



جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

كلية الحقوق

قسم الحقوق



حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري

تحت إشراف:

بوجاني عبد الحكيم

من إعداد الطالبتين:

مهديد زكية

مهاجي عزيز

لجنة المناقشة:

الرئيس	غربي صورية	استاذة محاضرة 1	جامعة عين تموشنت
المشرف	بوجاني عبد الحكيم	استاذ محاضر 1	جامعة عين تموشنت
المتحن	بدير يحيى	استاذ محاضر 1	جامعة عين تموشنت

السنة الجامعية 202/2025

قال الله تعالى: (وَلَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا^ط وَلَدَيْنَا كِتَابٌ يَنْطِقُ بِالْحَقِّ^ج
وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ)¹

¹ — سورة المؤمنون، الآية 62.

شكر و تقدير

الحمد لله العليّ القدير الذي أعاننا بيُسره وتوفيقه على إتمام هذا البحث العلمي، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، وبعد؛ فبقلوب ملؤها الامتنان والعرفان، نتقدم بجزيل الشكر والتقدير وخالص الثناء إلى الأستاذ الفاضل والمشرف القدير "عبد الحكيم بوجاني"، الذي لم ييخل علينا يوماً بتوجيهاته القيمة، ونصائحه السديدة، وصدره الرحب، فكان لنا نِعَمَ المرشد والموجّه طوال فترة إعداد هذه المذكرة، كما نتوجه ببالغ عبارات التقدير والاحترام وبخالص الشكر إلى الأساتذة الأفاضل رئيس وأعضاء لجنة المناقشة الموقرين، الذين تفضلوا بقبول تقييم هذا العمل المتواضع وتخصيص جزء من وقتهم الثمين لمراجعته، والذين ستكون ملاحظاتهم العلمية الدقيقة وتصويباتهم القيمة بمثابة منارة تُثري بحثنا وتُقوّم مسارنا الأكاديمي، ولا يفوتنا أن نتقدم بالشكر والامتنان إلى كل من مدّ لنا يد العون وسهّل لنا سُبُل البحث والوصول إلى المراجع لإنجاز هذا العمل، سائلين المولى عز وجل أن يجزي الجميع عنا خير الجزاء وأن يوفقهم دائماً في خدمة العلم وأهله.

اهداء

من الطالبة مهديد زكية

إلى أبي الحبيب...

إلى الرجل الذي علّمني أن الكرامة خُلق، وأن النجاح ثمرة صبرٍ واجتهاد،
إلى سندي الأول، وقدوتي التي أفخر بها في كل مراحل حياتي...
إليك يا من كان وجودك أماناً، وكلماتك قوةً تدفعني كلما تعبت،
يا من منحتني من تعبك وعمرك الكثير، دون انتظار مقابل...
إلى أُمي الغالية، تاج رأسي، ونور أيامي، وأجمل عطايا الله في الوجود،
نبع الحنان، وبركة العمر، وصاحبة الدعوات التي كانت ترافقني في كل خطوة،
فكان حبها بعد فضل الله سرّ كل نجاح أصل إليه...
إلى فلذات كبدي، وقطرات الفرح في حياتي:

سارة، هديات، ورشا

يا قرة العين، ونبض القلب، ونور أيامي الجميلة، و صديقتي دربي بضحكاتكن يكتمل الفرح،
وبوجودكن يصبح لكل تعب معنى، ولكل نجاح قيمة...

أنتنّ الحلم الجميل الذي أعيشه كل يوم،

والنعمة التي أحمّد الله عليها في كل حين

بكنّ يزهر العمر، ومن محبتكن أستمد القوة والأمل لمواصلة الطريق...إلى اخوتي أمين و زكرياء،
إلى كل من شجعني في مواصلة دراستي و دعمني فيه شهرزاد الحبيبة وعائلتها عائلة ميدون كل بإسمه
إلى زميلي مهاجي عزيز، و زميلاتي في مقاعد الدراسة قويدر عيسى قاسمية و بن مداح سعاد وكل
صديقتي.

أتقدم إلى أستاذي الفاضل السيد بوجاني عبد الحكيم، بكل عبارات التقدير والامتنان،

عرفاناً بما قدمه لي من توجيه علمي سديد، ونصائح قيّمة، ومتابعة جادة طيلة إنجاز هذه المذكرة.

لقد كان لتشجيعاته ودعمه الأثر الكبير في تجاوز الصعوبات وإتمام هذا العمل،

فله مني جزيل الشكر وعظيم الاحترام والتقدير.

أهديكم جميعاً هذا العمل،

عربون حبّ ووفاء، وامتنانٍ يسكن أعماق القلب.

اهداء

من الطالب مهاجي عزيز

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله وتوفيقه نرفع ثمرة هذا الجهد العلمي المتواضع، إهداءً إلى من أناروا لنا درب العلم والمعرفة؛ إلى والدينا الأعزاء، سندنا وعمادنا ومصدر قوتنا، وإلى أمهاتنا الغاليات، رموز العطاء والقلوب النابضة بالدعاء الذي كان لنا حصناً ودافعاً للنجاح. إلى رفقاء دربنا وكفاحنا، أزواجنا الذين شاركونا عناء السهر وكانوا خير عونٍ لنا في كل خطوة، وإلى قرّة أعيننا وأمل غدنا، أبنائنا الأعزاء الذين من أجلهم تهون الصعاب. إلى إخوتنا وأخواتنا الذين شددنا بهم عضدنا وكانوا لنا نعم السند، وإلى كافة أفراد عائلاتنا الكريمة الذين غمرونا دائماً بمحبتهم وتشجيعهم. وإلى من قاسمونا شغف البحث القانوني وأجمل سنوات التحصيل الأكاديمي، أصدقاء الدراسة الأوفياء، وإلى زملائنا الأفاضل في ميدان العمل الذين كانوا لنا محفزاً وسنداً في التوفيق بين الواجب المهني والبحث العلمي؛ إليكم جميعاً نهدي هذا العمل المتواضع تقديراً وعرفاناً.

قائمة اهم المختصرات:

ع: العدد

ط: الطبعة

مج: المجلد

ص: الصفحة

ف: فقرة

ج ر ج ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

...الخ: الى اخره

ح ع ا م: حوادث العمل و الامراض المهنية

مقدمة

ان الحق في الحماية الصحية للعمل والموظف معا يعتبر من الحقوق الأساسية التي اهتمت بها التشريعات الاجتماعية الحديثة الداخلية منها والخارجية بما في ذلك المعاهدات الدولية وتضمنتها احكام المكتب الدولي للعمل واصبحت الحماية الصحية حقا مكرسا دستوريا في معظم الدول الحديثة، ان هذا الحق غالبا ما يقرر بالأمن والنظافة لارتباط هذه الحقوق ارتباطا وثيقا بعضها البعض وكأنها عناصر متداخلة يكمل بعضها البعض الاخر.

من الموضوعات الهامة التي يهتم بها علماء النفس في الصناعة والعمل بصفه عامه هو موضوع حوادث العمل والامراض المهنية حيث ان اغلب البحوث العلمية والموضوعية تقف على الاسباب الحوادث ووضع الوسائل التي تمنع وقوعها والتي تزيد من اجراءات الامن الصناعي عامه اذ ان حوادث العمل تعتبر من اكثر المشاكل التي تسبب خسائر كبيره لكل من العمال واصحاب¹.

ان حوادث العمل هي ظاهره تعاني منها المؤسسات الصناعية بالدرجة الاولى وهي في ارتفاع مستمر نظرا للتطور التكنولوجي الذي يشهده العصر وما افرزه من تقنيات حديثة وعصريه من اليات معدات صلب التعامل معها نظرا لتعاقدتها وغيابي وتكوين المستمر في مجال تسييرها وحادث العمل هو الخطأ الذي يحصل اثناء سير العمل ويكون اما فجائيا او مخططا له مسبقا ويؤدي الى اصابه العمل بأضرار جسيمة وعقليه جسميه وعقليه تختلف من درجه خطورتها ولهذا تعتبر برامج السلامة المهنية الية فعاله لحمايه العاملين من المخاطر المهنية كما انه وسيلة لإشراك مختلف الفواعل على مستوى الدولة في وضع الترسانة قانونيه تلزم المؤسسة العمومي بالتقيد بها ونظرا لدور الموارد البشرية في تحقيق الكفاية الإنتاجية.

كما ان اجهزه الرقابة للوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية اجهزه خاضعه تمارس صلاحياتها في اطار النصوص القانونية المنظمة لهذا المجال، فهي تلعب دورا كبيرا وهاما في تنظيم حوادث العمل والامراض المهنية سواء رقابة سابقة او لاحقة، نظرا لتعدد هذه الحوادث والامراض فقد كرس المشرع الجزائري مجموعه من الاليات والاجراءات التي تقرر اجهزه الرقابة للوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية واخضاع الاشخاص للرقابة الصارمة في اطار الحد من انتشار الحوادث والامراض

¹ سمير الصلحاي، الحوادث المهنية، واثارها على تنافسية المؤسسة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2007.

المهنية ونجد طبقا للتشريع الجزائري دور اجهزه الرقابة الداخلية في الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية ودور اجهزه الرقابة الخارجية للوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية؛ وهذا ما سنتطرق اليه في المبحث الاول اما في المبحث الثاني فسننتظر الى المنازعات المتعلقة بحوادث العمل والامراض المهنية فيما يخص المنازعات الطبية والمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي¹.

تقف اهمية اي بحث علمي على الظاهرة المدروسة وعلى قيمتها العلمية والعملية ومدى اسهامها في اطراء المعرفة النظرية من جهة والميدانية من جهة اخرى، وتكتسب هذه الدراسة اهمية خاصة لأنها تتناول موضوع حساس داخل المؤسسة وهي الرقابة باعتبارها عملية فعالة تساهم في الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية.

وعليه يتم طرح الإشكالية التالية: الى اي مدى وقف المشرع الجزائري فيما يتعلق بأحكام حوادث العمل والامراض المهنية؟

من ابرز الدراسات السابقة التي اخذنا بها ما يلي:

فرشان فتيحة، نظام التأمين عن حوادث العمل والامراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري مذكوره ماجستير فرع قانون المؤسسات كليه الحقوق جامعه الجزائر السنه 2012/2013.

غاليه فيروز، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2012.

من خلال ما تقدم ونتيجة للأهمية الملحوظة لأجهزة الرقابة فان هدفنا هو التطرق للعناصر التي تمكننا من معرفه حوادث العمل والامراض المهنية، وكيف تطرق اليها المشرع الجزائري عبر السنين، مع التطرق الى الأجهزة التي اناط بها المشرع للقيام بدور الرقابة للمؤسسة من حوادث العمل والافراد المهنية.

اتبعنا المنهج التحليلي وذلك في تحليل بعض المواد القانونية المتعلقة بتنظيم حوادث العمل والامراض المهنية، و الوصفي عن طريق وصف الاجهزة الرقابية و دورها و صلاحياتها، مع اعطاء بعض الامثلة

¹ طحطاح علال، حوادث العمل بين نظرية الاخطاء الاجتماعية وقواعد المسؤولية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2005.

عن بعض القوانين و المراسيم المتعلقة بحل النزاعات الداخلية والخارجية و النزاعات القضائية ذات الطابع الطبي.

وعليه يتم تقسيم موضوع بحثنا الى فصلين، في الفصل الاول قمنا بإبراز ماهية حوادث العمل والامراض الاجتماعية، اما في الفصل الثاني فقمنا بتسليط الضوء على دور اجهزة الرقابة و الوقاية في حل المنازعات بحوادث العمل و الامراض المهنية.

الفصل الاول

حوادث العمل والامراض المهني

تمهيد الفصل الاول

من الموضوعات الهامة التي يهتم بها علماء النفس في الصناعة والعمل بصفه عامه هو موضوع حوادث العمل والامراض المهنية حيث ان اغلب البحوث العلمية والموضوعية تقف على الاسباب الحوادث ووضع الوسائل التي تمنع وقوعها والتي تزيد من اجراءات الامن الصناعي عامه اذ ان حوادث العمل تعتبر من اكثر المشاكل التي تسبب خسائر كبيره لكل من العمال واصحاب العمل هذه الخسائر قد تكون ماديه فادحه لكن قيمه الحياه اذا نظرنا اليها والى الاطراف التي يفقدها الانسان لو وجدنا ان الموقف لا يمثل المشكل فحسب بل ماساه كبيره مأساة انسانيه واجتماعيه واقتصاديه¹.

وعليه سنتطرق في فصلنا هذا الى كل من نطاق تطبيق حوادث العمل و الامراض المهنية، و في المبحث الثاني الى الاداءات الممنوحة عن حوادث العمل و الامراض المهنية.

¹ مريم ضبيع، حوادث العمل والامراض المهنية اسبابها والوقاية منها، العدد الثالث، مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الجلفة، جوان 2014، ص 74.

المبحث الاول

نطاق تطبيق حوادث العمل والامراض المهنية

سنتطرق في هذا المبحث الى كل من مفهوم حادث العمل و العمل المهني و نطاق تطبيق حوادث العمل الامراض المهنية المعوض عنها وفقا لما جاء به المشرع الجزائري.

المطلب الاول

مفهوم حادث العمل

حضي موضوع حوادث العمل اهتمام الفقهاء الاقتصاديين و القانونيين، كون الموضوع يخدم مجال خصب لدراسة كليهما، كما انه حضي بتعريف قانوني، هذا ما سنتطرق له ادناه.

الفرع الاول

تعريف حوادث العمل

اولا: التعريف الفقهي

عرف الفقه الحادث المهني على انه ما يصيب جسم الانسان فجأة بفعل عنيف وسبب خارجي، وعليه تم الاعتماد على عدة شروط يجب توافرها بالحادث حتى يمكن اعتباره حادث عمل، تتمثل في ان يكون الفعل المكون للحادث ماسا بجسم الانسان سواء كان جسماني او عصبي، كما يجب ان يكون الفعل المكون للحادث مفاجئ اي ان يقع في فترة زمنية غير محسوسة لا يمكن تحديد بدايته او نهايته، بالإضافة الى ان يكون الفعل ذا مصدر خارجي وعلى هذا الاساس فان المشرع لم يعتبر الإصابة الناجمة عن الارهاق والاجهاد اصابه عمل على اساس انها ليست بفعل قوه خارجيه عنيفه كانهجار او ارتطام، هذا ما جاء به الفقه¹؛ غير انه كان من الصعب جمع هذه الشروط في الحادث مما يضيق من الحماية التي يتعين توفيرها للعمل حيث اضاف التشريع شرطا اضافيا وهو ان يكون الحادث قد وقع اثناء العمل او بسببه واخذت اغلب التشريعات بهذه الشروط لاعتبار الحادث حادث عمل، حيث اصبح القضاء الفرنسي كذلك يعتبر حادث العمل هو كل عمل

¹ عوني محمود عبيدات، شرح قانون الزمان الاجتماعي، دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى، 1998، ص 40.

مفاجئ يحدث اثناء العمل مسببا ضررا جسمانيا¹، وعليه اصبح حادث العمل يستوجب توافر الشروط وهي المفاجأة الضرر الجسماني مع الاستناد دوما بصفه احتياطيه لعنصر العنف والسبب الخارجي.

ثانيا: التعريف القانوني

ما يستتبط من القانون الجزائري عن تعريف حادث العمل في القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الامراض المهنية، على انه كل حادث انجرت عنه اصابة بدنية ناتج عن سبب مفاجئ و خارجي و طرأ في اطار علاقة عمل؛ ما يفهم منه ان الاصابة يجب ان تكون بدنية فقط، الشيء الذي يقصى من هذا المفهوم الاصابة النفسية، مع العلم انها امراض متوقعة في الوسط المهني².

ثالثا: شروط حوادث العمل

1- جسمانية الفعل الضار

الضرر الجسدي هو الضرر الذي يمس العامل في حياته وسلامته، فيتمثل في مظاهر منها الجراح في الجسم واحداث عاهة او تسبب بالعطل الدائم والخلل في العقل او الوفاة؛ ان في قانون الضمان الاجتماعي يظهر ان الاصابات البدنية هي الاصابات الوحيدة التي تدخل ضمن حوادث العمل بشكل ان يكون السبب الذي ادى اليها مفاجئ وخارجي، اذ لا يعتبر حادث عمل ما يصيب العامل من تلف بملابسه او بماله او ما يصيبه في سمعته وشرفه، انما كل مساس بجسم العامل المصاب سواء عقليا، سطحيًا، عضويًا، فalcضاء لم يتوقف فقط في الاخذ بالضرر الجسدي وانما اخذ العامل البدني مثلا حمل الاثقال، ثبات العامل في مكان لمدة طويلة، حتى انه اخذ بالعوامل الكيميائية مثل اختناق سائق الشاحنة في طريقه الى العمل بأكسيد الكربون او حروق نتيجة التفاعل الماء مضاف احماض الى اخره، حتى انه اخذ بالعوامل الحرارية مثل ضربات الشمس، والعوامل الصوتية، فالضرر بصفة عامة يأتي اخلافا بحق الانسان في سلامته المادية او المعنوية؛ اذ ان الضرر المعنوي لم يظهر بصورة واضحة في الفقه والقضاء وذلك لصعوبة تحديد او تقديم مسالة التعويض عنه، فمن العسير ان نقيم ضررا معنويا بالمال فالمال لا يزيل الالم المعنوي مثل اثر الإساءة الى شخص، اذ ان الضرر المعنوي يصيب المتضرر في كيانه الاجتماعي فالعامل الذي يتعرض لإصابة عمل يتضرر

¹ Duperyroux jean Jacques , Droit de Sécurité Sociale, 13eme édition, Dalloz, 1998, p 81.

² قانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403، الموافق 02 يوليو سنة 1983، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 6، المؤرخة في الثلاثاء 24 رمضان 1403، ص 1009.

جسديا وقد يتضرر نفسيا بفعل ما حل به¹. طالما ان اراده العامل لم يكن لها اي دخل فيما اصاب جهازه فان الامر يقتضي تعويض العامل وفقا لأحكام القانون وهذا ما اخذ به التشريع الجزائري في المادة 30 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية والتي نصت على ان للمصاب الحق في الامداد بالآلات والاعضاء الاصطناعية التي يحتاج اليها بحكم عاهته وبإصلاحها وتجديدها له².

2- شرط المفاجأة

يشترط المشرع لتكليف الحادث كحادث عمل ان يكون سبب هذا الحادث او ان يقع هذا الحادث فجائيا بمعنى غير متوقع حدوثه، باعتبار لو كان ذلك لامكن تفاديه او الوقاية منه وذلك باتخاذ اجراءات الحيطه والحذر، بمعنى ان يبدأ الحادث وينتهي في فتره وجيزة يمكن فيها تحديد متى بدا الحادث ومتى انتهى كالسقوط او الانفجار او الصدمة...الخ؛ اما اذا استغرق الحادث زمنا بحيث يفصل بين بدايته ونهايته وقتا طويل فانه لا يصنف بالصفة الفجائية بمعنى يجب ان يكون عنصر المفاجأة صفة في الحادث مصدر الضرر وليس في الضرر ذاته، فمتى كان الحادث فجائيا اعتبر حادث عمل ولو كان ما يترتب عليه من ضرر لا يظهر الا بعد فترة من الزمن فالعامل الذي يسقط من اعلى المبنى الذي هو بصدد تشييده يعتبر سقوطه حادث عمل واذا كانت اثاره لم تظهر الا بعد فترة من سقوطه حتى ولو استغرق ذلك مدة طويلة، فالسقوط ذاته لا يستغرق الا لحظات وعليه فهو يعتبر حادث فجائي بالنسبة للعامل الذي طرا له هذا الحادث، كما سبق وذكرنا ان هناك عامل وقع له حادث يترتب عليه ضرر فوري وهناك عامل وقع له حادث لا يظهر ضرره الا بعد فترة، وعليه اوجب المشرع الجزائري في المادة 13 و 14 من القانون السالف الذكر المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، على العامل المصاب او من ينوب عنه ابلاغ صاحب العمل بوقوع الحادث وذلك خلال 24 ساعة من تاريخ وقوعه الا اذا حال دون ذلك حالات قاهرة دون ان تحسب ايام العطل خلال هذه المدة كما على صاحب العمل ايضا اخطار هيئة الضمان الاجتماعي فور وصول خبر الحادث الى علمه وذلك في ظرف 48 ساعة من ورود الخبر اليه³، على ان تثبت حالات العجز او الضرر الذي الحق بالعامل بواسطة شهادة يسلمها الطبيب المعالج، تقدم الاولى عند الفحص الطبي الاول الذي يلي الحادث حيث يوصف في هذه

¹ فرشان فتيحة، نظام التأمين عن حوادث العمل والامراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري مذكرو ماجستير فرع قانون المؤسسات كلية الحقوق جامعه الجزائر السنه 2012/2013، ص ص 51-54.

² المادة 30 من القسم الاول تحت عنوان العلاجات-الاجهزة-اعادة التأهيل الوظيفي-اعادة التكيف المهني، من الفصل الاول المعنون الاداءات عن العجز المؤقت، من الباب الثالث بعنوان الاداءات من القانون 83-13، ص 1813.

³ المواد 13-14 من القسم الاول المعنون بالتصريح بالحادث، من الفص الاول تحت عنوان معاينة الحادث، من الباب الثاني بعنوان المعاينات، من القانون 83-13، ص 1811.

الشهادة حالة المصاب وعند الاقتضاء يقدر حاله العجز ومدتها، اما الشهادة الثانية فيطلق عليها شهادة الشفاء اذا لم يخلف الحادثة عجزا دائما او شهادة الجبر اذا خلف الحادثة عجزا دائما وغرض المشرع من سرعة الابلاغ عن الحادث هو التأكد فور وقوعه من كون هذا الحادث حادث عمل او عدمه نظرا لما رتبته المشرع على حدوث هذه الإصابة وما يتخلف عنها من عجز من حقوق للعامل والتزاماته صاحب العمل¹.

الفرع الثاني

مفهوم الامراض المهنية

قد يتأثر العامل سلبا بسبب مزاويلته لنشاطه في اطار عمله فيصاب بأضرار تسبب له عجز جزئي او كلي، فعندما يتم تكييفها وفقا للحالات المذكورة اعلاه، فيستفيد بذلك من تغطية الضمان الاجتماعي، كما انه قد يصاب بأضرار اخرى و لظروف لا يمكن التحكم فيها لا من طرفه ولا من طرف رب العمل، كتعامله او احتكاكه بمواد سامة او كيميائية، تسمى هذه الاضرار التي تلحقه بالمرض المهني.

اولا: تعريف المرض المهني

لم يعرف المشرع الجزائري المرض المهني بل اكتفى فقط بالنص على الامراض التي تأخذ هذا التكييف، وذلك عن طريق تحديد اعراضها في نص المادة 63 من القانون السالف الذكر، التي تنص على انها تعتبر امراضا مهنية كل اعراض تسم وتغن و اعتلال².

كما حدد الامراض ذات المصدر المهني المحتمل و قائمة الاشغال التي من شأنها ان تتسبب فيها، و كذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الاعمال بموجب التنظيم؛ و عليه تم اصدار القرار الوزاري المشترك سنة 1996 و الذي بدوره لم يعرف المرض المهني، لكنه حدده في ثلاثة مجموعات وفقا للمادة 05 منه، ظواهر التسمم المرضية الحادة والمزمنة، العدوى الجرثومية، الامراض الناتجة عن وسط او وضعية خاصة³، كما وضع قائمة الامراض المهنية في شكل جداول لها 84 جدول¹. ، و بين في كل قائمة نوع

¹ وزارة صوألحي الواسعة، الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث العمل، مجلد ب، عدد 30 ، مجلة العلوم الانسانية، جامعة باتنة، الجزائر، ديسمبر 2008، ص ص 169-170.

² المادة 63 من الباب الرابع المعنون بالأمراض المهنية من القانون 83-13، ص 1816.

³ المادة 5 من الفصل الثاني المعنون بالأعمال التي من شأنها ان تسبب الامراض المهنية، من القرار الوزاري المشترك ماي 1996، ص

المرض تسببه حالة معينة و مدة التكفل بها، مع امكانية مراجعتها وتتميمها وفقا للشروط و الاشكال المنصوص عليه قانونا كما يجد الاشارة ان هذه المجموعات لم تذكر على سبيل الحصر وانما على سبيل المثال؛ و عليه كل ما هو خارج عن هذه الجداول يعتبر حادث عمل لا مرض مهني.²

ثانيا: التصريح و اجاله القانونية

تتمثل الاجراءات الواجب اتباعها لمعاينه الحادث في الزاميه التصريح بالحادث ثم الفصل في الطابع المهني له ومن خلال نص المادة 13 من القانون السالف الذكر يتضح ان الزاميه التصريح بالحادث تقع على عاتق العامل المصاب او من ناب عنه اولا ثم صاحب العمل واخيرا هيئه الضمان الاجتماعي؛ تعد الاجراءات القانونية للإبلاغ عن الحادث من الشروط الجوهرية الواجب القيام بها حيث ألزم المشرع الجزائري العامل المصاب في حاله تعرضه لحادث اثناء قيامه بعمله او بمناسبته ابلاغ صاحب العمل وفي حاله عدم قدرته على ذلك يحق لمن ينوب عنه التصريح بذلك خلال مده 24 ساعه كمبدأ عام، الامر الذي يترتب عنه التزام صاحب العمل بتقديم الاسعافات الأولية للمصاب فور وقوع الحادث، في حين انه استثنى عدم احترام مده 24 ساعة في حالة القوة القاهرة كما قد سبق وذكرنا اعلاه، او يعجز عن الحركة او يخضع لعملية جراحية مستعجلة مباشرة عند وصوله للمستشفى، كما يمكن ان يتولى هذه المهمة شخصا اخر غير المعني بالأمر، يكون عاملا اخر او احد اقاربه فالمشرع ترك المجال مفتوح لجميع الاشخاص؛ نرى بان المشرع الجزائري قد الزم العامل او من ينوب عنه بالتصريح بالحادث الى صاحب العمل خلال 24 ساعه والمتعارف عليه بان كل قاعدة قانونية الزامية يقابلها جزاء وهو ما لم نجده في نص المادة السالفة الذكر.

ايضا يجب على صاحب العمل ان يصرح بالحادث لهيئه الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة وذلك ما ذكرناه بايجاز اعلاه وذلك من يوم علمه بالحادث دون حساب ايام العطل، وحتى اذا لم ينجر عن الحادث اي عجز طالما ان هذا الاخير قد يظهر بعد مدة قد تطول عن تاريخ وقوع الحادث وهو ما اكدته المادة 15 ف 1 من القانون 83-13 المذكور سابقا ويبقى التزام صاحب العمل بالتصريح قائما بغض النظر عن درجة جسامة الحادث التي قد تكون خفيفة وبسيطة لا تؤدي اصلا الى التوقف عن العمل. باعتبار صاحب العمل غير مختص بالتحقيق والتقدير ذلك حتى و ان لم يكن له علاقة بالعمل، كون ذلك من

¹ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 ذي الحجة 1416، الموافق ل05 مايو 1996، يحدد قائمة الامراض التي يحتمل ان يكون مصدرها مهنيًا وملحقه 1 و 2، ج ر ج ج، ع 16، المؤرخة في 15 ذو القعدة 1417، ص ص 9 و ما يليها.

² تغريببت رزيقة، الخطر المهني في القانون الجزائري، مج 5، ع 2، مجلة الدراسات حول فعليه القاعدة القانونية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2021، ص 66.

اختصاص هيئة الضمان الاجتماعي وعدم تصريحه للحدث لا يؤدي الى فقدان العامل لحقوقه في التكفل والحماية الاجتماعية وفي حاله وقوع حادث للعامل في بيئة العمل امتنع صاحب العمل عن التصريح يمكن للمصاب المؤمن له اللجوء الى مفتشية العمل المختصة اقليميا وذلك بتقديم شكوى ضد صاحب العمل حيث تعد هذه الأخيرة محضر سماع عن ذلك ثم تقوم بعد ذلك باستدعاء صاحب العمل من اجل محاولة اجراء الصلح اذ يتم التصريح بالحدث من قبل صاحب العمل امام هيئة الضمان الاجتماعي في حالة الصلح، وفي حالة الامتناع يحضر مفتش العمل محضر عدم الصلح ويترتب عن عدم التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل الى تحصيل غرامه ماليه من قبل هيئة الضمان الاجتماعي تساوي 20% من الأجرة التي يتقاضاها المصاب كل ثلاثة اشهر؛ كما ان هيئة الضمان الاجتماعي تقبل التصريح بالحدث المتأخر الذي وقع للعامل المؤمن له من قبل صاحب العمل في التأخر عن التصريح وتوقيع الغرامة لا يعني عدم تعويض المؤمن له عن الحادث، ويكون التصريح بالحادث مرفقا بثمانية نسخ للتصريح بالحادث، وشهادة معاينه له من طرف صاحب العمل، اذ ترسل نسخه الى الطبيب المستشار، ونسخه الى لجنة المنازعات عندما يكون التصريح خارج الأجل المقررة له، ونسخه الى لجنة التحقيق الاداري، ونسخه للعامل، نسخه لهيئة الضمان الاجتماعي للعمال الاجراء، نسخه ل مصلحه حوادث العمل اضافه الى نسخه عن بطاقه التعريف الوطنية للشهود وتقرير عن حوادث العمل موقع من طرف صاحب العمل¹.

ثالثا: التحقيق والمعاينة الطبية

تعد الاجراءات الطبية الواجب اتباعها لمعاينه الحادث من بين الامور المهمة والضرورية في تكييف حادث العمل والاثار الناجمة عنه وبخصوص العجز والحالة الصحية للعامل المصاب والتي تمكن هيئة الضمان الاجتماعي من اتخاذ قرارها بشأن ملف الحادث المعروض عليها، لذا وجب معاينه الحادث والذي يجب ان يتم من قبل طبيب المستشار او الهيئة الطبية التي يختارها العامل المصاب ويستوجب عليها تحرير شهادتين طبيتين؛ عند الفحص الاول للحالة يتم تحرير هذه الشهادة الطبية الأولية تليها شهادته طبيه الثانية لإرسالهم الى هيئة الضمان الاجتماعي وذلك وفقا لنص المادة 23 من القانون السالف الذكر، حيث يتم وصف حاله العامل المصاب كما يجب عند الاقتضاء تقدير مده العجز ويشار فيها الى المعاينات التي تكتسي اهمية

¹ فاطمة واضح، نضرة قماري بن دوش، الاجراءات القانونية الواجب اتباعها لمعاينة حادث العمل، مج 9، 1ع، مجلة صوت القانون، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2022، ص ص 1414-1417.

بالنسبة لتحديد المصدر الجراحي او المرضي للإصابة هذا فيما يخص الشهادة الطبية الاولى¹؛ اما الشهادة الطبية الثانية تمنح بحسب حاله المصاب اما تكون شهاده شفاء واما شهاده جبر ويتم ارسال الملف الطبي للمؤمن له الى مصلحه الرقابة الطبية والتي تقوم بدورها باستدعاء المؤمن له من اجل التأكد من حالته الصحية بعد تعرضه لحادث العمل، وفي حاله ما اذا احتوت الشهادة الطبية الثانية طابع الاستقرار عندما يصبح العلاج غير ضروري الا من اجل عدم العجز وتبقى هذه الحالة خاضعة للتغيير بحيث لا يستبعد معها تقادم الإصابة ولا الانتكاس وتتضمن شهاده الجبر تاريخه وتاريخ الاستئناف العمل اذا كان ممكنا واذا تعذر استئناف العمل نظرا لخطورة الحادث يتعين على الطبيب وصف حاله المصاب بعد تاريخ الجبر مع تحديد نسبه العجز الجزئي الدائم²؛ كما يجب الاخذ بعين الاعتبار ان لهيئة الضمان الاجتماعي الحق في طلب رأي المراقبة الطبية من خلال عرض شهادتين طبييتين على الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي بحيث يمكن لهذا الاخير ان يستدعي المصاب وان يجري عليه فحص ثاني ليتأكد من مدى تطابق الشهادتين مع حالة المصاب الصحية³.

¹ المادة 23 من القانون 13-83.

² المادة 24 من القانون 13-83.

³ المادة 26 من القانون 13-83.

المطلب الثاني

نطاق تطبيق حوادث العمل و الامراض المهنية المعوض عنها

سنتكلم في هذا المطلب عن كل من المستفيدين في الفرع الاول و الحوادث المعوض عنها في الفرع الثاني.

الفرع الاول

المستفيدون

وفقا لما جاء به القانون المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية رقم 83-13 فانه كل عامل مؤمن له يستفيد من التعويض؛ كما يستفيد التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا، والاشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معدة لإعادة تأهيلهم العملي او اعادة تكييفهم المهني؛ وكذلك الاشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي، واليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمون او اثنائه، والمسجونون الذين يؤدون عملا اثناء تنفيذ عقوبة جزائية، كذلك الطلبة، والاشخاص الذين يشاركون في الاعمال المنصوص عليها في المادة 7 و 8 من القانون المذكور اعلاه، فقد اعتبرت المادة 7 كحادث عمل الحادث الذي يطرا ايضا اثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي او دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل، ممارسة او بمناسبة ممارسة انتداب سياسي انتخابي او في اطار منظمة جماهيرية ما، وكذلك مزاوله دراسة بانتظام خارج ساعات العمل¹؛ كما جاءت المادة 8 تعتبر ايضا كحادث عمل حتى لو لم يكن المعني بالأمر مؤمن له اجتماعيا هذا يعني حتى لو لم يكن المضرور يملك تامين اجتماعي فيعتبر كحادث عمل كل الذي يطرا اثناء الاعمال والنشاطات المطلوبة التي ينظمها الحزب او المنظمات الجماهيرية او الاتحادات المهنية، الأنشطة الرياضية التي تنظم في اطار الجمعيات القيام بعمل من اعمال البر من اجل الصالح العام او لإنقاذ شخص معرض للهلاك².

الفرع الثاني

¹ المادة 7 من الفصل الثالث تحت عنوان حوادث العمل من الباب الاول بنوان مجال التطبيق من القانون 83-13، ص 1810.

² المادة 8 من الفصل الثالث تحت عنوان حوادث العمل من الباب الاول بنوان مجال التطبيق من القانون 83-13، ص 1810.

التعويض

ينتج الحق في التعويض المقرر ضمن القانون السابق الذكر 83-13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية والذي يهدف الى تعويض الضرر الناجم عن الحادث الذي لاحظ حياته العامل عن طريق الخدمات الاداءات مهما كانت طبيعتها عينيها ام نقديه دون شرط مده العمل فلا يكفي مجرد وقوع حادث او مرض مهني حتى يفتح الحق في التعويض للعامل الضحية بل يجب ان تتم بعض الاجراءات المتمثلة في التصريح بالخطر المهني اولا ثم معاينه الإصابة البدنية الناجمة عن الحادث¹.

¹ حميش يمينه، المخاطر المهنية في التشريع الجزائري، مج 6، ع 1، مجلة نضرة عن القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2015، ص 236.

اولا: اجراءات استحقاق التعويض

تعرض المشرع الجزائري للإجراءات القانونية الواجب اتباعها لإثبات الخطر المهني ومعاينه الإصابة كما عمل على تبسيطها وتقليل منها لأنه يعتبر حوادث العمل الامراض المهنية اخطارا اجتماعية.

1- التصريح بالخطر المهني

ينص المشرع على انه يجب ان يتم التصريح بحادث العمل او المرض المهني مهما كانت جسامته من طرف العامل المصاب او من ينوب عنه كما سبق وذكرنا اعلاه في ظرف 24 ساعه ما عدا في الحالات القاهرة، ومن طرف المستخدم لهيئة الضمان الاجتماعي اعتبارا من تاريخ ورود نبا الحادث الى علمه في ظرف 48 ساعه، كذلك من طرف هيئه الضمان الاجتماعي فورا لمفتش العمل المشرف على المؤسسة او المؤلف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص؛ كما ان المشرع الجزائري انتبه الى عدم قيام المستخدم بالتصريح بالحادث او تجاهل ذلك، لذا منح للعامل الضحية او ذوي الحقوق او ممثله النقابي او مفتش العمل امكانيه التصريح بالحادث لهيئة الضمان الاجتماعي خلال اربع سنوات الموالية لتاريخ وقوع الحادث¹.

اما بالنسبة للمرض المهني فينص القانون على الزاميه التصريح لدى هيئه الضمان الاجتماعي في مدة ادناها 15 يوم واقصاها ثلاثة اشهر مع العلم انه لا يتم احتساب ايام العطل في هذه المدة القانونية².

2- معاينه الخطر المهني والإصابة البدنية

عندما تتلقى هيئة الضمان الاجتماعي التصريح تقوم بدراسة الملف اولا للبحث في الطابع المهني للحادث او المرض خلال 20 يوم من تاريخها للتصريح، كما يمكنها اجراء تحقيقا اداريا داخل المؤسسة المستخدمة للعامل الضحية، ويتعين على المستخدم مد يد العون للمكلف بالتحقيق وتزويده بكل المعلومات والوثائق التي تطلب منه³، علما ان هيئه الضمان الاجتماعي لا تقوم بالتحقيق عند كل التصريحات بل فقط في الحالات الواجبة قانونا المتمثلة في وقوع الحوادث الخطيرة، الحوادث الجنائية، والحرائق او الانهيارات، اذا

¹ المواد 22-25 من الفصل الثاني بعنوان معاينة الاصابات من الباب الثاني تحت عنوان المعاينات، ص 1812.

² المادة 71 من الباب الرابع المعنون بالأمراض المهنية من القانون 83-13، ص 1816.

³ المادة 26 من الفصل الثاني بعنوان معاينة الاصابات من الباب الثاني تحت عنوان المعاينات، ص 1812.

تسبب الحادث في عجز دائم، اذا تسبب الحادث في وفاة العامل، او اذا وقع حادث مسافه و سبب عجزا في عن العمل تفوق او تساوي 10 ايام؛ اما في حالة حادث المسافة فيجب على كل من السلطة الادارية والقضائية ان ترسل الى هيئه الضمان الاجتماعي الواقعة تحت دائرة اختصاصها مكان الحادث نسخه من المحرر المعين للحادث خلال 10 ايام؛ اما فيما يتعلق بمعاينه الإصابة فيقوم الطبيب الذي يختار يختاره العامل بنفسه بمعاينه الإصابة البدنية او المرض ويحضر على صاحب العمل او اي شخص فرض اي طبيب او صيدلي او مركز استشفائي على العامل الضحية، وعليه يقوم الطبيب المعالج بتحرير شهادتين طبييتين كما ذكرنا سابقا.¹

المبحث الثاني

الاداءات الممنوحة عن حوادث العمل والامراض المهنية

بعد اتمام الإجراءات المنصوص عليها في القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، ينشا الحق في الاداءات عينية كانت ام نقدية، مهما كانت طبيعتها دون شرط مدة العمل، حيث يستفيد العامل بهذه الخدمات من لحة الإصابة بالحدث او المرض الى تاريخ شفاؤه او استقرار جروحه، و عليه سنتطرق في هذا المبحث الى كل من اداءات العجز المؤقت و الدائم و اداءات الوفاة.

المطلب الاول

الاداءات عن العجز المؤقت

جاءت المادة 28 من القانون المنضم لحوادث العمل و الامراض المهنية رقم 83-13 تنص على انه تكون الاداءات عن العجز المؤقت المقدمة اثر وقوع حادث عمل من طبيعة و مبلغ مماثلين لطبيعة الاداءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية وذلك مع مراعاة الشروط المنصوص عليها قانونا، و بالتالي (سنتطرق الى كل من الاداء العيني و الاداء النقدي في ما يلي).

الفرع الاول

الاداءات عينية

¹ حميش يمينه، المخاطر المهنية في التشريع الجزائري، مج 6، ع 1، مجلة نضرة عن القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2015، ص ص 236-238.

يستحق العامل الذي حدث له حادث او مرض اثناء مزاولة عمله الخدمات العينية اثناء اصابته بالحادث او المرض المهني لحين شفاؤه، كما يمكن ان ستفيد منها بعد تاريخ التئام الجروح، ان استوجبت حالته الصحية متابعة العلاج لتفادي اية تعقيدات ، وحتى في حالة الانتكاس، تغطي هذه الاداءات مختلف مصاريف العلاج و الاجهزة و الاعضاء الاصطناعية التنقل الى جانب العامل العضوي.

تتمثل هذه الاداءات في العلاجات وفقا لما نصت عليه المادة 29، و الاجهزة حسب نص المادة 30، و اعادة التأهيل الوظيفي طبقا للمادة 31، و اعادة التكييف المهني نظرا للمادة 32 من 83-13.

كما اكد المشرع الجزائري على ان هذه الاداءات تقدم على اساس نسبة 100 بالمئة، من التعويضات النظامية المعمول بها في مجال التأمينات الاجتماعية.

الفرع الثاني

التعويضات اليومية

خلال فترة العجز المؤقت يستفيد العامل الضحية من تعويضات يومية عوض مرتبه الذي فقده بسبب توقفه عن العمل اثر حادث عمل او مرض مهني، بتقرير من الطبيب المعالج او الطبيب المستشار لدى هيئة الصمان الاجتماعي و تسري من اليوم الموالي للحادث او المرض الى تاريخ الشفاء او الجبر او الوفاة وذلك عن كل يوم عمل او غير وفقا لما جاءت به المادة 36 ، كما لا يمكن ان تقل على 30/1 من مبلغ الذي تقتطع منه اشتراكات الصمان الاجتماعي و الضريبة؛ فيما يخص اجر يوم العمل الذي طرا فيه الحادث يكون على نفقة صاحب العمل كليا ذلك أيا كانت طريقة دفع الاجر هذا وفقا لما جاء به التشريع في المادة 37 من القانون السالف الذكر.

المطلب الثاني:

الاداءات عن العجز الدائم وحاله الوفاة

الفرع الاول

العجز الدائم

المصاب الذي يعتريه عجز دائم عن العمل له الحق في ريع يحسب مبلغه وفقا للشروط الواردة قانون، هذا ما نص عليه ق ح ع ا م في المادة 38 منه؛ اذا قسم ذلك الى ثلاثة اقسام نذكر منها ما يلي.

اولا: الاجر المرجعي

جاءت المواد 39-40-41 من القانون 83-13 تتكلم على انه يحسب الريع على اساس اجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى واحد او عدة اصحاب عمل خلال 12 شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل عقب تعرضه للحادث، اذ تحدد الكيفيات التي يتم وفقها تحديد الاجرة التي تعتمد اساسا لحساب الريع في حالة ما اذا لم يعمل المصاب خلال الاثنى عشر شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل عن طريق التنظيم، كما انه يحسب ايا كانت قيمة مبلغ الاجر الحقيقي على اساس اجر سنوي لا يجوز ان تقل قيمته عن 2300 مرة قيمة معدل ساعات الاجر الوطني الادنى المضمون.

ثانيا: نسبة العجز

تحدد نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم، و يتم تحديد هذا الجدول بعد اخذ رأي لجنة يحدد تشكيلها و سيرها عن طريق التنظيم ايضا، غير انه يجوز ان تضاف الى النسبة الواردة في الجدول نسبة اجتماعية ومراعاة العجز المصاب و قدراته و تأهيله المهني وحالته العائلية و الاجتماعية، كما تتراوح النسبة الاجتماعية ما بين 1 و 10 بالمئة.

اذا كانت نسبة العجز تقل عن 10 بالمئة يستفيد العامل الضحية من راس مال تمثيلي يدفع له دفعة واحدة و يحسب تبعا للأجر لوطني الادنى المضمون مضروب في سن العامل مضروب في معامل يتطابق مع سن العامل، ولا يمكن ان يتجاوز الحد الاقصى لراس المال النموذجي للربع الممنوح 2300 مرة المجموع الساعي للأجر الوطني الادنى المضمون؛ اما اذا كانت نسبة العجز تفوق او تساوي 10 بالمئة فان مبلغ الربع في هذه الحالة يساوي المتوسط الخاضع للاشتراكات الضمان الاجتماعي مضروب في نسبة العجز ويتم تحديد نسبة العجز على يد الطبيب المستشار وفقا للجدول المحدد بالقرار الصادر في 11 ابريل 1967، غير انه تضاف نسبة اجتماعية تتراوح بين 1 و 10 بالمئة يراعي فيها سن العامل المصاب وقدراته و تأهيله المهني و كذا حالته الاجتماعية و للعائلية.

ثالثا: مبلغ الربع

ان مبلغ الربع يساوي الاجرة المشار الى في المواد 39 الى 42 مضروبا في نسبة العجز كما سبق و ذكرنا اعلاه، و يضاعف المبلغ بزيادة 40 بالمئة اذا اضطر العامل المصاب الى الاستعانة بالغير لقضاء شؤون الحياة العادية هذا ما نصت عليه المادة 46 من القانون 83-13.

الفرع الثاني

حالة الوفاة

نص المشرع الجزائري على الاداءات في حالة الوفاة من خلال الفصل الثالث و الباب الثاني من القانون 83-13، حيث قسمها الى قسمين و هما منحة الوفاة و ذوي الحقوق.

اولا: منحة الوفاة

قد يؤدي حادث العمل او المرض المهني الى وفاة العامل ووفقا للمادة 52 من قانون حوادث العمل و الامراض المهنية تدفع منحة الوفاة و وفقا لشروط منصوص عليها في المواد 48-49-50.

ثانيا: ذو الحقوق

حدد مشرنا ذوي الحقوق في القسم الثاني من الفصل الثالث من الباب الثالث المعنون الاداءات من خلال المواد من 52 الى 57 و هم الزوج الشرعي، الاولاد الكفول بهم، الاصول المكفولين، و تدفع هيئة الضمان الاجتماعي لذوي الحقوق رأسمال الوفاة دفعة واحدة و يساوي 12 مرة مبلغ الاجر الشهري للمتوفي الاكثر نفعا و يقسم بينهم بالتساوي، كما يمنح لهم معاشا يحدد و يقسم وفقا لما نص عليه القانون.

خلاصة الفصل

وصفوة القول فقد حظي موضوع حوادث العمل اهتمام الفقهاء الاقتصاديين و القانونيين، كون الموضوع يخدم مجال خصب لدراسة كليهما، لا حضا ان المشرع الجزائري انه لم يتطرق الى تعريف حادث العمل او المرض المهنية في لقانون 83-13 المنضم لحوادث العمل و الامراض المهنية؛ الا انه قد تطرق كل ما يخص هذا الموضوع من خلال سنه لقوانين تتموضع حول المستفيدين، و المعايينات، و حتى الاداءات المترتبة عن الحادث او المرض.

كما لاحظنا انه اصار قرار وزاري مشترك سنة 1996 حدد فيه قائمة للأمراض المهنية في شكل جداول تتكون من 84 جدول في ثلاثة مجموعات منها ظواهر التسمم المرضية الحادة والمزمنة، العدوى الجرثومية، الامراض الناتجة عن وسط او وضعية خاصة؛ كما لاحظنا انه ذكرها على سبيل المثال وليس الحصر.

ان المشرع الجزائري سعى منح العامل المجروح او المريض و حتى الميت اداءات تمكنه واصوله من تامين مستحقات علاجه او تأهيله اذا كان حيا في حالة العجز المؤقت او الدائم ، و اداءات في حالة وفاته لذو الحقوق.

الا ان وجود المنازعات في حوادث العمل و الامراض المهنية تستلزم اجهزة رقابية و وقائية للنظر

فيها، هذا ما سنتطرق له في الفصل الثاني

الفصل الثاني

دور اجهزة الرقابة و الوقاية في حل المنازعات بحوادث العمل
والامراض المهنية

تمهيد الفصل

تعد اجهزه الرقبة للوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية اجهزه خاضعه تمارس صلاحياتها في اطار النصوص القانونية المنظمة لهذا المجال، فهي تلعب دورا كبيرا وهاما في تنظيم حوادث العمل والامراض المهنية سواء رقابة سابقة او لاحقة، نظرا لتعدد هذه الحوادث والامراض فقد كرس المشرع الجزائري مجموعه من الاليات والاجراءات التي تفرض اجهزه الرقابة للوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية واخضاع الاشخاص للرقابة الصارمة في اطار الحد من انتشار الحوادث والامراض المهنية ونجد طبقا للتشريع الجزائري دور اجهزه الرقابة الداخلية في الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية ودور اجهزه الرقابة الخارجية للوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية؛ وهذا ما سنتطرق اليه في المبحث الاول اما في المبحث الثاني فسننتطرق الى المنازعات المتعلقة بحوادث العمل والامراض المهنية فيما يخص المنازعات الطبية والمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.

المبحث الاول

اجهزه الرقابة الداخلية والخارجية للوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية

المطلب الاول

اجهزه الرقابة الداخلية

تعتبر الاجهزة الداخلية في المؤسسات و اماكن العمل عبارة عن اجهزة ادارية تمارس صلاحيات الرقابة على حوادث العمل والامراض المهنية وتعمل على التحقق منها ووضع الآيات الكفيلة للحد منها بتنظيم الحياة اليومية للعمال سواء بالتكفل بوضع الضمانات و تقرير الحماية الوقائية او اثبات صفة حادث العمل او المرض المهني بما يتوافق مع النصوص القانونية و تتمثل الاجهزة الداخلية في المؤسسة المستخدمة التي الاجراءات الوقائية للحد من حوادث العمل و الامراض المهنية كما توجد اجهزة الوقاية الصحية و الامن و طب العمل للرقابة على هذه الحوادث و الامراض التي تنشط داخل المؤسسات المستخدمة¹.

الفرع الاول

دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الاجراءات الوقائية

فرض المشرع الجزائري على المؤسسة المستخدمة الالتزام بتوفير قواعد الامن وحفظ الصحة المهنية في اوساط العمل كما فرض التزامات لتطبيق قواعد الامن و حفظ الصحة و الامن.

اولا: التزام المؤسسة المستخدمة بتوفير قواعد الامن و حفظ الصحة المهنية في

اوساط العمل

يعد احد الحقوق القانونية التي يجب عليها ضمانها للعمال في اماكن العمل عن طريق اداة قانونية سخرها لها القانون.

1- النظام الداخلي

¹ ايت سعدي امال، المرجع السابق، ص ص 25-26.

حدد المشرع الجزائري من خلال المادة 77 من القانون 90-11 المحاول الثلاثة التي ينفرد المستخدم بتنظيمها من خلال النظام الداخلي و التي من بينها تنظيم الجانب التأديبي و التقني للعمل، و اكد على التزام المستخدم بتنظيم القواعد الخاصة بالوقاية الصحية و الامن من خلاله، فمسالة السلامة و امن العمال من اخطار حوادث العمل و الامراض المهنية من اهم المسائل و القضايا التي اولت لها الدول اهتماما كبيرا في تشريعاتها، حيث يقع عبئ تحقيقها على صاحب العمل؛ وعليه خصه المشرع الجزائري بمنظومة قانونية متكاملة حرصا منه على توفير القواعد القانونية و التنظيمية التي تفرض نفسها على المؤسسات المستخدمة باعتبارها من النظام العام، هدفها ضمان الحد الاقصى من الوقاية و لتفادي حوادث العمل و الامراض المهنية¹.

2- النص على قواعد الامن و الصحة المهنية في النظام الداخلي.

تضع كل مؤسسة القواعد الخاصة بالوقاية التي تتناسب وطبيعة النشاط و العوامل المضرة التي تنجر عنه، في ما خص الوقاية الصحية فيكون النص على ان العمل يجري في حالة دائمة من النظافة و الوقاية الصحية الضروريتين لصحة العمال و انه تتخذ كل الاجراءات الضرورية لتطبيق الاوامر وفقا للتشريع المعمول به كما ينص على تامين و توفير وسائل الحماية الصحية حيث توضع تحت تصرف العمال كل الوسائل الكفيلة؛ اما في ما يخص استعمال وسائل الوقاية فان المؤسسة اذا رأت ضرورة ضمان امن و صحة عمالها توضع تحت تصرفهم الالبسة الخاصة بالعمل و كل ما يلزم للوقاية، حسب مجال العمل. و جوهر هذا النظام هو قواعد الامن خاصة قواعد حفظ الامن بالآلات حيث اكدت على انه لا يمكن استعمال التجهيزات و الادوات الملائمة من طرف العمال الا بعد وضع انظمة للحماية و تبليغ المسؤول عند ملاحظة اي خلل فني.

ثانيا: الالتزامات المفروضة على المؤسسة المستخدمة لتطبيق قواعد الامن وحفظ الصحة المهنية

سعى المشرع الجزائري الى توفير جل الوسائل المادية التي تحقق هذا المسعى على مستوى المؤسسة و تتمثل الالتزامات المفروضة على المؤسسة المستخدمة لتطبيق قواعد الامن وحفظ المهنية منها الالتزام بتجسيد الجانب التوعوي بين اوساط العمال حيث تلتزم المؤسسة المستخدمة بإعلام العمال بمخاطر المهنية، و يتمحور اساس هذا الالتزام في المبادئ العامة المرتبطة بأسباب و اخطار حوادث العمل و الامراض المهنية مع الاهتمام بالجانب التحسيسية؛ بالإضافة الى الالتزام بتكوين العمال في

¹ المادة 77 من القانون 90-11.

مجال الوقاية عن طريق اعلام العمال بمعلومات عن مواقع العمل و انواع الاخطار ممكنة الحدوث و التدابير الواجب اتباعها من اجل الامن و السلامة. و اخيرا الالتزام بردع العمال المخالفين لقواعد الوقاية كونها احدى الواجبات المنصوص عليها في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل اي على العمال ان لا يحدث اي شيء يسيء الاستعمال او الحاق ضرر و تلف، فاذا وقع ذلك فعليه ان يتحمل العقوبة التي توحيها المسؤولية التأديبية.

الفرع الثاني

دور اجهزة الوقاية الصحية والامن وطب العمل في الوقاية في الرقابة

ان اجهزه الوقاية الصحية والامن وطلب العمل رغم انها لا تعد كأجهزة مشاركة عماليه بالمفهوم الصريح للقانون 90-11 الا انها تتشارك على الاقل في نطاق الوقاية الصحية والامن في اعداد السياسة العملية للمؤسسة.

اولا: اجهزة الوقاية الصحية و الامن

وفيما يخص تشكيل هذه الأجهزة فان عدد الاعضاء يختلف حسب المستوى الذين يعملون فيها فعلى مستوى لجنة الوحدة فيتحدد ب 4 اعضاء 2 يمثلان مديريه الوحدة واثان يمثلان العمال اما على مستوى المؤسسة فهم ستة اعضاء ثلاثة يمثلون مديريه المؤسسة وثلاثة يمثلونها العمال حيث يعين ممثلي العمال من قبل الهيكل النقابي الاكثر تمثيلا وهذا بنص المادة تسعة من المرسوم 05-09¹ وفي حاله غيابه يتم تعيينه من قبل لجنة المشاركة وفي حاله عدم وجودهما معا يتم التعيين من قبل مجموعه العمال لمدته ثلاث سنوات قابله للتجديد حيث يتم اختيار الاعضاء على اساس خبرتهم في مجال الوقاية الصحية ويتم تنصيبهم من قبل المستخدم او من يمثله. كما يخول المشرع هذه الأجهزة وفقا للمرسوم 05-12² القيام بتحقيقات عن الحوادث العمل والمساهمة في المجالات التي من شأنها تحسين ظروف العمل وذلك بمساعدة بعض الهيئات المتخصصة في الرقابة الصناعية والبيئة في وسط العمل حيث تحاول بالتنسيق مع هذه الهيئات التنبؤ بالأخطار المحتملة الوقوع من اجل تفادها او التقليل من نسبه حدوثها عن طريق ادخال مقاييس عمل جديده واعاده تهيئه مناصب العمل وتغيير الظروف والوسائل التقليدية المعمول بها كما تلتزم مصلحه الوقاية الصحية والامه وطب العمل بمسك مجموعه من السجلات من اهمها سجل الوقاية الصحية والامه وطب العمل وسجل الحوادث العمل وسجل تدوين التقارير المتعلقة بحوادث العمل

¹ المرسوم 09-05

² المرسوم 12-05

ومن بين صلاحياتها ايضا تفتيش مناصب العمل بعد الاتصال والتنسيق مع اللجنة المتساوية الاعضاء من اجل التأكد في من مدى تطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما ومدى احترام التدابير الخاصة بالوقاية والامن وهذا وفقا للمواد 9 و 10 من المرسوم المذكور اعلى كما تقوم بمهام اخرى كإعداد المخططات السنوية والمتعددة السنوات من اجل الوقاية من الاخطار المهنية مع التزامها بأعداد احصائيات عن حوادث العمل وتكوين وتعليم العمال للأجهزة الاجراء في ميدان الوقاية الصحية والامن¹.

ثانيا: طب العمل

ان العمل قد يتعلق اما بأجهزة داخلية او خارجية تابعة للهيئة المستخدمة و هذا فيما يخص بطبيب المصالح الطبية التابعة للهيئة المستخدمة او في مصلحة طب العمل المشتركة ما بين المؤسسات وقد يتعلق الامر بأجهزة خارجية اذا كانت في اطار اتفاق مع القطاع الصحي وفقا للاتفاقية النموذجية؛ فان المشرع الجزائري الزم المؤسسة المستخدمة بإنشاء مصلحة لطبيب العمل وهو التزام يتكفل المستخدم بمصاريفه وفقا في عمله ممرضون او بمصالح طبية خاصة بكل مؤسسة و هذا حسب اهمية طبية مشتركة ما بين المؤسسات على اساس اقليمي او عن طريق ابرام اتفاقية مع القطاع الصحي في اطار اتفاقية نموذجية²، و اذا تخطى هذا القطاع عن التزاماته يجوز للمستخدم التعاقد مع اي هيكل مختص في طب العمل او طبيب مؤهل في اطار اتفاق نموذجي كما يشارك ممثلي العمل في كل قرار يتخذه الطبيب يكون خاصا بمباشرة طب العمل على مستوى المؤسسة حيث يؤدي الطبيب مهامه على اساس ميقات بمعدل ساعة واحدة لكل 15 عاملا يعملون في موقع متوسط الخطورة او قليل الخطورة و يمكن زيادته و هنا وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 93-12³.

من خلال المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 93-12 إمكانية الاطلاع على طبيعة المواد و كذلك الاطلاع على اساليب العمل الجديد و نتائج الاجراءات والتحليل المنجزة بل ان المشرع الزم الجهة المختصة في الهيئة المستخدمة بان تطلعه على هذه المعلومات، كما عليها ان تكيف الوقت الذي يتعين تخصيص الرقابة فيه من طرف طبيب العمل في وسط العمل، و من اجل تحسين ظروف العمل تبعا لطبيعة الاخطار و عدد العمال و الشكل الذي ينظم وفقه طب العمل، و الى جانب ذلك يجوز لطبيب العمل

¹ سكين زهرة، دور الاجهزة الداخلية للهيئة المستخدمة في ضمان الامن و الوقاية في اماكن العمل ، مج 3، ع 1، مجلة قانون العمل و التشغيل، جامعة وهران 2 محمد بن احمد، الجزائر، 2018، ص ص 108-109.
² نوال فنينج، دور طب العمل و اليات ضمان الوقاية الصحية و الامن، مج 1، ع 2، مجلة القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، 2011، ص 52.
³ المرسوم 93-12

الفصل الثاني دور اجهزة الرقابة و الوقاية في حل المنازعات بحوادث العمل و الامراض المهنية

في حالة تحققه من وجود خطر وشيك ان يقوم بإشعار مسؤول الامن او الوحدة من اجل اتخاذ التدابير اللازمة¹.

¹ - Jean, Maurice Verdier, Ali, Couvert , Marie- Armelle Souriac, Droit du travail, volume1, 14eme Edition, Paris, France,2007 ,p31

المطلب الثاني

اجهزة الرقابة الخارجية

تعتبر مساله الحماية والامن والوقاية من اخطار حوادث العمل والامراض المهنية من اهم القضايا التي اولتها الدولة اهمية كبيره ومن حيث تخصصت لها حيزا كبيرا في تشريعات العمل والقوانين الضمان الاجتماعي حيث صدر اول نص جزائري حول صلاحيات هيئه مفتشات العمل سنة 1967 بعد المرسوم التنفيذي رقم 366-68 المتضمن النظام الخاص مطبق على مفتشي العمل وشؤون الاجتماعية والمرسوم رقم 367-68 المتعلق بنظام الخاص مطبق، كما سمح الامر 75-33 المتضمن صلاحيات مفتشات العمل والشؤون الاجتماعية لمفتشيه العمل بممارسه جل الاختصاصات في المقاطع في القطاع الاقتصادي بكل فروع وبطبيعة الحال كان لتشريع بالسر الاشتراكي المؤسسات اثاره على ويتسلى ذلك من خلال القانون رقم 78-12 والمتضمن القانون الاساسي العام للعامل وكذا نصوص التطبيقية وبعد الاصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها التشريع الجزائري سنة 1988 اي صدرت المزيد من التشريعات المرنة في العلاقات الاجتماعية والمهنية وذلك من خلال اعطاء ما كان اوسع للاتفاقيات الجماعية والسماح للشركاء الاجتماعيين بتكفل بجانبها من قطاع القانون الاجتماعي الخادع قبل من قبل تشريع العمل نظرا لأهميته القصوى قسمنا هذا المطلب الى كل من دور مفتشات العمل في حماية العمال من الحوادث ودور الهيئات الاستشارية والضمان الاجتماعي.

الفرع الاول

دور مفتشية العمل في حماية العمال من الحوادث

لقد تبنت الدولة الجزائرية بعد الاستقلال نظام تفتيش العمل وذلك بمن صادقتها سنة 1962 على الاتفاقية الدولية المتعلقة بالتفتيش في مجال الصناعي وتجاري صادرة سنة 1947 وهذا رغبة من المشرع الجزائري الى وجود جهاز اداري رقابي تحت اشراف الدولة يتطلع بصلاحيات الرقابة على تطبيق احكام القانون الاجتماعي والتفتيش المخالفات المرتكبة من قبل صاحب العمل والتحقيق حول ظروف وشروط العمل والسلامة ويتمثل هذا الجهاز الاداري الخاص في جهاز تفتيش الذي تمثله في الجزائر مفتشيات العمل وقد عمل المشرع الجزائري منذ تأسيس هذا الجهاز الى تحديث القواعد المنظمة لهيكل هذا الجهاز وتنظيم عمله الى جانب القواعد المنظمة لتعيين وتدريب مفتشي العمل والاحكام الخاصة بحقوقهم وواجباتهم.

اولا: تنظيم مفتشية العمل

ان تنظيم مفتشات العمل وهيكلها جاءت تقسمها الى قسمين فمنها من تتعلق بالتنظيم والتكوين ومنها من تختص بالعلاقات المهنية فانه مفتشات العمل في اطار القانون 90-03 تعتبر جهاز التفتيش في العمل من اهم الأجهزة الإدارية الرقابية المنصوص عليه في تشريعات العمل فهو يعمل على حسن سير وتطبيق المواد وتنفيذ الأنظمة والقوانين داخل قطاعات العمل بمختلف انواعها حيث ان نظرا لأهميته قام التشريع الجزائري بتنظيمه وتسييره انطلاقا من المادة 04 من القانون 90-03 وصدور المرسوم التنظيمي رقم 90-209 المتضمن تنظيم مفتشات العمل وسيرها كما اعتمد على تنظيم مستقل عن الإدارة العامة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية حيث اصبحت هذه المديرية تضم هياكلا مركزيه وهيكل غير مركزيه تتمثل في الهياكل المركزية مثل مديرية العلاقات المهنية ومراقبه ظروف العمل، بالإضافة الى مراقبه تطبيق التشريع والهياكل الغير المركزية المتمثلة في المفتشية الجهوية للعمل ومكاتب مفتشيه العمل؛ ومن اهمية مفتشي العمل الذي حددتها المادة 02 من القانون 90-03 هي مراقبه تنظيم التطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وامن العمال، بالإضافة الى تقديم المعلومات والارشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة اكثر لتطبيق الاحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية، ومساعدة العمال ومستخدميهم في اعداد الاتفاقيات والعقود الجماعية في العمل، بالإضافة الى اجراء المصالحة وتبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمال والعمل ومستخدميهم، واعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الاقليمي، زيادة الى اعلام الإدارة

المركزية للعمل بمبادئ تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها¹.

ثانيا: اختصاصات المفتشية و صلاحياتها

كما انها من اختصاصات مفتشية العمل اصبح شاملا على جميع القطاعات الاقتصادية التي تشمل البنية الأساسية للاقتصاد الوطني وحضورها في هذا المجال ضروري الاستقرار المهني وللمحد من الصراعات والمناقشات التي توجد بداخل هذا المجال، غير ان حضورها في بعض القطاعات التي تقدم الخدمات العمومية ما هو الا شكلي كقطاع الوظيف العمومي بحيث يحضرون مفتشو العمل جلسات مفتشية الوظيفة التابعة للقطاع الوظيف العمومي التي تضمها السلطة الوصية لإبداء ملاحظاته والادلاء بنصائحه وارشاداته دون ان يتدخل في موضوع النزاعات، عكس القطاعات المختص بها فهو يمارس مهامه وسلطاته بصفه كاملة؛ حتى ان المشرع الجزائري منح صلاحيه واسعه لمفتش العمل ايدي يمارس الرقابة على صاحب العمل والمؤسسة المستخدمة، كما تصل صلاحياته الى المساهمة في تقرير العقوبة. وهناك الكثير من الصلاحيات التي سبق وذكرناها اعلاه، كما انه وفقا لتشريع 90-03 من المواد 05 الى المواد 11 لمفتشيات العمل فان الصلاحيات الخاصة بالسهر على التطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشروط العمل والوقاية في النزاعات الفردية والجماعية في العمل تنحصر في الزيارة الميدانية لمكان العمل وتدوين وتحرير نتائج هذه الزيارة، بالإضافة الى تلقي واستقبال الشكاوى من طبيب العمل ومن مصلحه الوقاية حيث يساهم في اتخاذ تقرير العقوبة في اطار هذه الاختصاصات. كما الزم المشرع الجزائري حمايه قانونيه لمفتش العمل وفقا للمادة 23 من القانون التي احوالت الى مادتين 144 و 148 من الامر رقم 66 156 من يمارس الضغوطات الالهانات ضد مفتشية العمل يحكم عليهم بغرامه ماليه والحبس ايضا اصف الى ذلك اداره مفتشي العمل تضمن لهم التعويض عن الضرر الناتج عن هذه الاعمال اذا اقتضى الامر فتحل محلهم في الحصول على ذلك التعويض من مرتكبي الاعتداءات والتهديدات².

¹ ايت سعدي امال، حوادث العمل والامراض المهنية و اجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخص قانون طبي، قسم قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2017/2018، ص ص 51-56.

² ايت سعدي امال، المرجع السابق، ص ص 56-62.

الفرع الثاني

دور الهيئات الاستشارية والضمان الاجتماعي

اولا: الهيئات الاستشارية

لقد اثبت المشرع الجزائري استعداده وارادته في ترقية سياسه الوقاية من الاخطار المهنية وذلك من خلال تبني واقرار معايير واجراءات قانونيه تجسدت في اصدار اكثر من 100 نص ذات طابع التشريعي وتنظيمي تتعلق بالوقاية من الاخطار عموما ومن الخطر الكيميائي على الخصوص منها القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل الذي يتمثل الاساس المرجعي المنظم لهذا المجال لا سيما القانون رقم 83-13 الذي ينظم التغطية الاجتماعية لكافة الاخطار المعترف بها عالميا و حوادث العمل والامراض المهنية حيث يشكل اساس الحماية الاجتماعية لضحايا حوادث العمل الامراض المهنية؛ كما ان السلطات العمومية في الجزائر لم تكتفي بإصدار القوانين والتشريعات، بل عمدت ايضا الى تجسيد سياسات وقائية ميدانية من خلال وضع منظومه مؤسساتها تتكون من اجهزه وهيئات مكلفه بوضع هذه السياسة حيز التنفيذ منها المعهد الوطني للوقاية من الاخطار المهنية انشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2000-253، كلف بالمساهمة في اعداد تنظيمات وتقنيات الامن والمشاركة في نشاطات الهياكل كلجان للوقاية الصحية والامن والسهر على تكوين المعنيين وتقديم الخدمات عن طريق الدراسات والتشخيصات الخاصة بالوقاية الصحية والامن، كما تدعم المعهد الوطني للوقاية من الاخطار المهنية بمخبر في قياس بيئة العمل ومخابر في علم التسمم بغرض قياس حجم الاضرار في اماكن العمل لا سيما الاضرار الكيميائية، كما يقدم توصيات عمليه للمستخدمين بغرض ادخال التعديلات والتحسينات الضرورية، بالإضافة الى ذلك يوجد جهاز التهيئة الوطنية للوقاية من الاخطار المهنية في اشغال البناء والاشغال العمومية والري والمنشأ و بناء على المرسوم التنفيذي رقم 06-223 المتضمن الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية من خلال الملاحظات والارشادات والتوصيات التي يقدمها في تحسين شروط العمل والحد من حوادث العمل في هذا القطاع الهام الذي ينشط فيه ازيد من مليون عامل وذلك من خلال العديد من المقترحات والمساهمات والاجراءات والمطالبات والدراسات، كما تم انشاء المعهد الوطني لحفظ الصحة والامن بمقتضى الامر رقم 72-29 وهو مؤسسه عموميه تهتم بحفظ الصحة والامن حيث يتمثل دوره في اعطاء المعلومات حول الوضع الصحي للسكان وتقديم المعطيات علميه وواقعيه لرسم سياسه الوضع الصحي للسكان وتحديد التوجهات الاستراتيجية للبرامج في مجال الصحة، بالإضافة الى انشاء هيئه وطنيه خاصه بطب العمل تهتم بطب العمل خاصة بحمايه الصحة العامة داخل المؤسسة، كما تظهر على تكييفه مع العمل وتساهم بالبحوث وفقا للأمر رقم

75-65، زيادة الى ذلك انشاء المجلس الوطني للوقاية الصحية وامن وطب العمل تطبيقا لنص المادة 27 من القانون 88-07 ليسهر على اشراك كل الاطراف في وضع السياسة الوطنية والسهر على تطبيقها وتشجيع كل ناشط يهدف الى ذلك ومن بينها لجان الوقاية والامن والصحة¹.

ثانيا الضمان الاجتماعي

ان من مهام الضمان الاجتماعي في مجال الحوادث العمل والامراض المهنية لا تقتصر على ما هو متعارف عليها اي التدخل بعد وقوع الخطر من خلال ضمان التكفل بالعام الاول ذوي الحقوق وانما لها ايضا دور وقائي شأنه من في ذلك باقي الهيئات الاخرى التي اضحك تركيز اهتمامها على مرحله ما من قبل وقوع الخطر مراعاة للطابع الانساني للعامل فسعد جاهده الى التنوع في الاجراءات الوقائية لكنها تشترك في نقطه واحده اذ ان ضمان الاجتماعي لا يقدم خدماته لكل العمال بل يراعي شرطا اساسيا وجوهريا تتوقف بموجبه الحماية وهو دفع الاشتراكات عن العمال ليلتزم بعدها بتقديم مجموعه من الاجراءات تهدف الى الوقاية من حوادث العمل والاطار المهنية، اذ ان هيئات الضمان الاجتماعي تتوزع على مستوى تراب الوطني لتمكين الهيئة من قيام بمهامها وذلك من خلال جمع المعلومات المتعلقة بالأخطار المهنية، فهناك على المستوى الولائي، على المستوى الجهوي، وعلى المستوى الوطني.

يفرض القانون الالتزامات على صاحب العمل تتمثل اساسا في اداء الاشتراكات عن نفسه باعتباره صاحب العمل او عن العمال المشغلين عنده طبقا لأحكام القانون، وتقدير هذه الاشتراكات يكون على اساس الاجر الذي يتقاضاه العمل ونظرا لأهميتها وضع المشرع احكام صارمه لضمان الوفاء بها من خلال قيمه الاشتراكات وطرق تحصيلها عن طريق جداول وملاحق؛ بالإضافة الى المعارضة على الحسابات البنكية والبريدية والاقتطاع من القروض، بالإضافة الى تطرقه الى اهمية تدابير الوقاية للضمان الاجتماعي، حيث يتضمن التشريع عدة قواعد خاصة بالوقاية فيما يخص العلاقة القائمة بين الوكالة ومفتشية العمل مكافاة تغيير العمل في حاله المرض، دراسات مختلف الطرق التي تؤدي الى التقليل من عدد وخطورة الحوادث، تقديم تقارير سنوية على كل مبادرة في مجال الوقاية، المطالبة بتدخل مفتشات العمل لإجراء اي تحقيق وضمان تطبيق اجراءات الوقاية المنصوص عليها في التشريع².

¹ ايت سعدي امال، المرجع السابق، ص ص 63-66.

² ايت سعدي امال، المرجع السابق، ص ص 66-71.

المبحث الثاني

المنازعات المتعلقة بحوادث العمل والامراض المهنية

حتى يتمكن المواطن من مواجهه المخاطر الاجتماعية اصبح من الضروري ايجاد نظام قانوني يعمل على موازنه بين تلك الاخطار الاجتماعية والاعباء التي يتحملها في مواجهتها التي يتجسد في نظام الضمان الاجتماعي بوجه عام باعتباره يشمل حوادث العمل والامراض المهنية وما يترتب عنها من حقوق فالخلافات التي يديرها تطبيق هذا القانون عديده ومتنوعه بتنوع المخاطر التي تغطيها والحالات التي يتكفل بها فهي منازعات تختلف في تعريفها ومجالاتها وذلك ما يقرره القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي حيث تشمل المنازعات التي تثور بشأن حوادث العمل والامراض المهنية والمنازعات العامة الطبية في مجال حوادث العمل والامراض المهنية¹.

المطلب الاول

منازعات عامه وطبية

الفرع الاول: منازعات عامه

ان اغلب المنازعات العامة التي تعرض يوميا سواء امام القضاء متعلقة بحوادث العمل ذلك ان هذه المنازعات تنسب بينها المؤمن لهم وهيئات الضمان الاجتماعي وخاصة فيما يتعلق بإثبات صفة المؤمن الاجتماعي عند وقوع حادث العمل له اي اثبات الطابع المهني للحادث وخاصة من جانب التعويضات وهو ما يثير خلافات بين المؤمن لهم او ذوي حقوقهم وهيئة الضمان الاجتماعي.

يعتبر الطابع المهني للحادث اساس تقرير الحماية التي تضمن التكفل بالمصاب من باب التأمين عن حوادث العمل والامراض المهنية حيث اعطى المشرع الجزائري كل الوسائل لهيئة الضمان الاجتماعي للبحث في تحديد الطابع المهني للحادث وكذلك تحديد الاسباب التي يمكن ان تؤدي الى رفضه، وعليه لكي يستفيد المؤمن له المصاب بحادث العمل من الحقوق المنصوص عليها في القانون رقم 83-13 اذ يجب ان يتم التصريح بحادث العمل وفقا لما نصت عليه المادة 13²، وفي حاله الاخلال بضرورة

¹ قرياص فضيل، تسوية منازعات حوادث العمل و الامراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون اداري، قسم القانون العام، كلية الحثوث و العلوم السياسية، جامعة اكلي محند اولحاج، البويرة، الجزائر، 2022/2021، ص 53.

² المادة 13 من القانون رقم 83-13.

التصريح بحدائه العمل يعتبر سببا من الاسباب التي يمكن ان تؤدي الى رفضه اي رفض الطابع المهني لحدائه العمل، بالإضافة الى عدم تقديم الشهادات الطبية اذ انه كما سبق وذكرنا لإثبات حادث العمل يجب ان يقدم المؤمن له المصاب شهادة طبية لتكوين ملف وتقديمه لهيئة الضمان الاجتماعي يحدده الطبيب الذي اختاره وفقا لنص المادة 22 من القانون 83-13 وهذا بدوره يؤدي الى الرفض الطابع المهني لحادث العمل¹؛ ولقد نصت المادة 36 من القانون السلف الذكر المعدلة بموجب المادة 04 من الامر رقم 98-19 على ان هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة بدفع التعويضات للمصاب يوميا خلال فترة العجز عن العمل التي تسبق اما الشفاء او جبر الجرح او الوفاة²، وعليه فان رفض المصاب الامتثال للمراقبة الطبية حسب الاوضاع التي حددتها المادة 19 من القانون رقم 83-13 المذكور اعلاه فانه يمكن رفض تقديم الادعاءات العينية والتقنية للمصاب، كما صرحت بان عدم التزام المصاب بممارسة اي عمل غير مرخص يعرضه لفقدان حقه في التعويضات³.

هذا ومن جهة اخرى لدينا المنازعات العامة المتعلقة بمجال الامراض المهنية، حيث يمكن ان تنثور المنازعات العامة فيما يخص الامراض المهنية كما هو الحال بالنسبة لحوادث العمل، اذ يمكن ان ترفض هيئة الضمان الاجتماعي التكفل بالمريض وعدم تقديم تعويضات وذلك لعدم توفر الشروط القانونية التي تكفل ذلك، كذلك رفض الطابع المهني للمريض على الرغم من اهمية تمييز الامراض المهنية من الامراض العادية نظرا لاختلاف الاثار التي رتبها القانون على كل منهما واختلافهما من حيث الاجراءات والتعويضات، الا انه من الصعب وضع تعريف شامل الامراض المهنية رغم ان المشرع الجزائري حدد ذلك في 80 جدولا على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر، الا انه تتضح الصعوب من خلال صعوبة اثبات العلاقة ما بين المرض وطبيعة العمل الذي يزاوله العامل⁴؛ اهمها عدم ورود المرض في الجدول الذي يكفل الامراض المهنية رغم اننا ذكرنا سابقا انه لم تأتي على سبيل الحصر وانما جاءت على سبيل المثال؛ بالإضافة الى عدم التصريح بالمرض المهني في الاجل القانونية المحددة قانونا وفقا لنص المادة 70 من القانون رقم 83-13 على انه تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل و الامراض المهنية مع مراعات احكام المادتين 71 و72، وفي نفس السياق يمكن رفض تقديم الادعاءات

¹ المادة 22 من القانون 83-13.

² المادة 36 من القانون 83-13 المعدلة بالمادة 04 من الامر رقم 98-19.

³ المادة 19 من القانون 83-13.

⁴ سماتي طيب، المنازعات الامة في مجال الضمان الاجتماعي، على ضوء القانون الجديد، ص 16.

العينية او التقنية الخاصة بالمرض المهني كذلك فقد ترفض هيئه الضمان الاجتماعي في تقديم الاداءات العينية او النقدية للمصاب عند نفيها الطابع المهني الاداءات المقررة بمرض مهني¹.

الفرع الثاني

منازعات طبية

لم يعطي المشرع الجزائري تعريفا دقيقا وشاملا للمنازعات الطبية في ظل القانون رقم 83-15 وهذا ما نصت عليه المادة 4 منها تختص المنازعات الطبية بكل الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذلك لذوي حقوقهم²، وفي ظل القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات عرف المشرع الجزائري المنازعات الطبية في المادة 17 منها على انه يقصد بالمنازعات الطبية في مفهوم هذا القانون الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي لا سيما المرض وعدم القدرة على العمل والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكذا الوصفات الطبية الاخرى³؛ كما عرفها الدكتور الطيب سماتي المنازعات الطبية هي كل الاختلافات تحدث بين المؤمن له اجتماعيا او ذوي حقوقهم وهيئات الضمان الاجتماعي التي يكون موضوعها قرار رفض الطبي صادر عن الطبيب المستشار يتعلق اساسا بالحالة الصحية للمؤمن له اجتماعيا سواء كانت متعلقة بالعجز الناتج عن المرض او حادث العمل او مرض مهني⁴، فالمنازعات الطبية تكون متعلقة بحالة العجز الطبي الكلي والمؤقت عن حادث العمل او المرض المهني فقد نصت المادة 36 من القانون السالف الذكر المعدلة بالمادة 04 من الامر رقم 96-19 على ان هيئه الضمان الاجتماعي ملزمة بالدفع للمصاب تعويضات يومية اعتبارا من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق اما الشفاء او جبر الجرح او الوفاء، كما يستفيد العامل المصاب من عطلة مرضيه تمنح له من طبيبه المعالج والتي يجب قبلها من الطبيب المستشار تابع للصندوق حسب حالته الصحية⁵؛ اما فيما يخص النزاع الطبي الذي يتعلق بالأمراض المهنية يمكن ان ينشئ في صورتين تتجسد الاولى في تمديد فترة العلاج التي وصفها الطبيب المعالج من خلال الشهادة الطبية الأولية او التمديدية والتي بالمقابل يرفضها الطبيب المستشار، بينما تتعلق الصورة الثانية بتقدير تشخيص مرض المصاب الذي يصفه الطبيب المعالج وذلك بتكليفه للمرض مسبقا على انه مرض مهني وهو ما قد يتعارض مع تقرير الطبي

¹ قر باص فضيل، المرجع السابق، ص 59.

² المادة 4 من القانون 83-15.

³ المادة 17 من القانون 08-08.

⁴ قر باص فضيل، المرجع السابق، ص 60.

⁵ المادة 04 من الامر 96-19.

للمستشار الذي يرى المرض المصاب يمكن ان يكون مرضا عادي او ان يعود طابع مهني لكنه ليس ضمن الجدول، بالإضافة الى انه يوجد كذلك منازعات طبية متعلقة بتحديد تاريخ الحبر، علما ان تاريخ التئام الجروح يبدأ من اليوم الذي يكتسي فيه حاله المصاب طابعا دائما او نهائيا لم يبقى يتحمل تغيرات محسود الا اذا وقع انتكاس او اعاده الفحص وبالتالي فان تاريخ الجبر هو ذلك التاريخ الذي يمكن للمؤمن له المصاب بالانتقال من مرحله اداءات العجز المؤقت وتعويضات تقدر 100 بالمئة من الاجر طبقا للمادة 33 من القانون رقم 83-13 الى مرحله اداء العجز الدائم¹، وهناك ايضا منازعات اخرى تتمثل تتعلق بحاله العجز الجزء الدائم الناتج عن حادث عمل او المرض مهني وفقا لما نصت عليه المادة 38 من القانون السالف الذكر فان المصاب الذي يعتريه عجز دائما عن العمل له الحق في رجوع مبلغه وفقا للشروط الواردة في احكام هذا الفعل، اذ ان هذا المصاب لا يمكنه الاستفادة من المرجع الا اذا تم تحديد نسبه العجز عن العمل، ونسبه العجز تحدد من طرف الطبيب المستشار تابع لصندوق الضمان الاجتماعي وفقا لجدول محدد²، كذلك وفقا لنص المادة 58 من القانون السابق الذكر انه يمكن ان يرجع الربع اذا اشتد عطب المصاب او خف، يختصر اجراء المراجعة على حدوث التغيرات تغيير فعلي في حاله المصاب وذلك بعد تاريخ دخول القرار الذي يحدد الشفاء او الجبر حيز تطبيق³، فهناك منازعات طبية تتعلق بمراجعته نسبه العجز حيث يمكن تصور الحالة التي يتنازع فيها المصاب هيئه الضمان الاجتماعي في حاله رفض الطبيب المستشار اي مراجعته لسنه العجز بعد معاينه المصاب خاصه في حاله وجود انتكاس، حيث انه لا يرى اي تدهور للحالة الصحية للمصاب كما يمكن للمصاب الاعتراض حول تقرير الطبيب المستشار القاضي بعد المعاينة بخفض درجه العجز والتي يرى فيها المصاب اجحاف في حقه⁴.

المطلب الثاني

منازعات التقنية ذات طابع طبي

سنتطرق في هذا المطلب الى كل من اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و التسوية القضائية للمنازعات الطبية.

الفرع الاول

¹ المادة 33 من القانون 83-13.

² المادة 38 من القانون 83-13.

³ المادة 58 من القانون 83-13.

⁴ سماتي الطبيب، المرجع السابق، ص 151.

اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي

ان تشكيلة اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وتنظيمها كان وفقا للقوانين والمراسيم التنظيمية حيث نصت المادة 39 من القانون 08-08 على ان تنشأ لجنة تقنيه ذات طابع طبي لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وتشكل بالتساوي من اطباء التابعين للوزارة المكلفة بالصحة، اطباء من هيئه الضمان الاجتماعي¹، واطباء من مجلس اخلاقيات المهنة، يحدد عدد اعضاء هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم وجاء هذا التنظيم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-72 ليحدد اعضاء هذه اللجنة وتنظيمها وسيرها²، تتشكل من طبيبان يعينهم الوزير المكلف بالصحة وطبيبان يمثلان هيئه الضمان الاجتماعي يعينهم الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وطبيبان يمثلان هيئات المجلس الوطني للأدبيات واخلاقيات الطب يعينهما رئيس هذا المجلس، فيما يتعلق بأمانه اللجنة التقنية ذات الطابع التقني المشرع اكتفى بالنص على ان تتولى المصالح المكلفة بالضمان الاجتماعي امانه اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي دون ان يحدد المشرع بصفه دقيقه واضحه دور الأمانة وكيفيه سيرها وتنظيمها حيث يزاول اعضاء هذه اللجنة مهامهم لمدة ثلاث سنوات قابله لتجديد بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من السلطة او المنظمة التابعين لها.

انطلاقا من المبدأ ان تسوية المنازعات الخاصة بالضمان الاجتماعي يعتمد على التسوية الداخلية، فقد الزم المشرع هيئه الضمان الاجتماعي ان تخطر اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بكل التجاوزات المرتكبة خلال 6 اشهر الموالية لاكتشافها من طرف هيئه الضمان الاجتماعي، على ان لا ينقضي اجل سنتين من تاريخ دفع مصاريف الاداء محل الخلاف، كما يمكن للجنة التقنية اتخاذ كل تدبير يسمح لها بإثبات الوقائع لاسيما تعيين خبير والقيام بكل تحقيق تراه ضروريا بما في ذلك سماع الممارس المعنى منه، تبليغ قراراتها الى هيئه الضمان الاجتماعي والى الوزير المكلف بالصحة والى مجلس اخلاقيات الطب عن طريق امانه اللجنة برسالة موصى عليها في اجل 15 يوم، كما تكلف اللجنة التقنية ذات الطابع التقني بالبت ابتدائيا ونهائيا في التجاوزات التي ترتبت عنها نفقات مالية اضافيه لهيئه الضمان الاجتماعي وذلك وفقا للإجراءات الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 92-76 منها الادعاء امام المجلس الفرعي النظامي الجهوي لأخلاقيات الطب، وكذلك السلطات التأديبية للجان المجلس الجهوي، بالإضافة الى الطعن في قرارات اللجان الجهوية.

¹ المادة 39 من القانون رقم 08-08، المتعلق بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي، المؤرخ في 2008/02/23، ج ر ج ج، ع 11، 2008.

² المرسوم التنفيذي رقم 09-72 المؤرخ في 11 صفر 1430، الموافق ل 7 فبراير 2009، حدد عدد اعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وتنظيمها وسيرها، ج ر ج ج، ع 10، 2009.

الفرع الثاني

التسوية القضائية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

بموجب المادة 40 من القانون 08-08 تعرض كل التجاوزات التي تترتب عنها منازعات بين هيئات الضمان الاجتماعي والممارسين الطبيين الذين الحقوا بسبب نشاطهم نفقات مالية اضافية لهيئة الضمان الاجتماعي بغير وجهه حق على اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي بالبت ابتدائيا ونهائيا دون الاخلال بالأحكام المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما¹، وبالتالي فان المشرع الغى امكانيه اللجوء الى القضاء بخلاف ما كان عليه في القانون الملغى رقم 83-15 بموجب المادة 40 الفقرة 2، ان النزاع ذو طابع تقني بحث يتطلب وجود هيئة تقنيه مختصه في مجال الضمان الاجتماعي وكل ما يحيط به لاسيما في مجال الاداءات المستحقة²، وبالتالي يجب ان تتوفر في اعضاء اللجنة المهارات الكافية والدراية الواسعة بكل ما من شأنه ان يتعلق بكيفية اكتشاف كل التجاوزات التي تطال لهيئات الضمان الاجتماعي والتي ترتب في حقها تسديد نفقات اضافية غير مبرره، خاصه ان المادة 41 من القانون السالف الذكر خولت للجنة التقنية القيام بكل التدابير التي تسمح لها بإثبات الوقائع موضوع التجاوز لاسيما تعيين خبير او عده خبراء او القيام بكل تحقيق تراه ضروريا ومن بينها سماع المعني بالأمر، بمعنى انها جهة تحقيق وحكم في نفس الوقت، الملاحظ ان اللجنة التقنية تمثل الحكم والخصم في ان واحد لكون ان رئيسها يعين من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، فضلا على ان هناك اطباء اعضاء في تشكيل اللجنة التقنية من هيئة الضمان الاجتماعي مما يعني ان غالبية اللجنة مشكله من هيئة الضمان الاجتماعي، اضافته الى ان صوت الرئيس يرجح في حاله تساوي الاصوات، فالقضاء يعتبر اكبر ضمانه لاحترام الحقوق ودرجه ثانيه لعرض النزاع التقني من جديد اسوة بالمنازعات العامة او الطبية ومنازعات ارباب العمل في مجال تحصيل المبالغ المستحقة منه، علما ان اللجوء الى القضاء هو الاصل واللجوء الى الطعن الاداري هو الاستثناء من هذا يكون للطرف المتضرر من قرار اللجنة الحق في اللجوء امام الجهات القضائية المختصة وفقا لما جاء به القانون الساري المفعول للتقاضي؛ وعليه اذا لم ترضى هيئة الضمان الاجتماعي المعنية بقرار اللجنة التقنية ولم تبادر هذه اللجنة بالبت في النزاع الذي رفع اليها وانتهى الاجل القانوني لذلك فانه يجوز للهيئة المعنية بوصفها طرف متطرف في النزاع اللجوء الى الجهات القضائية وفق ما تقتضيه الاجراءات القانونية، لكن يجدر الإشارة الى ان هذا كان في القانون الملغى؛ بالإضافة الى الطعن القضائي من جانب الممارس الطبي فقد يحدث ان تصدر اللجنة التقنية

¹ المادة 40 من القانون 08-08.

² المادة 40 ف 2 من القانون 83-15، (ملغى).

قرارها القاضي بعقوبة خاصه لم يحددها التشريع الحالي، الامر الذي كان محددًا بموجب القانون الملغى رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي وهي عقوبات ماليه لم ترضي الممارس الطبي كمدعي عليه في النزاع او تصدر اللجنة قرارها مشوبًا بعيب من عيوب الامر الذي يخول الحق لهذا الاخير المتضرر من قرارات لجنة الطعن امام القسم الاجتماعي المختص كما يجب التنويه انه في حالة لجوء هيئات الضمان الاجتماعي للدعاء امام اللجان الفرعية او الوطنية يمكن للممارسين الطبيين الاعتراض امام الجهات القضائية الإدارية في القرارات التأديبية الصادرة من هذه اللجان¹.

¹ كشيدة باديس، تسوية المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي، في مجال اضمنان الاجتماعي، مج 08، ع 03، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، جامعة باتنة 1، الجزائر، 2021/06/30، ص ص 925-927.

خلاصة الفصل الثاني

و صفوة القول فان الاجهزة الداخلية في اماكن العمل عبارة عن اجهزة ادارية تمارس صلاحيات الرقابة على حوادث العمل والامراض المهنية وتعمل على التحقق منها ووضع الآليات الكفيلة للحد منها بتنظيم الحياة اليومية للعمال سواء بالتكفل بوضع الضمانات و تقرير الحماية الوقائية او اثبات صفة حادث العمل او المرض المهني بما يتوافق مع النصوص القانونية.

كما تعتبر مساله الحماية والامن والوقاية من اخطار حوادث العمل والامراض المهنية من اهم القضايا التي اولتها الدولة اهمية كبيرة ومن حيث تخصصت لها حيزا كبيرا في تشريعات العمل والقوانين الضمان الاجتماعي.

لا حظنا ان المشرع الجزائري ولكي يتمكن المواطن من مواجهه المخاطر الاجتماعية اوجد نظام قانوني يعمل على موازنه بين تلك الاخطار الاجتماعية والاعباء التي يتحملها في مواجهتها التي يتجسد في نظام الضمان الاجتماعي بوجه عام باعتباره يشمل حوادث العمل والامراض المهنية وما يترتب عنها من حقوق و الخلافات

كما لاحظنا ايضا انه استحدث الكثير من القوانين و المراسيم و الغى بعضها و ذلك حفاظا على العامل المتضرر و تماشيا مع التطور شان الآلات الحديثة التي تستعملها المؤسسات و اماكن العمل، بالإضافة الى قوانين لحل النزاعات بين العامل و صاحب العمل، والعامل و هيئة الضمان الاجتماعي و مثالا على ذلك القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي حيث تشمل المنازعات التي تنور بشأن حوادث العمل والامراض المهنية والمنازعات العامة الطبية في مجال حوادث العمل والامراض المهنية.

و في الختام ان لموضوع حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، يتضح أن هذا المجال يحظى باهتمام بالغ من قبل مختلف الأطراف المعنية، سواء كانوا فقهاء اقتصاديين أو قانونيين نظرا للأهمية المحورية التي يكتسيها هذا الموضوع في حماية العمال، وضمان استقرار بيئة العمل، وتحقيق العدالة الاجتماعية. لقد أثبتت التجربة أن حوادث العمل والأمراض المهنية لا تقتصر آثارها على العامل المتضرر فحسب، بل تشمل أيضا أسرته والمؤسسة التي يعمل بها، وعليه فإن وجود إطار قانوني متين وآليات تطبيق فعالة يعد ضرورة قصوى لمواجهة هذه التحديات.

لقد لاحظنا أن المشرع الجزائري، في سعيه لتنظيم هذا المجال الحيوي، قد اتبع نهجا تشريعيًا مميزًا. فعلى الرغم من أن القانون رقم 83-13، الذي يعد الإطار الأساسي المنظم لحوادث العمل والأمراض المهنية لم يتطرق بشكل مباشر إلى تعريف حادث العمل أو المرض المهني، إلا أنه قد أحاط بكافة الجوانب المتعلقة بهذا الموضوع من خلال تحديد دقيق للمستفيدين من أحكامه، وتوضيح إجراءات المعاينات اللازمة، وتفصيل الأدعاءات والتعويضات المترتبة عن وقوع الحادث أو الإصابة بالمرض.

وفي سياق الأمراض المهنية، فقد جاء القرار الوزاري المشترك لسنة 1996 ليحدد قائمة شاملة لهذه الأمراض هذه تتكون من أربعة وثمانين جدولًا موزعة على ثلاث مجموعات رئيسية، تشمل ظواهر التسسم المرضية الحادة والمزمنة، والعدوى الجرثومية، بالإضافة إلى الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية عمل خاصة.

كما لاحظنا أن المشرع قد ذكر هذه الأمراض على سبيل المثال لا الحصر، مما يفتح الباب أمام إمكانية تحديث هذه القائمة وتوسيعها لتشمل أمراضًا مهنية جديدة قد تظهر نتيجة للتطور التكنولوجي وتغير ظروف العمل.

كما لاحظنا أن المشرع الجزائري منح العامل المتضرر المصاب بجروح أو مرض، وحتى في حالة الوفاة، أدعاءات كفيلة بتأمين حقوقه وحقوق أصوله.

كما لاحظنا أن الأجهزة التي تتخذ شكل هيئات إدارية، تمارس صلاحيات الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية، وتعمل على التحقق منها بدقة. كما أنها تسعى لوضع الآليات الكفيلة بالحد من هذه الحوادث والأمراض، وذلك من خلال تنظيم الحياة اليومية للعمال، وتوفير الضمانات اللازمة، وتقرير الحماية الوقائية.

الخاتمة

كما اعتبر التشريع ان مسألة الحماية والامن والوقاية من اخطار حوادث العمل والامراض المهنية من أهم القضايا، ويتجلى ذلك في تشريعات العمل وقوانين الضمان الاجتماعي من اجل تمكين المواطن من مواجهة المخاطر الاجتماعية المختلفة.

لاحظنا كذلك أنه استحدث العديد من القوانين والمراسيم وألغى بعضها، وذلك بهدف الحفاظ على حقوق العامل المتضرر، والتكيف مع التطورات التكنولوجية السريعة، لا سيما فيما يتعلق بالآلات الحديثة التي تستعملها المؤسسات وأماكن العمل.

كما تضمنت هذه التحديثات قوانين خاصة بحل النزاعات التي قد تنشأ بين العامل وصاحب العمل، أو بين العامل وهيئة الضمان الاجتماعي ويعد القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي مثالا بارزا على هذا التطور التشريعي، حيث يهدف إلى تبسيط إجراءات تسوية النزاعات وضمان حصول الأطراف على حقوقها في أقرب الآجال.

وصفوة القول، إن التشريع الجزائري المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية قد مر بالكثير من التغييرات في بناء منظومة حماية اجتماعية وقانونية متكاملة تستند إلى مبادئ العدالة والتضامن، تسعى جاهدة لضمان بيئة عمل آمنة وصحية، وتوفير التعويضات اللازمة للعاملين المتضررين.

ورغم الإنجازات المحققة، فإن هذا المجال يظل مفتوحا للتطوير المستمر، بما يضمن مواكبة التشريع للمستجدات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية، وتحقيق أقصى درجات الحماية والرفاهية للقوى العاملة في الجزائر.

إن الهدف الأسمى يكمن في الوصول إلى بيئة عمل خالية من المخاطر، حيث يكون الإنسان هو محور الاهتمام، وحيث تتحول الحماية الاجتماعية من مجرد التزام إلى استثمار حقيقي في رأس المال البشري، الذي هو أساس أي تقدم وازدهار للمجتمع ككل.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر

القران الكريم

1- سورة المؤمنون، الآية 62.

المعاجم

1. ابن منظور، لسان العرب، طبعة جديدة، دار المعارف للنشر و التوزيع، القاهرة، مصر، 1119.

النصوص التشريعية

التشريعات

- 1- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403، الموافق 02 يوليو سنة 1983، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 6، المؤرخة في الثلاثاء 24 رمضان 1403.
- 2- القانون رقم 08-08، المتعلق بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي، المؤرخ في 2008/02/23، ج ر ج ج، ع 11، 2008.

المراسيم

- 1- مرسوم تنفيذي رقم 93-12 مؤرخ في 11 رجب عام 1413 الموافق 5 يناير سنة 1993، يتضمن تعديل القانون الأساسي للديوان الوطني لأعضاء المعوقين واصطناعها ولواحقها (ONASS) وضبطه، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03، الصادرة بتاريخ 10 يناير 1993.
- 2- مرسوم تنفيذي رقم 05-09 مؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 الموافق 6 فبراير سنة 2005، يتضمن إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء ومصالح الوقاية الصحية والأمن وعملها وصلاحياتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11، الصادرة بتاريخ 9 فبراير 2005.
- 3- مرسوم تنفيذي رقم 05-12 مؤرخ في 29 ذي الحجة عام 1425 الموافق 8 فبراير سنة 2005، يتعلق بالتدابير الخصوصية للوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 12، الصادرة بتاريخ 13 فبراير 2005.

قائمة المصادر و المراجع

- 4- مرسوم التنفيذي رقم 09-72 المؤرخ في 11 صفر 1430، الموافق ل 7 فبراير 2009، حدد عدد اعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي و تنظيمها وسيرها، ج ر ج ج، ع 10، 2009.

القرارات

- 1- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 ذي الحجة 1416، الموافق ل 05 مايو 1996، يحدد قائمة الامراض التي يحتمل ان يكون مصدرها مهني و ملحقه 1 و 2، ج ر ج ج، ع 16، المؤرخة في 15 ذو القعدة 1417.

Références

- 1- Duperyroux jean Jacques , Droit de Sécurité Sociale, 13eme édition, Dalloz, 1998.
- 2- Jean, Maurice Verdier, Ali, Couvert , Marie- Armelle Souriac, Droit du travail, volume1, 14eme Edition, Paris, France,2007 .

قائمة المراجع

الكتب

- 1- سماتي طيب، المنازعات الامة في مجال الضمان الاجتماعي، على ضوء القانون الجديد، 2008.
- 2- عوني محمود عبيدات، شرح قانون الزمان الاجتماعي، دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى، 1998.

المجلات

- 1- كشيدة باديس، تسوية المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي، في مجال اضمن الاجتماعي، مج 08، ع 03، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، جامعة باتنة 1، الجزائر، 2021/06/30.
- 2- سكين زهرة، دور الاجهزة الداخلية للهيئة المستخدمة في ضمان الامن و الوقاية في اماكن العمل ، مج 3، ع 1، مجلة قانون العمل و التشغيل، جامعة وهران 2 محمد بن احمد، الجزائر، 2018.

قائمة المصادر و المراجع

- 3- نوال فنينح، دور طب العمل و اليات ضمان الوقاية الصحية و الامن، مج 1، ع 2، مجلة القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، 2011.
- 4- حميش يمينه، المخاطر المهنية في التشريع الجزائري، مج 6، ع 1، مجلة نضرة عن القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2015.
- 5- تغريبيت رزيقة، الخطر المهني في القانون الجزائري، مج 5، ع 2، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2021.
- 6- فاطمة واضح، نضرة قماري بن ددوش، الاجراءات القانونية الواجب اتباعها لمعاينة حادث العمل، مج 9، ع 1، مجلة صوت القانون، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2022.
- 7- زرارة صوالحي الواسعة، الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث العمل، مجلد ب، عدد 30، مجلة العلوم الانسانية، جامعة باتنة، الجزائر، ديسمبر 2008.
- 8- مريم ضبع، حوادث العمل والامراض المهنية اسبابها والوقاية منها، العدد الثالث، مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الجلفة، جوان 2014.

الابحاث الاكاديمية

اطروحات ماجستير

- 1- سمير الصلحاوي، الحوادث المهنية، واثارها على تنافسية المؤسسة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2007.
- 2- طحطاح علال، حوادث العمل بين نظرية الاخطاء الاجتماعية وقواعد المسؤولية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2005.
- 3- فرشان فتيحة، نظام التأمين عن حوادث العمل والامراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكره ماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعته الجزائر، 2012/2013.

مذكرات ماستر

قائمة المصادر و المراجع

- 1- ايت سعدي امال، حوادث العمل والامراض المهنية و اجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون طبي، قسم قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2018/2017.
- 2- قرباص فضيل، تسوية منازعات حوادث العمل و الامراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون اداري، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة اكلي محند اولحاج، البويرة، الجزائر، 2022/2021.

الفهرس

Contenu

1	مقدمة.....
5	تمهيد الفصل الاول.....
6	المبحث الاول.....
6	نطاق تطبيق حوادث العمل والامراض المهنية.....
6	المطلب الاول.....
6	مفهوم حادث العمل.....
6	الفرع الاول.....
6	تعريف حوادث العمل.....
6	اولا: التعريف الفقهي.....
7	ثانيا: التعريف القانوني.....
7	ثالثا: شروط حوادث العمل.....
7	1- جسمانية الفعل الضار.....
8	2- شرط المفاجأة.....
9	الفرع الثاني.....
9	مفهوم الامراض المهنية.....
9	اولا: تعريف المرض المهني.....
10	ثانيا: التصريح و اجاله القانونية.....
11	ثالثا: التحقيق والمعاينة الطبية.....
13	المطلب الثاني.....
13	نطاق تطبيق حوادث العمل و الامراض المهنية المعوض عنها.....
13	الفرع الاول.....
13	المستفيدون.....
13	الفرع الثاني.....

14.....	التعويض
15.....	اولا: اجراءات استحقاق التعويض
15.....	1-التصريح بالخطر المهني
15.....	2-معاينه الخطر المهني والإصابة البدنية
16.....	المبحث الثاني
16.....	الاداءات الممنوحة عن حوادث العمل والامراض المهنية
16.....	المطلب الاول
16.....	الاداءات عن العجز المؤقت
16.....	الفرع الاول
16.....	الاداءات عينية
18.....	الفرع الثاني
18.....	التعويضات اليومية
18.....	المطلب الثاني:
18.....	الاداءات عن العجز الدائم وحاله الوفاة
18.....	الفرع الاول
18.....	العجز الدائم
18.....	اولا: الاجر المرجعي
19.....	ثانيا: نسبة العجز
19.....	ثالثا: مبلغ الريع
19.....	الفرع الثاني
19.....	حالة الوفاة
19.....	اولا: منحة الوفاة
20.....	ثانيا: ذو الحقوق
21.....	خلاصة الفصل

23.....	تمهيد الفصل
24.....	المبحث الاول
24.....	اجهزه الرقابة الداخلية والخارجية للوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية
24.....	المطلب الاول
24.....	اجهزه الرقابة الداخلية
24.....	الفرع الاول
24.....	دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الاجراءات الوقائية
24.....	اولا: التزام المؤسسة المستخدمة بتوفير قواعد الامن و حفظ الصحة المهنية في اوساط العمل
24.....	1- النظام الداخلي
25.....	2- النص على قواعد الامن و الصحة المهنية في النظام الداخلي
	ثانيا: الالتزامات المفروضة على المؤسسة المستخدمة لتطبيق قواعد الامن وحفظ الصحة المهنية
25.....	المهنية
26.....	الفرع الثاني
26.....	دور اجهزة الوقاية الصحية والامن وطب العمل في الوقاية في الرقابة
26.....	اولا: اجهزة الوقاية الصحية و الامن
27.....	ثانيا: طب العمل
29.....	المطلب الثاني
29.....	اجهزة الرقابة الخارجية
30.....	الفرع الاول
30.....	دور مفتشية العمل في حمايه العمال من الحوادث
30.....	اولا: تنظيم مفتشية العمل
31.....	ثانيا: اختصاصات المفتشية و صلاحياتها
32.....	الفرع الثاني
32.....	دور الهيئات الاستشارية والضمان الاجتماعي

32.....	اولا: الهيئات الاستشارية
33.....	ثانيا الضمان الاجتماعي
34.....	المبحث الثاني
34.....	المنازعات المتعلقة بحوادث العمل والامراض المهنية
34.....	المطلب الاول
34.....	منازعات عامه وطبية
34.....	الفرع الاول: منازعات عامه
36.....	الفرع الثاني
36.....	منازعات طبيه
37.....	المطلب الثاني
37.....	منازعات التقنية ذات طابع طبي
37.....	الفرع الاول
38.....	اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي
39.....	الفرع الثاني
39.....	التسوية القضائية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي
41.....	خلاصة الفصل الثاني
42.....	خاتمة

الملاحق

نسخة عادية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

حكم

مجلس قضاء: تلمسان

محكمة: تلمسان

القسم الاجتماعي

بالجلسة العلنية المنعقدة بمقر محكمة تلمسان

بتاريخ: الأول من شهر أفريل سنة ألفين و ستة عشرون
برئاسة السيد (ة): بن معيزة خيرة قاضي
و بعضوية السيد بن: طيبة علي ممثل أرباب العمل
و: هلال زهير ممثل العمال
و بمساعدة السيد (ة): بلعيد عمارية أمين ضبط

رقم الجدول: 26/00051

رقم الفهرس: 26/02136

تاريخ الحكم: 26/04/01

مبلغ الرسم: 600 دج

صدر الحكم الأتالي بي بي

بين:

أعمر

بين:

1 (أعمر)

حاضر

مدعي

أعمر

مرسى بن مهدي تلمسان

المباشر للحصام بنفسه

ضد

حاضر

مدعي عليه

1 (أعمر): الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية

للعمال الاجراء هيئة ذات تسيير خاص

ممثلا بمديره النائب العام عنه وكالة

تلمسان الكائن مقرها بشارع عين

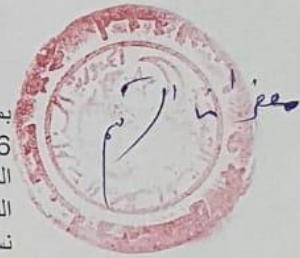
السبع ص ب 157 وكالة تلمسان

العنوان: طريق الحوضين بن عكنون الجزائر العاصمة

المباشر للخصام بواسطة الأستاذ (ة): المفوضة القانونية

بيان وقائع الدعوى

بموجب عريضة افتتاحية مودعة لدى أمانة ضبط محكمة تلمسان القسم الاجتماعي بتاريخ 05-2026 تحت رقم 00051/26 أقام المدعي درفوف أعمر بنفسه دعوى قضائية ضد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء هيئة ذات تسيير خاص ممثلا بمديره العام النائب عنه وكالة تلمسان ملتصقا في الشكل قبول الدعوى و في الموضوع تعيين خبير لتحديد نسبة العجز الدائم الذي أصابه جراء حادث العمل الذي تعرض له بتاريخ 26-09-2024 مؤسسا طلبه على أساس أنه بتاريخ 26/09/2024 تعرض لحادث عمل أصبت على إثره بإصابات على مستوى أصابع اليد اليسرى لا زال يعاني من آثارها إلى غاية الساعة، و بعد هذا الحادث تكفل به المدعي عليه راصدا له تعويضات لمدة ستة أشهر عملا بأحكام المواد 33 و 36، 37 من القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بتعويض حوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل والمتمم بالأمر 16/96 الصادر في 1996/07/06، وبعد جبر الضرر عرضت ملفي الطبي على اللجنة الطبية التابعة للصندوق و التي قررت تحديد نسبة



العجز الجزئي بـ : 04 %، وبتاريخ 2025/08/14 تقدم بطعن ضد هذا القرار أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة عملاً بنص المادة 33 من القانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 و المتعلقة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، وأن لجنة العجز الولائية المؤهلة وبجلستها المنعقدة بتاريخ 2025/11/12 أصدرت قرار يقضي بتثبيت قرار اللجنة الطبية، و أمام تعنت مصالح الصندوق في هضم حقوق و استنفاداً لطرق الطعن، تقدم بالطعن ضد هذا القرار أمام هيئة المحكمة عملاً بنص المادة 35 من القانون 08/08 سالف الذكر، من حيث الشكل فإنه استلم قرار لجنة العجز الولائية المؤهلة يوم 2025/12/21 و بالتالي فإن قيد الدعوى الحالة جاء داخل الأجل القانوني المحددة بـ 30 يوماً المنصوص عليها في المادة 35 من القانون 08/08، وفي الموضوع فإنه بالرجوع إلى القرار المعارض عليه الصادر عن كل من اللجنة الطبية أو عن لجنة العجز الولائية المؤهلة سوف يتبين لهيئة المحكمة الموقرة أن هذا القرار جاء فارغاً من كل تسبب إذ أنه لم يبين الأسس العلمية و الطبية التي بني عليها.

-بجلسة 2026-02-04 تقدم المدعى عليه بواسطة ممثله المفوض بمذكرة جوابية ملتصبا أصلاً عدم قبول الدعوى لانعدام الصفة في المدعى عليه وفي الموضوع رفض الدعوى لعدم التأسيس واهم ما جاء فيها أن المدعى تعرض لحادث عمل بتاريخ 2024-09-26 وأن اللجنة الطبية للصندوق منحت نسبة عجز حددت بـ 04%، وطعن المدعى في القرار امام لجنة العجز الولائية المؤهلة وأصدرت قرار بتاريخ 2025-08-14 قضى بقبول الاعتراض وايد قرار منحه نسبة العجز بـ 04 % استناداً على الجدول الخاص بنسب العجز الممنوحة جراء حادث العمل.

-وبعد تبادل المذكرات وتمسكهما بطلباتهما السابقة واكتفاء الأطراف وضعت القضية في النظر لجلسة 2026-04-01.

****وعليه فإن المحكمة****

- بعد الإطلاع على عريضة افتتاح الدعوى والوثائق المرفقة بها.
- بعد الإطلاع على أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية لاسيما المواد 08-13-14-15-419-303-299-272-40-25 و504 منه.
- بعد الإطلاع على المذكرات الجوابية والوثائق المرفقة بالملف.
- بعد الاطلاع على مقرر لجنة.
- بعد الإطلاع على أحكام قانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- بعد المداولة قانوناً.
- من حيث الشكل:
- حيث أن المحكمة الاجتماعية انعقدت بتشكيلتها القانونية المنصوص عليه بالمادة 08 من قانون 90/04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.
- حيث أنه من المقرر قانوناً وطبقاً للمادة 35 من القانون 08/08 أن الطعن في قرارات لجنة العجز الولائية تكون قابلة للطعن فيها أمام الجهات القضائية المختصة خلال أجل ثلاثين يوماً من تاريخ استلام تبليغها، وأنه لما ثبت للمحكمة من خلال الملف أن القرار المطعون فيه المؤرخ في 2025/12/11 ولا يوجد بالملف ما يثبت تبليغه به لاحتساب الأجل، مما يجعلها سارية إلى حين إثبات العكس، وسجل دعواه بتاريخ 2026-01-05 الأمر الذي يتبين معه أن الدعوى جاءت وفقاً للأجل والشروط القانونية.
- حيث أن المدعى عليه دفع بانعدام الصفة في المدعى عليها كونه ذكر عبارة السيدة وهذا لا ينفي الصفة في المدعى عليها مما يجعل الدفع غير جدي يتعين رفضه.
- حيث أن المدعي راعى في رفع دعواه جميع الشروط والأشكال والإجراءات القانونية المنصوص عليها بالمواد 13، 18، 19، 500، 501 من ق إ م و مما يتعين معه قبول الدعوى شكلاً.
- من حيث الموضوع:



-حيث أن المدعي التمس تعيين خبير لتحديد نسبة العجز الدائم الذي أصابه جراء حادث العمل الذي تعرض له بتاريخ 2024-09-26.

- حيث أن المدعي عليه التمس رفض الدعوى لعدم التأسيس.

-حيث أن جوهر النزاع يتعلق بتحديد نسبة العجز الناتج عن حادث العمل.

-حيث أنه تبين للمحكمة من خلال دراستها ملف القضية أن المدعي تعرض إلى حادث عمل بتاريخ 2024-06-26 وحددت نسبة عجزه ب 04 % من طرف اللجنة الطبية لصندوق الضمان الاجتماعي، وقام المدعي بالطعن في نسبة العجز أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة وصدر بتاريخ 2025-11-12 قرار قضى في الشكل بقبول الاعتراض وفي الموضوع بتأييد قرار منح 04% نسبة العجز.

- حيث أنه أمام وجود نزاع بين الطرفين حول تحديد نسبة العجز الناتجة عن حادث العمل والتي هي أساس تحديد قيمة الربع التي يستفيد منه المدعي، وبما أن تحديد نسبة العجز مسألة فنية تحتاج لأهل الاختصاص لتحديد إرتات المحكمة القضاء بتعيين خبير مختص لتحديد طبقا للمادتين 125 و 126 من ق.إ.م.إ.

- حيث أنه طبقا للمادة 129 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، عند تعيين خبير يحدد القاضي مبلغ التسبيق المالي، والخصم الذي عليه إيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة، وأجل إيداعه. - حيث أن المصاريف القضائية وحقوق الأطراف تبقى محفوظة إلى غاية الفصل في الموضوع.

****ولهذه الأسباب****

حكمت المحكمة حال فصلها في القضايا الاجتماعية علنيا حضوريا في الشكل: قبول الدعوى.

قبل الفصل في الموضوع: تعيين الخبيرة لعريبي سهيلة المختصة في الطب الشرعي الكائن مقرها بالمركز الاستشفائي الجامعي تجاني دمرجي تلمسان للقيام بالمهام التالية:

- استدعاء الأطراف استدعاء قانوني مع إرفاق الاستدعاءات بتقرير الخبرة، تلقي أقولاهم ومستنداتهم.

- فحص المدعي فحصا دقيقا والإطلاع على ملفه الطبي وتحديد العجز الذي يعاني منه نتيجة حادث العمل الذي تعرض له بتاريخ 2024-09-26، اعتمادا على جدول المعدلات الطبية الخاصة بالعجز الدائم المتعلقة بحوادث العمل مع تحديد بدقة نسبة العجز الدائم إن وجد. -إعداد تقرير مفصل عن ذلك باللغة العربية مع تضمينه كل الملاحظات الضرورية وإيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة في أجل شهر من تاريخ توصله بنسخة من هذا الحكم والرجوع إليها في حالة أي إشكال.

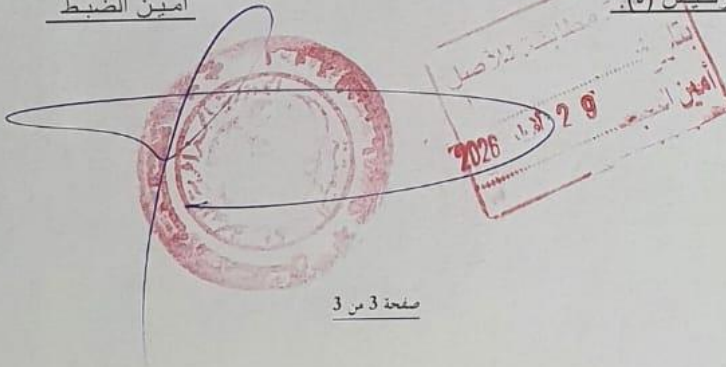
-على المدعي إيداع مبلغ أربع آلاف دينار جزائري (4000 د.ج) لدى أمانة ضبط المحكمة كتسبيق عن مصاريف الخبرة في انتظار تحديدها بصفة نهائية.

- وإبقاء المصاريف القضائية محفوظة إلى غاية الفصل في الموضوع.

بذا صدر الحكم وأفصح به جهرا في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه، ولصحته أمضيته نحن الرئيسة وأمانة الضبط.

الرئيسة (ة):

أمين الضبط



ملخص

ملخص: تناولت هذه الدراسة الإطار القانوني لحوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مع بيان تدرج النصوص الحاكمة لها. وتوصلت الدراسة إلى أن حماية العامل تخضع لهيمنة تشريعية صارمة؛ تبدأ بالقوانين الأساسية وفي مقدمتها القانون 83-13 المحدد للقواعد العامة لحوادث العمل والأمراض المهنية، والقانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي. وتأتي المراسيم التنفيذية لتجسيد هذه القوانين إجرائياً، كالمرسومين 05-09 و 05-12 لتحديد التدابير الوقائية ولجان الأمن، والمرسوم 93-12 لتنظيم الجوانب التعويضية، وصولاً إلى القرارات الوزارية التي تفصل الجزئيات التقنية. وختاماً، تبرز الدراسة أن فاعلية الحماية القانونية تعتمد على تكامل هذه النصوص واحترام تدرجها الملزم.

الكلمات المفتاحية: حوادث العمل؛ الأمراض المهنية؛ الضمان الاجتماعي؛ القانون 83-13؛ القانون 08-08؛ تدرج القواعد القانونية.

Abstract: This study examined the legal framework of work accidents and occupational diseases under Algerian legislation, illustrating the hierarchy of its governing texts. The study concluded that worker protection is subject to a strict legislative hierarchy; starting with fundamental statutes, foremost among them Law **83-13**, which defines the general rules for work accidents and occupational diseases, and Law **08-08** concerning social security disputes. Executive decrees implement these laws procedurally, such as Decrees **05-09** and **05-12** defining preventive measures and safety committees, and Decree **93-12** regulating compensatory aspects, down to ministerial decisions providing technical details. Ultimately, the study highlights that the efficacy of legal protection depends on the integration and compliance with this binding hierarchy.

Keywords: Work accidents; Occupational diseases; Social security; Law 83-13; Law 08-08; Hierarchy of legal rules.