسات القانونية، العدد 01، لبنان، 2005.

✓ حسين حمدان القاضي، الضمان الاجتماعي بين الشريعة والقانون.

21 - مجلة المفكر، العدد 13، الجزائر، 2016.

✓ أمين مومن، النظام الإجرائي للفصل في المنازعات أمام القضاء الاجتماعي.

22 - مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد 04، الجزائر، جوان 2015.

✓ أحمد شامي، دور لجان العجز الولائية في التسوية الداخلية للمنازعات  
الطبية. 2015

23 - مجلة القانون والاقتصاد للبحوث القانونية والاقتصادية، مطبعة جامعة القاهرة

والكتاب الجماعي، العدد 62، مصر، 1992.

✓ جمال النكاس، إصابات العمل وأمراض مهنية من التعويض إلى التأمين.

24 - مجلة دراسات قانونية، الجزائر.

• العدد 05، 2005.

✓ قادة شهيدة، حماية الطرف الضعيف في عقد العمل (محاولة لتأصيل فكرة  
وتقرير آليات الحماية).

• العدد 07، 2010.

✓ بن صابر بن عزوز، الإجراءات المتبعة أمام القسم الاجتماعي في ظل  
قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

25 - مجلة حوليات، الجزء 04، العدد 32، الجزائر، ديسمبر 2018.

✓ سامية خواتر، دور مفتشية العمل في رقابة تطبيق قواعد تشغيل الأطفال.

26 - مجلة المعارف، العدد 21، الجزائر، ديسمبر 2016.

✓ صبرينة مزناد، دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة  
والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري.

27 - مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 01، الأردن،  
2016.

✓ محمد المناصير، مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن  
إصابات العمل (دراسة مقارنة).

28 - مجلة القانون والاقتصاد، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1956.

✓ محمود جمال الدين زكي، ضمان أخطار المهنة في القانون المصري (دراسة  
مقارنة).

29 - المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، المجلد 56، العدد

02، الجزائر، 2019.

✓ وردية فتحي، الطابع الخصوصي للتعويض عن الإحلال بالالتزام بالسلامة  
في مجال حوادث العمل.

30 - مجلة العلوم القانونية والإدارية، العدد 07، الجزائر، 2005.

✓ عباسة جمال، الاختصاص النوعي للمحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية  
بين قانون الإجراءات المدنية والإدارية الملغى وقانون الإجراءات المدنية  
والإدارية الجديد (دراسة مقارنة مع القانون الفرنسي).

ثانيا: باللغة الفرنسية:

1- Revue Cahiers du CREAD, N°19, Alger, 1989.

- Djoudi BOURAS, Essai dévaluation des seuils de prise en charge et de l'impact économique des accidents du travail et des maladies professionnelles.

2- Revue Algérienne de droit comparé, N°04, Alger, 2017.

- François TAQUET, Le rôle préalable dans le contentieux de la sécurité sociale essai de comparaison entre les droits Français et Algérien.

3- Revue de droit de McGill, N°02, France, 14 juillet 2015.

- Graciela BARRERE et Guylaine VALLÉE, L'interaction entre le droit civil et le droit du travail et ses effets pratiques

sur le travail atypique : le rôle du contrat dans l'accès aux régime de protection des travailleurs.

4- Revue Algérienne des sciences juridique économiques et politiques, N°04, Alger, 2000.

- Géraldine GOFFAUX, Le contrat comme instrument d'organisation de l'entreprise en droit algérienne et en droit français.

5- Revue Algérienne de Droit Comparé, N°04, Alger, 2017.

- Hikmet Abd Elhafid DIB, Le consentement contractuel dans la relation de travail face à l'obligation de fidélité à l'issue d'une formation en droit Algérienne.

6- Revue Les cahiers LADREN, N°04, Alger, 2013.

- Malika BOULENOUAR AZZEMOU, l'enfant élève dans le cadre de la loi d'orientation sur l'éducation nationale.

7- Revue LES ANNALLE, N°03 , Alger, 2012.

- Salima OURAB, l'indemnisation des accidents du travail, l'émergence d'un nouveau droit de l'indemnisation des dommages corporels.

8- Revue Algérienne des sciences juridiques et politiques, N°01, Alger, 2008.

- Ali FILALI, L'indemnisation du dommage corporel L'article 140 ter du code civil : la consecration d'un système d'indemnisation exclusif de la responsabilité civile.

## أولاً: باللغة العربية:

1- أشغال الملتقى الوطني حول مستقبل المسؤولية المدنية، المنظم من طرف كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم القانون الخاص، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 28 جانفي 2020.

- أمينة لميز، تراجع مكانة الخطأ كأساس للمسؤولية التقصيرية.
- نورة جبارة، نظرية المخاطر وتأثيرها على المسؤولية المدنية، مداخلة مشارك بها ضمن أشغال الملتقى الوطني مستقبل المسؤولية المدنية.

2 فعاليات الملتقى الدولي الثاني "تطبيق الأرغنوميا بالدول السائرة في طريق النمو:

- الأرغنوميا في خدمة التنمية، الجزء الثاني، الجزائر، 28-29 ماي 2014.
- علي عميار، عوامل ودوافع عزوف العمال عن استعمال الوسائل الوقائية وعلاقتها في زيادة حوادث العمل.
  - فتيحة مزياني، دور الأرغنوميا في الوقاية من الأخطار المهنية الخاصة بالمختبرات الطبية.

## ثانياً: باللغة الفرنسية:

- 1- Farida ILES, Sécurité et santé au travail, Séminaire EU-AFRIQUE DU NORD stratégie pour la sécurité et la santé au travail, Spain, 20 au 22 Avril 2015.
- 2- Mourad YATAGHENE, Contrôle de l'application de la législation et dz la réglementation du travail, Séminaire

d'information « la sécurité des salariés, une valeur ajoutée pour l'entreprise », Alger, 15 décembre 2008.

3- Robbie RAY and Sannerud/ Stephen LEYSHON and Vibeke VALLEVIK, Introducing routine measurement of healthcare worker's well-being as a leading indicator for proactive sobety mangement, 6th International Conférence on Applied Humman Factors and Ergonomics (AHFE 2015) and the Affiliated Conferences, AHFE 2015.

#### و- الإعلانات:

-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة والمعلن

من طرفها في التوصية رقم 217 (111) A في 10 ديسمبر 1948.

-العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الجمعية العامة

للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966.

#### ثانيا: المصادر

#### أ-الدستور:

دستور الجمهورية الديمقراطية الشعبية، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-

436، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق

عليه في استفتاء شعبي يوم 28 نوفمبر 1996، ج ر العدد 76 المؤرخة في 08

ديسمبر 1996، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل

2002، ج ر العدد 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002، وبموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج ر العدد 82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

## ب - الاتفاقيات:

- 1 الاتفاقية رقم 24 الصادرة عن منظمة العمل الدولية في عام 1927، المتعلقة بالتأمين الصحي - الصناعية- التي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
- 2 الاتفاقية الدولية رقم 45 الصادرة عن منظمة العمل الدولية الخاصة بحظر استخدام المرأة تحت سطح الأرض والتي كان أساسها منع استخدام المرأة العاملة في الأعمال التي تكون في باطن الأرض كالمناجم.
- 3 الاتفاقية رقم 130 الصادرة عن منظمة العمل الدولية في عام 1969 التي راجعت الاتفاقية رقم 24 لعام 1927.
- 4 الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنية في عام 1988، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-59 المؤرخ في 11 فبراير 2006، ج ر العدد 07.
- 5 الاتفاقية الدولية رقم 102 الصادرة في 28 جوان 1952 عن مؤتمر العمل الدولي.
- 6 الاتفاقية الدولية رقم 182 التي اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل سنة 1999 في إطار منظمة العمل الدولية، والتي صادقت عليها الجزائر في سنة 2000.

7 الاتفاقية رقم 81 التي صادرة عن منظمة العمل الدولية تم إبرامها سنة 1947 بشأن

تفتيش العمل، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

8 للتوصية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 97 لعام 1954.

9 للتوصية رقم 112 الصادرة عن منظمة العمل الدولية في 24 جوان 1959.

10 - الوثيقة رقم 20 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي لعام 1923.

#### ت - القوانين:

1 القانون رقم 78-12 المؤرخ في 04 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام

للعامل، ج ر العدد 32، المؤرخة في 08 أوت 1978، (ملغى).

2 القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جوان 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج

ر العدد 28، المؤرخة في 5 جويلية 1983، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم

11-08 المؤرخ في 05 جوان 2011، ج ر العدد 32، المؤرخة في 08 جوان

2011، والقانون رقم 08-01 المؤرخ في 23 جانفي 2008، المتعلق بالتأمينات

الاجتماعية، ج ر العدد 04، المؤرخة في 27 جانفي 2008.

3 القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر العدد

37، المؤرخة في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-15 المؤرخ

في 31 ديسمبر 2016، ج ر العدد 78، المؤرخة في 31 ديسمبر 2016.

4 القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر العدد 37، المؤرخة في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج ر العدد 42، المؤرخة في 21 جويلية 1996.

5 القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر العدد 28، المؤرخة في 5 جويلية 1983، المعدل والمتمم بالقانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، ج ر العدد 72، المؤرخة في 13 نوفمبر 2004.

6 القانون رقم 83-15 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر العدد 28، المؤرخة في 5 جويلية 1983، الملغى بموجب القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المؤرخ في 23 فبراير 2008، ج ر العدد 11، المؤرخة في 2 مارس 2008.

7 القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر العدد 04، المؤرخة في 27 يناير 1988، المعدل والمتمم بالقانون رقم 17-11 المتضمن قانون المالية لسنة 2018.

8 القانون رقم 89-08 المؤرخ في 25 أبريل 1989، ج ر العدد 17، المؤرخة في 26 أبريل 1989.

9 القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج ر العدد 1990، المؤرخة في 07 فيفري 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 الصادر بتاريخ 10 جوان 1996، ج ر رقم 36، المؤرخة في المؤرخة في 12 جوان 1996.

10 - القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر العدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990.

11 - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17، المؤرخة في 25 أبريل 1990، معدا ومتمم:

• بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر العدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

• وبالمرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994، ج ر العدد 20، المؤرخة في 13 أبريل 1994.

• والمرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج ر العدد 34، المؤرخة في 01 جوان 1994.

• وبالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، ج ر العدد 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996.

• والأمر رقم 02-97 المؤرخ في 11 يناير 1997، ج ر العدد 03، المؤرخة في 12 يناير 1997.

• والأمر رقم 03-97 المؤرخ في 11 يناير 1997، المحدد للمدة القانونية للعمل، ج ر العدد 03، المؤرخة في 12 يناير 1997.

• وبالقانون رقم 10-14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014، ج ر العدد 32، المؤرخة في 2014.

• وبالأمر رقم 01-15 المؤرخ في 23 جويلية 2015، ج ر العدد 40، المؤرخة في 2015.

• وبالقانون رقم 11-17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017، المتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج ر العدد 76، المؤرخة في 28 ديسمبر 2017.

12 - القانون رقم 01-14 المؤرخ في 19 أوت 2001، المتضمن المراقبة الإلزامية للمركبات منها مركبات النقل الجماعي، المركبات المستأجرة وتنظيم حركة المرور

عبر الطرق وسلامتها وأمنها، ج ر العدد 46، المؤرخة في 19 أوت 2001.

13 - القانون رقم 02-09 لسنة 2002 المؤرخ في 08 ماي 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقية حقوقهم، ج ر العدد 34، المؤرخة في 14 ماي

2002.

14 - القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون

الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر العدد 21، المؤرخة في 23 فبراير 2008.

15 - القانون رقم 20-06 المؤرخ في 28 أبريل 2020، المعدل والمتمم للأمر رقم

66-155 المؤرخ في 08 جوان 1996 المتضمن قانون العقوبات، ج ر العدد 25،

المؤرخة في 29 أبريل 2020.

### ج - التنظيمات:

1 الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتعلق بالقانون المدني

الجزائري، ج ر العدد 78، المؤرخة في 1975، المعدل والمتمم بالقانون رقم 05-

10 المؤرخ في 20 جوان 2005، ج ر العدد 44، المؤرخة في 2005، والقانون رقم

07-05 المؤرخ في 13 ماي 2007، ج ر العدد 31، المؤرخة في 2007.

2 المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16-05-1989، ج ر العدد 20،

المؤرخة في 17 ماي 1989، المتضمن المصادقة على المادة 12 من العهد الدولي

الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966.

3 المرسوم التنفيذي رقم 84-28 المؤرخ في 11 فبراير 1948، المتعلق بالمتعلق

بكيفيات تطبيق العنوان الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المتعلق

بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر العدد 7، المؤرخة في 14 فبراير 1984.

- 4 للمرسوم التنفيذي رقم 85-33 المؤرخ في 05 فبراير 1985، المحدد لقائمة العمال الملحقين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر العدد 09، المؤرخة في 24 فبراير 1985.
- 5 للمرسوم التنفيذي رقم 86-132 المؤرخ في 27 ماي 1986، المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية، ج ر العدد 28، المؤرخة في 28 ماي 1986.
- 6 للمرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية المطبقة على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، المؤرخ في 19 يناير 1991، ج ر العدد 04، المؤرخة في 23 يناير 1991.
- 7 للمرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر العدد 33، المؤرخة في 19 ماي 1993.
- 8 للمرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996، المتعلق بقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر العدد 17، المؤرخة في 13 مارس 1996.
- 9 للمرسوم التنفيذي رقم 2000-253 المؤرخ في 23 أوت 2000، المتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله، ج ر العدد 53،

- المؤرخة في 27 أوت 2000، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 108-20  
المؤرخ في 30 أبريل 2020، ج ر العدد 27، المؤرخة في 06 ماي 2020.
- 10 - المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001، المتعلق  
بالتدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات  
المستخدمة، ج ر العدد 65، المؤرخة في 04 نوفمبر 2001.
- 11 - المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 7 ديسمبر 2002، المتعلق  
بشروط تنظيم التكوين والإعلام في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، ج ر العدد  
82، مؤرخة في 18 ديسمبر 2002.
- 12 - المرسوم التنفيذي رقم 03-137 المحدد لصلاحيات وزير العمل والضمان  
الاجتماعي، ج ر العدد 22، المؤرخة في 30 مارس 2003.
- 13 - المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 8 جانفي 2005، المتعلق باللجان  
المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، ج  
ر العدد 4، المؤرخة في 9 جانفي 2005.
- 14 - المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 8 يناير 2005، المحدد  
لصلاحيات لجان ما بين المؤسسات للوقاية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، ج ر  
العدد 04، المؤرخة في 9 جانفي 2005.

15 - المرسوم التنفيذي رقم 06-223، المؤرخ في 21 يونيو 2006، المتعلق

بإنشاء هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري

وصلاحياتها وتنظيمها وسيرها، ج ر العدد 42، المؤرخة في 25 جوان 2006،

المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 20-156 المؤرخ في 08 جوان 2020، ج ر العدد

35، المؤرخة في 14 جوان 2020.

16 - المرسوم التنفيذي رقم 08-125 المؤرخ في 15 أبريل 2008، المتضمن

تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ج ر العدد

22، المؤرخة في 30 أبريل 2008.

17 - المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتعلق

بتحديد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي

وتنظيمها وسيرها، ج ر العدد 01، المؤرخة في 06 يناير 2009.

18 - المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المحدد

لتشكيلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي

وتنظيمها وسيرها، ج ر العدد 01، المؤرخة في 06 يناير 2008.

19 - المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07 فيفري 2009، الذي يحدد

تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها،

ج ر العدد 10، المؤرخة في 11 فبراير 2009.

20 - المرسوم التنفيذي رقم 20-145 المؤرخ في 07 جوان 2020، المتعلق

بتعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، المؤرخ

في 07 جوان 2020، ج ر العدد 34، المؤرخة في 7 جوان 2020.

21 - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 ذي الحجة 1416 الموافق لـ 05 ماي

1996، المحدد لقائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن مصدرها مهنيا وملحقه 1

و2، ج ر العدد 16 المؤرخة في 23 مارس 1997.

22 - القرار المؤرخ في 16 ماي 2020، المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان

الاجتماعي ومنحه وريوعه، ج ر العدد 33، المؤرخة في 4 جوان 2020.

23 - الأمر رقم 75-15 المؤرخ في 30 جانفي 1974، المتعلق بالزامية التأمين

على السيارات وبنظام التعويض عن حوادث المرور، ج ر العدد 15، المؤرخة في

1974، المعدل والمتمم بالقانون رقم 88-31 المؤرخ في 19 جويلية 1988، ج ر

العدد 29، المؤرخة في 20 جويلية 1988.

#### د -القرارات القضائية:

1 قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 12-09-2001، ملف

رقم 244881، مجلة نشرة القضاة، الديوان الوطني للأشغال التربوية، العدد 58،

الجزائر، 2006.

2 قرار المحكمة العليا في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 03-08-

2006، ملف رقم 371449، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2006.

3 قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 09 أبريل 2008، الملف

رقم 452201، مجلة المحكمة العليا، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر،

2008.

4 قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 09-07-2008، ملف

رقم 463285، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2010.

5 قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 04-02-2010، ملف

رقم 563621، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2011.

6 قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 04-04-2012، ملف

رقم 707677، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2012.

7 قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 05-04-2012، ملف

رقم 707677، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2012.

8 قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 04-04-2013، ملف

رقم 0779481، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2014.

9 قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 04/12/2014 ملف رقم

0916652، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2014.

- 10 - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2015/02/05،  
ملف رقم 0879208، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2015.
- 11 - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2014/02/06،  
ملف رقم 0884180، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2015.
- 12 - قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2016-04-07،  
ملف رقم 0991129، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2016.
- 13- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2017-01-05  
ملف رقم 1071425، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2017.
- 14- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2017-06-08،  
ملف رقم 1096795، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2017.
- 15- قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة المدنية بتاريخ 20 جوان 2019، ملف  
رقم 1261829، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2019.
- 15- قرار المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 04 جويلية 2019 عن الغرفة  
الاجتماعية، ملف رقم 1233770، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، الجزائر،  
2019.

[www.hospital-dz.com](http://www.hospital-dz.com)

[www.facscm.univ-annaba.dz](http://www.facscm.univ-annaba.dz)

[www.fmedecine.univ-setif.dz](http://www.fmedecine.univ-setif.dz)

<https://www.mtess.gov.dz>

<https://www.djazairess.com/elmassa/20509>

[www.aps.dz](http://www.aps.dz)

[www.apps.WHO/2019nCoV/workplace\\_actions/policy\\_brief/2021.1.pdf](http://www.apps.WHO/2019nCoV/workplace_actions/policy_brief/2021.1.pdf)

[www.apps.WHO/2019-nCoV/HCW\\_advice/20121.1-ara.pdf](http://www.apps.WHO/2019-nCoV/HCW_advice/20121.1-ara.pdf)

[www.ilo.org.wcms\\_741827.pdf](http://www.ilo.org.wcms_741827.pdf)

[www.aps.dz/\\_ar/sante-science-technologie/77438-2019-10-06-15-21-31](http://www.aps.dz/_ar/sante-science-technologie/77438-2019-10-06-15-21-31)

[www.cva.dz](http://www.cva.dz)

# الفهرس

إهداء

شكر وعرافان

قائمة بأهم المختصرات

مقدمة.....	ص 02
الباب الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الخطر المهني.....	ص 14
الفصل الأول: ماهية الخطر المهني المستوجب الحماية القانونية.....	ص 15
المبحث الأول: مفهوم الخطر المهني الموجب الحماية القانونية.....	ص 16
المطلب الأول: حادث العمل.....	ص 17
الفرع الأول: مفهوم حادث العمل.....	ص 18
الفقرة الأولى: تعريف حادث العمل وأنواعه.....	ص 19
أولاً: التعريف بحادث العمل.....	ص 19
ثانياً: أنواع حوادث العمل.....	ص 24
أ - من حيث سبب وقوع الحوادث.....	ص 24
1 بسبب إهمال العامل.....	ص 24

2 بسبب آلات ومعدات العمل.....ص 25

ب - من حيث درجة الخطورة والضرر الناتج عن الحادث..... ص 26

1 حوادث مؤدية للوفاة.....ص 26

2 حوادث مؤدية إلى العجز.....ص 26

3 حوادث بسيطة.....ص 26

الفقرة الثانية: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل.....ص 26

أولاً: شرط فجائية الحادث..... ص 27

ثانياً: شرط خارجية الحادث.....ص 29

ثالثاً: شرط جسمانية الضرر اللاحق بالعامل المصاب..... ص 31

رابعاً: شرط علاقة العمل..... ص 34

1 - الارتباط العضوي بالعمل ( علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل)..... ص 35

2 - وقوع الحادث أثناء العمل..... ص 36

أ - الارتباط الزمني بالعمل..... ص 37

ب - الارتباط المكاني بالعمل..... ص 38

ج- وقوع الحادث بسبب العمل أو بمناسبته..... ص 39

الفرع الثاني: حادث الطريق.....	ص 42
الفقرة الأولى: مفهوم حادث الطريق (حادث المسافة).....	ص 42
الفقرة الثانية: شروط حادث الطريق.....	ص 46
أولاً: أن تكون الإصابة ناتجة عن حادث.....	ص 46
ثانياً: وقوع الحادث أثناء ذهاب العامل إلى مكان العمل أو الإياب منه (وقوع الحادث في الطريق الطبيعي).....	ص 47
ثالثاً: المعيار الزمني في تحديد حادث الطريق.....	ص 49
رابعاً: عدم انقطاع أو انحراف العامل عن المسار العادي بدون سبب مشروع.....	ص 50
أ - الانقطاع أو التوقف عن المسار العادي.....	ص 50
ب - الانحراف عن الطريق الطبيعي.....	ص 51
الفقرة الثالثة: الفرق بين حادث العمل وحادث الطريق.....	ص 54
أولاً: أوجه التشابه.....	ص 54
ثانياً: أوجه الاختلاف.....	ص 55
المطلب الثاني: المرض المهني.....	ص 56

الفرع الأول: مفهوم المرض المهني.....ص 56

الفقرة الأولى: تعريف المرض المهني.....ص 57

الفقرة الثانية: خصائص المرض المهني.....ص 60

الفرع الثاني: أسباب المرض المهني وأنواعه.....ص 61

الفقرة الأولى: أسباب المرض المهني.....ص 62

الفقرة الثانية: أنواع المرض المهني.....ص 63

الفقرة الثالثة: الفرق بين المرض المهني وما يشابهه.....ص 67

أولاً: المرض المهني وحادث العمل.....ص 67

ثانياً: المرض المهني والمرض العادي.....ص 70

المبحث الثاني: نطاق الحماية القانونية من الخطر المهني من حيث الأشخاص وكيفية

إثباته.....ص 71

المطلب الأول: الأشخاص المستفيدون من الحماية القانونية إزاء الخطر المهني....ص 71

الفرع الأول: الانتساب إلى هيئة الضمان الاجتماعي.....ص 72

الفقرة الأولى: مفهوم الانتساب.....ص 73

الفقرة الثانية: جزاء عدم الانتساب.....ص 75

الفرع الثاني: تحديد المستفيدين من الحماية القانونية في إطار الخطر المهني ..... ص 76

الفقرة الأولى: العمال الأجراء..... ص 77

الفقرة الثانية: العمال الملحقين بالأجراء (الشبه الأجراء) ..... ص 78

المطلب الثاني: إثبات الخطر المهني ..... ص 82

الفرع الأول: إثبات الحادث المهني ..... ص 83

الفقرة الأولى: إثبات حادث العمل ..... ص 83

الفقرة الثانية: إثبات حادث الطريق ..... ص 85

الفرع الثاني: إثبات المرض المهني ..... ص 87

الفصل الثاني: الآليات المؤسسية لوقاية العامل من الخطر المهني ..... ص 91

المبحث الأول: دور صاحب العمل في ضمان وقاية العمال من الخطر

المهني.....ص 91

المطلب الأول: تجسيد صاحب العمل وسائل الحماية الوقائية للعمال من الخطر المهني

..... ص 93

الفرع الأول: تحسين ظروف العمل وضرورة حث العمال على اتباع إجراءات

الوقاية.....ص 94

الفقرة الأولى: السعي إلى تحسين ظروف وتأمين بيئة العمل ..... ص 97

أولاً: التدابير الخاصة بالوقاية.....ص 98

ثانياً: التدابير المتعلقة بضمان الأمن والسلامة في بيئة العمل ..... ص 100

أ - الإجراءات الخاصة بمكان العمل ..... ص 100

ب-الإجراءات الخاصة بتجهيزات مكان العمل ..... ص 103

الفقرة الثانية: حث العمال على انتهاج وتطبيق إجراءات الوقاية ..... ص 107

الفقرة الثالثة: إجراءات وقاية العمال من فيروس كورونا (كوفيد-19) ..... ص 111

أولاً: التدابير الواجب اتخاذها للحد من انتشار فيروس كورونا (كوفيد- 19) في بيئة

العمل.....ص 112

ثانياً: جزاء مخالفة القواعد المتعلقة بالحد من انتشار فيروس كورونا (كوفيد - 19) في

أوساط العمل.....ص 115

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لالتزام صاحب العمل بضمان السلامة المهنية للعمال

.....ص 116

- الفقرة الأولى: الأساس القانوني للالتزام بضمان سلامة وصحة العمال ..... ص 115
- الفقرة الثانية: الجزاء المترتب في حالة إخلال صاحب العمل بالتزامه القاضي بضمان سلامة وأمن العمال..... ص 119
- المطلب الثاني: الالتزام بتوفير طب العمل وإنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن ... ص 121
- الفرع الأول: ضرورة توافر الهيئة المستخدمة على مصلحة طب العمل ..... ص 122
- الفقرة الأولى: التعريف بهيئة طب العمل..... ص 123
- الفقرة الثانية: صلاحيات طب العمل..... ص 124
- أولاً: المهام المتعلقة بالفحوص الطبية..... ص 124
- ثانياً: المهام المتعلقة بالوقاية في مجال الأمن والإسعاف ..... ص 125
- ثالثاً: المهام المتعلقة بالاستشارة في مجال وسط العمل..... ص 126
- رابعاً: المهام المتمثلة في العلاج الإستعجالي ..... ص 126
- الفرع الثاني: التزام الهيئة المستخدمة بإنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن ..... ص 127
- الفقرة الأولى: تشكيل لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط إنشائها ..... ص 128
- أولاً: تشكيل اللجنة..... ص 128

ثانيا: شروط إنشاء اللجنة..... ص 129

الفقرة الثانية: مهام اللجنة فيما يتعلق بوقاية العامل من الخطر المهني ..... ص 130

المبحث الثاني: الدور الوقائي للهيئات الخارجية في حماية العامل من الخطر المهني

..... ص 134

المطلب الأول: دور مفتشية العمل في وقاية العمال من الأخطار المهنية ..... ص 135

الفرع الأول: التعريف بمفتشية العمل ودورها الهام في تكريس الحماية الوقائية للعمال في بيئة

العمل ..... ص 136

الفرع الثاني: صلاحيات هيئة مفتشية العمل فيما يتعلق بوقاية العمال من الأخطار المهنية

..... ص 138

المطلب الثاني: الدور الوقائي لهيئة الضمان الاجتماعي والهيئات الاستشارية في مجال

الأخطار المهنية..... ص 144

الفرع الأول: الدور الوقائي لهيئة الضمان الاجتماعي في مجال حماية العمال من الأخطار

المهنية..... ص 145

الفرع الثاني: الهيئات والمصالح الاستشارية المكلفة بتطبيق سياسة وقاية العمال من الخطر

المهني ..... ص 148

- الفقرة الأولى: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية ..... ص 149
- الفقرة الثانية: الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في مجال أشغال البناء والأشغال العمومية والري OPREBATH ..... ص 151
- الفقرة الثالثة: المجلس الوطني لطب العمل والمديرية الفرعية للوقاية من الأخطار المهنية ..... ص 152
- أولاً: المجلس الوطني لطب العمل ..... ص 152
- ثانياً: المديرية الفرعية للوقاية من الأخطار المهنية ..... ص 153
- الباب الثاني: الحماية الإجرائية للعامل من الخطر المهني ..... ص 156**
- الفصل الأول: التسوية الودية للمنازعات المتعلقة بمجال الأخطار المهنية ..... ص 157
- المبحث الأول: إجراءات الحصول على التعويض الرئيسي ..... ص 158
- المطلب الأول: شروط استحقاق التعويض الرئيسي ..... ص 158
- الفرع الأول: المعاينة الطبية وإجراءات التصريح بالخطر المهني ..... ص 159
- الفقرة الأولى: المعاينة الطبية (معاينة الإصابة) ..... ص 159
- الفقرة الثانية: التصريح بالخطر المهني ..... ص 162

أولاً: التصريح بالحادث.....ص 162

ثانياً: التصريح بالمرض المهني.....ص 166

الفرع الثاني: البث في الطابع المهني للخطر وإجراءات الخبرة الطبية.....ص 168

الفقرة الأولى: البث في الطابع المهني للخطر.....ص 168

أولاً: ثبوت الطابع المهني للخطر في حالة عدم اعتراض هيئة الضمان الاجتماعي وأجال

البث فيه.....ص 168

أ - ثبوت الطابع المهني للحادث في حالة عدم اعتراض هيئة الضمان

الاجتماعي.....ص 168

ب - آجال البث في الطابع المهني للخطر من طرف هيئة الضمان

الاجتماعي.....ص 169

ثانياً: إجراءات اعتراض هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني

للخطر.....ص 169

الفقرة الثانية: إجراء الخبرة الطبية.....ص 173

أولاً: تقديم طلب الخبرة الطبية وتعيين الخبير.....ص 173

أ - تقديم طلب الخبرة الطبية.....ص 173

ب تعيين الخبير وصلاحياته.....	ص 175
1 -تعيين الطبيب الخبير.....	ص 175
2 صلاحيات الطبيب الخبير.....	ص 177
ثانيا: إجراء الخبرة الطبية ومصاريفها.....	ص 178
أ - إجراء الخبرة الطبية.....	ص 178
ب - مصاريف الخبرة الطبية.....	ص 179
ثالثا: نتائج الخبرة الطبية (تقرير الخبرة الطبية).....	ص 179
رابعا: ضرورة مطابقة قرار هيئة الضمان الاجتماعي لنتائج الخبرة الطبية.....	ص 180
المطلب الثاني: أنواع أداءات الضمان الاجتماعي.....	ص 181
الفرع الأول: تعويض العامل عن العجز الناشئ عن الخطر المهني.....	ص 182
الفقرة الأولى: التعويض عن العجز المؤقت.....	ص 184
أولا: الأداءات العينية.....	ص 185
1 إعادة التأهيل الوظيفي للعامل.....	ص 185
2 للتأهيل المهني.....	ص 186
ثانيا: الأداءات النقدية (التعويضة اليومية).....	ص 187

- أ - المقصود بالتعويض اليومية.....ص 187
- ب - طريقة دفع التعويض اليومية.....ص 188
- ج - كيفية حساب التعويض اليومية.....ص 188
- د- حق هيئة الضمان الاجتماعي في بسط رقابتها على التعويضات اليومية التي تدفعها  
للعامل المصاب.....ص 189
- الفقرة الثانية: التعويض عن العجز الدائم.....ص 190
- الفقرة الثالثة: التعويضات المستحقة في حالة انتكاس الحالة الصحية للمؤمن  
لله.....ص 193
- الفقرة الرابعة: الأداءات التي يستحقها العامل المتضرر جراء إصابته بحادث  
المسافة.....ص 194
- الفقرة الخامسة: تحديد نسبة العجز.....ص 195
- الفرع الثاني: الأداءات الممنوحة لذوي حقوق العامل الهالك.....ص 198
- المبحث الثاني: الطعن في قرارات هيئة الضمان الاجتماعي في مجال الأخطار  
المهنية.....ص 200
- المطلب الأول: التعريف بمنازعة الضمان الاجتماعي.....ص 201

الفرع الأول: المنازعة العامة في مجال الأخطار المهنية.....ص 202

الفقرة الأولى: تعريف المنازعة العامة.....ص 202

الفقرة الثانية: أنواع المنازعات العامة المتعلقة الأخطار المهنية.....ص 205

أولاً: المنازعة العامة الناتجة عن التأخير في التصريح بحادث العمل أو المرض

المهني.....ص 205

ثانياً: المنازعات العامة المتعلقة بالطابع المهني لحادث العمل والمرضى

المهني.....ص 205

الفرع الثاني: مفهوم المنازعة الطبية وأنواعها.....ص 206

الفقرة الأولى: مفهوم المنازعة الطبية.....ص 207

أولاً: تعريف المنازعة الطبية.....ص 207

ثانياً: خصائص المنازعة الطبية.....ص 209

الفقرة الثانية: أنواع المنازعة الطبية.....ص 210

أولاً: المنازعة الطبية الخاصة بتاريخ الجبر ( المتعلقة بالأداءات في مرحلة العجز الجزئي

الدائم).....ص 210

أ - المقصود بتاريخ الجبر.....ص 210

ب - الاعتراض على تاريخ الجبر.....	ص 211
ثانيا: المنازعة الطبية الخاصة بمراجعة نسبة العجز.....	ص 213
ثالثا: المنازعة الطبية الخاصة بانتكاس الحالة الصحية للعامل المصاب.....	ص 214
رابعا: المنازعات الطبية المتعلقة بالمرض المهني.....	ص 215
المطلب الثاني: آليات التسوية الودية المنازعات في مجال الأخطار المهنية.....	ص 216
الفرع الأول: التسوية الودية على مستوى اللجنة الولائية للعجز/ الطعن في الخبرة الطبية أمام اللجنة الولائية للعجز.....	ص 216
الفقرة الأولى: تشكيلة اللجنة الولائية للعجز وصلاحياتها.....	ص 217
أولاً: التشكيلة.....	ص 217
ثانيا: صلاحياتها.....	ص 219
الفقرة الثانية: الطعن في قرارات اللجنة الولائية للعجز.....	ص 222
الفرع الثاني: التسوية الودية على مستوى لجان الطعن المسبق.....	ص 224
الفقرة الأولى: لجنة الطعن المسبق الولائية (المحلية).....	ص 225
أولاً: تشكيلتها.....	ص 225

1 تشكيلة اللجنة بالنسبة الخاصة بالعمال الأجراء.....ص 225

2 تشكيلة اللجنة بالنسبة للعمال غير الأجراء.....ص 226

ثانيا: اختصاصاتها.....ص 228

ثالثا: آجال الطعن أمام اللجنة الولائية للطعن المسبق.....ص 229

الفقرة الثانية: الطعن المسبق أمام اللجنة الوطنية.....ص 229

أولا: تشكيلتها.....ص 229

ثانيا: صلاحياتها.....ص 232

ثالثا: إجراءات وآجال الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن المسبق.....ص 232

رابعا: الآثار المترتبة على الطعن في القرارات أمام لجان الطعن المسبق.....ص 232

الفصل الثاني: التسوية القضائية لنزاعات العمل المتعلقة بالأخطار المهنية.....ص 236

المبحث الأول: إجراءات التقاضي في القضايا المتعلقة بنطاق الأخطار

المهنية.....ص 237

المطلب الأول: الاختصاص النوعي والإقليمي للنظر في المسائل الخاصة بمجال الأخطار

المهنية.....ص 237

الفرع الأول: الاختصاص النوعي.....ص 238

الفقرة الأولى: القضاء الاجتماعي.....ص 239

الفقرة الثانية: القضاء المدني.....ص 241

الفقرة الثالثة: القضاء الجزائي.....ص 242

الفرع الثاني: الاختصاص الإقليمي للمحكمة الفاصلة في النزاعات المتعلقة بالأخطار

المهنية.....ص 243

الفقرة الأولى: تحديد الاختصاص الإقليمي.....ص 243

الفقرة الثانية: مزايا الاختصاص الإقليمي.....ص 245

المطلب الثاني: إجراءات رفع الدعوى أمام المحكمة الاجتماعية والطبيعة القانونية

لأحكامها.....ص 245

الفرع الأول: إجراءات التقاضي أمام المحكمة الاجتماعية.....ص 246

الفقرة الأولى: أطراف الدعوى.....ص 247

أولاً: المدعي.....ص 247

ثانياً: المدعى عليه.....ص 248

الفقرة الثانية: الشروط العامة لرفع الدعوى أمام المحكمة الاجتماعية.....ص 249

أولاً: إيداع العريضة الافتتاحية.....ص 249

ثانياً: تسجيل الدعوى.....ص 250

ثالثاً: إجراءات التكليف بالحضور أمام المحكمة.....ص 251

الفقرة الثانية: الشروط الخاصة لرفع الدعوى المتعلقة بمنازعة طبية أمام المحكمة

الاجتماعية.....ص 253

أ - المنازعة الطبية المتعلقة بالعجز.....ص 253

ب - المنازعة المتعلقة بالخبرة الطبية.....ص 254

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لأحكام المحكمة الاجتماعية.....ص 255

الفقرة الأولى: تنفيذ الأحكام الصادرة عن المحكمة الاجتماعية.....ص 256

الفقرة الثانية: الطعن في أحكام المحكمة الاجتماعية.....ص 258

المبحث الثاني: صلاحيات القاضي الاجتماعي للفصل في نزاعات الضمان الاجتماعي

وحق العامل في المطالبة بتعويض تكميلي.....ص 259

المطلب الأول: صلاحيات القاضي الاجتماعي في نزاعات الضمان

الاجتماعي.....ص 260

الفرع الأول: دور القاضي الاجتماعي وهو بصدد الفصل في المنازعة الخاصة بإجراءات	
الخبرة الطبية.....	ص 260
الفرع الثاني: دور القاضي الاجتماعي في المنازعات المتعلقة بحالات العجز.....	ص 265
المطلب الثاني: مكانة المسؤولية المدنية في مجال الأخطار المهنية.....	ص 266
الفرع الأول: حق العامل في التعويض التكميلي.....	ص 267
الفقرة الأولى: أساس التعويض التكميلي عن الأخطار المهنية وأنواعه.....	ص 268
أولاً: الأساس الذي يستند عليه حق العامل في الحصول على تعويض تكميلي.....	ص 268
ثانياً: أنواع التعويض التكميلي.....	ص 276
أ - التعويض الإتفاقي.....	ص 276
ب - التعويض القضائي.....	ص 271
الفقرة الثانية: نطاق التعويض التكميلي.....	ص 272
أولاً: من حيث الأشخاص.....	ص 272
أ - المدين بالتعويض التكميلي.....	ص 272
ب - الدائن بالتعويض التكميلي.....	ص 272
ثانياً: من حيث الأضرار.....	ص 273

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للمسؤولية المدنية في مجال الأخطار المهنية.....ص 274

الفقرة الأولى: المسؤولية المدنية الشخصية لصاحب العمل.....ص 275

أولاً: مسؤولية صاحب العمل عن خطأ الشخصي.....ص 275

ثانياً: مسؤولية صاحب العمل عن فعل تابعيه.....ص 278

أ - المقصود بالتابع.....ص 278

ب - الطبيعة القانونية لمسؤولية التابع.....ص 278

الفقرة الثانية: المسؤولية المدنية للغير المسؤول عن إصابة العامل.....ص 279

الفقرة الثالثة: المسؤولية المشتركة.....ص 280

أ - مسؤولية الغير مشتركة مع صاحب العمل.....ص 281

ب - مسؤولية الغير مشتركة مع المؤمن اجتماعياً.....ص 281

الفقرة الرابعة: إثبات ودفع المسؤولية المدنية.....ص 282

أولاً: إثبات المسؤولية المدنية.....ص 282

أ - الخطأ.....ص 282

1 تعريف الخطأ.....ص 282

2 الطبيعة القانونية للخطأ المستحق للتعويض التكميلي.....ص 283

283	2 ± الخطأ العمدي.....ص
284	2 2 الخطأ الغير معذور (الغير مغتفر).....ص
287	ب - الضرر.....ص
287	1 -تعريف الضرر.....ص
287	2 الشروط الواجب توافرها في الضرر المستحق للتعويض التكميلي.....ص
288	ج- العلاقة السببية.....ص
289	ثانيا: دفع المسؤولية المدنية.....ص
289	أ -القوة القاهرة.....ص
289	ب خطأ المضرور (العامل).....ص
293	الخاتمة.....ص

الملاحق

قائمة المراجع والمصادر

الفهرس

## ملخص:

تعد الحماية القانونية للعامل من الخطر المهني أهم المواضيع التي تتطلب البحث نظرا للتداعيات التي تخلفها على الاقتصاد الوطني واعتبارا لمساسها بالحق في ضمان السلامة والصحة المهنية، حيث جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على الجوانب الموضوعية والإجرائية، وذلك من خلال تحديد مفهوم الخطر المهني والذي يصنف إلى حوادث عمل وأمراض مهنية، وتحديد الآليات التي تقي العامل من هذا النوع من الأخطار وضرورة تأمين بيئة العمل الذي يعد من أوكد الالتزامات المنبثقة عن عقد العمل.

كما أن الحماية التي أولاها المشرع الجزائري للعامل امتدت حتى بعد إصابته والتي تظهر في ضمان التكفل الاجتماعي، مع إقرار الحق في الحصول على تعويض تكميلي المؤسس على قواعد المسؤولية المدنية.

الكلمات المفتاحية: حماية، العامل، صاحب العمل، حادث، مرض، تعويض، ضمان اجتماعي.

## RESUME :

La protection juridique de travailleur contre le risque professionnel est l'une des questions les plus importantes à considérer compte tenu de ses implications pour l'économie nationale et de son impact sur le droit à la sécurité au travail. Cette étude met en évidence les aspects substantiels de la procédure en définissant la notion de risque professionnel, qui se reflète dans les accidents du travail et les maladies professionnelles, les mécanismes susceptibles de protéger les travailleurs contre ces risques professionnels et la nécessité d'assurer le milieu de travail, qui est l'une des obligations les plus fiables découlant du contrat de travail.

La protection accordée par le législateur algérien au travailleur, étendue même après que je sois devenu une victime, se reflète dans la garantie sociale et la reconnaissance du droit à une indemnisation complémentaire, qui est basée sur les règles de la responsabilité civile.

Les mots clés : Protection, Travailleur, Employeur, Accident, Maladie, Indemnisation, Sécurité Sociale.

## ABSTRACT :

The legal protection of worker from occupational risk is the most important subject for consideration in view of the implication it has for the national economy and because it affects the right to occupational safety and health. This study highlights procedural substantive aspects by defining the concept of occupational risk, is reflected in occupational accidents and occupational diseases, the mechanisms that protect worker from hazards and the need to ensure the working environment, which is one of the most reliable obligation arising from the employment contract.

The protection accorded by the Algerian legislature to the worker extended even after his injury, which is reflected in the guarantee of social welfare and the recognition of the right to supplementary compensation, which is based on the rules of civil liability.

## KEYWORD :

Protection, Worker, Employer, Accident, Disease, Compensation, Social Security.