



جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم القانون العام



# الحماية القانونية للموظف من الأخطار المهنية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون  
تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذة:  
د/رحماني حسيبة

إعداد الطالبتين:  
- لينة ملاك مباركي  
- سارة رزيق

لجنة المناقشة

الأستاذة: د. حماني ساجية..... رئيسا  
الأستاذة: د/رحماني حسيبة..... مشرفا ومقررا  
الأستاذ: نيهي محمد ..... ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021

# كلمة شكر

لا يسعنا إلا أن نقدم شكرنا وعظيم امتناننا لأستاذتنا الفاضلة: الأستاذة  
الدكتورة رحمانى حسيبة التي قامت بالإشراف على مذكرتنا هذه،  
فكان لتوجيهاتها الحكيمة ونصائحها السديدة وآرائها الرشيدة الأثر  
الكبير في إخراج هذا الجهد.

## إهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات بعد مسيرة دراسية حملت في طياتها الكثير من الصعوبات والمشقة والتعب وها أنا اليوم أرفع قبعتي مودعة السنين التي مضت والحمد لله.

أهدي تخرجي إلى أملي في الحياة وقرّة عيني وسر نجاحي أمي ثم أمي ثم أمي إلى تلك العظيمة التي ربت وعلّمت التي لطالما نظرت لعينيها لاستمد قوتي منها لأكمال مسيرتي العلمية تقف كلماتي عاجزة عن شكرك يا أعظم امرأة أدامها الله لنا وأطال في عمرها "أمي الغالية صبرينة"

إلى من علمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار، أبي الغالي تاج رأسي إلى سندي في الحياة أحبك "أبي الغالي أمين"

أهدي تخرجي إلى أحن وأعز عم "بلقاسم"

إلى خالتي فازية وزوجها رشيد أطال الله في عمرهما

إلى أبي الثاني وسندي في الحياة حفظك الله وأطال في عمرك "أحبك"

وأهدي تخرجي إلى مصدر سعادتي إلى أخي الغالي "إسلام" وإخواني "نادين - سارة - رانيا - رزان" أغلى ما أملك.

إلى عائلتي الثانية أم زوجي وأب زوجي أطال الله في عمرهم.

شكر خاص إلى زوجي الغالي

قد تنجب لك الحياة السعادة على أشكال متعددة فإننا قد انجبت سعادتي حينما رزقني الله بك

ابنتي أميرتي "إلين مرينا" يا فلذة كبدي وقرّة عيني أنت قطعة من روعي أسأل الله أن يحفظك ويحرسك من كل سوء "أحبك أميرتي الصغيرة".

لينة ملاك.

# إهداء

إلى والديَّ العزيزين  
إلى جميع أفراد عائلتي  
إلى زينب

سارة.

مقدمة

يتمتع الموظف العمومي بالعديد من الحقوق والضمانات المالية مقابل الخدمة التي يؤديها والجهود التي يبذلها والنشاطات التي يقوم بها لضمان سير المرفق العام ومع ذلك قد يتعرض في وظيفته أثناء تأدية مهامه إلى عدة حوادث مختلفة يمكن أن تشكل له خطراً على صحته وسلامته وحتى قد تلحق بحياته، لذلك يؤكد المختصون في الصحة والسلامة المهنية على أهمية تناول موضوع الأخطار المهنية كونها أصبحت مشكلا عالميا.

أكدت الكثير من الدراسات التي قام بها مكتب العمل الدولي أن أكثر من مليوني موظف يموتون سنويا جراء ما يتعرضون له من مخاطر مهنية لذلك جرى سن قوانين وتشريعات تلزم أصحاب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة للحد ووقاية الموظفين من كل هذه المخاطر.

ولقد اهتم المشرع الجزائري على غرار باقي المشرعين بموضوع الوقاية داخل نطاق العمل أو خارجه فكرس هذا الإهتمام في شكل مبدأ دستوري عمل على تطبيقه من خلال مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية وهذا تطبيقا للاتفاقيات العربية والدولية المصادق عليها في هذا المجال.

كما أنّ الحماية الإجتماعية تهدف إلى مواجهة احتياجات الموظف عند تعرضه لمخاطر الحياة من خلال التعويضات التي يقدمها الضمان الإجتماعي له ولعائلته وتجعله محصنا بكافة الضمانات بحيث أنّ الدولة تتكفل بتقديم معونات مادية لكل فرد يكون في حاجة إليها عندما يعجز عن تحصيلها بنفسه إذا ما توقف عن العمل في حالات خاصة مثل البطالة والشيخوخة أو التقاعد، خاصة مع الإرتفاع المستمر لعدد الموظفين العموميين.<sup>1</sup>

ومن هنا تتضح لنا الأهمية الكبيرة لموضوع الدراسة (الحماية القانونية للموظف من الأخطار المهنية) لأنه يتناول جانبا مهما كون أنّ الموظف هو العنصر الأساسي في علاقة

<sup>1</sup> - حمدي أمي عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة (أصولها وأساليب إصلاحها)، دار الفكر العربي، مصر، 1990، ص

العمل، لأن إصابته بحوادث العمل أو الأمراض المهنية تترك فراغاً كبيراً في تحقيق الإنتاج للمؤسسة المستخدمة.

ومن خلال ما سبق فإنّ هذا الموضوع يتميز ب:

### أهمية الموضوع:

إن موضوعنا له أهمية كبيرة على الصعيد التطبيقي والعملي كون أنّ الموظف هو العنصر الأساسي في علاقة العمل وفي تحقيق السيورة الإنتاجية للمؤسسة لذا يجب المحافظة عليه وحمايته من مختلف الأخطار التي تترصد به سواء داخل نطاق عمله أو خارجه.

### أسباب اختيار الموضوع:

#### أ- الأسباب الذاتية:

- يعود اختيارنا لهذا الموضوع نظراً لتخصصنا وميولنا الشخصي للبحث في مجال حماية الموظف من الأخطار المهنية.

#### ب- الأسباب الموضوعية:

- باعتبار أنّ الموظف هو العنصر الأساسي والفعال في المؤسسات العامة.

- معرفة الحماية القانونية للموظف من الأخطار المهنية التي قد تلحقه.

- أهمية التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

ولدراسة هذا الموضوع يتعين علينا طرح الإشكالية التالية:

- فيما تتمثل الأخطار المهنية وما هي أحكام التعويض الخاصة بالموظف في إطار نظام الضمان الإجتماعي ؟

للإجابة على هذه الإشكالية ارتئينا إلى تقسيم هذا الموضوع إلى فصلين رئيسيين؛ الوقاية من الأخطار المهنية كعنوان للفصل الأول أما الفصل الثاني فعنوانه كالتالي: الضمان الإجتماعي عن الأخطار المهنية وتسوية المنازعات الناشئة عنه.



# الفصل الأول:

الوقاية من الأخطار

المهنية

## الفصل الأول:

### الوقاية من الأخطار المهنية

تعتبر بيئة العمل المكان الأساسي الذي يتحكم في مردودية الفرد المهنية، مما يلزمه بالتمسك بوظيفته واحترام قوانين المؤسسة وتطبيقها بنزاهة، مقابل أجر، ومع تزايد الأخطار المهنية قد يتعرض الموظف لأخطار قد تؤثر على صحته أو قدرته على أداء أعماله بأكمل وجه، وهذه الأخطار تختلف حسب طبيعة النشاط الذي يمارسه.

وكون أن الموظف هو العنصر الأساسي في علاقة العمل فقد سعت التشريعات إلى إقامة آليات وإجراءات تهتم بحمايته بدرجة أولى من مختلف الأخطار التي يكون عرضة لها ولكي تتجح هذه الإجراءات لابد أن تسبقها مرحلة يتم من خلالها تقييم تلك الأخطار وتصنيفها وتحديد إجراءات الوقاية منها وفي حالة إصابته يستفيد الموظف من الحماية الوقائية التي تؤمن له حياته وحياة ذوي حقوقه.

## المبحث الأول:

### مفهوم الأخطار المهنية

لقد انتشرت الأخطار المهنية بصفة مذهلة في بيئة العمل، خاصة مع التطور التكنولوجي الذي عرفته مختلف المنظمات العمالية فبالرغم من كون العمل مصدر عيش للأفراد إلا أنه قد يكلف الكثير أمام تزايد المخاطر المهنية التي تضر بصحة الموظفين مخلفة ورائها حوادث عمل وأمراض مهنية.

الأمر الذي جعل المؤسسات تعمل جاهدة للحد من هذه المخاطر باتباع إجراءات عملية منهجية وهذا بتسخير طاقات بشرية مختصة وتخصيص مبالغ مالية ضخمة أو على الأقل التقليل منها لهذا تتم عملية تقييم الأخطار المهنية من بين هذه الإجراءات باعتبارها عملية هامة جداً للتقليل أو الحد تماماً من الأخطار.

يعرف الخطر المهني على أنه احتمال وجود وضعية مضرّة (خطرة)، يمكن أن تتسبب في حدوث إصابة حادث عمل أو مرض مهني إذ أنّ في مصطلح الخطر يرد دائماً معنى (احتمال).

ويتعلق الخطر المهني بكل عمل مؤجر، أي يتقاضى العامل مقابل إنجاز راتب معين، وهو ينتج نتيجة لميكانيزمات الإنتاج، استعمال مواد كيميائية عديدة، تعدد الأنشطة، وهذا ما يزيد من الحوادث والأمراض المهنية بالمؤسسة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - ويزة أوبراهم، تقييم المخاطر المهنية بالمؤسسة الصناعية، مجلة الخلدونية، العدد الأول، جوان 2017، ص 521.

## المطلب الأول:

## الأخطار الناتجة عن حوادث العمل

تعكس حوادث العمل في الجزائر مشكلة الاستهتار بإجراءات الأمن والسلامة، والتي تتفاقم بسبب غياب الثقافة القانونية لدى الموظفين مما يجعلهم يفرطون في حقوقهم، يعتبر موضوع حوادث العمل من الموضوعات الهامة كون أن وقوع العديد من الحوادث في مكان العمل قد يسبب خطرا من الأخطار للموظف.

نتيجة للتطور الحاصل في الأبحاث الطبية وامتداد الأصل في حياة أطول يتطلب مجهود صحي متنامي غير أن هذا الحق أصبح موضوع للتنازل بين تعاونيات التأمين والنقابات العمالية<sup>1</sup>.

## الفرع الأول: تعريف حوادث العمل

يعرف حادث العمل بأنه "ضرر جسماني ينشأ عن واقعة خارجية مباغته"<sup>2</sup>. ومن ناحية الفقه؛ أجمع الفقه على تعريف حادث العمل بأنه كل ما يقع للموظف من أخطار مهنية أثناء تأدية وظيفته أو بمناسبةها بمعنى أن يكون الحادث مهني. وتجدر الإشارة أن "لوران ميللا" يعرف حادث العمل على أنه: "الحادث الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل ويتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يكون يتلقى فيه راتبه"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - دليلة أحمد مرقعة، مروة كواشي، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2014، ص 06.

<sup>2</sup> - أحمد سلامة، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر، 1959، ص 174.

<sup>3</sup> - الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، دون طبعة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص

أما في التشريع الجزائري فقد عرفت المادة السادسة (06) من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية حادث العمل بأنه: "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل"<sup>1</sup>. وفي مفهوم هذه المادة فإن الإصابة البدنية هي كل يلحق بجسم العامل نتيجة حادث فجائي<sup>2</sup>.

ولكن هناك استثناءات ذكرتها المادة 07 والمادة 08 من القانون رقم 83\_13 من نفس القانون؛<sup>3</sup> حيث أضافت المادتين بعض الحوادث التي تعتبر كحادث عمل رغم وقوعها خارج متر العمل.

فقد نصت المادة 07 على أنه:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات صاحب العمل،
  - ممارسة أو بمناسبة ممارسة انتداب سياسي إنتخابي أو في إطار منظمة جماهيرية ما،
  - مزولة دراسة بانتظام خارج ساعات العمل.
- كما أن المادة 08 نصت على أنه: يعتبر أيضا كحادث عمل، حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمناً له اجتماعيا الحادث الذي يطرأ أثناء:
- الأعمال والنشاطات المطلوبة التي ينظمها الحزب أو المنظمات الجماهيرية أو الإتحادات المهنية،
  - الأنشطة الرياضية التي تنظم في إطار الجمعيات،
  - القيام بعمل من أعمال البر من أجل الصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

<sup>1</sup>- انظر المادة 06 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية عدد 28، الصادر في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم.

<sup>2</sup>- شريف الطباخ، جرائم الجرح والضرب وإعطاء الموارد الضارة وإصابات العمل والعاهاات، دار الفكر الجامعي، مصر، 2004، ص 159.

<sup>3</sup>- انظر المادتين 07 و08 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

كما أن المادة 12 من نفس القانون قد نصت على أنه "يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله، أو الإياب منه، وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الإستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة.<sup>1</sup>

ومن هذا التعريف يتبين أن الحادث يمكن أن يكون خارج مكان العمل، أثناء ممارسة العامل لمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل، فهو في هذا الوضع تحت سلطة المستخدم والتنقل بأمر منه لتلبية متطلبات المؤسسة، أما إذا تعرض لإصابة بصدد تحقيق عمل شخصي فلا تعتبر حادث عمل.

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

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

لا يمكن اعتبار الحادث حادث عمل ما لم تتوفر مجموعة من الشروط فيه، ويمكن استنباط هذه الشروط من خلال التعريف الذي ذكره المشرع الجزائري في صلب المادة السادسة من القانون رقم 83-13 السالفة الذكر.<sup>2</sup>

وعليه وانطلاقاً من مضمون هذه المادة فإن الشروط الواجب توافرها تتمثل في:<sup>3</sup>

- وجود ضرر بدني،
- فجائية الحادث،
- ذات أصل أجنبي،
- العلاقة السببية بين الحادث والضرر.

<sup>1</sup> - انظر المادة 12 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

<sup>2</sup> - انظر المادة 6 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

<sup>3</sup> - الطبيب سماتي، مرجع سابق، ص 16.

أولاً: الضرر البدني:

مفاد هذا الشرط أنه لا يعتبر الفعل حادثاً إلا إذا ألحق ضرر بجسم العامل، و عليه فإن المساس بجسم العامل يشترط فيه أن يحدث احتكاك مادي لهذا الجسم و بالتالي تعتبر من قبيل العمل حتى ولو لم تصطبح بإصابات عضوية أو جروح<sup>1</sup>.

وبهذا فالضرر الذي يصيب الشخص في جماله أو حواسه يشمل الضمان، إذا توافرت في الحادثة الشروط الواجب توافرها في حادث العمل، وإذا نظرنا إلى الأضرار التي تصيب الجهاز التعويضي للمصاب كإتلاف ذراعه، فهنا نجد إختلافات فقهية في الضمانات المقررة في هاته الإصابات، فهناك من يضعها في حكم الأضرار الجسمانية.

إذا كانت من شأنها مساعدة المؤمن له في أداء عمله، ومنه من يغفل ذكرها، حيث يتركها للاجتهاد القضائي<sup>2</sup>.

وفي التشريع الجزائري نجد في المادة 30 من القانون رقم 83-13<sup>3</sup> المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية أنه للمصاب الحق في الأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها إعدادها بالآلات و بحكم عاهته وفي إصلاحها وتجديدها، ومن هنا نستنتج أن المشرع لم يضيع أية شروط في استحقاق العامل الذي يكسر جهازه التعويضي أو يتلفه نتيجة حادث عمل من إصلاحه و تجديده على نفقة هيئة الضمان الاجتماعي.

كما يجب أن يكون التأثير المادي للواقعة، و هو ذلك الضرر الذي أصاب بدن العمال كالاختناق نتيجة تسرب الغاز في المصنع، و هذا ما أكدته المادة 09 من القانون 83-13

<sup>1</sup> - أمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، الطبعة الأولى، المغرب، 1977، ص 192.

<sup>2</sup> - محمد لبيب شنب، الإتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، 1967، ص 11.

<sup>3</sup> - انظر المادة 30 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

حيث أوجبت اعتبار الإصابة أو الوفاة التي تطرأ في مكان العمل أو في مدته، إما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث وإما أثناء العلاج الذي أعقب الحادث<sup>1</sup>.

### ثانياً: شرط فجائية الحادث

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

فحسب المادة 306<sup>3</sup> من القانون 83-13 المذكورة أعلاه، فمفادها أن يكون الضرر الذي أصيب به بدن العامل ناشئاً عن سبب مفاجئ، بمعنى أنه يجب أن يتوافر في الواقعة المنشئة للإصابة صفة المفاجأة، أي أنه يبدأ وينتهي في فترة وجيزة<sup>4</sup>.

أما إذا استقرت الواقعة زمناً معيناً فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة، ذلك أنه لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت، أما إذا ظهرت آثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث، فإنه إزاء هذا التأخير يجب على المصاب أن يثبت قواعد العلاقة السببية بين الحادث والضرر، وأن الحادث الذي يسبب الضرر كان فجائياً ولو أن أثره وأضراره المترتبة عليه قد ظهرت فيما بعد<sup>5</sup>.

وهذا ما أكدته المادة 10<sup>6</sup> من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي جاء فيها أنه: "لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحادث بمقتضى هذا القانون

<sup>1</sup> - انظر المادة 09 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

<sup>2</sup> - محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 12.

<sup>3</sup> - انظر المادة 06 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

<sup>4</sup> - محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 11.

<sup>5</sup> - مرجع نفسه، ص 11.

<sup>6</sup> - انظر المادة 10 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.



إذا ثبت قطعا أن هذا الحادث لم يتسبب لا في الإعتراء بهذا المرض ولا في اكتشافه ولا في تفاقمه".

وتبدو أهمية توفر شرط الفجائية في الفعل والضرر معا في نشوء قرينة اعتبار الحادث منشئ الضرر، في حين إذا تراخى الضرر يجب على المصاب إثبات علاقة سببية بين الفعل والضرر من جهة وفجائية الفعل من جهة أخرى، كما يجب توفر الفجائية سواء كان الفعل إيجابيا أو سلبيا كالاتمناح عن القيام بالتزام معين، كما يؤخذ بمعيار الفجائية للتفرقة بين حادث العمل والمرض المهني<sup>1</sup>.

### ثالثا: أن يكون الحادث خارجيا

فطبقا لما تنص عليه المادة 206<sup>2</sup> من القانون رقم 83-11 نجد أن الصفة الناشئة التي تتطلبها هذه المادة هي أن تكون الواقعة المنشأة للإصابة ناتجة عن سبب خارجي، وكل سبب لا يعود للبنية الجسمية للمصاب دخل فيه وبذلك فإن هذا المصدر أو العنصر قد يتجلى في أي فعل أو أي عمل عادي أو معنوي خارجي وغير عالق بالتكوين البيولوجي للمصاب وقد لا يوجد في أغلب الأحيان أي شك في حصول وقوع هذا العنصر نظرا للظروف المحيطة بالأجير المصاب والتي تسهل تحديده بكل دقة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - عبد القادر عمران، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2009/2006، ص 06.

<sup>2</sup> - انظر المادة 06 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

<sup>3</sup> - أمال جلال، مرجع سابق، ص 189.

رابعاً: العلاقة السببية:

وهو إثبات العلاقة السببية بين الحادث والعمل، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث أو الوفاة، فلا إشكال ولا صعوبة في الإثبات، ولكن في الواقع العملي كثيراً ما تحدث الحوادث ويظل سببها غير معروف، وانطلاقاً من هذا يجب علينا مراعاة مدى ارتباط أداء العمل بمكان العمل وزمانه، أما فيما يخص ارتباط الأداء بمكان العمل فإنه يتجلى في نص المادة 06 من القانون 83-13 التي تنص بضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل أو بمناسبة أدائه<sup>1</sup>.

ويتضح لنا من خلال نص المادة 09 من القانون رقم 83-13 مدى أهمية مكان العمل أي إصابة<sup>2</sup>.

الفرع الثالث: حالات وقوع حوادث العمل

لا يكفي لاعتبار حادث العمل إصابة العامل بضرر يمس بجسمه ويكون سببه خارجي ومفاجئ، بل لابد أن يقع هذا الحادث أثناء تأدية العامل لمهامه المسندة إليه، وقد عرفت محاكمة التمييز الأردنية إصابة العامل تلك التي تنشأ فجأة وبعنف محدثة ضرر جسمانيا للعامل أثناء العمل<sup>3</sup>.

وعليه فإن حوادث العمل يمكن أن تقع أثناء العمل وبسببه أو في الطريق من وإلى العمل وبناء عليه فإن حوادث العمل ثلاثة أنواع:

- الإصابات أثناء العمل،

- الإصابات بسبب العمل،

<sup>1</sup>- انظر المادة 06 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

<sup>2</sup>- انظر المادة 09 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

<sup>3</sup>- محمود رمضان سيد، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الإجتماعي رقم 19 لسنة 2001 (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض)، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 376.

- حادث المسافة (حوادث الطريق).

أولاً: الإصابة التي تقع أثناء العمل

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

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

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

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

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

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

في حدوثها مثل قتل مجموعة من العمال لعامل أثناء العمل وقد حدث هذا في مصر، فرفضت هيئة الضمان الاجتماعي التعويض بحجة أن الحادث ليس حادث عمل لأن الوفاة لم تكن بآلة من آلات العمل أو أدواته، وهنا تم رفض محكمة النقض المصرية لقرار هيئة الضمان الاجتماعي بحجة أن نص القانون جاء عاما وشاملا لجميع الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل وتلحق ضررا بالعمال، تكون قابلة للتعويض حتى ولو لم تتوفر بينه وبين العمل علاقة<sup>1</sup>.

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

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

### ثانيا : الإصابة بسبب العمل

تتمثل في تلك الحوادث التي تربطها بالعمل رابطة سببية، رغم وقوعها في غير مكان العمل أو زمانه، وكمثال على ذلك الإرهاق بسبب التفاني في العمل.

يقصد بوقوع الحادث بسبب العمل، أن هذا الأخير قد هيا الظروف لوقوع حادث العمل في الوقت الذي يكون العامل تحت إشراف وسيطرة رب العمل، و لو لم يكن فعلا قائما بالعمل،

<sup>1</sup> - محمد حسين منصور، التأمينات الإجتماعية، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، مصر، 1996، ص 216-217.

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

فيكفي وجود علاقة سببية بين العامل والعمل واعتبار أن الحادث وقع بسبب العمل، وأن يكون هذا الأخير أعد للأسباب التي ساعدت في وقوعه فلولا العمل لما كان الحادث<sup>1</sup>.

وقد استقر القضاء الفرنسي على اعتبار الحادث حاصلًا بمناسبة العمل إذا كان قد حصل للعامل وهو تحت إشراف رب العمل، ولو لم يكن قائمًا بأداء أي عمل أو إذا كان العمل هو الذي هيأ الظروف لحصوله<sup>2</sup>.

وقد يحدث الحادث بسبب واحد كما يمكن أن تتعدد الأسباب، فإذا كان العمل من ضمن الأسباب التي أدت إلى وقوع الحادث فهنا يستفيد العامل من الحماية بشرط أن يكون سببًا كافيًا، أما إذا اقتصر دور العمل على مجرد تسهيل وقوع الحادث فإنه لا يعد حادث عمل مثلاً، إذا ذهب العامل في مهمة بطلب من رب العمل إلى بلد آخر واستغل وجوده بها وذهب إلى السينما و أثناء وجوده وقع انفجار وأصيب العامل، فإن هذه الإصابة لا تعتبر إصابة عمل بالرغم من أن السفر كان في إطار العمل، فإن كان العمل قد سهل وقوع الحادث فإنه لا يعتبر سبب وقوعه لكن يختلف الأمر لو تعرض العامل للإصابة أثناء إقامته بالفندق، ولو كان الانفجار حدث به مثلاً<sup>3</sup>.

### ثالثاً : حادث المسافة

اعتبر القانون حادث المسافة ذلك الحادث الذي يتعرض له الموظف أو العامل على الطريق أثناء ذهابه إلى عمله أو أثناء عودته المباشرة منه.

يقصد بحادث المسافة تلك الإصابات التي يتعرض لها الموظف على الطريق أثناء ذهابه إلى عمله أو مغادرته منه، فالموظفون عندما ينتقلون إلى أماكن عملهم يستخدمون وسائل

<sup>1</sup> - نورة زناتي، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2015/2014، ص 20.

<sup>2</sup> - أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، الطبعة الأولى، دار الهناء للطباعة، مصر، 1976، ص 19.

<sup>3</sup> - فيروز قالية، مرجع سابق، ص 25.

النقل العامة أو سائل النقل الخاصة قد يتعرضون أثناء ذلك لحوادث عديدة تفوق الحوادث التي تقع أثناء العمل، وتعود هذه الحوادث إلى عوامل فنية من ناحية تتعلق بالطرق وما يسير عليها من مركبات، ومن ناحية أخرى إلى عوامل بشرية تتعلق بالأشخاص الذين يقودون المركبات على الطرق.

والواقع أن العامل عند توجهه إلى العمل يحرص أن يصل إلى عمله في الأوقات المحددة للدوام حتى لو أدى ذلك إلى أن يسرع في المسير استجابة للواجب المهني وتحاشيا للإجراءات التأديبية التي قد تفرض بحقه من قبل رب العمل، كما أن العامل وعند مغادرته مقر العمل يكون منهكا من ساعات العمل الطويلة مما يؤثر على تركيزه ونفسيته وكل ذلك قد يعرضه الى حوادث على الطريق ، لذلك لابد من حماية العامل من الحوادث التي يتعرض لها خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو خلال عودته منه وذلك باعتبار الإصابة الناتجة عن هذه الحوادث بحكم إصابات عمل.<sup>1</sup>

نصت المادة 12<sup>2</sup> من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية التي تنص على: " يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك أيا كانت وسيلة التنقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان في حكم الاستعجال أو الضرورة أو لأسباب قاهرة.

فمن خلال هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري كفل هذه الحماية تحقيقا لفكرة الأمان الاجتماعي التي يكفلها للجميع واشترط معيارين لتحديد اصابات الطريق المحمية بموجب للقانون وهما المعيار المكاني والزمني

**فالمعيار المكاني:** هو أن يقع حادث العمل في مكان العمل وهو المكان الذي يتواجد فيه العامل لأداء وتنفيذ العمل الموكل إليه ويمارس فيه رب العمل سلطته في التسيير ويجب أخذ

<sup>1</sup>- رامي نهيد صالح، إصابات العمل والتعويض عنها، دون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 55-56.

<sup>2</sup>- انظر المادة 12 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

مكان العمل بمفهومه الواسع ليشمل مكان العمل الرئيسي وملحقاته أو ما شابه ذلك كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة لتناول وجبة الطعام، وقد يكون المكان ثابت أو متغير حسب طبيعة النشاط كعمل المقاولات فهو يتغير حسب مكان المشروع<sup>1</sup>.

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

حيث جاء في المادة 12<sup>4</sup> من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر، حالات عوارض الطريق أي أن هناك حالات يصاب العامل فيها بحادث الطريق دون أن يكون له الحق في التعويض.

فالنسبة للانقطاع أو التوقف يقصد بهما الكف عن السير لفترة من الوقت مع بقاء الموظف على الطريق الطبيعي للعمل، كأن يجد الموظف جمعا من الناس فينظم إليهم لمعرفة سبب التجمع، فهنا يعتبر التوقف إخلالا بالعنصر الزمني لطريق العمل، بحيث يتجاوز الموظف المدة المحددة لقطع مسافة الطريق.

أما انحراف العامل عن المسار المضمون وهذا بسلكه طريق آخر غير الطريق الاعتيادي ولو كان ذلك المسار يؤدي إلى عمله، فإن العامل يحرم من التعويض في حالة وقوع

<sup>1</sup> - الطيب سماتي، مرجع سابق، ص 24-25.

<sup>2</sup> - محمد نجيم مالكي، أسماء بسامي، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجليلي بونعامة، خميس مليانة، 2014/2015، ص 25.

<sup>3</sup> - رامي نهيد صلاح، مرجع سابق، ص 63.

<sup>4</sup> - انظر المادة 12 من القانون رقم 83-11 مرجع سابق.

حادث إلا إذا كان هناك مبرر أو سبب جوهري معقول لهذا الانحراف، وهذا الانحراف يخرج العامل من الحماية المقررة لإصابة الطريق كونه خرج عن التحديد المكاني لطريق العمل<sup>1</sup>.

بالرجوع إلى نص المادة الثامنة (08)<sup>2</sup> من القانون 83-11 نستنتج أن المشرع قد توسع في مفهوم حوادث العمل بحيث يعتبر حادث عمل حق ولو لم يكن المصاب مؤمنا اجتماعيا إذا وقع الحادث أثناء الحالات التالية:

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

**2. الحوادث التي تقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة:** ولكي يستفيد المصاب من تعويض حتى ولو لم يكن مؤمنا اجتماعيا لابد من أن يقع الحادث في مكان وأثناء قيام التظاهرة الرياضية، على أن تكون منظمة من قبل الهيئة المستخدمة<sup>3</sup>.

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

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

<sup>2</sup> - انظر المادة 08 من القانون رقم 83-11 مرجع سابق.

<sup>3</sup> - محمد نجيم مالكي، بسامي أسماء، مرجع سابق، ص 26-27.



4. الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها: أي كل شخص منتخب يتعرض لحادث عمل أثناء ممارسة مهامه الانتخابية أو بمناسبةها، فإنه يستفيد من التعويض الناتج عن الضرر الذي لحق به.

5. الحوادث الحاصلة أثناء مزاوله الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل: ففي هذه الحالة يشترط أن يكون المصاب عاملاً يستفيد من حق الضمان الاجتماعي عند مزاوله الدراسة والتي تكون خارج أوقات ومكان العمل<sup>1</sup>، وعلى أن تكون مزاوله الدراسة بانتظام وبهذا تستبعد مزاوله الدراسة بصفة عرضية وعشوائية<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني:

#### الأخطار الناتجة عن الأمراض المهنية

تعتبر الأمراض المهنية أحد أكبر مخاطر المهنة التي تهدد صحة الموظفين من جراء تأديتهم لوظائفهم. ولا يمكن اعتبار أي إصابة عمل من قبيل فئة الأمراض المهنية إذا لم تتحقق في إصابة الموظف شروط معينة يتطلبها القانون.

إن مفهوم الأمراض المهنية يختلف اختلافاً جوهرياً عما يشابهها من الإصابات المهنية حيث يتميز المرض المهني بعدة خصائص وشروط تجعله قابلاً للتعويض.

سنتناول في هذا المطلب تعريف الأمراض المهنية (فرع أول)، ثم سنتطرق إلى تحديد الأمراض المهنية (فرع ثانٍ).

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

<sup>2</sup> - الطيب سماتي، مرجع سابق، ص 35-38.

### الفرع الأول: تعريف المرض المهني

إن وضع تعريف جامع و مانع للأمراض المهنية أمر يعتره صعوبة بالغة إذ أنه في الكثير من الحالات يصعب طبيا وضع خط بين الأمراض المهنية والأمراض الأخرى<sup>1</sup>.  
لم يعرف قانون الضمان الإجتماعي المرض المهني، وإنما عدد أنواع الإصابة بالأمراض المهنية، حيث تنص المادة 63 من القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه "تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص"<sup>2</sup>.

فالمرض المهني يحدد تبعا لنوع العمل الذي يقوم به الموظف إذا ما كان محددًا في الجداول المنظمة.

### الفرع الثاني: تحديد الأمراض المهنية

عملت بعض التشريعات في تحديدها للأمراض المهنية إلى العمل بنظام التغطية الشاملة من جهة ومن جهة أخرى عملت بنظام الجداول في حين عملت بعض التشريعات إلى جمع النظامين السابقين وهو ما يطلق عليه بالنظام المزدوج أو المختلط.

وسوف نتطرق إلى هذه الأنظمة، حيث هناك ثلاث طرق للوصول لهذا التحديد.

### أولاً: طريقة نظام التغطية الشاملة:

تتسم هذه الطريقة بالمرونة بمعنى أن التغطية تطل جميع الأمراض المهنية كقاعدة عامة بشرط أن يعرض الأمر في حالة مرضية على حدة على لجنة متخصصة للبت فيما إذا

<sup>1</sup> - محمد نجيم مالكي، أسماء بسامي، مرجع سابق، ص 28.

<sup>2</sup> - انظر المادة 63 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

كان المرض الذي تعرض له العامل (المستخدم) مرض مهني أم غير مهني، وغالبا ما تتشكل هذه اللجنة من أطباء متخصصين أو من أطباء وخبراء في الأمن الصناعي<sup>1</sup>.

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

وبعد الأخذ بنظام التغطية الشاملة للأمراض المهنية وسيلة مرنة في نظر البعض، كونه لا يلزم الجهة المختصة بإتباع معايير خاصة أو التقيد بتطبيق نصوص قانونية محددة، حيث يتلخص عملها في التمييز والتدقيق في كل حالة على حده للتأكد من الارتباط المهني بين الإصابة والمرض والظروف التي يباشر المصاب في ظلها العمل المهني وعلى الرغم من تميز هذا النظام من حيث محاله الواسع لتغطية جل الأمراض المهنية التي يصاب بها المؤمن له بدون تحديد أيا كانت درجة تطورها، فإن البعض يعاب عليه اختصاص اللجنة الطبية بتحديد مهنية المرض أو عدمه بعد الإصابة به فعلا، الأمر الذي قد يضر بحقوق المصاب، كون

<sup>1</sup> - نايل السيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الإجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، السعودية، 1996، ص 421.

<sup>2</sup> - علي محسن شذان، أحكام التعويض عن إصابات العمل، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص قانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2016، ص 103.

الإثبات العلمي لا يكون إلا بيد اللجان المتخصصة التي تتولى إثبات الصلة بين العمل والمرض المهني.<sup>1</sup>

### ثانياً: طريقة نظام الجداول:

يعتبر نظام الجداول لتحديد المرض المهني من أقدم الأنظمة، حيث يطلق على طريقة الجداول بالطريقة الجامدة (أي نظام القائمة) حيث يعتمد على وضع جدول يحدد قائمة كافة الأمراض التي تعتبر من الأمراض المهنية ويحدد أيضاً الأعمال والمهن المسببة لكل من الأمراض المذكورة في الجدول. (بمعنى أن كل مرض مدرج بجدول الأمراض المهنية التنظيمية، ويكون مرتبطاً بالأعمال المسببة المذكورة في هذه الجداول، يمكن القول بأن هذا المرض مهني مفترض).

ويطلق على النظام الذي يعتمد أسلوب الجدول كأساس لتحديد نظام الجدول المزدوج، حيث يحدد في جانب منه اسم المرض، وفي الجانب الآخر الأعمال المسببة لهذا المرض وبمجرد إصابة العامل -الموظف- بمرض من هذه الأمراض وكان يمارس مهنة أو عملاً من الأعمال المسببة لهذا المرض وفقاً للجدول يعتبر مرضه مهنياً.<sup>2</sup>

والجدول المزدوج قد يكون مغلقاً، وقد يكون مفتوحاً.

فالجدول المغلق تحدد فيه الأمراض والمهن التي تسببها على سبيل الحصر ولا يسمح لأي جهة بإضافة أي مرض مهني جديد.

حيث يطلق عليه بالنظام المهجور كونه لا يوفر الحماية القانونية الكافية لضحايا إصابات العمل.

<sup>1</sup> - نايل السيد عيد، مرجع سابق، ص 423.

<sup>2</sup> - نايل السيد عيد، مرجع سابق، ص 423.

أما الجدول المفتوح فهو عكس المغلق. ونظرا إلى ما تعرض له نظام الجداول المغلقة من انتقادات أخذت الكثير من الدول بنظام الجداول المفتوحة، فتحدد فيه الأمراض المهنية مع إضافة أمراض جديدة إليه كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

ويكاد هذا النظام أن يكون الأكثر إتباعا في الأنظمة التأمينية المقارنة، ويأخذ المشرع الجزائري بهذا النظام إذ تقضي المادة 64 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه: "تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها، وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم ويمكن أن تراجع وتتم هذه القوائم وفقا لنفس الشروط والأشكال المنصوص عليها<sup>1</sup>.

### ثالثا: الطريقة المزدوجة:

يقصد بالنظام المزدوج في تحديد الأمراض المهنية أنه يجمع بين النظامين السابقين، أي يجمع بين نظام التغطية الشاملة للأمراض التي تسببها المهن ونظام الجداول، وهذا ما عمل به المشرع الجزائري في نص المواد 64، 65، 66<sup>2</sup> من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية "تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل هذه الأعمال بموجب التنظيم" وفي حالة ما إذا أصيب العامل بمرض غير وارد في الجدول، فإن العامل يلزمه إثبات أن هذا المرض ناتج عن العمل الذي يؤديه (العلاقة السببية) وتكون هناك لجنة طبية لها صلاحيات تحدد المرض المهني الذي لم يرد في الجدول، ولقد أخذت معظم التشريعات بهذا النظام.

<sup>1</sup> - انظر المادة 64 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

<sup>2</sup> - انظر: المواد 64، 65، 66 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

رابعاً: موقف المشرع الجزائري من طرق تحديد الأمراض المهنية

تنص المادة 64 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه: "تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها، وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم"<sup>1</sup>.

وتطبيقاً لنص المادة السالفة الذكر، فقد صدر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 5 ماي 1996 الذي يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنياً وملحقه 1 و 2، شمل القرار عدداً من الجداول للأمراض المهنية، تحتوي على تعيين هذه الأمراض ومدة التكفل بها، وقائمة محددة للأعمال التي قد تتسبب فيها<sup>2</sup>.

ولم يكتف المشرع بقائمة الجداول لتغطية الأمراض المهنية والأعمال المتسببة فيها، حيث نوه إلى إمكانية مراجعة تلك القوائم المحددة عن طريق لجان متخصصة لتحديد الأمراض المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، فقد نصت المادة 65 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أن: "يمكن أن تراجع وتتم هذه القوائم وفقاً لنفس الشروط والأشكال المنصوص عليها في المادة 64 أعلاه"<sup>3</sup>، وتنص المادة 66 من القانون ذاته المشار إليه سابقاً على أن: "يتم إعداد القوائم المنصوص عليها في المادة 46 أعلاه بعد أخذ رأي لجنة مكلفة بالأمراض المهنية يحدد تشكيلها عن طريق التنظيم"<sup>4</sup>.

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

<sup>1</sup> - انظر المادة 64 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

<sup>2</sup> - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 17 ذي الحجة 1416 الموافق، 05 ماي 1996 م يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنياً وملحقه 1 و 2، منشور في ج. ر، رقم 16 بتاريخ 23 مارس 1997 م.

<sup>3</sup> - انظر المادة 65 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

<sup>4</sup> - انظر المادة 66 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

## المبحث الثاني:

### إجراءات الوقاية من الأخطار المهنية

لقد أدت التكنولوجيا الحديثة إلى ظهور مؤسسات عملية ضخمة تضم العديد من الموظفين وبالتالي تنوعت الآلات وتطورت، كل ذلك أدى إلى نشوب أخطار مختلفة تترص بالعمال والموظفين. لذا وجبَ على المسؤولين ورؤساء المؤسسات القيام بتقييم هذه الأخطار بصفة دورية من أجل تحديدها، ووضع الإجراءات الوقائية الفعالة لصدّها.

ومنهُ سننطلق في المطلب الأول إلى المراحل الأساسية في عملية تقييم الأخطار المهنية، وفي المطلب الثاني إلى إجراءات وبرامج الوقاية من هذه الأخطار.

### المطلب الأول:

#### إجراء تقييم الأخطار المهنية

تشكل عملية تقييم الأخطار المهنية مرحلة أساسية سابقة للقيام بتقييم وتنظيم الإجراءات والبرامج الوقائية على نحو صحيح، ويعود الهدف الأساسي لهذه المرحلة في كونها مسعى للتخلص من الأضرار أو على الأقل خفض مستوى خطورتها لإنشاء مكان عمل أكثر أماناً وصحة.

لقد تعددت واختلقت المفاهيم المرتبطة بتقييم الأخطار نظراً لاختلاف الزوايا التي ينظر منها أضف إلى ذلك التطورات التاريخية التي ساهمت في بلورة مفهوم تقييم الأخطار المهنية في عدة أشكال؛ ما يمكننا استخلاصه هو أنّ تقييم الأخطار لا يعني بالضرورة تفاديها وإنما تنفيذ وتطبيق واحترام كافة الإجراءات والمتطلبات التي من شأنها توفير السلامة والوقاية في المؤسسات، فعملية التقييم تكون متواصلة ومستمرة يتم من خلالها تحليل الأخطار التي تواجه المؤسسة بصفة منتظمة.

سوف نتطرق إلى عملية تقييم الأخطار المهنية من خلال ذكر مرحلتين أساسيتين تتمثلان في:

### الفرع الأول: تحديد الأخطار المهنية

تسمح هذه العملية بتشخيص كل المخاطر المتواجدة في بيئة العمل والمحملة لحدوث حادث العمل، وتحديد عدد الأشخاص المحتمل تعرضهم لهذا الحادث إذ يجب تحديد العمال الذين يتعرضون بصفة مباشرة لهذا الخطر أو يتعرضون بصفة غير مباشرة.<sup>1</sup>

تهدف هذه المرحلة إلى تحديد دقيق للأخطار في مختلف وضعيات العمل، ومن الضروري الأخذ في الحسبان الاختلاف بين العمل الواقعي (الفعلي) والعمل المنصوص عليه في اللوائح التنظيمية للمؤسسة، وذلك عن طريق:

- تقسيم العمل إلى مراحل
- تحديد مصادر الخطر والوضعيات الخطيرة بالنسبة للعمال المعنيين
- الإستفهام حول الإجراءات الوقائية المتخذة
- التأكد من التطبيق الفعلي لهذه الإجراءات
- وأخيراً اقتراح إجراءات وقائية إضافية إذا اقتضى الأمر ذلك.

### الفرع الثاني: تصنيف الأخطار المهنية

تصنف الأخطار المهنية على حسب العوامل المسببة لها، حيث تنقسم هذه الأخطار إلى:

<sup>1</sup>- ويزة أوبراهم، مرجع سابق، ص 530.



## أولاً: الأخطار الميكانيكية

يعرف المعيار الفرنسي (NF EN 292-1) المخاطر الميكانيكية على أنها كل العوامل الفيزيائية المتواجدة ببيئة العمل، وهي متعددة وكثيرة (كإصابة العمال بضربة مطرقة والتي يمكن أن تتسبب في بتر اليد، كما يمكن للأجزاء المتحركة للآلة بطريقة دورانية أن تتسبب في جذب العامل نحوها، كما يعتبر انفصال هذه الأجزاء عن العامل خطر أيضاً)، أي أن المخاطر الميكانيكية تنتج عن الخصائص الميكانيكية للآلة (الحركة والطاقة).<sup>1</sup>

يمكن ذكر الأنواع التالية من الأخطار الميكانيكية:

### - القطع:

تدخل هنا كل عملية يتم من خلالها تطاير أجزاء من المادة المراد تشغيلها (المنشار مثلاً)، وتكمن الخطورة في اقتراب أي عضو من أعضاء الجسم من المعدن خاصة ما ينتج عن بعض العمليات الصناعية من تطاير للأجزاء المعدنية (الرايش) عند قطعها أو بردها.<sup>2</sup>

### - التشكيل:

وهي العمليات التي لا يتطاير فيها رايش مثل (مكابس الورق والقطن وعمليات الثقب بالضغط، وعمليات القص) ويكمن الخطر هنا عند اتصال آلة القطع أو التشكيل أو الثني بالمادة الجاري قطعها أو تشكيلها أو ثنيها فعند اقتراب الأصابع بين جزئي الإسطمة تكون عرضة للهرس أو القطع.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - ويزة أوبراهم، مرجع سابق، ص 512.

<sup>2</sup> - مجدي عبد الله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش إيبيرت للنشر، مصر، 2016، ص 38.

<sup>3</sup> - مرجع نفسه، ص 39.

- الإلتواء:

يحصل نتيجة الأسلوب الخاطئ في نقل وتركيب الأجزاء الميكانيكية الثقيلة، وخاصةً أثناء عملية الصيانة.<sup>1</sup>

ثانياً: الأخطار الكهربائية

الكهرباء هي إحدى مصادر الطاقة المحركة الأكثر استعمالاً وانتشاراً، حيث أصبح الإنسان لا يستطيع الإستغناء عنها تقريباً في كل النشاطات. غير أن الإهمال واللامبالاة في الوقاية من أخطار هذه الطاقة يؤدي إلى عواقب وخيمة على جسم الإنسان.

ثالثاً: الأخطار الفيزيائية

يؤثر هذا الصنف من الأخطار على الحواس والأعضاء ومن أهم أنواعه ما يلي:

1- خطر الإضاءة:

تعتبر الإضاءة في أماكن العمل من العناصر الهامة لتحسين كفاءة الإنتاج، وتقاس الإضاءة بواسطة جهاز "اللوكس ميتر" أو "الفوتوميتر".

1- خطر الحرارة:

تتسبب الحرارة الزائدة في تقلصات في عضلات اليدين والقدمين، ويتبعها قيء وإنهاك بسبب نقص الملح في الجسم.<sup>2</sup>

تعتبر أفضل درجة حرارة في بيئة العمل هي 22 مع نسبة رطوبة في حدود 45%.<sup>3</sup>

2- خطر الإشعاعات:

وهي نوعان:<sup>4</sup>

<sup>1</sup>- ناصر علي الدغمي، السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية، دار اليازوري، عمان، 2004، ص 44.

<sup>2</sup>- ويزة أوبراهم، مرجع سابق، ص 525.

<sup>3</sup>- أحمد زكي حلمي، المرجع في الأمن الصناعي، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص 142.

<sup>4</sup>- ناصر علي الدغمي، مرجع سابق، ص 53-54.

أ- الإشعاعات غير المؤينة: كالأشعة فوق البنفسجية وتحت الحمراء وموجات الراديو، تتولد عن طبيعة عمل بعض الأجهزة الكهربائية والإلكترونية التي تصمم من أجل توليد هذه الإشعاعات وقد تصدر عن بعض العمليات الصناعية.

ب- مثل أشعة ألف وبيتا وجاما وإكس، فعندما تتطلق هذه الأشعة ضمن مجال معين تتحد مع الذرات التي تصادفها وتؤدي إلى شطرها وتحرير إلكتروناتها مولدةً كهربائية، وتدعى الذرات المنطلقة بالأيون ولهذا سميت بالأشعة الأيونية وحال تفاعل الأشعة مع الجسم فإنها تصيب ذرات الجسم وتدمرها.

ويمكن تصنيف هذه الإشعاعات إلى<sup>1</sup>:

- إشعاعات سامة جداً

- إشعاعات سامة

- إشعاعات متوسطة الشدة

- إشعاعات ضعيفة الشدة

4- خطر الضوضاء:

الضوضاء هي خليط من الموجات التي تنتشر في بيئة العمل، حيث تؤثر في نشاط العاملين فتقلل من إنتاجيتهم، بالإضافة إلى ما تحدثه على المدى الطويل من ضعف تدريجي في قوة السمع وربما انتهى إلى الصم الكامل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- ويزة أوبراهم، مرجع سابق، ص 527.

<sup>2</sup>- مجدي عبد الله شرارة، مرجع سابق، ص 58.

جدول يوضح قدرة الإنسان على تحمل الضجيج:<sup>1</sup>

الحال	مستوى الضجيج/ديسيبل
ضجيج محتمل	50/45
ضجيج محتمل متعب مع الوقت	80/65
ضجيج يسبب الصمم مع الوقت	105/85
ضجيج محتمل للحظة واحدة فقط	150/110

#### 5- خطر الغبار:

يعتبر انتشار الغبار في أماكن العمل من العوامل التي يجب الإهتمام بها، فإذا ما انتشر الغبار في مجال العمل فهذا سوف يؤثر على صحة العامل وعلى كفاءته الإنتاجية، فيكون الجو مشبعاً بمواد محترقة داخل أماكن العمل، أو عن عدم صلاحية الصمامات الخاصة بنقل المواد فتنتسرب إلى الخارج، أو يكون مشبعاً بمواد كيميائية كما هو الحال في مصانع الإسمنت، الأمر الذي يؤدي إلى حالات الإختناق حتى إلى أمراض مهنية مستقبلاً.<sup>2</sup>

#### رابعاً: الأخطار الكيميائية

تعتبر المخاطر الكيميائية من أصعب وأعقد مخاطر العمل في الصناعة ويختلف تأثير المواد الكيميائية المستعملة أو المتداولة على العمال المعرضين لها حسب نوعها وتركيبها الكيماوي وحالتها الطبيعية سائلة أو صلبة أو غازية، والمواد الكيماوية تأتي خطورتها أساساً فيما تحدثه من أمراض مهنية أي تأثيرها المباشر في المقام الأول ثم ما تسببه للعاملين من

<sup>1</sup>- ناصر علي الدغمي، مرجع سابق، ص 56.

<sup>2</sup>- ويزة أوبراهم، مرجع سابق، ص 527.

انخفاض في قدرتهم الذهنية والبدنية نتيجة هذه الأمراض مما يجعلهم عرضة للإصابات والحوادث.<sup>1</sup>

نذكر هنا المواد الكيميائية الأكثر شيوعاً في الصناعات:

- غاز أول أكسيد الكربون: هو غاز عديم الرائحة واللون، ويعتبر من الغازات السامة إذا وصلت نسبته في الهواء أكثر من 0.01%.

- غاز ثاني أكسيد الكربون: غاز عديم اللون والرائحة، ينتج عن عمليات الإحتراق، يستعمل في إطفاء الحرائق وكوسيط للتدريب، يمكن أن يؤدي إلى اختناق الشخص الذي يستنشقه.

- البيتروجين: غاز ذو لون أحمر أو أصفر، ينتج عن عمليات اللحام ومعالجة المعادن، يؤثر سلباً على الرئتين.

- كبريتيد الهيدروجين: يستخدم في مصانع الغزل والنسيج وهو غاز سائل، سام ويؤثر على الجهاز العصبي.

- الزرنيخ: مادة صلبة تدخل في صناعة المبيدات الحشرية والدهانات ودباغة الجلود وتلوين الأقمشة، يؤثر على الجهاز العصبي ويؤدي في النهاية إلى الشلل في أعصاب الأطراف وإلى تقرحات جلدية وتساقط الشعر.

- الرصاص: يدخل في صناعة السفن والسيارات والطباعة والدهانات، وهو سام عن طريق الإستنشاق أو الإبتلاع، ومن أعراضه الرعشة واضطراب الجهاز العصبي وهبوط ضغط الدم.

#### خامساً: الأخطار البيولوجية.

وهي المخاطر التي تنتج عن التعامل مع الكائنات الحية المجهرية والتي تتواجد في أماكن العمل (الفيروسات، الميكروبات، الجراثيم، الطفيليات، الفطريات)، ويؤدي احتكاك العامل مع مثل هذه الكائنات إلى إصابته بالسرطان المهني، السل، الحمى الخبيثة والتي تنتج عن

<sup>1</sup> - مجدي عبد الله شرارة، مرجع سابق، ص 69.

فيروس الأنتراكس، مرض السقاوة والذي ينتج عن ملامسة حيوان مصاب أو لمس مخلفاته عن طريق الجلد، الأنف، الفم.<sup>1</sup>

تتمثل أهم المهن المعرضة للأمراض المعدية والطفيلية في المهن الزراعية، الخدمات الصحية (العيادات، حجرات التشريح، بنوك الدم...)، الخدمات البيطرية (التعامل مع الحيوانات، مزارع الدواجن والماشية والمستشفيات البيطرية)، المتعاملون مع المخلفات الحيوانية (عمال المجازر والإسطبلات والمدابع...) وكذا العاملون في البرك والمصارف المائية والصرف الصحي وعمال أرصفة الموانئ.

### سادسًا: الأخطار النفسية و الإجتماعية

أكد الدكتور ديفيد غولد على أنّ الأخطار النفسية و الإجتماعية من أهم الأخطار في عالم الشغل، وذكر في هذا الصدد بأنّ بعض الدول تحصي 50% من العمال الذين يعانون من مستوى عالي من القلق، وأنّ أوروبا تحصي 23% من العمال الذين يعانون من التعب العام بالنظر للمشاكل النفسية و الإجتماعية التي يواجهونها في المحيط المهني.<sup>2</sup>

تکمن عموماً إدارة المخاطر النفسية و الإجتماعية في:<sup>3</sup>

- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر، بحيث تتمثل الإدارة والتسيير للمخاطر في توفير المكان المناسب للعمل والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعمال أثناء عملهم، خاصة في الأوساط المهنية ذات الطابع الصناعي.
- توفير نظام عمل مناسب، وذلك من خلال العمل بالتنبؤ بحدوث أضرار نفسية واجتماعية ومن ثمة التدخل بتوفير الأجهزة والمعدات الوقائية

<sup>1</sup> - ويزة أوبراهم، مرجع سابق، ص 522.

<sup>2</sup> - علي بن علال، الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، 2011، ص 32.

<sup>3</sup> - ماريث منور، محاضرات وإدارة تسيير الأخطار النفسية و الإجتماعية في العمل، جامعة تلمسان، 2020، ص 11-12.

- تدعيم العلاقة النفسية بين الإدارة والعمال، كون الحوادث لا تقتصر على الآثار المادية فقط وإنما إلى مشاعر العمال وأحاسيسهم من خلال الإهتمام بتوفير الحماية لهم والإهتمام بهم بما يشعرون بأهميتهم وما يؤدي إلى بناء جسور التعاون بينهم وبين الإدارة.

## المطلب الثاني:

### برامج الوقاية من الأخطار المهنية

لقد أوجب المشرع الجزائري على المستخدمين وأرباب الأعمال احترام كافة القواعد المتعلقة بالإجراءات الوقائية التي تهدف إلى إيجاد بيئة عمل آمنة وخالية من جميع أنواع الأخطار التي تهدد حياة وصحة الأفراد في العمل.

وتتمثل أهم هذه الإجراءات الوقائية فيما يلي:

#### الفرع الأول: تحسين ظروف العمل

لا تخلو أي مؤسسة من ظروف العمل التي تعد من أهم مصادر الأخطار المهنية لذا يجب على إدارة المؤسسة العناية بتحسين هذه الظروف والتخفيف من آثارها قدر الإمكان.

وتعرف ظروف العمل بأنها: كل ما يحيط بالعامل في عمله ويؤثر في سلوكه وأرائه وفي ميوله واتجاهاته نحو عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي ينتمي إليها.<sup>1</sup>

وتذكر هنا مجموعة من الإجراءات المقترحة الكفيلة بتحسين الظروف وحصر آثارها

السلبية:

<sup>1</sup> - منية غريب، ظروف العمل في المؤسسة الجزائرية: مفهومها، عناصرها، أنواعها، آثارها ونتائجها، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسولوجي، 16/15 جانفي 2013، ص 707.

- إعادة تصميم بناء المنظمة بما يتماشى مع المتغيرات المستقبلية ومراعاة توفر درجة عالية من السلامة والصحة في داخله.<sup>1</sup>
- اكتشاف معوقات الصحة المهنية والإطلاع على الأخطار الكامنة والمحتمل وقوعها ومنه العمل على مجابقتها بمختلف الوسائل وإيجاد الحلول المناسبة وتفاديها ومنع تكرارها.<sup>2</sup>
- اختيار الفرد للعمل في المنظمة بطريقة تتناسب العمل بمعنى تطبيق قاعدة (وضع الشخص المناسب في المكان المناسب)<sup>3</sup>
- يجب أن يكون المصنع نظيفاً ومريحاً من حيث الإضاءة والتهوية وخالياً من الضوضاء والغبار بشكل كبير لأن ذلك يؤثر سلباً على العمال<sup>4</sup>
- التشديد على الخدمات التي تقدم لرفاهية العامل وأسرته، حيث أن ذلك يجعل من العامل عنصراً إيجابياً داخل المؤسسة وخارجها<sup>5</sup>
- أن نشجع العلاقات بين الأفراد في المجموعة الواحدة وبين المجموعات المختلفة، لأن ذلك يخلق جوّاً من التعاون والمحبة والمنافسة الشريفة<sup>6</sup>

<sup>1</sup> - إسناد دلال أولحيسان، عبد الحق قسيس، خدام بن علي، تحسين جودة حياة العمل وأثرها على حوادث العمل، المجلة المغربية للإقتصاد والمناجمت، العدد 2، فيفري 2018، ص 21.

<sup>2</sup> - يحي بوخنوفة، الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من الأخطار المهنية، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 2، العدد 14، جويلية 2020، ص 20.

<sup>3</sup> - بطرس حلاق، السلوك التنظيمي، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، 2020، ص 21.

<sup>4</sup> - عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، لبنان، ص 73.

<sup>5</sup> - حنان علي موسى، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006/2007، ص 43.

<sup>6</sup> - عبد الرحمان العيسوي، مرجع سابق، ص 73.



- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل<sup>1</sup>

- التخفيف من كمية الأعباء البدنية للمنصب من خلال التقليل من المهام المسندة للفرد والتقليل من الجهد المطلوب لأداء الأعمال

- تخفيف الأعباء النفسية للمنصب باعتماد فترات للراحة والتقليل من درجة الإنضباط المبالغ فيه داخل المؤسسة.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: توفير طب العمل

ارتبط ظهور طب العمل بالمساهمة في تنظيم العمل وتحسين ظروفه، حيث انحصرت مهامه في الطابع الوقائي أساساً، ومهام علاجية استثناءً بالنظر إلى اعتماده على الفزيولوجية والإهتمام بقوى العمل. لذلك وضعت اللجنة المشتركة للمنظمة الدولية والمنظمة العالمية للصحة في دورتها الأولى سنة 1950 مفهوماً واسعاً لطب العمل إذ أنه يهدف إلى المحافظة على الدرجة القصوى من الرحاء الجسمي والذهني والاجتماعي للعمال في جميع المهن وترقيتها... ووضع العمال وإبقائهم في المهنة التي تلائم وضعهم الفزيولوجي والنفسي.<sup>3</sup>

ولقد خصص المشرع الجزائري الفصل الثالث من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل للقواعد العامة في مجال طب العمل وجعل هذا الأخير التزاماً

<sup>1</sup> - محمود عبد الرحمان إبراهيم الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2006، ص 29.

<sup>2</sup> - بلال مشعلي، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة ماجستير، تخصص إقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010/2011، ص 98.

<sup>3</sup> - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة 2، دار الريحانة للكتاب، 2003، ص

يلقى على عاتق المؤسسة المستخدمة يتوجب عليها التكفل به.<sup>1</sup> حيث يمارس طب العمل في أماكن العمل نفسها.<sup>2</sup>

ينظم طب العمل في أحد الأشكال التي قررها المشرع، وحسب أهمية المؤسسة المستخدمة، فقد تكون لكل هيئة مستخدمة مصلحة طبية خاصة وإذا تعذر ذلك تكون مشتركة بين مجموعة من الهيئات المستخدمة أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي حسب اتفاق نموذجي.<sup>3</sup>

وتتمثل أهداف طب العمل الذي تعد مهمته وقائية أساساً وعلاجية أحياناً في:<sup>4</sup>

- حماية ووقاية العمال من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية  
- تشخيص العوامل المضرة بصحة العمال في أماكن العمل ومراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها

- تعيين العمال في مواقف تتناسب وقدراتهم البدنية والنفسية

- تقليل حالات العجز وضمان إطالة الحياة النشيطة للعامل

- التقييم الدوري لمستوى صحة العمال

ويعتبر طبيب العمل في المؤسسة المستخدمة من أهم الفاعلين الذين لا غنى عنهم نظراً لدوره الرئيسي في تطبيق إجراءات الوقاية المهنية لذا يجب أن يكون متخصصاً في طب العمل حيث إنَّ عليه أن يحدد الأشخاص الذين تعرضوا للمخاطر المهنية وأن يقوم بإجراء الفحوص الطبية والمخبرية اللازمة للتحقق من درجة وطبيعة الإصابة المهنية لديهم.

<sup>1</sup> - انظر المادة 13 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية عدد 4 مؤرخة في 27 جانفي 1988.

<sup>2</sup> - انظر المادة 14 من القانون رقم 88-07 مرجع سابق.

<sup>3</sup> - محمد أمين صحبي، النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص علوم قانونية فرع قانون وصحة، جامعة جيلالي ليايس - سيدي بلعباس-، الجزائر، 2018/2017، ص 239.

<sup>4</sup> - بلال مشعلي، مرجع سابق، ص 114.

### الفرع الثالث: إعلام وتكوين الموظفين في مجال الوقاية

لقد اهتمت التشريعات العمالية الحديثة بمجال التكوين المهني للعامل، حيث وضعت العديد من الأحكام والتنظيمات التي تناولت كفاءات وظروف ووسائل التأهيل المهني للعمال داخل المؤسسة لتمكينهم من تحديد معارفهم المهنية بالإضافة للتكوين المهني للأحداث في المراكز المتخصصة في إطار عقد التمهين لإعدادهم في مهنة أو حرفة معينة.<sup>1</sup>

يهدف التكوين في مجال الوقاية إلى:

- وضع حد لكل ما يعيق الموظف ويمنع نجاح برنامج الحماية الوقائية

- من خلاله يتم توجيه السلوك الإنساني للإبتعاد عن السلوكات التي تتجم عنها المخاطر<sup>2</sup>

- رفع مستوى أداء الأفراد وتنمية الوعي لديهم

- تزويد الموظفين بالمعلومات والمهارات والسلوكيات اللازمة حول كيفية استعمال وسائل الوقاية الفردية والجماعية

يلعب إعلام وتكوين الموظفين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية دوراً أساسياً في تطوير ثقافتهم الوقائية وزيادة الوعي لديهم. فإذا كان موظف ما يؤدي عمله بطريقة تزيد من احتمال تعرضه لحادث وآخر يتعامل مع أجهزة خطيرة دون استخدام معدات الوقاية الضرورية يمكن معالجة ذلك من خلال تدريب يغير سلوكهم وهذا يتطلب تحديد مجالات التدريب والأشخاص الذين يحتاجونه.

<sup>1</sup> - بشير هدي، مرجع سابق، ص 175.

<sup>2</sup> - عبد العالي بكرابي، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 32، جوان 2018، ص 269.

### الفرع الرابع: استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية

يعتبر استخدام معدات الوقاية الشخصية هو خط الدفاع الأخير بعد ان يتم اتخاذ كافة إجراءات السلامة والأمان في العمل، لأنَّ أفضل أساليب الوقاية هي منع الخطر من مصدره وحتى تتم الحماية الكافية لا بدَّ من استخدام معدات الوقاية الشخصية. ويمكن تعريف هذه الأخيرة بأنها جهاز أو وسيلة يتم ارتداؤها من قبل العامل لحمايته من العديد من الأخطار التي يحتمل أن تهدد صحته وسلامته في إطار عمله.<sup>1</sup>

#### أولاً: الشروط الواجب توافرها بمعدات الوقاية الشخصية<sup>2</sup>

- يجب أن يتم اختيار معدات الوقاية الشخصية بحيث تكون مطابقة للمواصفات العالمية حتى تقلل الأخطار التي تستخدم من أجلها لأقل حد ممكن؛ أي يجب أن تكون فعالة في الوقاية من المخاطر التي يتعرض لها العامل.
- يجب أن تكون مناسبة للجسم ومريحة للموظف (العامل) وسهلة الإستخدام؛ بمعنى أن تمكن الموظف (العامل) من القيام بالحركات الضرورية لأداء العمل وإنجاز المهام دون صعوبة وحتى لا يتم إهمال استخدامها من قبل الموظف (العامل)
- يجب أن يكون حجمها مناسباً وشكلها مقبولاً، وأن تتحمل ظروف العمل بحيث لا تتلف بسهولة.

<sup>1</sup> - علي بن علال، مرجع سابق، ص 46.

<sup>2</sup> - إلهام رفعت عبد العزيز، السلامة والصحة المهنية.

الموقع الإلكتروني: <https://www.eaaa.gov.eg>

ثانياً: أنواع معدات الوقاية الشخصية

1- الملابس الواقية:

يجب أن تصمم معدات وملابس الوقاية الشخصية التي تهدف إلى حماية المستخدم من عدة مخاطر محتملة في وقت واحد وتصنيعها بطريقة تلبّي متطلبات الصحة والسلامة الأساسية الخاصة بكل وحدة من تلك المخاطر.<sup>1</sup>

سوف نستعرض الجدول التالي الذي يفصل فيه أنواع الملابس الواقية:<sup>2</sup>

المادة	مادة التصنيع	الهدف من الإستعمال	الفئة المستعملة
أفرول و مرايل	اسبست مطلي بالألومنيوم	الوقاية من الحرارة	رجال الإطفاء وصهر المعادن
	الجلد	الوقاية من الحرارة	عمال الصهر واللحام
	القماش	الوقاية من الأتربة والأوساخ	العاملين في الورشات المختلفة
	البلاستيك المرن	الوقاية من الكيماويات والسوائل	عمال الصناعات الكيماوية

<sup>1</sup> - اللائحة الفنية لمعدات وملابس الوقاية الشخصية، الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة، ص 31.

الموقع الإلكتروني: <https://members.wto.org>

<sup>2</sup> - المركز الوطني للمعلومات، معدات الوقاية الشخصية، الجمهورية اليمنية، الإدارة العامة للتحليل والدراسات، 10 فيفري 2010، ص 5.

الموقع الإلكتروني: <https://yemen-nic.info>

2- معدات حماية الرأس:

تستخدم قبعات خاصة (خوذات) لحماية الرأس من الأجسام الصلبة التي قد تسقط فوقه، وتختلف أنواع معدات حماية الرأس على حسب تركيبها وصنف المخاطر المحتمل وقوعها.

سوف نستعرض في الجدول التالي أنواع معدات حماية الرأس:<sup>1</sup>

المادة	مادة الصنع	الهدف من الإستعمال	الفئة المستعملة
الخوذة	البلاستيك	الوقاية من سقوط المواد الثقيلة والحادة	عمال التنقيب عن المعادن
	الفيبرغلاس	الوقاية من الحرارة وسقوط المواد الساخنة	عمال الكهرباء والإنشاءات
	البلاستيك الخفيف	الوقاية من الصدمات الخفيفة	العاملين في الأماكن الضيقة والمغلقة
	البلاستيك المقوى بشبك فولاذي	الوقاية من سقوط المواد والإصطدام بها	عمال الإنشاءات والتركيبات
	الألمنيوم العاكس للحرارة	الوقاية من الحرارة وأشعة الشمس	عمال البترول والإنشاءات
	النحاس	الوقاية من اللهب والحرارة	رجال الإطفاء
	القطن	الوقاية من البرد	عمال الإنشاء في الشتاء

<sup>1</sup> - المركز الوطني للمعلومات، مرجع سابق، ص 6.

### 3- معدات حماية السمع:

تستخدم أغطية خاصة لحماية الأذن من مختلف التأثيرات التي قد تضر بالجهاز السمعي خاصةً والجسم عامةً، حيث تعمل هذه الأغطية على خفض مستوى الضجيج إلى الحد الذي يعتبر فيه أمناً.

### 4- معدات حماية الجهاز التنفسي:

تتشكل أنواع الملوثات في أربع صور أترية أو غازات أو أبخرة أو أدخنة، وبالتالي فإنه تختلف وسائل وقاية الجهاز التنفسي حسب كل نوع حيث نجد كمادات الأترية التي تستعمل في حالة تداول المواد التي في صورة أترية كيميائية دقيقة، الجهاز الواقي الكيماوي (يستخدم هذا القناع لوقاية الجهاز التنفسي من الأبخرة والغازات الضارة)

### 5- معدات حماية اليدين:

تستخدم في هذه الحالة القفازات المتنوعة التي تختلف حسب نوعية التعرض للملوثات الضارة وغيرها من المخاطر المختلفة باعتبار اليدين الوسيلة المباشرة للعمل.

تختلف أنواع القفازات حسب نوعية الخطر الذي يتعرض له الموظف، كما هو موضح

في الجدول:<sup>1</sup>

المادة	مادة الصنع	الهدف من الإستعمال	الفئة المستعملة
القفازات	القماش	الوقاية من الأوساخ	للإستعمال العام
	الجلود	الوقاية من الأطراف الحادة	عمال نقل المواد ذات الأطراف الحادة
	البلاستيك	الوقاية من المواد الكيماوية	عمال الصناعات الكيماوية

<sup>1</sup> - المركز الوطني للمعلومات، مرجع سابق، ص 8-9.

عمال الإنشاءات	الوقاية من الجروح	الصوف والقطن
عمال الكهرباء	الوقاية من الكهرباء	المطاط
عمال الصهر واللحام	الوقاية من الحرارة	الإسبست أو الأميانت
العاملون على الآلات الرجاجة	الإهتزازات	القماش القطني

#### 6- معدات حماية القدمين:

لحماية القدمين من مختلف المخاطر المترتبة بها يجب استخدام أحذية واقية مصنوعة بمواصفات خاصة تلائم طبيعة المخاطر الموجودة في أماكن العمل.

وفيما يلي أنواع الأحذية الواقية:<sup>1</sup>

- الأحذية المصنوعة من الجلد الطبيعي أو الصناعي المقوى بمقدمة فولاذية لحماية القدم من سقوط المواد عليها، وتستخدم في ورشات الحدادة والنجارة والتعدين
- أحذية مانعة للترحلق في أماكن العمل التي تتلوث أرضيتها بالزيوت والشحوم
- أحذية ذات ساق طويلة أو توضع بداخلها واقية جلدية تغطي الساق
- أحذية مصنوعة من الأميانت ومغطاة بالكامل من الجلد مع واقية لحماية الساقين، وتستخدم للحماية من سقوط مواد حارقة أو منصهرة على القدم
- أحذية مصنوعة من المطاط الصناعي أو الطبيعي أو من البلاستيك المقاوم للتآكل، وتستخدم لحماية القدمين من تأثير الأحماض والسوائل والزيوت والشحوم، وتفحص هذه الأحذية بشكل دوري للتأكد من سلامتها وعدم نفاذيتها
- أحذية عازلة للتيار الكهربائي؛ فبعضها يمكن استخدامه عند العمل في معدات كهربائية يصل جهدها إلى 500 فولت، والبعض الآخر يمكن استخدامه عند العمل بمعدات كهربائية

<sup>1</sup>- علي بن علاء، مرجع سابق، ص 50.



يصل جهدها إلى 1000 فولت أو أكثر، وَ غالبًا ما تصنع هذه الأحذية من المطاط الخالي من الكربون.

#### 7- معدات حماية الوجه والعينين:

وتكون في شكل نظارات زجاجية أو أقنعة، تستعمل لحماية الوجه والعينين من الشظايا المتطايرة والغازات والأبخرة والأدخنة والأتربة المنبعثة من العمليات الصناعية المختلفة.

وهي أنواع عديدة حسبما هو موضح في الجدول التالي:<sup>1</sup>

المادة	مادة الصنع	الهدف من الإستعمال	الفئة المستعملة
النظارات	البلاستيك الشفاف	حماية العينين من تطاير الغبار والأجسام الدقيقة	عمال صناعة الأخشاب
	البلاستيك المقاوم للحرارة والخدش	حماية العينين من تطاير الشرر والأجسام الدقيقة الساخنة	عمال عملية اللحام
الواقيات	الشبك المعدني والفولاذي	الوقاية من تطاير الأجسام المعدنية ذات الأحجام الكبيرة وبسرعة عالية	عمال الصناعات المعدنية
	الفيبرغلاس أو مواد معدنية عاكسة للحرارة	الحماية من الحرارة العالية والإشعاعات	العاملون في اللحام والقطع المعدني وعمليات السكب والصهر

<sup>1</sup> - المركز الوطني للمعلومات، مرجع سابق، ص 10-11.

### 8- معدات الحماية من السقوط (أحزمة الأمان):

تستخدم هذه الأحزمة لوقاية العمال من مخاطر السقوط من أماكن مرتفعة مثل عمال البناء وغيرهم ممن تستدعي طبيعة عملهم الصعود إلى أماكن عالية.<sup>1</sup>

### 9- ملابس الوقاية من درجات الحرارة المنخفضة:

تستخدم في الأماكن شديدة البرودة، وهي مصنوعة من النايلون مع البوليستر، وتتميز بخفتها وسهولة استخدامها بالإضافة إلى وقاية الجسم كاملاً بما فيه الرأس.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- المركز الوطني للمعلومات، مرجع سابق، ص 11.

<sup>2</sup>- مرجع نفسه، ص 11.

ملخص الفصل الأول:

إنّ تحديد الإجراءات والبرامج الكفيلة التي تضمن للموظف الوقاية والصحة والأمن يكون بداية من بيئة العمل، نظرا لما تحتويه من أخطار بالإضافة إلى كون الموظف يقضي فيها وقتا كبيرا، ويكون تحت سلطة ورقابة المؤسسة المستخدمة، لذا فهي ملزمة بحماية الموظف بأجهزة تتعلق بتوفير الأمن والسلامة المهنية.

ومن بين هذه البرامج نجد تحسين ظروف العمل، توفير طب العمل، إعلام وتكوين الموظفين في مجال الوقاية.

وقبل تطبيقها يجب أولاً تقييم الأخطار من خلال تحديدها ثم تصنيفها.

## الفصل الثاني:

الضمان الإجتماعي عن الأخطار  
المهنية وتسوية المنازعات الناشئة

عنه

## الفصل الثاني:

### الضمان الإجتماعي عن الأخطار المهنية وتسوية المنازعات الناشئة

#### عنه

في كثير من الأحيان تعجز آليات الوقاية عن التصدي للأخطار المهنية بالرغم من كل الجهود المبذولة في سبيل ذلك؛ سواء كان بسبب تقصير من الجهات المسؤولة عن تطبيق الإجراءات الوقائية أو بسبب إستحالة تفادي تلك الأخطار.

على إثر ذلك نظم المشرع الجزائري حماية أكثر للموظف تجسدت في إعداد التشريعات العديدة في ميدان الضمان الإجتماعي الذي يهدف إلى تحقيق حماية اجتماعية شاملة للموظف وأفراد أسرته تمحورت أساساً حول العجز عن العمل الذي يصيب الموظف أو الوفاة وهما المنظمين بموجب قانون التأمينات الإجتماعية رقم 83-11 المعدل والمتمم<sup>1</sup>، حيث أوجد تعويضات عينية ونقدية تختلف بما يتناسب مع الحالة التي يكون عليها الموظف، ولكن لا يستفيد هذا الأخير من هذه التعويضات إلا بعد اتّباع إجراءات وشروط حُددت في القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>2</sup> المذكور أعلاه على كل من المؤمن له والهيئة المستخدمة والطبيب المعالج والطبيب الإستشاري لهيئة الضمان الإجتماعي كل فيما يخصه.

وأثناء تطبيق قانون حوادث العمل والأمراض المهنية تنشأ نزاعات بين الموظف (المؤمن له) وهيئات الضمان الإجتماعي حول الحقوق والالتزامات المترتبة عن تطبيق هذه القوانين، تتمثل هذه المنازعات أساساً في المنازعات العامة والمنازعات الطبية.

وسنتطرق في هذا الفصل إلى: إجراءات إثبات حادث العمل (المبحث الأول)،

<sup>1</sup> - قانون رقم 83-11 مرجع سابق.

<sup>2</sup> - قانون رقم 83-13 مرجع سابق.

## المبحث الأول:

### إجراءات إثبات الخطر المهني

بالرجوع الى أحكام القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>1</sup>، نجد المشرع حدد عدة خطوات من أجل إثبات حادث العمل، والتي تتمثل في:

- إلزامية التصريح بحادث العمل (المطلب الأول)

- معاينة الإصابات (المطلب الثاني)

### المطلب الأول:

#### التصريح بالخطر المهني

لإثبات حادث العمل أو المرض المهني يجب التصريح به لدى هيئة الضمان الإجتماعي حسب كفاءات يحددها القانون.

جميع الحوادث بدون استثناء يجب التصريح بها حتى ولو كانت الجروح طفيفة ولم ينجر عنها أي انقطاع للعمل، وحتى إذا كانت ظروف الحادث يُحتمل أن تستبعد الطابع المهني عنها.<sup>2</sup>

#### الفرع الأول: تصريح الموظف (المؤمن له) بالخطر

ميز المشرع بين إجراءات التصريح في حالة وقوع حادث عمل وحالة الإصابة بمرض مهني.

<sup>1</sup> - قانون رقم 83-13 مرجع سابق.

<sup>2</sup> - عبد السلام بن صر، النظام قانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2001/2000، ص 115.

### أولاً: حالة وقوع حادث عمل

حسب نص الفقرة الأولى من المادة (13) من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على "يقع على عاتق العامل المصاب أو من ينوبه إعلام صاحب العمل والتصريح بحادث العمل خلال 24 ساعة من تاريخ وقوع الحادث، ما عدا في حالات القوة القاهرة وأيام العطل.<sup>1</sup> يُفهم من خلال قراءة هذه المادة أنّ الموظف -العامل- أو أحد أقاربه ملزم فور تعرضه لحادث العمل أن يصرح به لصاحب العمل في المدة المحددة قانوناً واستثناءً في حالة القوة القاهرة (الكوارث الطبيعية مثلاً كالزلازل، الفيضانات...) في هذه الحالة يعفى الموظف الضحية من التصريح.

وفي حالة التهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.<sup>2</sup>

### ثانياً: حالة الإصابة بمرض مهني

تجدر الإشارة أولاً إلى المادة (70) من القانون رقم 83-13 السالف الذكر التي تنص على أنه: تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع مراعاة المادتين (71 و 72) أدناه.

إذا ظهرت على العامل أعراض مرضية توحي بأنها ذات طابع مهني، فعليه أن يتجه مباشرة إلى الطبيب، هذا الأخير بعد الكشف والتشخيص يخطر العامل بطبيعة المرض الذي أصابه.<sup>3</sup> فيلتزم العامل بالتصريح به شخصياً لدى هيئة الضمان الإجتماعي في مدة أدناها 15 يوماً وأقصاها ثلاثة (3) أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى وهذا حسب نص الفقرة الثانية من المادة 71 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>1</sup> حنان زعيمش، المسؤولية الجزائية في حوادث العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 4، نوفمبر، 2020، ص 222.

<sup>2</sup> انظر المادة 43 من القانون رقم 88-07 مرجع سابق.

<sup>3</sup> قالبة فيروز، مرجع سابق، ص 123.

## ثالثاً: أهمية التفرقة بين حالة وقوع حادث عمل وحالة الإصابة بمرض مهني

تكمن أهمية التفرقة بين حالة وقوع حادث عمل وحالة الإصابة بمرض مهني في التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الإجتماعي، وهذه الأخيرة تختلف باختلاف نوع الإصابة، فإذا وقع للموظف حادث عمل فإنه يتمتع بالحماية الكاملة مهما كان سبب حدوثه مادام قد ثبتت صلته بالعمل، أما إذا أصيب الموظف بمرض مهني فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية حتى يثبت الطابع المهني للمرض، فلا تكفي الإصابة حتى يستحق العامل تعويضاً عنه.

هيئة الضمان الإجتماعي ملزمة بأن تقدم فوراً التعويضات المنصوص عليها في القانون للضحية أو لذوي حقوقه.

## الفرع الثاني: تصريح صاحب العمل (المؤمن) بالخطر

يجب أن يحاطَ علمًا رب العمل بوقوع الحادث ليتمكن من اتخاذ الإجراءات التي يفرضها عليه القانون.

## أولاً: الإلتزام بالتصريح بحادث العمل

كما جاء في نص المادة 2/13 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل الأمراض المهنية فإنَّ مسؤولية صاحب العمل ثابتة لا نقاش فيها حيث يقع على عاتقه التصريح بحادث العمل لهيئة الضمان الإجتماعي في ظرف 48 ساعة من تاريخ ورود نبأ الحادث إليه دون احتساب أيام العطل. ولا يسقط وجوب المبادرة عن صاحب العمل حتى لو لم ينجر عن الحادث عجز عن العمل أو بدا أنه لا سبب للعمل فيه،<sup>1</sup> وفي الحالة الأخيرة يجوز لصاحب العمل أن يشفع تصريحه بتحفظات.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - انظر الفقرة الأولى من المادة 15 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

<sup>2</sup> - انظر الفقرة الثانية من المادة 15 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.



## ثانياً: جزاء عدم التصريح بحادث العمل

يترتب عن عدم التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل كما نصَّ عليه في المادة (13) من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الإجتماعي يساوي مبلغها 20% من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر.<sup>1</sup> أضف إلى أن القانون يسمح في هذه الحالة للضحية بالتصريح بالحادث الذي تعرض له أو المرض الذي أصابه بنفسه أمام هيئة الضمان الإجتماعي في أجل مدته 4 سنوات ابتداءً من يوم وقوع الحادث.

مع ملاحظة أن الإرسال عن طريق الفاكس مقبول لدى هيئة الضمان الإجتماعي وهذا ما هو مستشف من الممارسة العملية اليومية لمصالح الضمان الإجتماعي.<sup>2</sup>

## الفرع الثالث: تصريح هيئة الضمان الإجتماعي (المؤمن لديه) بالخطر

تعتبر هيئة الضمان الإجتماعي الجهة المسؤولة عن تقديم التعويضات المتعلقة بمجال حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث تلتزم بتقديم وثيقة حادث العمل للعامل المصاب عند تقدمه بالتصريح بحادث العمل.

وبعد هذا يأتي الدور الأساسي والأهم لهيئة الضمان الإجتماعي وهو أن تصرح بحادث العمل فوراً لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص وفقاً لما تضمنته الفقرة الثالثة من المادة (13) من قانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. وهذا التصريح يلعب دوراً مهماً سواء من ناحية إحصاء

<sup>1</sup> - انظر المادة 26 من القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي، جريدة رسمية عدد 28 الصادرة في 05 جويلية 1938.

<sup>2</sup> - الطيب سماتي، مداخلة بعنوان الإطار قانوني للتأمينات الإجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، يومي 25 و 26 أبريل 2011، ص 32.

حوادث العمل، كما يسمح بمراقبة مدى إحترام صاحب العمل لقواعد الصحة والأمن وتحرير محاضر المخالفات في حال خرق القواعد.<sup>1</sup>

وقد نصت المادة 07 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي على ميعاد اتخاذ اللجنة لقرارها والذي حددته بأجل قدره ثلاثين (30) يوماً ابتداءً من تاريخ استلام العريضة.<sup>2</sup>

يبقى على هيئة الضمان الإجتماعي أن تثبت بقرار الطابع المهني للحدث في ظرف 20 يوماً بالقبول أو الرفض بموجب رسالة موصى عليها مع العلم بالوصول. ويكون من حق هيئة الضمان الإجتماعي استناداً إلى نص المادة 19 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل الأمراض المهنية<sup>3</sup> إجراء تحقيق إداري داخل المؤسسة التي تستخدم المصاب وذلك لتحديد الطابع المهني للحدث على وجه الخصوص، وعلى صاحب العمل أن يقدم المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق.

## المطلب الثاني:

### المعاينة والمراقبة الطبية

في حالة ما كان قرار هيئة الضمان الإجتماعي إيجابياً بشأن الطابع المهني للحدث أو المرض وجبَ على المصاب إحضار ملف الإستفادة من التعويض وتكون لبعض الوثائق الأولوية في ذلك للتمكن من معاينة الإصابات. كما نأخذ بعين الإعتبار أن القانون يُحول لهيئة الضمان الإجتماعي القيام بالمراقبة على الوثيقة -أو الوثائق- الطبية التي يحتويها الملف.

<sup>1</sup>- شريفة تكوك، حوادث العمل في تشريع الضمان الإجتماعي الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد 10، جانفي 2017، ص 215.

<sup>2</sup>- انظر المادة 07 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، جريدة رسمية عدد 11، مؤرخة في 2 مارس 2008.

<sup>3</sup>- انظر المادة 19 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

وتجدر الإشارة إلى المادة 70 من القانون 83-13 التي سبق ذكرها والتي نصت على أنه: تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع مراعاة المادتين 71 و 72 أدناه.<sup>1</sup>

### الفرع الأول: معاينة الإصابات

هي بمثابة عمل فني يقوم به الطبيب بهدف تقدير وتقييم حالة الضحية الجسدية والعقلية وتقييم المسائل والآثار المترتبة عن تعرض الضحية لحادث تسبب لها في إصابة جسدية.<sup>2</sup> وهي تلعب دوراً هاماً وضرورياً للإستفادة من مختلف التعويضات التي تمنحها هيئة الضمان الإجتماعي للمصاب، وتتم من طرف الطبيب المعالج الذي اختاره الموظف المصاب حيث يلتزم بتحرير شهادتين تعتبران الوثيقتين الأساسيتين في الملف حددتهما المادة 22 من قانون 83-13،<sup>3</sup> المتعلقة بحوادث العمل الأمراض المهنية وتتمثلان في: شهادة أولية (الفرع الأول) وشهادة الشفاء أو الجبر (الفرع الثاني).

### أولاً: الشهادة الأولية

إنَّ صاحب العمل أو هيئة الضمان الإجتماعي تمنح للعامل المصاب ورقة حادث العمل لتقديمها للطبيب الذي اختاره هذا الأخير، حيث يقوم هذا الأخير بتحرير شهادة طبية أولية بعد وقوع الحادث مباشرة يدرج فيها هذا الأخير تصريحات العامل المصاب بحادث عمل.<sup>4</sup>

نصت عليها المادة 23 من القانون 83-13 "يجب أن توصف في الشهادة الأولية حالة المصاب وأن تقدر عند الاقتضاء مدة العجز المؤقت. كما يشار فيها إلى المعاينات التي تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجرحي أو المرضي للإصابات"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - انظر المادة 70 من القانون رقم 83\_13 مرجع سابق.

<sup>2</sup> - أوقنون بوسعد، التعويض النقائني عن الإصابات الجسدية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في قانون، تخصص: قانون داخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري -تيزي وزو-، الجزائر، 2019، ص 106.

<sup>3</sup> - انظر المادة 22 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

<sup>4</sup> - شريفة تكوك، مرجع سابق، ص 217.

<sup>5</sup> - انظر المادة 23 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

## ثانياً: شهادة الشفاء أو الجبر

نصت عليهما المادة 24 من قانون 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية تقرر الشهادة الثانية إما الشفاء وإما العواقب النهائية للحادثة في حالة ما إذا لم تتم معاينتها قبل ذلك. كما يحدد فيها عند الإقتضاء تاريخ الجبر وتوصف حالة المصاب بعد هذا الجبر. ويمكن أن تحدد فيها على سبيل البيان نسبة العجز<sup>1</sup>.

**1- شهادة الشفاء:** إذا لم يخلف الحادث أو المرض عجزاً دائماً ورجوع المصاب إلى حالته الصحية الطبيعية.

**2- شهادة الجبر:** إذا لم يخلف الحادث أو المرض عجزاً دائماً.

توضع كلتا الشهاداتتين في نسختين، يرسل الطبيب أولاهما على الفور إلى هيئة الضمان الإجتماعي ويسلم الثانية إلى المصاب.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: حق إجراء المراقبة الطبية

لا يقتصر الأمر من الناحية الطبية على الطبيب الذي يختاره المصاب بل لهيئة الضمان الإجتماعي الحق في طلب رأي المراقبة الطبية عن طريق عرض الشهاداتتين الطبيتين على الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الإجتماعي.<sup>3</sup> خصوصاً إذا أدى الحادث إلى عجز دائم أو وفاة.

يمكن في جميع الأحوال لهيئة الضمان الإجتماعي أن تطلب رأي المراقبة الطبية، وعلى هذه الهيئة أن تطلب رأي المراقبة الطبية عندما يتسبب الحادث في الوفاة أو العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب في أحدهما.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>- انظر المادة 24 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

<sup>2</sup>- انظر المادة 25 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

<sup>3</sup>- حنان زعيمش، مرجع سابق، ص 222.

<sup>4</sup>- انظر المادة 26 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

في حالة وفاة الضحية يمكن لهيئة الضمان الإجتماعي طلب تشريح الجثة، وذلك بعد أخذ الموافقة من ذوي حقوق العامل المتوفي لمعرفة السبب الحقيقي للوفاة، وما إذا كانت الوفاة انجرت عن حادث العمل أم لسبب آخر، وفي حالة رفض ذوي حقوق العامل المتوفي يفقد هم الحق في الأداءات النقدية.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> - شريفة تكوك، مرجع سابق، ص 218.

## المبحث الثاني:

### التعويض عن الأخطار المهنية وتسوية المنازعات الخاصة بها.

الموظف أثناء تأديته لوظيفته قد يتعرض لحادثة شغل أو قد يتعرض لخطر من الأخطار المهنية التي قد تسبب له عجزا مؤقتا أو دائما أو حتى قد تلحق بحياته أو بوفاته، للموظف الحق في المطالبة بالتعويض في حالة العجز عن العمل وبإيراد كتعويض في حالة العجز الدائم أو الوفاة، في حالة ما ترتب في حادثة الشغل وفاة الضحية فإن الحق في التعويض ينتقل إلى ذوي الحقوق وقد حددت التعويضات الواجبة لهؤلاء بكيفية قانونية طبقا للشروط والمقادير المنصوص عليها في قانون التعويض عن حوادث العمل.

عمل المشرع من خلال القانون 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل على توسيع الحماية التي يقرها لتشمل أضرار عدد من الفئات ويتجلى ذلك في توسيع قاعدة المستفيدين من خلال الوقائع المشكلة لحادثة الشغل.

لقد عمل المشرع الجزائري أيضا الحماية الاجتماعية في حالات وجود النزاعات أو الخلافات بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه وبين المستخدم من جهة وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى وذلك من أجل الحصول على التعويض نتيجة الضرر في الاعتراضات على قرارات هيئة الضمان الاجتماعي ولكن وفق إجراءات التسوية المتبعة في القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

وهذا ما نحن بصدد توضيحه في مبحثنا هذا وفقا لمطلبين، (المطلب الأول) يختص في التعويض عن الأضرار الناتجة عن الأخطار المهنية، (المطلب الثاني) سنتطرق فيه لتسوية المنازعات المتعلقة بالأخطار المهنية (التسوية الودية والتسوية القضائية).

<sup>1</sup> - قانون رقم 08-08 مرجع سابق.

## المطلب الأول:

## تقدير التعويض في حالة العجز والوفاة جراء الخطر المهني.

العجز يعني عدم القدرة على العمل، وهو نوعان قد يكون مؤقتا، وقد يكون دائم جزئي أو كلي، يستحق الموظف المصاب بخطر مهني التعويض عن العجز الذي أصيب به سواء التعويض عن العجز المؤقت أو والإيراد كتعويض عن العجز الدائم والوفاة.

نتطرق من خلال هذا المطلب إلى تقدير التعويض عن العجز المؤقت (الفرع الأول)، والإيراد كتعويض عن العجز الدائم (الفرع الثاني)، والإيراد كتعويض عن الوفاة (الفرع الثالث).

## الفرع الأول: تحديد وتقدير التعويض في حالة العجز المؤقت.

قد يتعرض الأجير أثناء قيامه بعمله لحادثة شكل والتي ينتج عنها عجزا مؤقتا أو دائما أو حتى تلحق بحياته، ويقصد بالعجز المؤقت الأثر الذي تخلفه الإصابة على القدرة الجسدية للضحية، ويجعله لفترة معينة غير قادر على القيام بعمله، ويعتبر أن هذا الشخص في عجز حين يلاحظ أن حالته قد استقرت بحيث لا يحدث فيها أي تقدم أو أن التقدم بطيء بدرجة تلاحظ ويستحق الأخير الذي أصيب بعجز مؤقت تعويضا يوميا أقره المشرع في المواد 11 إلى 79 من القانون 12-18 المتعلق بحوادث الشغل<sup>1</sup>.

## أولا: الأدعاءات العينية التي تمنحها هيئة الضمان الاجتماعي.

وتتمثل الأدعاءات التي تمنحها هيئة الضمان الاجتماعي إلى الموظف المتضرر في الرعاية الطبية، والأجهزة التعويضية، وإعادة التأهيل الوظيفي وأخيرا في التكيف المهني، وهذا ما سنتطرق إليه فيما يلي:

<sup>1</sup> - مصطفى محمد الجمال، حمدي عبد الرحمان، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1974، ص 215.

## 1- التكفل العلاج:

بمجرد وقوع الحادث فأول إجراء يقوم به صاحب العمل هو التكفل بمعالجة العامل المصاب لدى الهيئات الطبية إن استدعى الأمر شراء الأدوية والقيام بجميع الأعمال الطبية للتشخيص والعلاج بما فيها الفحوص البيولوجية، وإذا كانت حالة المصاب تتطلب بقاؤه في المستشفى لمواصلة العلاج فعليه التقيد بالجهات التي يحددها الضمان الاجتماعي، أما إذا كانت حالة المؤمن له اجتماعيا تستوجب التنقل بناء على استدعاء من طرف هيئة الضمان الاجتماعي من أجل المراقبة الطبية أو الخبرة فإنها تتكفل بمصاريف نقله ومصاريف ذوي حقوقه إذا كان عاجزا عن التنقل بمفرده، وبخصوص العلاج بالمياه المعدنية فإن هيئة الضمان الاجتماعي تتكفل بنفقات العلاج والاقامة في مؤسسات العلاج، المؤمن له نسبة 20% باقي التكاليف يتكفل بها صندوق الضمان الاجتماعي نسبة 80% وتتراوح فترة العلاج بمياه الحمامات المعدنية بين 18 و 21 يوما وتحدد مدة العلاج بوصفة طبية<sup>1</sup>.

## 2- التكفل بتقديم أجهزة تعويضية للمضرور:

قد تمس الإصابة التي يتعرض لها الموظف بعضو من أعضائه التي يفقد بموجبها أداء وظيفته، ومن أجل الحماية الفعالة إلى للموظف تم التكفل بتقديم الأجهزة التعويضية إلى الموظف المتضرر، وذلك عن طريق إمداده بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها، طيلة حياته أو إلى غاية شفاؤه.

وتتمثل هذه الأجهزة التعويضية في:<sup>2</sup>

أ. الأجهزة التعويضية للعيون، مثل العيون الاصطناعية والعدسات اللاصقة، وحتى إذا تعلق الأمر بتحديد إطار النظرات، وذلك يكون بعد مرور خمسة أعوام على الوصفة الأخيرة.

<sup>1</sup> - نورة زناتي، مرجع سابق، ص 55.

<sup>2</sup> - انظر المادة 30 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.



ب. الأجهزة التعويضية للجراحة والعظام والأطراف السفلية والعلوية، والأجهزة الساندة إلى العمود الفقري وحتى الركائز والعصي بأنواعها.

### 3- إعادة التأهيل الوظيفي:

منح المشرع الجزائري الحق للمصاب في الاستفادة من علاج خاص وهو إعادة التأهيل الوظيفي لتمكينه من استعادة قدراته، ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة القطاع العام أو مؤسسة القطاع الخاص المعتمدة<sup>1</sup>، وفي هذه الحالة يمكن للمصاب الاستفادة من:

أ. مصاريف إعادة التأهيل في حالة إذا لم تتم داخل المؤسسة؛

ب. مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة؛

ج. التعويضات اليومية إذا لم يحصل الجبر.

### 4- مصاريف إعادة تأهيل الموظف:

إذا كان المصاب غير قادر على ممارسة مهنته أو لا يتأتى له إلا بعد إعادة تكييف جديد لكفاءاته العضلية، فله الحق في تكييفه مهنيًا داخل مؤسسة أو لدى صاحب عمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره.

وتقدم هذه الأداءات على أساس 100% من التعويضات النظامية والمعمول بها في مجال التأمينات الاجتماعية.

ولا يحق للعامل أن يتحصل على أكثر من جهاز واحد عن كل عائق، غير أنه يمكن الاستفادة من جهاز مؤقت قبل الحصول على الجهاز النهائي، بعد استشارة طبيب الضمان الاجتماعي.

<sup>1</sup> انظر المواد 31، 32، 33 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

أما في حالة تعطل الأجهزة فإن هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بإصلاحها أو بتجديدها إذا كانت تجدد بصفة دورية، أما في غير هذه الحالة فإن أي تجديد للجهاز لا يتم إلا بموافقة الضمان الاجتماعي، وهذا بعد معاينة الجهاز والتأكد من عدم صلاحيته للاستعمال، وغير قابل للإصلاح أو في حالة ما عرفت تغييرات تبرر الضرورة تغيير الجهاز<sup>1</sup>.

وبالمقابل فإن الموظف المصاب ملزم بالمحافظة على الجهاز وعدم التفريط به وحمايته من الضياع أو الفساد، لأنه لا يتحمل المسؤولية إذا أصبحت حالة الضرور لا تستدعي استعمال جهاز تعويضي، وكان الجهاز قابلاً للاستعمال، يلتزم الموظف بإعادته إلى هيئة الضمان الاجتماعي، وفي حالة ما إذا توفي الموظف فهنا التزام برد الجهاز إلى ذوي حقوقه<sup>2</sup>.

### ثانياً: الأداءات النقدية التي تمنحها هيئة الضمان الاجتماعي.

بالإضافة إلى الحق في الاستفادة من الأداءات العينية، فإنه إذا حالت الإصابة بين المؤمن له وبين عمله، فإن للمصاب الحق في الأداءات النقدية و هي عبارة عن تعويضات يومية تدفع للموظف الذي يضطر إلى التوقف مؤقتاً عن العمل بسبب حادث عمل.

وتختلف آثار الإصابة الناشئة عن حادث العمل من موظف إلى آخر، وقد تبقى حالة المصاب غير واضحة فيستحق خلالها تعويضة يومية ومن ثم تأتي مرحلة تحديد حالته، فإذا ترتب عنها عجز الموظف عن مزاوله عمله بصفة مؤقتة أو يحول كلية وبصفة مستديمة بينه وبين أداء عمله فإنه يستفيد من تعويضات نقدية عما لحقه من ضرر.

كما قد ينتج عن الحادث وفاة الموظف ما يعرضه وأسرته إلى الحاجة والعوز وبقائهم بدون معيل وعليه سنفصل كل حالة على حدى وما يستحقه المصاب من تعويضات تلائم وعجزه.

<sup>1</sup> راجع المادة 10 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984 يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

<sup>2</sup> مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص، دون طبعة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1998، ص 70.

### التعويضات اليومية:

يستحق الضحية التعويض اليومي اعتباراً من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل إثر الحادث وذلك خلال فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء التام أو حبر الجروح وإما الوفاة وكذا في حالة الانتكاس أو التفاقم<sup>1</sup>.

و انتكاس المصاب معناه أنه أصبح في حاجة ماسة إلى العلاج الطبي سواء نجم عن ذلك عجز مؤقت جديد أم لا<sup>2</sup>.

ويكون أجر يوم العمل الذي طرأ فيه الحادث على نفقة صاحب العمل كلية وذلك أياً كانت طريقة دفع الأجر و ذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 35 من القانون 83-13<sup>3</sup>.

وتبقى التعويضية اليومية جارية كلية أو يرخّص بها الطبيب المعالج وإذا اعترف الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي بأنه كفيل بالمساعدة على الشفاء أو على جبر الجروح، وفي حالة استئناف الموظف لعمله بأمر من الطبيب المعالج أو الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي تبقى التعويضية اليومية جارية إذا كانت تساعد على الشفاء وجبر الجروح.

و التعويضية اليومية تساوي الأجر اليومي للمنصب المتقاضي على ألا يتجاوز القسمة الواحدة من ثلاثين من الأجر الشهري للمنصب المتقاضي، و لا يمكن في كل الأحوال أن يقل عن واحد من ثلاثين 30/1 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>4</sup>.

### الفرع الثاني: تحديد وتقدير التعويض في حالة العجز الدائم.

يخول للأجير المصاب بعجز دائم إيراد وفق القانون رقم 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل سواء كان هذا العجز الدائم كلياً أو جزئياً، كما يقصد بالعجز الدائم هو

<sup>1</sup> - انظر المادة 36 من القانون رقم 83-11 مرجع سابق.

<sup>2</sup> - انظر المادة 62 من القانون رقم 83-11 مرجع سابق.

<sup>3</sup> - انظر المادة 35 من القانون رقم 83-13 مرجع سابق.

<sup>4</sup> - انظر المادة 37 من القانون رقم 83-11 مرجع سابق.

العجز الذي يبقى بصفة دائمة بعد التئام الجروح، ويمنعه من ممارسة أي مهنة كما كان قبل وقوع الإصابة مثل: بتر أحد الأطراف، أو فقدان البصر نهائياً، أو الجنون المطبق<sup>1</sup>.

في حين يكون العجز دائم إذا ترتب عنه عدم القدرة على الكسب نهائياً أي فقد القدرة على العمل تماماً وتحدد نسبته حسب نوع عاهة المصاب وحالته الصحية العامة وسنه وقدراته الجسدية والعقلية والنفسية وأهليته واختصاصه المهني.

تحدد مدة العجز المؤقت من قبل الطبيب المعالج وبعد إنتهاء هذه المدة وبعد موافقة الطبيب المستشار التابع لصندوق هيئة الضمان الاجتماعي تنتهي معه مرحلة الاستفادة من التعويضات اليومية لتتم الاستفادة من مبلغ مالي يسمى ربع فإذا تم تحديد الجبر من طرف الطبيب المعالج مع إلزامية الموافقة عليه من قبل الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي فإن مدة العجز المؤقت تنتهي لينتقل المصاب إلى المرحلة التالية ألا وهي مرحلة الاستفادة من العجز الدائم بحيث يحصل على مبلغ ربع شهري حتى يحق للمصاب الاستفادة من الأداءات التي ينص عليها القانون في مجال العجز الدائم.

### أولاً: تحديد تاريخ الجبر

يعتبر تحديد تاريخ الجبر ضروري يحل تاريخ الجبر بعد انتهاء مدة العجز الكلي المؤقت وهو ذلك التاريخ الذي يمكن المصاب من الانتقال من مرحلة العجز الكلي المؤقت إلى مرحلة العجز الجزئي الدائم<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - الصالح بوغرارة، عبد القادر حمر العين، حدود التعويض عن حوادث العمل في اطار قواعد المسؤولية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، 2020/06/08، ص 300.

<sup>2</sup> - الطيب سماتي، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء قانون الجديد، دون طبعة، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 83.

عندما تستقر الإصابة وتصبح نهائية، ولم تبقى تحتل تغييرا محسوسا إلا إذا وقع انتكاس أو اشتد مرضه فإذا أدت الإصابة إلى عجز جزئي أو كلي غير قابل للتحسن فلا يمكن أن يقتضي بالانجرار مادامت حالته مستمرة في التطور، بل لابد من التعويض.

- وتاريخ الجبر يحدده الطبيب المعالج، ويخضع فيما بعد إلى مراقبة الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

وقد جاء في إحدى قرارات المحكمة العليا على أنه على القضاة أن يتأكد من وجود تاريخ جبر المصاب ليؤخذ به في سريان دفع الريح الشهري طبقا للمادة (48) القانون 83-13 والتي تعتبر من النظام العام<sup>2</sup>.

### ثانيا: تحديد ريع العجز الدائم:

في حالة إصابة الموظف الذي يعتريه عجز دائم عن العمل له الحق الريح الشهري، ويحتسب على أساس الأجر المتوسط، تدفعه هيئة الضمان الاجتماعي على شكل أقساط ويحسب هذا الريح وفق قواعد حددها القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية في الفصل الثاني عنوانه أداءات العجز الدائم<sup>3</sup>، وهي كما يلي:

#### 1- كيفية حساب ريع العجز الدائم:

يتم تحديد مبلغ الريح على أساس جمع أجور الموظف المصاب خلال 12 شهر قبل وقوع حادث العمل والتي تسبق التوقف عن العمل ويكون هذا الأجر خاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي سواء كان اشتغل عند مستخدم واحد أو عدة مستخدمين.

<sup>1</sup> - انظر المادة 08 من المرسوم تنفيذي رقم 84-28 المؤرخ في 09 جمادى الأولى عام 1404 هـ الموافق 11 فيفري 1984، يحدد كليات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>2</sup> - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 08 مارس 2006، ملف رقم 371449، المجلة القضائية، العدد الأول، الصادرة عن قسم النشر والمستندات بالمحكمة العليا، الجزائر، 2006، ص 320.

<sup>3</sup> - انظر المادة 38 من القانون رقم 83-11 مرجع سابق.

أما في حالة ما إذا لم يعمل المصاب خلال اثني عشر (12) شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل<sup>1</sup>، فيكون حساب الربح على ما يلي:

أ. إذا كان المصاب وقت انقطاعه عن العمل الناجم عن الحادث... قد عمل مدة تقل عن اثني عشر 12 شهراً،

ب. أجر منصب عمل المصاب إذا عمل مدة شهر واحد على الأقل،

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

أما إذا لم تظهر حالة العجز الدائم أول مرة إلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها تكون فترة اثني عشر (12) شهر الواجب اعتمادها في حساب الربح هي المدة التي تسبق أحد التواريخ الآتية حسب طريقة الحساب التي تكون أنفع المصاب:

د. تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الإنتكاس أو التفاقم،

هـ. تاريخ التمام الجروح.<sup>2</sup>

و. يحسب الربح على أساس أجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن ألفين وثلاثة مائة (2300) مرة قيمة معدل الأجر الوطني المعتمد.<sup>3</sup>

لكن لا يسمح بأي ربح إذا كانت نسبة العجز أقل من 10%.

وبالتالي تكون قاعدة حساب الربح حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 39 من

القانون رقم 83-13.

<sup>1</sup> انظر المادة 39 من القانون رقم 83-11 مرجع سابق.

<sup>2</sup> راجع المادتين 13 و 14 من المرسوم رقم 84-28 مرجع سابق.

<sup>3</sup> انظر المادة 41 من القانون رقم 83-11 مرجع سابق.

## 2- رأسمال تمثيلي للمصاب:

في حالة ما لحق بالموظف خطر من الأخطار المهنية وكانت نسبة العجز التي لحقت به أقل من 10%، في هذه الحالة لا يستفيد من الربع ولكن له الحق في المطالبة برأسمال تمثيلي والذي يحدد وفق المعايير التي جاءت بها المادة 15 من المرسوم 84-28 والتي تنص وتحدد كيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

ويحدد الرأسمال الذي يتمثل في الربع تبعا للعناصر التالية:

أ. الأجر الوطني الأدنى المضمون المعمول به عند تاريخ الرأسمال كيفما كان الأجر الذي قبضه المصاب،

ب. نسبة العجز المحددة،

ج. السن التي بلغها المصاب عند تاريخ التئام الجرح،

د. معامل يطابق سن المصاب يحدد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

ويحسب بطريقة ثانية حسب القاعدة التالية:

ضرب الأجر السنوي الوطني الأدنى المضمون في نسبة العجز ضرب النقطة الاستدلالية<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: تحديد وتقدير التعويض في حالة الوفاة.

إذا ترتب عن حادثة شغل وفاة الضحية فإن الحق في التعويض ينتقل إلى ذوي الحقوق على شكل ريع أو منحة يتم تحديدها وفقا للشروط المنصوص عليها قانونا.

<sup>1</sup> - راجع المادتين 15 و 16 من المرسوم التنفيذي رقم 84-28 مرجع سابق.

إقرار المشرع الجزائري لهذا التعويض ليس ما يبرره سوى احتياج ذوي حقوق الضحية المتوفاة للدخل الذي كان يتقاضاه، حيث أن المضرور يعد وفاة الضحية نتيجة حادث شغل هم ذوي حقوقه ولقد حددتهم المادة 67 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المحال إليها بالمادة 52 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

ويختلف الضرر الذي يصيب أسرة المتوفي باختلاف الظروف حيث يتعلق الأمر بالدخل الذي كان يحصل عليه عائل الأسرة علاوة على ما يقتضيه الأمر من مصروفات كمصاريف الجنازة، وكذلك عدد الأشخاص الذين يعولهم ومدى احتياج هؤلاء ومع ذلك فإنه من الصعب تحديد مقدار التعويض بشكل فردي يتناسب مع كل حالة وتذهب أغلب التشريعات في حالة الوفاة إلى تقدير معاش المستحقين<sup>1</sup>.

لقد حدد القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية قواعد تقدير التعويض الذي يشمل نفقات ومصاريف العلاج وبدل الأجر اليومي في الفترة التي يكون فيها الموظف خاضعا للعلاج<sup>2</sup>:

أ. زوج المؤمن له، لا يستحق الاستقادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاط مهني مأجور.

ب. الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة ويعتبر أيضا الأولاد المكفولون البالغون أقل من 25 سنة وكذا الأولاد البالغون أقل من 21 سنة إذا كانوا بصدد مزولة الدراسة.<sup>3</sup>

ج. الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة والمكفولون من الإناث مهما تكن سنهم.

<sup>1</sup> - أحمد أحسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في قانون المقارن، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر، 1983، ص 532.

<sup>2</sup> - رامي نهيد صالح، مرجع سابق، ص 142.

<sup>3</sup> - مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص 238.



د. الأولاد مهما كان سنهم، الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين استلزم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بسبب حالتهم الصحية.

هـ. يعتبر مكفولون أصول المؤمن له اجتماعيا وأصول زوجة عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.<sup>1</sup>

أما بالنسبة للأداءات المتعلقة بحالة الوفاة فإن ذوي الحقوق يستفيدون من رأسمال الوفاة ومن ناحية أخرى ريع الوفاة، وهذا ما سنتناوله في عنصرين هما: تقديم منحة الوفاة، وتقديم ريع الوفاة.

#### أولاً: تقديم منحة الوفاة.

يدفع رأسمال الوفاة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له اجتماعيا إلى ذوي الحقوق ويقدر مبلغ المنحة باثني عشر مبلغ آخر أجر شهري في المنصب، كما لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن اثني عشر مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.

يدفع هذا المبلغ إلى ذوي حقوق الهالك وفي حالة تعددهم يقسم بينهم بالتساوي وذلك وفقا للمادتين 49 و 50 من القانون رقم 83-11<sup>2</sup>.

#### ثانياً: تقديم ريع الوفاة.

اعترافاً من المشرع بضرورة حماية الأسرة اقتصاديا في حالة وفاة المصاب نتيجة الحادث أقر لذوي حقوق الضحية الحق في ريع يدفع لكل واحد منهم وفقا لما هو محدد في

<sup>1</sup> - انظر المادة 67 من القانون رقم 83-11 مرجع سابق المعدلة بالمادة 30 من الأمر 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996.

<sup>2</sup> - انظر المادتين 49 و 50 من القانون رقم 83-11 مرجع سابق.

المادة 34 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، وذلك ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة وذلك بتقديم الوثائق التالية لهيئة الضمان الإجتماعي :

- شهادة طبية للوفاة

- أثر حادث العمل.

- شهادة عائلية.

- شهادة فردية للحالة المدنية.

- شهادة مدرسية أو شهادة تريس.

- شهادة عدم إعادة الزواج.

وفي المادة 07 من القانون رقم 83-11 المعدلة بالمادة 30 من الأمر 96-17 المعدلة بالمادة 21 من القانون 11-04 سالف الذكر:<sup>1</sup>

- شهادة عدم العمل للإناث.

- شهادة عدم وجود دخل آخر يساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة للأصول المكفولين.

تجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن الجمع بين الربيع المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد ويدفع الامتياز الأكثر نفعاً<sup>2</sup> ويتم حساب الربيع المشار إليه أعلاه على أساس الأجر المرجعي المنصوص عليه في المادة 39 من القانون رقم 83-13 والمعدلة بالمادة 06 من الأمر 96-19، ويتم تحديد نصيب كل واحد من ذوي الحقوق على النحو التالي:

<sup>1</sup>- انظر المادة 07 من القانون رقم 83-11 مرجع سابق.

<sup>2</sup>- انظر المادة 2/52 من القانون رقم 83-11 مرجع سابق.

### 1- تحديد التعويض في حالة وجود الزوج:

- 75% (خمسة وسبعون بالمائة) من مبلغ معاش الهالك عندما لا يوجد ولد ولا أحد من الأصول، وفي حال وفاته يقسم مبلغ المعاش بين اليتامى بالتساوي وفي حال تعدد الزوجات يقسم بينهم بالتساوي.

- 50% (خمسون بالمائة) من مبلغ معاش الهالك في حالة وجود اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق، الأولاد أو الأصول أو كلاهما الذين يستفيدون من 40% أربعون بالمائة.

وتجدر الإشارة إلى أنه يوقف وجوبا استفادة الزوج من معاش منقول على زواجه الشرعي من الهالك ومصطلح الزوج يفيد المرأة والرجل.

### 2- تحديد التعويض في حالة عدم وجود الزوج:

يتقاسم ذوو الحقوق الآخرون معاشا يساوي 90% (تسعون بالمائة) من مبلغ معاش الهالك.

- 45% (خمسة وأربعون بالمائة) إذا كان ذوي الحقوق من أبنائه.

- 30% (ثلاثون بالمائة) إذا كان ذوي الحقوق من أصوله.

في حالة تجاوزه يجرى تخفيضا له وفقا للمادة (34) من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ولا يجوز المطالبة بهذا المعاش إلا للأولاد الذين ولدوا قبل الوفاة أو خلال (350) الثلاثمائة والخمسون يوما التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر<sup>1</sup>، وهذا بالنسبة للعمال المقيمين بالجزائر.

أما في حالة إذا ما أصيب عامل أجنبي مؤمن له اجتماعيا في الجزائر بحادث عمل وتوفي على إثره في هذه الحالة إذا كان ذوو حقوقه غير مقيمين معه في الجزائر، فإنهم لا

<sup>1</sup> - انظر المادة 33 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية عدد 28 مؤرخة في 03 جويلية 1983 المعدل والمتمم.

يتقاضون أي تعويض على وفاة معيهم، أما إذا كانوا مقيمين وقرروا الرحيل عن القطر الجزائري، فإنهم يتقاضون منحة بمثابة تعويض إجمالي قيمتها تقدر بثلاث (3) مرات المبلغ السنوي لريعتهم.

أما في حالة الموظف الذي يصبح في حكم المفقود أي الشخص الذي لا يعرف مكانه ولا تعرف حياته أو موته، فلا يعتبر الموظف مفقودا إلا بحكم قضائي حيث انه لا يجوز للقاضي الحكم بوفاة المفقود إلا بعد مرور أربع (4) سنوات على فقده وبالتالي يستفيد ذوو حقوقه من المزايا التي يمنحها تأمين الوفاة متى توافرت الشروط المناسبة لذلك.

## المطلب الثاني:

### التسوية الودية والقضائية للمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي.

يستفيد الموظف المصاب من مزايا الخيار بين حصوله على التعويض عن طريق التسوية الودية أو عن طريق التسوية القضائية.

لقد حاول المشرع الجزائري من خلال الترسنة القانونية المنظمة لمنازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة والمنازعات الطبية بصفة خاصة أن يجعل من التسوية الداخلية لهذه المنازعات الأصل وذلك لأنها أفضل وسيلة لتنصيف الملفات العالقة في أقرب وأسرع الآجال خاصة وأن الأمر يتعلق بالحالة الصحية للمؤمن لهم اجتماعيا، لكن في حالة عدم نجاعة طرق التسوية الداخلية يبقى ولوج باب القضاء مفتوحا لتسوية النزاع ووضع حد نهائي له.

### الفرع الأول: التسوية الودية للمنازعات العامة والطبية.

أولا: التسوية الودية للمنازعات العامة.

تنص المادة 03 من القانون رقم 83-15 مؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على ما يلي: "تختص المنازعات العامة بكل

الخلافات غير المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الإجتماعي وكذا المنازعة التقنية المشار إليها في المادة 5 أدناه<sup>1</sup>.

وبالرجوع إلي نص المادة 5 نجد أنه "تختص المنازعة التقنية بكل النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الإجتماعي"<sup>2</sup>.

ومن خلال نص المادتين 3 و4 من القانون رقم 83-15 يظهر أنّ المشرع الجزائري لم يعرف صراحة المنازعة العامة لا من حيث طبيعتها ولا نوعها ولا حتى مفهومها فإكتفى فقط في إفتراض بعض النزاعات وإدخالها في خانة المنازعات الطبية وأخرى أضفى عليها طابع المنازعات التقنية ثم قرر أن كل ما يخرج عن دائرة هاتين الطائفتين يدخل في إطار المنازعة العامة<sup>3</sup>.

« Le domaine de contentieux général est très large , il s'étend en principe a tous les litiges relatif au fonctionnement du régime général , les litiges relatifs au rapport entre les organismes de sécurité sociale , de nature publique ou privée et leurs usages contentieux de l'assujettissement du calcul et de recouvrement des cotisations des prestations »<sup>4</sup>.

وعليه تعرف المنازعة العامة بأنها كل خلاف يحدث بين المؤمن له إجتماعيا أو ذوي حقوقهم وهيئة الضمان الإجتماعي والتي يكون موضوعها رفض قرار إداري صادر عن هذه الأخيرة بتعلق أساس بالحصول على الأداءات الناتجة عن الأخطار الإجتماعية أو حول إثبات

<sup>1</sup> - انظر المادة 03 من القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 28 مؤرخة في 05 جويلية 1983، الملغى.

<sup>2</sup> - انظر المادة 05 من القانون رقم 83-15 مرجع سابق.

<sup>3</sup> - ياسين بن صاري، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 12.

<sup>4</sup> - Duperyoux Jean – jaque, Droit de la sécurité sociale , 6eme édition, dalloz, Paris, 1975, p98.

الطابع المهني لإصابات العمل<sup>1</sup>، ويعتبر الطعن المسبق إجراء إجباري في مجال المنازعة العامة لتسوية الخلاف بصفة ودية. وهذا ما سنحاول إدراجه فيما يلي:

### 1- عرض النزاع العام على اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق:

في إطار التسوية الودية للمنازعات العامة، يعتبر الطعن إجراء إجباري أقره المشرع الجزائري بموجب نص المادة 04 من القانون رقم 08-08 تحت إشراف اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق المستحدثة بموجب نص المادة 06 من نفس القانون المتعلق بالمنازعات على أنه: "تتشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق تتشكل من ممثل عن العمال الأجراء، ممثل عن المستخدمين، مثل عن هيئة الضمان الاجتماعي، طبيب... الخ"<sup>2</sup>.

### 2- الطعن المسبق أمام اللجنة الوطنية:

تعتبر اللجنة الوطنية<sup>3</sup> المؤهلة للطعن المسبق كدرجة ثانية للتسوية الداخلية<sup>4</sup> حيث تختص هذه الأخيرة بالنظر في جميع الطعون بالإستئناف التي ترفع ضد القرارات الصادرة عن لجان الطعن المحلية<sup>5</sup> ماعدا تلك التي تتعلق بالغرامات والزيادات عن التأخير، وقد أنشأت هذه اللجنة بموجب قانون المالية لسنة 1986 والذي عدل وتمم بالقانون 83-15<sup>6</sup>، ويتمثل دورها

<sup>1</sup>- ناصر بايك، اقتران حادث العمل بحادث مرور، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون، فرع قانون العقود، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2014، ص 79.

<sup>2</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 08-415 مؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها.

<sup>3</sup>- عرفت تشكيلة اللجنة الوطنية للطعن بتغيير في عدد الأعضاء المثلين لها وذلك طبقا للمادة (2/04) من قانون 99-10، مؤرخ في 11 نوفمبر 1999، يعدل ويتمم قانون رقم 83-15 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 80، صادر بتاريخ 14/11/1999.

<sup>4</sup>- ناصر بايك، مرجع سابق، ص 75.

<sup>5</sup>- ياسين بن صاري، مرجع سابق، ص 21.

<sup>6</sup>- عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 17.

أساساً في مراجعة قرارات لجان الطعن المحلية لتأكيد من صحتها أو إلغائها في حالة عدم تطبيقها مع تشريع الضمان الإجتماعي<sup>1</sup>.

وتخطر هذه اللجنة برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام أو بعريضة تداع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل الإيداع في أجل خمسة عشرة 15 يوم من تاريخ إستلام القرار من اللجنة المحلية المعترض عليه أو في غضون ستين 60 يوم إبتداءً من تاريخ إخطار اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق<sup>2</sup>.

تلتزم هذه اللجنة الوطنية في إتخاذ قرارها في أجل ثلاثين 30 يوماً إبتداءً من تاريخ إستلامها للعريضة، وتبليغ قراراتها برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام في أجل عشرة 10 أيام من تاريخ صدور قرارها<sup>3</sup>.

#### ثانياً: التسوية الودية للمنازعات الطبية.

عُرفت المنازعة الطبية عن نص المادة 17 من القانون رقم 08-08 سالف الذكر على أنها: "يقصد بالمنازعات 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"<sup>4</sup>، إذا فهي منازعات يغلب عليها الطابع الطبي أو التقني على خلاف المنازعة العامة، حيث حدد المشرع لها أحكام خاصة متعلقة بإجراءات يستلزم مراعاتها عند وقوع نزاع طبي وهذا حماية لكل طرف<sup>5</sup>.

وينشأ النزاع الطبي حين يلجأ الموظف المصاب إلى الطبيب المعالج لتقدير وتحديد حالته الصحية من الناحية الطبية، ثم يقدم هذه النتائج إلى هيئة الضمان الاجتماعي التي تتمتع

<sup>1</sup> - ياسين بن صاري، مرجع سابق، ص 21.

<sup>2</sup> - ناصر بايك، مرجع سابق، ص 75.

<sup>3</sup> - انظر المادة 14 من القانون رقم 08-08 مرجع سابق.

<sup>4</sup> - انظر المادة 17 من القانون رقم 08-08 مرجع سابق.

<sup>5</sup> - ياسين بن صاري، مرجع سابق، ص 24.

قانونا بحق المراقبة وذلك بعرض المصاب على الطبيب المستشار التابع لها، والذي يتولى فحصه من جديد، ويقدم تقريره عن الحالة الصحية للعامل، ولكن يختلف عن تقرير الطبيب المعالج، نكون أمام تقديرين متباينين للحالة الصحية للعامل، ومن ثمة ينشأ النزاع الطبي. وعليه فالنزاعات الطبية هي اختلاف يقوم بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي، حول الحالة الصحية والطبية للموظف المصاب بناء على تقدير كل من الطبيب المعالج والطبيب المستشار.

### 1. إجراءات التسوية الودية للمنازعات الطبية.

يتم تسوية الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية حسب الحالة عن طريق إجراء الخبرة الطبية في إطار لجان العجز الولائية المؤهلة.

وأصل تسوية المنازعات الطبية يتم عن طريق الخبرة الطبية والتي يطعن في نتائجها أمام لجان العجز الولائية.

والملاحظ أن الخبرة كما جرت عليه القواعد العامة المنصوص عليها في المادة (125)، (126) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية إجراء من إجراءات التحقيق التي لا يمكن مباشرتها إلا بأمر قضائي بغرض إنارة المحكمة حول موضوع معين يتطلب معرفة خاصة، ولكن بالنسبة للخبرة الطبية التي تتم في إطار الحماية الاجتماعية وإنما قرار أصلي يمس محل النزاع فالخبير لا يكتفي بإعطاء رأي تقني بل يفصل في النزاع وفي حالة عدم قبول نتيجة الخبرة يمكن الطعن فيها لدى لجان العجز.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - الحيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 146.



## أ- الخبرة الطبية:

ويتعلق موضوع الخبرة أساس في الفصل في الخلافات المتعلقة بحالة المصاب والأضرار اللاحقة به، ويتم اللجوء إليها في حالة الإختلاف بين الطبيب المعالج والطبيب المستشار حول مناسبة وكيفية استئناف العمل، أو تحديد تاريخ الشفاء وهو ما ذهب إليه قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي مؤكدا اللجوء إلى رأي الثالث الذي يفصل في النزاع عن طريق اللجوء إلى طبيب خبير يختاره الطرفين.

إن الخبرة الطبية في مجال الضمان الاجتماعي لا يكتفي الخبير بإعطاء رأي تقنيا بل يفصل في النزاع بقرار يمس محل النزاع، بهدف حماية حقوق المؤمن وتصحيح الأخطاء المحتملة<sup>1</sup>.

## ب- طلب الخبرة الطبية :

ويحق للعامل المصاب بالمبادرة في طلب الخبرة الطبية، بعد إشعاره وتبليغه بجميع القرارات المتخذة بشأن حالته الصحية، ويشترط المشرع أن يكون الطلب الذي يقدمه الموظف المصاب مكتوبا، ويرسل مرفقا بتقرير الطبيب المعالج بواسطة رسالة موصى عليها، أو الإيداع مباشرة لدى هيئة الضمان الاجتماعي مقابل وصل، وذلك في أجل 15 يوما من تاريخ استلام تبليغ القرار<sup>2</sup>.

ويجب على المصاب أن يكون على علم بكافة القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي والمتعلقة بالحالة الصحية له، لتمكين الموظف من الاعتراض على هذه القرارات والمطالبة بإجراء خبرة طبية، ويعتبر التبليغ المتضرر من الحادث بقرار الهيئة إجراء جوهري

<sup>1</sup> - مرجع نفسه، ص 146.

<sup>2</sup> - انظر المادة 20 من القانون رقم 08-08 مرجع سابق.

أولى للقيام بإجراء طلب الخبرة، وثانيا تمكين المؤمن له من القيام بأي اعتراض أو إجراء قضائي<sup>1</sup>.

أما فيما يخص تعيين الخبير، لقد ألزم المشرع الجزائري بالرد على طلب الخبرة للمؤمن له مباشرة بعد إيداعها، وذلك في غضون ثمانية (8) أيام ابتداء من يوم إيداع طلب الخبرة الطبية، ويكون تعيين الطبيب الخبير مشترك بين المؤمن له اجتماعيا بمساعدة طبيبه المعالج من جهة وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى، وتقتصر هذه الأخيرة ثلاثة (03) أطباء خبراء من بين قائمة الخبراء المعدة من قبل الوزارة المكلفة بالصحة، والوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، وهذا الاقتراح ملزم عليه بالرد كتابيا سواء بالقبول أو الرفض من قبل المؤمن له اجتماعيا، وفي حالة عدم الرد يسقط حقه في التعيين يعين الطبيب تلقائيا وفوريا، على أن لا يكون الطبيب الخبير من بين الأطباء الخبراء الذين سبق اقتراحهم حيث أكدت المحكمة العليا على أن عدم احترام إجراءات التعيين الخبير يعد بمثابة خرق لقاعدة جوهرية في الإجراءات، وهذا ما سنكتشفه في القرار الصادر بتاريخ 2002/02/15، على أنه : "... يتم اختيار الطبيب الخبير باتفاق بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي من قائمة تعدها الوزارة المكلفة بالصحة وفي حالة ما إذا لم يحصل هذا الاتفاق يعين الخبير من قبل مدير الصحة بالولاية من نفس القائمة المذكورة أعلاه،... وأن الطبيب الخبير عين من قبل الصندوق الضمان الاجتماعي، وهذا بدون استشارة أو موافقة العارض وهذا التصرف مخالف لمضمون المادة (21) من نفس القانون"<sup>2</sup>.

### ج- مهمة الطبيب الخبير:

كما يلزم التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي طبقا لنص المادة 27 من القانون رقم 08-08 على تبليغ نتائج الخبرة الطبية إلى المعني بالأمر، الملزمة للطرفين بصفة نهائية

<sup>1</sup> - سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في قانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 192.

<sup>2</sup> - انظر المادة 21 من القانون رقم 08-08 مرجع سابق.

بموجب المادة 2/19 من نفس القانون خلال العشرة (10) أيام المولية لاستلامه، حتى يتبين لهم اتخاذ الوجهة المناسبة سواء استكمال إجراءات المنازعة الطبية من خلال اللجوء إلى القضاء، أو قبول النتائج المبلغ بها، وبالتالي الإسراع في تنفيذها والاستفادة من الأدعاءات المستحقة دون استثناء الاعتراضات التي توجه ضد نتائج الخبرة الطبية المتعلقة بحالات العجز التي يمكن بدون استشارة أو موافقة العارض وهذا التصرف مخالف لمضمون المادة 21 من نفس القانون<sup>1</sup>.

يقوم الطبيب الخبير المعين بمباشرة أعماله بعد تمكنه من بعض المعطيات التي تخص المؤمن له المصاب، وكذا المتعلقة بمهمته كطبيب خبير والتي تزوده بها هيئة الضمان الاجتماعي، والتي تتعلق أساسا بالعناصر التي ذكرتها المادة 25 من القانون رقم 08-08 والتي جاء فيها: " تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم ملف إلى الطبيب الخبير يتضمن ما يأتي :

- رأي الطبيب المعالج،
- رأي الطبيب المستشار،
- ملخص المسائل موضوع الخلاف<sup>2</sup>.

## 2. لجنة العجز الولائية المؤهلة.

يتكون أغلب أعضاء هذه اللجنة من أطباء<sup>3</sup>، وهي مختصة في الفصل في الخلافات الناجمة عن هيئة الضمان الاجتماعي والمتعلقة وفقا لنص المادة 31 من قانون 08-08 التي

<sup>1</sup> - ياسين بن صاري، مرجع سابق، ص 59.

<sup>2</sup> - انظر المادة 25 من القانون رقم 08-08 مرجع سابق.

<sup>3</sup> - تتشكل اللجنة الولائية للعجز: مستشار لدى المجلس قضائي رؤسا وطبيب خبير يعينه مدير الصحة للولاية من قائمة يعدها الوزير المكلف بالصحة بعد اخذ رأي مجلس أخلاقيات الطب، ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، ممثلين اثنين عن العمال غير الأجراء، يتولى أمانة اللجنة احد أعوان هيئة الضمان الاجتماعي، أنظر كولا محمد، النظام قانوني المنازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، قسنطينة، 2006، ص 30.

تنص " تبت لجنة العجز الولائية المؤهلة في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الإجتماعي والمتعلقة فيما يلي:<sup>1</sup>

حالة العجز الدائم الكلي أو الجزئي الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه منح الريع.

قبول العجز وكذا درجة و مراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الإجتماعية.<sup>2</sup>

ويستخلص من هذه المادة أن لجنة العجز الولائية المؤهلة في الفصل في الخلافات المحددة في حالات المتعلقة بالعجز وفق المادة أعلاه وهي منصوص على سبيل الحصر ويستند الإختصاص في الفصل في بقية الإعتراضات من طرف المصابين ضد قرارات هيئة الإجتماعي إذا تم رفضها فله الحق أن يطعن في قراراتها أمام لجنة العجز الولائية في أجل ثلاثين يوما إبتداء من تاريخ إستلام بتبليغ قرار الهيئة وهذا وفقا لنص المادة 33 من القانون رقم 08-08 سالف الذكر<sup>3</sup>، فالمشرع قصر في مواعيد اللجوء إلى لجنة العجز الولائية في ثلاثين 30 يوما بعدما كانت في القانون رقم 83-15 شهرين مع مراعاة ضرورة تبليغ قرارات الضمان الإجتماعي للمؤمن له من تاريخ إستلام تبليغ قرار هيئة الضمان الإجتماعي المعترف عليها، فمن خلال ما سبق نستنتج أن هيئة الضمان الإجتماعي هي التي تقوم بتبليغ المؤمن له بقرارها الصادرة في هذا النوع من المنازعات.<sup>4</sup>

### الفرع الثاني: التسوية القضائية للمنازعات العامة والطبية.

لقد تطرقنا في الفرع الأول إلى دراسة التسوية الإدارية للمنازعات العامة والطبية في مجال الضمان الاجتماعي بواسطة الخبرة الطبية من جهة ومن جهة أخرى لجنة العجز الولائية،

<sup>1</sup> - ناصر بايك، مرجع سابق، ص 77.

<sup>2</sup> - انظر الفقرة الأولى من المادة 31 من القانون رقم 08-08 مرجع سابق.

<sup>3</sup> - انظر الفقرة الأولى من المادة 33 من القانون رقم 08-08 مرجع سابق.

<sup>4</sup> - الطيب سماتي، المنازعات الطبية والتقنية في مجال منازعات الضمان الإجتماعي على ضوء قانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص 121.

وفي هذا الفرع سنتطرق إلى التسوية القضائية. فالمشرع اعتبر التسوية القضائية مرحلة تلي فشل تلك اللجان في إيجاد حل يرضي الأطراف المتنازعة، وأوجب القانون أن ترفع الدعوى أمام الجهات القضائية وفقا للإجراءات المتبعة قانونا.

لقد سمح القانون 83-15 المتعلق المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي للمؤمن له أو ذوي حقوقه أو صاحب العمل باللجوء إلى القضاء في حالة عدم تسوية النزاع وديا من قبل اللجان المختصة لحماية حقوقهم المستهلكة.

أولا: التسوية القضائية للمنازعات العامة.

### 1- مفهوم المنازعات العامة:

تنص المادة 03 من القانون 83-15 على تعريفها كما يلي: "تختص المنازعات العامة بكل الخلافات غير المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الإجتماعي وكذا المنازعات التقنية...".<sup>1</sup>

يجد القاضي نفسه مطالبا بتكييف المنازعة العامة على أساس مقارنة النصوص بالنظر للأسلوب المستعمل من طرف المشرع والمشوب بالغموض والإغفال.

و بناء على ما تقدم فإنه يدخل ضمن دائرة المنازعة العامة:

أ- الخلافات التي تثار ما بين المؤمنين وذوي حقوقهم وهيئة الضمان الإجتماعي (حول إستحقاقات الأداءات العينة والنقدية).

ب- الخلافات المتعلقة بإثبات التكفل والتغطية في حالات حوادث العمل والأمراض المهنية، كل المنازعات بين المستخدم وهيئات الضمان الإجتماعي المتعلقة بعدم تنفيذ المستخدم لإلتزاماته تجاه الصندوق: كالتصريح بالأجور والنشاط ودفع الإشتراكات.

<sup>1</sup> - انظر المادة 03 من القانون رقم 83-15 مرجع سابق.

ج- الخلافات التي قد تثار ما بين هيئات الضمان الإجتماعي والمتعاقدين معه بموجب الإتفاقيات التي يبرمها هؤلاء مع الصندوق في إطار نظام الدفع من قبل الغير. ويتعلق الأمر بالمؤسسات الإستشفائية والهيئات العمومية المستخدمة كالمديريات والإدارات العمومية عندما يتعلق الأمر بالتزاماتها تجاه هيئات الضمان الإجتماعي (مرسوم رقم 97-472 المتضمن تحديد الإتفاقيات ما بين الصناديق والصيديات + قرارات، تعليمات، مناشير).

د- الخلافات التي تقوم ما بين صناديق الضمان الإجتماعي والمستخدمين لديها.

هـ- الخلافات التي تقوم بين هيئات الضمان الإجتماعي والموردين الذين تربطهم بها عقود توريد و خدمات، ومختلف التعاقدات التي يبرمها الصندوق باعتباره مؤسسة عمومية.

و- الخلافات التي تقوم بمناسبة إصدار هيئات الضمان الإجتماعي لقرارات منفردة تغير من الوضع القائم بما ينشئه من حقوق ويفرضه من واجبات.

## 2- مجال تطبيق المنازعات العامة:

تقسم الخلافات المتعلقة بالمنازعة العامة من حيث المجال إلى :

- الخلافات المتعلقة بحقوق المؤمن لهم وذوي حقوقهم.

- الخلافات الناجمة عن عدم تنفيذ المستخدم لإلتزاماته.

أ- الحالات المتعلقة بحقوق المؤمن لهم وذوي حقوقهم:

وتشمل حالات التأمين على (المرض، العجز، الأمومة، الوفاة، التقاعد)، وحالات التكفل

بالمؤمن له وذوي حقوقه عند (وقوع حادث عمل أو مرض مهني) ونقسمها إلى قسمين:

- في مجال التأمين الإجتماعي:

تتصب المنازعة في هذا الباب أساسا حول: استحقاق الأداءات من عدمها سواء بإخلال هيئة الضمان الإجتماعي بالتزاماتها في دفع التعويضات أو عدم أحقية المستفيد أو ذوي حقوقه في الإستفادة منها لعدم إستيفاء الشروط المنصوص عليها قانونا).

- في مجال التغطية عن حوادث العمل و الأمراض المهنية:

و تتصب المنازعة هنا حول مهنية الحادث من عدمها وتتعلق المسألة بالإثبات وإجراءات التبليغ عن الحادث والتصريح به طبقا للإجراءات المنصوص عليها. ويطرح الأمر بنفس الشكل بالنسبة للمرض المهني.

ب- الحالات الناجمة عن عدم تنفيذ المستخدم لإلتزاماته:

يلتزم أصحاب العمل الطبيعيون والمعنويون الذين يستخدمون عمالاً والخواص والمهنيون والصناعيون والتجار والحرفيون والفلاحون بالإلتزامات الاربعة الآتية تجاه صناديق الضمان الإجتماعي:

- الإلتزام بالتصريح حول النشاط:

في ظرف عشرة (10) أيام من تاريخ شروعهم في ممارسة العمل ويترتب عليه غرامة قدرها 5000 دج + 20 % منها عن كل شهر تأخير.

- الإلتساب إلى الضمان الإجتماعي:

ينسب إلى الضمان الإجتماعي وجوبا كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مأجورا أو نشاطا مهنيا غير مأجور مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة العقد ومدته.

كما ينسب وجوبا الطلبة وتلاميذ التعليم العالي ويعتبر التصريح بالنشاط بمثابة طلب إلتساب ويترتب عن عدم الإلتساب في أجل 10 أيام الموالية للتوظيف أو قبول تسجيل الطالب

توقيع غرامة 1000 دج عن كل عامل تضاف إليها نسبة 20% عن كل شهر تأخير وعن كل عامل.

#### - التصريح بالأجور:

يلزم القانون 83-14 صاحب العمل بأن يوجه في 30 يوم الموالية لكل سنة كشفا إسميا إلى هيئة الضمان الإجتماعي يتضمن: أسماء الأجراء والأجور المتقاضاة في أول وآخر يوم من الأشهر الثلاثة الأخيرة لكل سنة وكذا مبالغ الإشتراكات المستحقة.

وفي حالة عدم القيام بذلك يمكن لهيئة الضمان الإجتماعي أن تحدد تلك الإشتراكات على أساس الإشتراكات المؤداة خلال السنة السابقة + 05%. كما يترتب على عدم التصريح بالأجور توقيع غرامة تساوي 15% من مبلغ الإشتراكات تضاف إليها زيادة قدرها 05% عن كل شهر تأخير.

#### - إلزام المستخدم بدفع الإشتراكات:

وهو إلزام يتحمله المستخدم، الذي يتعين عليه أن يقتطع عند دفع الراتب الشهري لكل عامل القسط المستحق لصندوق الضمان الاجتماعي، وذلك في أجل 30 يوم الموالية للثلاثة أشهر الأولى من دفع الراتب. أما بالنسبة لغير الأجراء فيكون الدفع سنويا.

وفي حالة عدم الدفع فقد خول القانون 83-14 توقيع زيادة قدرها خمسة في المائة عن كل شهر، علاوة عن متابعة المستخدم لتعويض الأداءات المستحقة.



ثانيا: التسوية القضائية للمنازعات الطبية.

### 1- تعريف المنازعات الطبية:

عرف المشرع المنازعة الطبية في المادة 04 من القانون رقم 83-15 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي إذ جاء فيما يلي "تختص المنازعات الطبية بكل الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الإجتماعي وكذلك لذوي حقوقهم"<sup>1</sup>.

كما يقصد بها تلك المنازعات التي تتعلق بتقارير الخبرة الطبية في مجالات تقدير العجز وكذلك تقارير اللجان الطبية المختصة.<sup>2</sup>

### 2- نطاق المنازعات الطبية:

ينحصر النزاع الطبي بصفة عامة في كل ما يتعلق بالحالة الطبية والصحية للمستفيد من الضمان الإجتماعي؛ مثال ذلك:

- إجراءات الخبرة الطبية التي تقوم بها هيئة الضمان الاجتماعي بطلب من المؤمن له أو ذويه بعد لقاء الشهادات الطبية المتضمنة للحالة الصحية.
- قرارات اللجان المختصة بحالات العجز بعد نظرها في الطعن المقدم أمامها من قبل المؤمن له بخصوص قرارات هيئة الضمان الاجتماعي.
- إثبات الحق في التكفل بالمؤمن أو المستفيد أو ذوي حقوقه عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني.

- نتيجة خبرة طبية لتقدير العجز البدني الناتج عن الحادث أو المرض.

- إثبات نوع الحادث فيما إذا كان يدخل ضمن حوادث العمل أو لا.

<sup>1</sup> - انظر المادة 04 من القانون رقم 83-15 مرجع سابق.

<sup>2</sup> - فيال زبير، منازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس في الحقوق، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013/2014، ص 15.

- تفسير نص قانوني أو تنظيمي خاص بتحديد الشروط أو الظروف التي ترتب الحق في التكفل أو التغطية التامة أو الجزئية من قبل هيئات الضمان الاجتماعي.
- الإختلاف في التقديرات اليومية أو الجزافية للتعويضات الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني أو ما إلى ذلك من المسائل الأخرى.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> - فريال زبير، مرجع سابق، ص 15.

## ملخص الفصل الثاني:

إن الموظف المصاب أيًا كان القطاع الذي ينتمي إليه إذا تعرض لحادث عمل، ونتج عنه ضرر بدني سبب له عجز عن العمل، يستفيد من تعويض تقدمه له هيئة الضمان الإجتماعي. وإن التعويض عن العجز الناتج عن حادث العمل نظمته نصوص خاصة تتعلق بالضمان الإجتماعي؛ فنظم القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية التعويض عن العجز الجزئي الدائم، كما تضمن القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية أحكام التعويض عن العجز، غير أن القانون 83-13 هو الأوسع والأشمل حمايةً للمستفيدين من القانون 83-11، وذلك من حيث إعطائه مفهوماً للعجز، وتحديد المستفيدين، وأنواع التعويضات وشروطها، كما وسع القانون ذاته من مفهوم حادث العمل، فلا يعد حادث عمل الإصابة في مكان العمل أو أثناءه فحسب، بل حتى الحوادث التي يتعرض لها العامل بمناسبة العمل، أو في طريقه من وإلى العمل.

خاتمة

تشكل الأخطار المهنية اليوم هاجسا كبيرا للمؤسسات بالنظر إلى الأعداد الرهيبة لضحايا هذه الأخطار التي تتمثل أساسا في الحوادث والأمراض المنتشرة من جراء تدهور ظروف العمل وسوء الوقاية. لذلك فإن تطبيق متطلبات الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسات أمر ضروري حيث يؤدي إلى تحقيق فائدة مزدوجة، فبالنسبة للموظفين يؤدي إلى تقليل التهديدات والمخاطر المختلفة في بيئة العمل من جهة وتسهيل إنجاز المهام المسندة إليهم من جهة أخرى، أما بالنسبة للمؤسسة فيؤدي إلى زيادة الإنتاجية وذلك بالتقليل من معدل الغيابات.

وقد جعلت الجزائر من الحق في الصحة والأمن في العمل مبدأ دستورياً، نتج عنه تبني ترسانة هائلة من النصوص التشريعية والتنظيمية في هذا الميدان، تمخض عنها تأسيس العديد من الهياكل المختصة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، حيث حاول المشرع الجزائري قدر المستطاع التوسع في مجال الأخطار المهنية وبالتالي زيادة الحماية الإجتماعية ويظهر ذلك جلياً من خلال القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والقانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، حيث يستفيد من التغطية الإجتماعية كل الموظفين المؤمن لهم اجتماعياً بعد اتباع إجراءات محددة قانوناً.

كما قد تعدى موضوع التعويض عن الأخطار المهنية حدود التشريع الوطني إلى أحكام القانون الدولي، ويظهر ذلك جلياً من خلال الإتفاقيات الدولية في هذا المجال.

خلاصة القول أننا قد حاولنا قدر المستطاع وبقدر ما تيسر وتوفير لنا من مراجع بحث جوانب موضوع (الحماية القانونية للموظف من الأخطار المهنية) إلا أننا لم نستطع احتواؤه في بضع صفحات من مذكرة ذلك أن هذا الموضوع وبالأخص ما تعلق منه بحوادث العمل والأمراض المهنية واسع ومتشعب وإجراءاته معقدة ومتداخلة؛ غير أننا توصلنا إلى نتائج ومقترحات سنعرض أهمها كالتالي:

- المشرع الجزائري لم يقدّم بمراجعة قائمة الأمراض المهنية على الرغم من أنّ التطور الصناعي أدى إلى ظهور أمراض جديدة غير واردة ضمن القائمة الحالية.
- ضرورة التوسيع في مفهوم حوادث العمل فقد صنفت الحوادث التي تقع أثناء وبسبب العمل ضمن المفهوم الضيق الذي لا يتماشى مع متطلبات الآراء المطالبة بتوفير أكبر قدر ممكن من الحماية للموظفين.
- الزيادة في المهلة الممنوحة للموظف من أجل التصريح بالخطر الذي لحق به لرب العمل، فالمدة المقدرة بـ 24 ساعة هي جد قصيرة خاصةً لجهل معظم الموظفين بالقواعد القانونية في هذا المجال.
- التعويضات النقدية الممنوحة لضحايا الأخطار المهنية تعويضات زهيدة لا تتماشى مع متطلبات الحياة اليومية.
- إعادة النظر في النصوص التشريعية وإعداد قوانين مبنية على قواعد علمية ودراسات متخصصة في المجال تستند إلى إحصائيات حقيقية وجادة.
- الحرص على تفعيل الكامل للعقوبات والتشديد فيها في مواجهة الإخلال بأنظمة الوقاية من الأخطار المهنية.
- على المشرع وضع قوانين صارمة لتماطل أعوان هيئة الضمان الإجتماعي عن النظر في الطلبات مما يؤدي إلى تقادم حقوق الموظفين في التعويض.
- ضرورة عصرنة صناديق الضمان الإجتماعي بإدخال آليات الإعلام الآلي، من خلال تنصيب برامج هامة لتطوير المعلوماتية وتلبية متطلبات الضمان الإجتماعي باعتمادها على معايير حديثة وذلك بالتفتح على آخر ما توصلت إليه التقنية الحديثة في هذا المجال.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب.

أ. الكتب باللغة العربية:

1. أحمد أحسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر، 1983.
2. أحمد زكي حلمي، المرجع في الأمن الصناعي، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2007.
3. أحمد سلامة، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر، 1959.
4. أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، الطبعة الأولى، دار الهناء للطباعة، مصر، 1976.
5. أمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع المغربي، الطبعة الأولى، المغرب، 1977.
6. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية، دار الريحانة للكتاب، 2003.
7. بطرس حلاق، السلوك التنظيمي، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، 2020.
8. الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
9. حمدي أمي عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة (أصولها وأساليب إصلاحها)، دار الفكر العربي، مصر، 1990.
10. رامي نهيد صالح، إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.

11. سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
12. سمير عبد السميع، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي، الطبعة الأولى، دار الفتح للنشر، مصر.
13. شريف الطباخ، جرائم الجرح والضرب وإعطاء الموارد الضارة وإصابات العمل والعاهاات، دار الفكر الجامعي، مصر، 2004.
14. الطيب سماتي، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الإجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
15. الطيب سماتي، المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2010.
16. الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
17. عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، لبنان.
18. مجدي عبد الله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش إيبيرت للنشر، مصر، 2016.
19. محمد لبيب شنب، الإتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، 1967.
20. محمود رمضان سيد، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لأخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الإجتماعي رقم 19 لسنة 2001 (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض)، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.



21. مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010.
22. مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، مصر، 1998.
23. مصطفى محمد الجمال، حمدي عبد الرحمان، التأمينات الإجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1974.
24. ناصر علي الدغمي، السلامة والصحة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية، دار اليازوري، الأردن، 2004.
25. نايل السيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، السعودية، 1996.
26. ياسين بن صاري، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

**ب. الكتب باللغة الأجنبية:**

27. Duperyoux Jean-jaque, Droit de la sécurité sociale, 6eme édition, dalloz, Paris, 1975.

**ثانيا: الرسائل والمذكرات الجامعية.**

**أ. رسائل الدكتوراه:**

1. بوسعد أوقنون، التعويض التلقائي عن الإصابات الجسدية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في قانون، تخصص: قانون داخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019.

2. علي محسن شدان، أحكام التعويض عن إصابات العمل، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص قانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2016.
3. محمد أمين صحبي، النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص علوم قانونية فرع قانون وصحة، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، 2017/2018.

**ب. مذكرات الماجستير:**

1. ناصر بايك، اقتزان حادث العمل بحادث مرور، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون، فرع قانون العقود، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2014.
2. بلال مشعلي، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة ماجستير، تخصص إقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010/2011.
3. نورة زناتي، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة الحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2014/2015.
4. عبد السلام بن صر، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2000/2001.
5. علي بن علال، الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، 2011.

6. حنان علي موسى، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007/2006.

7. فيروز قالية، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع: قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

8. محمود عبد الرحمان إبراهيم الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2006.

9. عبد القادر عمراني، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2009/2006.

### ج. مذكرات الماستر:

1. دليلة أحمد مرقة، مروة كواشي، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2014.

2. فريال زبير، منازعات الضمان الإجتماعي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس في الحقوق، تخصص: قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2014/2013.

3. محمد نجيم مالكي، أسماء بسامي، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الضمان الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، الجزائر، 2015/2014.

ثالثا: المقالات:

1. إسناد دلال أولحيسان، عبد الحق قسيس، خدام بن علي، تحسين جودة حياة العمل وأثرها على حوادث العمل، المجلة المغاربية للإقتصاد والمناجنت، العدد 2، فيفري 2018.
2. حنان زعيمش، المسؤولية الجزائرية في حوادث العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 4، نوفمبر، 2020.
3. ديب عبد السلام، المنازعات في الضمان الإجتماعي، المجلة القضائية، عدد 02، 1996
4. شريفة تكوك، حوادث العمل في تشريع الضمان الإجتماعي الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد 10، جانفي 2017.
5. الصالح بوغرارة، عبد القادر حمر العين، حدود التعويض عن حوادث العمل في إطار قواعد المسؤولية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، 2020/06/08.
6. عبد العالي بكرابي، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 32، جوان 2018.
7. ويزة أوبراهم، تقييم المخاطر المهنية بالمؤسسة الصناعية، مجلة الخلدونية، العدد الأول، جوان 2017.
8. يحي بوخنوفة، الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من الأخطار المهنية، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 2، العدد 14، جويلية 2020.

رابعا: المحاضرات

9. ماريف منور، محاضرات إدارة وتسيير الأخطار النفسية والإجتماعية في العمل، جامعة تلمسان، 2020.

خامسا: الملتقيات:

1. منية غريب، ظروف العمل في المؤسسة الجزائرية: مفهومها، عناصرها، أنواعها، آثارها ونتاجها، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي، 16/15 جانفي 2013.

سادسا: الندوات

1. الطيب سماتي، مداخلة بعنوان الإطار القانوني للتأمينات الإجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، يومي 25 و 26 أفريل 2011.

سابعا: مواقع الأنترنت:

1. إلهام رفعت عبد العزيز، السلامة والصحة المهنية.  
الموقع الإلكتروني: <https://www.eeaa.gov.eg>
2. اللائحة الفنية لمعدات وملابس الوقاية الشخصية، الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة.  
الموقع الإلكتروني: <https://members.wto.org>
3. المركز الوطني للمعلومات، معدات الوقاية الشخصية، الجمهورية اليمنية، الإدارة العامة للتحليل والدراسات، 10 فيفري 2010.  
الموقع الإلكتروني: <https://yemen-nic.info>

ثامنا: القوانين:

أ. النصوص التشريعية:

1. قانون 88-07، مؤرخ في 26 جانفي 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية عدد 4 مؤرخة في 27 يناير 1988.

2. قانون رقم 08-08 مؤرخ في 23 فيفري 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، جريدة رسمية عدد 11 مؤرخة في 02 مارس 2008.
3. قانون رقم 83-11 مؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الإجتماعية، جريدة رسمية عدد 28، الصادر في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم.
4. قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالتقاعد، جريدة رسمية عدد 28 مؤرخة في 03 جويلية 1983، المعدل والمتمم.
5. قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية عدد 28، الصادر في 05 جويلية 1983، المعدل والمتمم.
6. قانون رقم 83-14 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي، جريدة رسمية عدد 28، الصادر في 05 جويلية 1983.
7. قانون رقم 83-15 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، جريدة رسمية عدد 28، مؤرخة في 05 جويلية 1983، الملغى.

**ب. النصوص التنظيمية:**

1. مرسوم تنفيذي رقم 08-415 مؤرخ في 26 ذي الحجة 1429 الموافق 24 ديسمبر سنة 2008 يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الإجتماعي وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 01 لسنة 2009.
2. مرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 11 فيفري 1984 يحدد كفايات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، جريدة رسمية عدد 07 مؤرخة في 14 فيفري سنة 1984.

3. مرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فيفري 1984 يحدد كفايات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية عدد 07 مؤرخة في 14 فيفري سنة 1984.
4. قرار وزاري مشترك مؤرخ في 17 ذي الحجة 1416 الموافق 05 ماي 1996 يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقه 1 و2، منشور في جريدة رسمية رقم 16 بتاريخ 23 مارس 1997م.

#### ج. القرارات القضائية:

1. قرار المحكمة العليا، الغرفة الإجتماعية، الصادر بتاريخ 08 مارس 2006، ملف رقم 371449، المجلة القضائية، العدد الأول، الصادرة عن قسم النشر والمستندات بالمحكمة العليا، الجزائر، 2006.

1	مقدمة
5	الفصل الأول: الوقاية من الأخطار المهنية
6	المبحث الأول: مفهوم الأخطار المهنية
7	المطلب الأول: الأخطار الناتجة عن حوادث العمل
7	الفرع الأول: تعريف حوادث العمل
9	الفرع الثاني: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل
13	الفرع الثالث: حالات وقوع حوادث العمل
20	المطلب الثاني: الأخطار الناتجة عن الأمراض المهنية
21	الفرع الأول: تعريف المرض المهني
21	الفرع الثاني: تحديد الأمراض المهنية
26	المبحث الثاني: إجراءات الوقاية من الأخطار المهنية
26	المطلب الأول: إجراء تقييم الأخطار المهنية
27	الفرع الأول: تحديد الأخطار المهنية
27	الفرع الثاني: تصنيف الأخطار المهنية
34	المطلب الثاني: برامج الوقاية من الأخطار المهنية
34	الفرع الأول: تحسين ظروف العمل
36	الفرع الثاني: توفير طب العمل



38	الفرع الثالث: إعلام وتكوين الموظفين في مجال الوقاية
39	الفرع الرابع: استخدام معدات ووسائل الوقاية الشخصية
46	ملخص الفصل الأول
48	الفصل الثاني: الضمان الإجتماعي عن الأخطار المهنية وتسوية المنازعات الناشئة عنه
49	المبحث الأول: إجراءات إثبات الخطر المهني
49	المطلب الأول: التصريح بالخطر المهني
49	الفرع الأول: تصريح الموظف (المؤمن له) بالخطر
51	الفرع الثاني: تصريح صاحب العمل (المؤمن) بالخطر
52	الفرع الثالث: تصريح هيئة الضمان الإجتماعي (المؤمن لديه) بالخطر
53	المطلب الثاني: المعاينة والمراقبة الطبية
54	الفرع الأول: معاينة الإصابات
55	الفرع الثاني: حق إجراء المراقبة الطبية
57	المبحث الثاني: التعويض عن الأخطار المهنية وتسوية المنازعات الخاصة بها
58	المطلب الأول: تقدير التعويض في حالة العجز والوفاة جراء الخطر المهني
58	الفرع الأول: تحديد وتقدير التعويض في حالة العجز المؤقت
62	الفرع الثاني: تحديد وتقدير التعويض في حالة العجز الدائم
66	الفرع الثالث: تحديد وتقدير التعويض في حالة الوفاة
71	المطلب الثاني: التسوية الودية والقضائية للمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي
71	الفرع الأول: التسوية الودية للمنازعات العامة والطبية

79	الفرع الثاني: التسوية القضائية للمنازعات العامة والطبية.....
88	خاتمة.....
90	قائمة المصادر والمراجع.....
99	فهرس المحتويات.....