



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الحماية القانونية للصحة المهنية في ظل التشريع الجزائري

إعداد الطلبة:

بن عيسى فاروق

زاوي يوسف

عقيب عبد الحميد

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. سعود أحمد
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أ. دحيزوم مرغني بدر الدين
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. سلخ محمد لمين

السنة الجامعية 2023/2022



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الحماية القانونية للصحة المهنية في ظل التشريع الجزائري

إعداد الطلبة:

بن عيسى فاروق

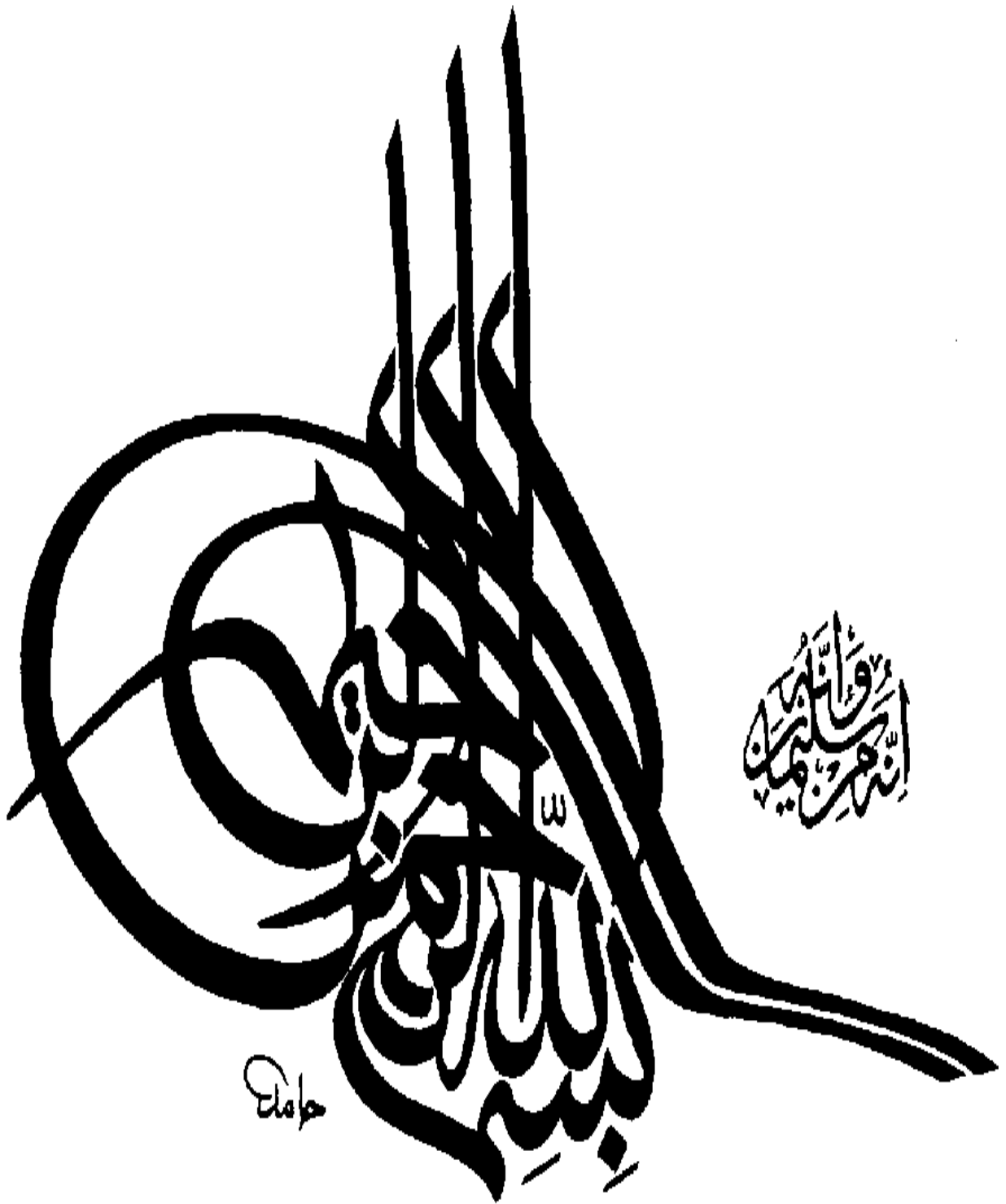
زاوي يوسف

عقيب عبد الحميد

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. سعود أحمد
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أ. دحيزوم مرغني بدر الدين
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	د. سلخ محمد لمين

السنة الجامعية 2023/2022



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
" وَ قُلْ إِعْمَلُوا فِى سَبِيلِ اللَّهِ عَمَلِكُمْ وَ رِسُولِهِ
وَ الْمُؤْمِنُونَ وَ سَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَ الشَّهَادَةِ
فَإِنبِئِكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ "
صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ
الآية 105 من سورة التوبة.

إهداء

أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمين الذين كانا لهما كل الفضل في تربيتي وتعليمي والدعاء لي لإكمال هذه المذكرة .
إلى من وكانت سندا لي في حياتي زوجتي الغالية : مياطة نذيرة أطال الله في عمرها .
إلى فرحت البيت أبنائي الصغار : أحمد علي وإبراهيم الخليل ومدلل العائلة أيوب السعيد .
إلى من وقفو بجانب أخي وأخواتي: بشير, أسماء, هدى ورقية وإيمان وأبنائهم .
إلى أساتذتي الأجلاء في كلية الحقوق والعلوم السياسية بالوادي .

زاوي يوسف

إهداء

الحمد لله فائق الأنوار وجاعل الليل والنهار ثم الصلاة والسلام على سيدنا محمد عليه أفضل الصلوات وأزكى التسليم .
أهدي هذا العمل إلى :
الذين علماني العطاء بدون إنتظار إلى والديا الأعزاء
إلى رمز الوفاء والوجود والعطاء إلى زوجتي وأبنائي
إلى سندي في الحياة إخوتي وأخواتي
إلى كل الأصدقاء والزملاء
إلى كل من ساهم في إخراج هذا العمل إلى النور.

عقيب عبد الحميد

إهداء

أحمد الله عز وجل على منه وعونه من أجل إتمام هذا البحث .
إلى الذي وهبني كل مايملك حتى أحقق له آماله , إلى من كان يدفعني قدما نحو الأمام لنيل
المبتغى , إلى الإنسان الذي سهر على تعليمي أبي الغالي
إلى أمي التي وهبتي كل العطاء والحنان والتي صبرت على كل شيء, والتي كات سندا لي في
الشدائد, وكات دعواتها لي بالتوفيق في كامل مشوار حياتي
إلى عائلتي الكريمة زوجتي وأبائي
إلى إخوتي وأخواتي الذين تقاسمو معي عبئ الحياة
إلى أصدقائي وزملائي كل واحد بإسمه
إلى أساتذتي الأجلاء الذين أكن لهم التقدير والإحترام على مستوى كلية الحقوق والعلوم
السياسية بجامعة حمه لخضر بالوادي .

بن عيسى فاروق

شكر و عرفان

نحمد الله عز وجل الذي ألهمنا الصبر والثبات وأمدنا بالقوة والعزم على مواصلة مشوارنا الدراسي وتوفيقه لنا في إنجاز هذا العمل , فنحمدك اللهم ونشكرك على نعمك وفضلك ونسألك البر والتقوى ومن العمل ما ترضى وسلام على رسولنا وحبیبنا محمد علیه أفضل الصلاة والسلام .

أتوجه بالشكر والتقدير والامتنان إلى أستاذنا قبل أن يكون مشرفا لنا : الأستاذ بدر الدين حيزوم مرغني بتفضله بالإشراف على هذا العمل وإفادتنا بنصائحه وتوجيهاته القيمة فله منا جزیل الشكر وخالص الاعتراف بالجميل .

والشكر موصول كذلك لأعضاء لجنة المناقشة لتحملهم عبئ مراجعة هذا العمل .

قائمة المختصرات :

- (ج, ر) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .
- (ص) الصفحة .

مقدمة

مقدمة

يمثل العامل حجر الأساس لكل تنمية إقتصادية وإجتماعية , ومع نشأة الصناعة وتطورها في الدول المتقدمة نتيجة إستعمال آلات حديثة وسريعة , فقد أصبحت بيئة العمل تشكل خطورة على العمال وعلى صحتهم وعلى رفاهيتهم في ظل هذا التأثير السلبي الذي تخلفه هذه الأمراض المهنية والإصابات المرتبطة أساسا ببيئة العمل والتي تؤثر على إنتاجية العاملين . نجد بأن المشرع الجزائري قد قام بالمصادقة على نحو 43 إتفاقية تسعى لحماية العمال أثناء ممارستهم لأعمالهم , والتي أصبحت جزء لا يتجزأ من المنظومة التشريعية في بلادنا . كما عمل المشرع على ترتيب مسؤولية المستخدم المدنية والجزائية في حال مخالفة هذه النصوص , وكل هذا سعيا من أجل توفير الحماية اللازمة للعمال داخل أماكن عملهم وخارجها في مجال الوقاية الصحية والأمن , فموضوع بحثنا يتحدث عن الحماية القانونية للصحة المهنية في ظل التشريع الجزائري .

أهمية الدراسة :

باعتبار أن العامل الأجير هو الأساس في علاقة العقدية للعمل بينه وبين المستخدم الذي يعتبر رب العمل داخل بيئة العمل , وأن العامل يعتبر عنصر فعال في عملية الإنتاج وماينجر عنها من أرباح للمؤسسة المستخدمة , لهذا لا بد من العمل على إيجاد آليات تقوم بالمحافظة على صحة العامل وحمايته من الأضرار التي قد تصيبه في بيئة العمل التي يشتغل فيها , سواء كان هذا الضرر الذي قد يلحق به نتيجة حادث عمل أو نتيجة مرض مهني قد يسبب له عجزا دائما أو عجز مؤقت وقد يكون كذلك سببا في موته .

أهداف الدراسة :

_ معرفة مدى إلتزامات كل من العامل والمستخدم في الحفاظ على الصحة والسلامة داخل بيئة العمل .

_ مآداب إستفادة العامل من التعويضات المقدم له جراء إصابته بحادث عمل أو من خلال المرض المهني الذي قد أحل به .

_ السعي لمعرفة مدى تطبيق هذه النصوص القانونية والمتعلقة أساسا بالعمل والأمراض المهنية داخل المؤسسات المستخدمة (بيئة العمل) .

أسباب إختيارنا لهذا الموضوع :

من أسباب إختيارنا لهذا الموضوع هو وجود سببين رئيسيين هما على النحو التالي :

1_ أسباب ذاتية :

باعتبار أن عملية التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية التي قد تصيب العامل الأجير داخل بيئة العمل , وما لهذا الموضوع من أهمية بالغة بالنسبة للعمال الأجراء وكذلك بالنسبة للموظفين باعتبارهم عمال أجراء أيضا , ومن خلال مايطرح من نزاعات على مستوى هيئات الضمان الإجتماعي وكذلك على مستوى القضاء (المحاكم) , وبحكم أننا موظفين (عمال أجراء) , هذا الشيء الذي دفعنا للبحث في هذا الموضوع .

2_ أسباب موضوعية :

_ معرفة الإلتزامات التي تقع على عاتق كل من العامل الأجير والمستخدم .

_ العمل على معالجه هذا الموضوع لأنه يخص شريحة كبيرة من المجتمع وهم العمال .

معرفة أحكام التعويض فيما يخص حوادث العمل أو الأمراض المهنية التي قد تصيب العامل الأجير في بيئة عمله .

إشكالية الدراسة

ارتأينا إلى طرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في وضع الأطر القانونية الكفيلة لحماية الصحة المهنية؟

منهج الدراسة

أعتمدت في دراسة هذا الموضوع على المنهج التحليلي من أجل إبراز مدى توافق النصوص القانونية مع الإجهادات القضائية التي سوف تطبق في مجال الصحة في العمل , وذلك عند تحديد الطبيعة القانونية لالتزام السلامة والصحة بالنسبة للمستخدم كمدى في التزامه لمواجهة العامل الدائن , مع إبراز إمكانية وجود ضوابط أرغونومية ومدى تأثيرها من الناحية العملية على طرفي علاقة العمل .

كما إستعنا بالمنهج الوصفي والمقارن للوقوف على نتائج تطبيق مختلف النصوص القانونية وإنعكاسها على الواقع , من خلال عملنا على إستعراض بعض القرارات القضائية وإجتهادات المحكمة العليا بإعتبارها مكان للتطبيقات العملية لكافة هذه النصوص التشريعية . وللإجابة عن هذه الإشكالية قمنا بتقسيم موضوعنا على النحو التالي :

تقسيم الدراسة

إجابة عن الإشكالية المطروحة إستدعت هذه الدراسة تقسيمها إلى فصلين وكل فصل إلى مبحثين, الفصل الأول تحت عنوان الطبيعة القانونية للالتزام بالصحة المهنية وبيئة العمل يشمل على مبحثين . المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الصحة في العمل " الإلتزام ببذل وسيلة " والمبحث الثاني إلى الصحة في العمل التزام بتحقيق نتيجة , أما الفصل الثاني تحت عنوان الحماية الوقائية للعامل بعد وقوع الخطر المهني ويشمل بدوره على مبحثين, المبحث الأول الحماية القانونية للعامل وفق قواعد الضمان الإجتماعي والمبحث الثاني خاص الحماية القانونية للعامل وفقا لقواعد المسؤولية المدنية.

الفصل الأول

الطبيعة القانونية لالتزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل

الفصل الأول: الطبيعة القانونية لالتزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

حق العامل في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حق دولي ودستوري , حيث نصت المادة 66 فقرة 2 من الدستور الجزائري لسنة 2020 على أنه : " يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة " تطبيقاً للمبادئ المكرسة في الإتفاقيات الدولية والدستور الجزائري , صدرت مجموعة من النصوص القانونية التي تضمن للعامل بيئة سليمة وتسهر كلها على حمايتهم من الأخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية¹, كما أن المادة 66 من دستور 2016 تنص على أن : " الرعاية الصحية حق للمواطنين , تتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض الوبائية والمعدية وبمكافحتها " ².

لا يمكن الحديث عن بيئة العمل دون التطرق إلى التزام الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل , للإرتباط الوثيق بينهما , لأن تحسين السلامة والصحة المهنية في مكان العمل , لها تأثير إيجابي على ظروف العمل والإنتاجية بصفة عامة , لم يكتف المشرع الجزائري بالمصادقة على المواثيق الدولية والعربية , بل عمد كذلك إلى تكييف القانون الداخلي حتى يتناغم مع التعهدات الدولية , من خلال إصدار مجموعة من النصوص التشريعية التي تنظم بيئة العمل وتوفير أحسن الظروف للعمال , فمنذ السنوات الأولى للإستقلال فرضت وزارة العمل الجزائرية إلزامية التصريح بوسائل العمل التي قد تسبب أمراض مهنية , ثم توالت بعد ذلك النصوص التشريعية التي تعالج الأمراض المهنية الناجمة عن الأخطاء المتواجدة في أماكن العمل .

ففي المبحث الأول سوف نتطرق إلى دراسة الصحة في العمل : كالتزام ببدل وسيلة بالنسبة لطرفي علاقة العمل , ثم نقوم بالتطرق في المبحث الثاني إلى دراسة هذا الالتزام بوصفه التزام بتحقيق نتيجة لكلا الطرفين " العامل والمستخدم " , وفق منطقتي تحليلي للنصوص القانونية والتشريعية والتنظيمية , مع محاولة إسقاطها من الناحية التطبيقية والعملية في حال وجود إجتهادات للمحكمة العليا في ظل التشريع الجزائري المعمول به .

1 - راجع في ذلك نص المادة 66 الفقرة 2 من التعديل الدستوري لسنة 2020 وفقا للمرسوم الرئاسي رقم 442_20 المؤرخ في 12/30 /2020 , المنشور في (ج ر) العدد 82 .

2 - راجع في ذلك نص المادة 66 من دستور سنة 2016 , الصادر بموجب القانون رقم 16_01 المؤرخ في 01/03/2016 الذي يتضمن التعديل الدستوري لدستور 1996, المنشور في (ج ر) العدد 14 , بتاريخ 14/03/2016 , ص 02 .

المبحث الأول : الصحة في العمل التزام ببذل عناية .

سعى المشرع الجزائري إلى إصدار نصوص قانونية تهدف أساسا إلى المحافظة على الصحة العامة في بيئه عمله , إلا أن علاقه العمل التي تربط بين العامل والمستخدم تفرض حقوقا وواجبات تقع على كلا الطرفين , لهذا فقد قام المشرع بالعمل على إخضاع طرفيها الى بعض الالتزامات من بينها ما تضمنه قانون الوقايه الصحية والأمن بخصوص التزام السلامة والصحة المهنية الذين نجده يفعل على عاتق كل من المستخدم والعامل الأجير .

نجد بأن التزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تستمد قوتها من النص الدستوري إلى آخر نصتنظيمي, كما نجده يستمد قوته أحيانا من العقد الذي يربط أطراف العلاقة¹, ولأهمية هذا الالتزام يتوجب تحديد طبيعتها القانونية له , لما له من فائده تتعلق أساسا بسبب الإثبات وكذا تحديد نوعيه الخطأ الذي ينجم عن خرقه , أين يعتبر الدائن ملزما بإثبات عدم بذل المدين للعناية والحيطة المطلوبة لذا يجب عليه اثبات خطأ المدينه لتحمله المسؤولية , أما في الالتزام بنتيجة يتم تحميله المسؤولية حتى لو لم يرتكب اي خطأ فكل منهما ترتب آثار معينة تتغير بتغير نوع الوضعية القانونية المحدده له , خاصة ما تعلق منها بالمسؤولية الناجمة عن خرق التزام الصحة في العمل , هذا التقسيم ينطبق على هذا النوع من الإلتزام , لأنه أولا التزام أي يحتوي على دائن ومدين من جهة , ومن ناحية أخرى يعتبر قانون العمل أحد فروع القانون الخاص الذي يستمد مبادئه من القانون المدني , خاصة في إنعدام نص قانوني أو إتفاقي أي مسألة , وهو ما يعبر عنه بالفراغ القانوني², في هذا المبحث سنتطرق إلى مطلبين هما:

(المطلب الأول) التزام المستخدم ببذل الوسيلة لتقوية الضوابط الأروغونومية (المطلب الثاني) التزام العامل ببذل الوسيلة لحماية الصحة وبيئة العمل.

¹ - نجد بأن الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 والمتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص , خاصة المواد من 241 الى 353 كلها تعتنى بالصحة في العمل , إن هذا الأمر قد تم إلغاؤه بنص القانون 11/90, وكذا المواد المذكورة ألغيت بنص المادة 46 من القانون 07/88.

² - بلحاج العربي , النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري , الجزء الأول " التصرف القانوني والإرادة المنفردة " , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , 2011 , ص 21 .

المطلب الأول : التزام المستخدم ببذل الوسيلة لتقوية الضوابط الأروغونومية .

تعرف الضوابط الأروغونومية على أنها : علم تطبيقي يهدف إلى جعل متطلبات المنتجات والمهن وأماكن العمل مناسبة للأفراد الذين سيتعلمونها ، وهذا من أجل الرفع من مستوى نسق الإنسان _ آلة , وذلك بتكييف ظروف العمل لطبيعة القدرات الفيزيولوجية والسيكولوجية والتركيبية لدى الإنسان¹.

يجب المحافظة على بيئه العمل والعمل على تحسين ظروف العمل , يكون التزام المستخدم في خدمة الضوابط الأروغونومية التي تكون حائل دون تحقق الاخطار التي قد تؤدي أحيانا إلى تحميل المؤسسة المستخدمة مصاريف إضافية كانت في غنى عن دفعها, تعتبر الضوابط الأروغونومية واجبات قانونية ملزمة للمستخدم ضمن نصوص قانونية متفرقة نظرا لعدم تقنين تشريع العمل , إن تكلفه العامل الأجير المصاب خاصة إذا كان عاملا مؤهلا وجدير بالمنصب الذي يشغله , فلا يمكن أن يعرض بعامل آخر غير مؤهل , زيادة على ذلك فإن العامل إذا أثبت خطأ المستخدم إنه بإمكانه أن يقوم برفع دعوة للمطالبة بالتعويض التكميلي , إضافة إلى الربح والتعويض الذي تقوم الضمان الإجتماعي بدفعه , فقد اصبحت تكاليف الصحة عبئ يثقل كاهل الهيئة المستخدمة يأخذ بعين الاعتبار في سعر التكلفة².

إن مفهوم الوقاية والتزام حماية الصحة في العمل تستعمل لتحديد الالتزامات الأساسية للمستخدم , ومسؤولية تلك الالتزامات القانونية التي تخص الهيئة المستخدمة الواردة في القانون , حيث لا يمكن دراسة التزام الحفاظ على الصحة في العمل دون التطرق إلى ضوابط بيئه العمل التي تساهم المحافظة عليها في ترقية الصحة بالظهور الرفاهية وهو الهدف المنشود من قواعد تشريع العمل .

فالمحافظة على الصحة البدنية والذهنية للعامل والحفاظ على كرامتهم يبقي هذا التزام واجب على الهيئة المستخدمة والتي تعمل كل ما في وسعها للوفاء به , فالمشرع ومن خلفه السلطات العامة تحاول جاهدة إلى تفعيل كل النصوص القانونية الخاصة بالصحة لتفادي وقوع حوادث مهنية , بل أضحي الأمر يتعدى كل ذلك إلى محاولة تفادي المخاطر عند المنبع (المصدر) أي قبل نشأتها أصلا , ينبغي أولا تطرق إلى الالتزام العام للمستخدم في حماية الصحة داخل المؤسسة بوصفه أنه صاحب القرار الفعلي (الفرع الاول) ثم نتطرق بالالتزام المستخدم ببذل عناية مشددة وفق الرؤية القضائية (فرع الثاني) .

الفرع الأول : الإلتزام العام للمستخدم بحماية الصحة داخل المؤسسة .

1-التزام تعليم العمال : إن المشرع الجزائري كان سابقا لإفراد عمليه تعليم العمال مرسوما تنفيذيا قائما بذاته , عكس المشرع الفرنسي الذي خصص مادة قانونية واحدة لتعليم العمال , رغم أن المشرع الفرنسي أفرد للمستخدم مادة واحد فقط , غير أن فاعلية القواعد القانونية في المنظومة الفرنسية أحسن بكثير من المنظومة الجزائرية رغم حداثة الترسنة القانونية , إلا أنها غير فعالة لعدة أسباب منها : عدم المبالاة , نقص الثقافة الوقائية لدى المستخدم والعامل وغيرها

1 - بوظيفة محمد , مدخل إلى الأروغونوميا , مخبر الوقاية والأروغونوميا , قسم علم النفس , كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية , جامعة الجزائر , العدد 01 , 2012 , ص 03 .

2 - أحمد العلمي , إشكالية العلاقة التناقضية بين النمو الإقتصادي وحماية البيئة : مقاربة توفيقية , مجلة الباحث , كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير , جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر - , العدد 12 , 2013 , ص 89 _ 94 .

من المسببات الأخرى، كما ألزم المشرع الفرنسي العمال بواجبات تقع، على عاتقهم على عكس المشرع الجزائري الذي لم يراع في ذلك التزامات العمال ولم يضمنها ضمن قواعد حفظ الوقاية الصحية والأمن بل نجد أنه أخضع معظم المواد للتنفيذ بمعرفة الهيئة المستخدمة تاركا العمال الأجراء تحت المسؤولية التأديبية في حال إقرارهم لأخطاء عمدية¹.

2-التزام صاحب العمل بتكوين العمال وإعلامهم: يهدف تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، إلى تنبيههم بمواقع وأنواع الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، وإلى تدابير الوقاية الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وسلامتهم، كما يهدف إلى تحديد مخارج منافذ النجدة لاستعمالها في حالة الخطر.

ويعد التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة، فهي ملزمة بإعداد برنامج سنوي للتعليم والتكوين، على أن تشارك في وضعه لجنة الوقاية الصحية والأمن وطبيب العمل²، ولقد ترك المشرع الجزائري الحرية للمستخدم بمساهمة الأجهزة المؤهلة قانونا تحديد مضمون التكوين، وإذا كان التعليم والتكوين في مجال الوقاية الصحية التزم على عاتق الهيئة المستخدمة فإن أي عامل يرفض متابعه التكوين دون سبب جدي، يعتبر مرتكبا لخطأ يستوجب توقيع العقوبة المناسبة لأحكام نظام الداخلي للمؤسسة³.

الفرع الثاني: التزام المستخدم بالالتزام ببذل عناية المشدد وفق الرؤية القضائية.

يتميز هذا الالتزام عن غيره من الالتزامات، بأن فيه تجديد في اتحاد التدابير الحيطة والحذر في تنفيذه، بل انه التزم يقوم بالرجل حريص شديد العناية وليس الشخص العادي، كما هو الحال بالنسبة لما هو منصوص عليه في المادة 172 من القانون المدني⁴.

إلا أن تصفح النصوص القانونية المختلفة الخاصة بواجب المحافظة على الصحة في العمل، يمكنها مساعدتنا في إستنتاج التطبيقات العملية له، بداية إن الالتزام بالمحافظة على الصحة والسلامة هو التزم تبادل بين الدائم والمدين (أي بين العامل الأجير والمستخدم).

نجد أن المستخدم ملزم بتوفير السلامة والصحة المهنية، والعامل الأجير كذلك ملزم بالمحافظة على صحته وصحة العاملين معه، كل منهما ملزم بذلك تحت طائلة الجزاء، نجد أن الجزاء في حال إخلال العامل الأجير لالتزاماته التعاقدية تحمله المسؤولية التأديبية، ويمكن أن تتعدى إلى المسؤولية الجزائية في حال العمد أو في حاله تفويض بالصلاحيات من رب العمل في مجال الوقاية والأمن، كما أن المستخدم ملزما بالمحافظة على بيئة العمل وصحة العاملين معه

1 - جهل محمد، بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه علوم تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، تمت مناقشتها في 2017 / 2018، ص 118.

2 - تنص المادة 19 من القانون 07/88 على: "يقدم تكوين مناسب لكل من العمال الموظفين الجدد مهما كانت مدة علاقة عملهم، والعمال الذين تطلب نشاطهم تعديلا ناتجا عن إدخال تكنولوجيات جديدة أو تطلب استعمال آلات جديدة، العمال الذين غيروا مناصب عملهم، العمال الذين يقومون بمهام الإسعاف، يمكن أن يقدم هذا التكوين أيضا في حالة وقوع حادث عمل خطير أو مرض مهني أو ذي طابع مهني خطير".

كما تنص المادة 20 من نفس القانون على مايلي: "يقدم التكوين حسب طبيعة الأخطار الواجب دراستها، ولا يمكن أن تقل مدته عن أسبوع أو تفوق ثلاثة أسابيع".

3 - بوزيد خاد، الحق في ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم - الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 04 العدد 02 تاريخ النشر: 25 ديسمبر 2019، ص 247.

4 - راجع في ذلك نص المادة 172 من الأمر رقم: 58/75 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

بشتى الوسائل وإلا سيكون أمام تحمل المسؤولية الجزائية وكذلك التقصيرية، مع تحميله حتى التعويضات التكميلية في حاله ثبوت الخطأ¹.
 إن المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في : 14\03\2000 نجدها تأخذ بالتزام بذل العناية المعزز أو المشدد دون ان تصرح بذلك صراحة عندما اعتبرت : " أن النزاع يتعلق أساسا بالطابع القانون الإصابة التي كانت ناتجة عن حادث عمل أو مرض عادي² ".
 عمليا نجد أن المادة 19 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل تعتبر امتداد لالتزام بذل الوسيلة المشددة بالنسبة للمستخدم في مجال الوقاية الصحية والوقاية من الأخطار بقولها : " يعد التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة ، يشارك وجوبا ممثل العمال في كل هذه الأنشطة ، يعد كذلك حقا للعمال وواجبا عليهم ، وتتكفل بالهيئات والمصالح والمؤسسات العمومية المعنية "³.

المطلب الثاني : التزام العامل ببذل الوسيلة لحماية الصحة وبيئة العمل .

إن الصحة في العمل مسؤولية يتقاسمها جميع أطراف علاقة العمل بل إنها تتجاوز أطراف علاقة العمل ، ليتدخل فيها عدة فاعلين آخرين على غرار السلطات العامة التي تبقى جد مهتمة بها ، لما لها من تأثيرات على الصحة العامة ، وعلى التوازنات المالية للصناديق الاجتماعية التي تعاني من العجز المالي ، ولا يتوقف الأمر عند الدولة فقط بل يتعداه إلى النقابات العمالية التي من واجبها الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعامل ما دام أمن العامل ووقايتهم حق ، فهي ملزمة قانونا بالدفاع عنه ، فالعامل ملزم أكثر من غيره بواجب الحفاظ على صحته أولا وصحة زملائه كما هو ملزم بالحفاظ على البيئة التي يعمل فيها .

1 - راجع نص المادة 70 و 71 من القانون رقم : 08/08 المذكور سابقا .

2 - راجع ي ذلك قرار المحكمة العليا المؤرخ ي : 14/03/2000 في ملف رقم : 193923 المنشور في المجلة القضائية ، العدد 01 لسنة 2001 ، ص 171 - 176 .

3 - راجع في ذلك نص المادة 19 من القانون رقم : 08/88 المذكور سابقا .

يعتبر هذا الالتزام واجبا قانونا بموجب المادة 07 الفقرة 04 من القانون 11/90 والتي تنص على انه: " أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا لتشريع والتنظيم " , كما لا يتوقف الأمر فقط عند مراعاته للظروف المهنية فقط , بل هو ملزم كذلك بالخضوع لكل فحوص الطبية سواء القبلية أو الدورية أثناء تنفيذ عقد العمل , كما يلزم العمل في إطار العلاقة التي تجمعها مع الهيئة المستخدمة بواجب المشاركة في أنشطته التعليم والتكوين المتعلقة بالأخطار المهنية " ¹.

قديمًا كان العامل مجرد تابع للمستخدم لذا فإن إلزام العامل كان في ظل إطار التنظيم الذي يربطه بالهيئة المستخدمة فقط , فيخضع لما يقرره المستخدم ضمن النظام الداخلي , وسرعان ما تطور الأمر إلى إلزام العامل بواجب إعلام رب العمل حالا , بأي وضعيه تشكل خطرا داهم على صحته أو حياته , فكل عامل أجبر ملزم بإتخاذ كل الإجراءات الضرورية في حالة ما إذا تحقق من وجود خطر وشيك , يصعب تفسير الإجراءات الضرورية فيما تتمثل , إذا كان في إعلام زملائه بالخطر أو المستخدم أو مفتش العمل أو الانسحاب من مكان العمل أو العمل على منع الخطر أو غير ذلك من الإجراءات الضرورية .

إذا فالعامل ملزم بالمحافظة على الصحة في العمل , وهذا التزام يقتضي منا تحديد المفاهيم العامة , لذا سنتعرض أولا إلى دراسة ماهية الالتزام ببذل عناية او وسيلة (كفرع أول) ثم نتعرض إلى تطبيقات الالتزام بوسيلة على التزام العامل بواجب الحفاظ على صحته وصحة الآخرين , وذلك من خلال إستعراض كاهه الأفكار المساندة لذلك والمنكر لها (كفرع ثاني) .

الفرع الأول : التزام العامل ببذل وسيلة وفق أحكام القانون المدني .

إن كل التزام يرمي الدائن من وراء تنفيذه تحقيق مصلحة معينة، وهذه المصلحة في الغالب نتيجة يراد التوصل إليها، لذلك يفترض أن المدين عليه الوصول إلى نتيجة معينة يكون قد رسمها الدائن منذ البداية، غير أن الواقع اثبت إن هناك من الالتزامات ما يعد إجحافا مطالبة المدين بتحقيق نتيجة من خلاله، وذلك لاعتبارات مرجعها طبيعة العمل المراد القيام به، وكذلك لاشتراك عوامل عدة (خارج إرادة المدين) في صنع النتيجة المرجوة، من أمثلة ذلك التزام الطبيب بمعالجة المريض، حيث لا يطالب الطبيب بتحقيق نتيجة الشفاء، وإنما بذل عناية في العلاج قد يتحقق الشفاء من ورائها وقد لا يتحقق، وكذلك في التزام المحامي بالدفاع عن المتهم، حيث لا يكلف المحامي بضرورة الوصول إلى تبرئة المتهم، وإنما بذل عناية في الدفاع عنه، بينما تكون النتيجة التي يرغب المتهم في الوصول إليها (البراءة) أمرا غير مؤكد تحقيقه، هذا الالتزام نسميه "التزام ببذل عناية".

ففي الإلتزام ببذل عناية على الدائن إثبات خطأ المدين من أجل قيام مسؤولية هذا الأخير عن عدم تنفيذ الإلتزام , ويتم الإستعانة بمعيار الرجل العادي ² لإثبات خطأ المدين طبقا للمادة 172 من ق م والتي تنص : " في الإلتزام بعمل , إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على شيء أو أن يقوم بإرادته أو أن يتوخى الحيطة في تنفيذ التزامه فإن المدين يكون قد وفى بالإلتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي , ولو لم يتحقق الغرض المقصود , هذا ما لم ينص القانون أو الإتفاق على خلاف ذلك , وعلى كل حال يبقى المدين مسؤولا عن غشه أو خطئه الجسيم " , فيكون على الدائن إثبات الخطأ والضرر والعلاقة السببية كإثبات إهمال الطبيب الذي

1 - راجع المادة 07 الفقرة 04 من القانون 11/90 المؤرخ في: 21 أبريل 1990 , والمتعلق بعلاقات العمل (ج , ر) العدد 44 .

2 - لقد استعمل لفظ او مصطلح الرجل العادي في المادة 495 من القانون المدني بقولها : " يجب على المستأجر ان يعطيني بالعين المؤجره وان يحافظ عليها مثل ما يبذله الرجل العادي " . واستعمل كذلك في نص المادة 576 592 من القانون المدني .

لم يخضع المريض للعملية الجراحية رغم أن حالته تتطلب ذلك , أو إثبات إهمال المحامي عند تفويته لميعاد استئناف الحكم مثلا¹.

الفرع الثاني : التزام العامل بواجب الحفاظ على الصحة في العمل وفقا للإجتهادات القضائية .
إن المحافظة على الصحة في بيئة العمل أصبح التزام يثقل كاهل من يتحمله , ويظهر جليا أن مسؤولية الصحة في العمل ملقات على عاتق المستخدم أو المؤسسة المستخدمة , وهذا لا يعفي العامل الأجير من تحمل مسؤوليته في مجال المحافظة على صحته وصحة زملائه , خاصة إذا كانت أفعالهم غير مرتبطة بتنفيذ التعليمات وتوجيهات صاحب العمل وهنا نجد رأيان أحدهما مؤيد لكرة التزام العامل ببذل عناية والأخر منكر لهذه الفكرة .

1 - الرأي المؤيد لفكرة التزام العامل ببذل عناية :

تنشأ علاقة العمل بمجرد العمل لحساب مستخدم ما وتنتج عنها حقوق للمعنيين وواجبات وفق ما يحدده التشريع وعقد العمل وهذا ما ذكرته المادة 08 من القانون 11 / 90 , ومن بين الواجبات التي يخضع لها العمال الأجراء واجب مراعاة التدابير الوقائية والصحة والأمن , كما يلزم العامل الأجير بتقبل كل أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية مع المشاركة في كل أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين الوقاية الصحية والأمن².

كما يتم تحميل العامل الأجير المخطأ بسبب تهاونه أو إهماله بالمسؤولية التأديبية , ولتحمله هذه المسؤولية يجب على المستخدم إثبات ذلك التهاون أو الإهمال من طرف العامل الأجير وعدم مراعاته لتدابير والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن , أما إذا كان العامل يقوم بتنفيذ الواجبات المرتبطة بمنصب عمله , وحدث خرق للإلتزامات الصحة والسلامة فيعفى من تحمل أي مسؤولية فهذا النوع من الإلتزام يسمى:التزام الطاعة³.

إذا كان المحافظة على الصحة في العمل بالنسبة للمستخدم والتزام بتحقيق نتيجة فان بالنظر إلى العامل الأجير فهو التزام ببذل عناية الرجل الحريص .

إعتبرت المحكمة العليا إن التسريح الذي يتم دون تعويض يوجب إثبات الخطأ الجسيم , إذا إعتبرت أن المجلس عندما أقر بوجود التسريح عن العمل بدون تعويض دون التحقق من الخطأ المنسوب إلى العامل , إذا كان ذلك الخطأ يكون خطأ جسيم المشروط في الأمر الأول المذكور أعلاه وبقضائه (المجلس) كذلك خرق القانون⁴.

2 - الرأي المنكر لفكرة التزام العامل ببذل عناية :

إن خرق العامل لواجب الطاعة في حد ذاته يعد خرقا لالتزاماته وهذا ما نصت عليه المادة 43 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن بقولها: " يتعين على العامل الامتثال التام للقواعد مراعاة هذه القواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل في حال تعاون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرض المخالفة العقوبات المنصوص عليها في نظام الداخلي للمؤسسة. "

1 - زكري إيمان , محاضرات في القانون المدني " مصادر الالتزام " , كلية الحقوق والعلوم السياسية , قسم خاص , جامعة أبي بكر بالقايد تلمسان , السنة الجامعية 2018/2019 , ص 16 .

2 - راجع ي ذلك نص المادة 07 القررة 04 و 05 و 06 من القانون 11 / 90 المذكورة سابقا .

3 - راجع نص المادة 36 من القانون رقم 88 / 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .

4 - راجع في ذلك قرار المحكمة العليا رقم : 45462 المؤرخ في : 1988/03/07 الصادر عن الغرفة الإجتماعية , المجلة القضائية لسنة 1991 , العدد الأول , ص 98 .

إذا وقعت أعمال العنف أو الجرح الخطأ أو غيرها وصدرت من العامل الأجير ضد عامل أجير أو ضد المستخدم يمكن اعتبارها عبارة عن حوادث عمل ينتقل فيها عبء الإثبات من الضحية إلى العامل الأجير مختلف الخطأ العمدي الجزائري طب يبقى للقواعد قانون الضمان الاجتماعي¹.

إعتبرت المحكمة العليا انه من المقرر قانونا في ميدان حوادث العمل عدم جواز جمع بين التعويض ، إلا في حاله ارتكاب الخطأ من رب العمل أو مستخدمه في إطار قانون ، المقصود بالمستخدمين في إطار القانون المفوضون بالسلطات والعمال الذين لديهم مناصب عمل يمكنهم إحداث الأضرار بالغير².

إن الالتزام التبعي للعامل الأجير لم يتم ذكره صراحة من قبل المشرع ، إلا إننا يمكن أن نستنتج تطبيق عمل الناحية العملية في نص المادة 71 من القانون المتعلق بالمنازعات والضمان الاجتماعي ، يمكن لإدارة الضمان الاجتماعي ممارسه الدعوة الرجوع ضد مرتكب الخطأ المتسبب في الضرر ، قصده الحصول على التعويض التكميلي المتسبب في الخطأ يتجسد في الشخص المستخدم الذي يرتكب الخطأ غير المعذور أو العمدي أو يتحمل خطأ تابعه³.

المبحث الثاني : الصحة في العمل التزام بتحقيق نتيجة .

إن حماية الصحة في العمل والسعي لتحسين ظروف العمال تعتبر أولوية من أولويات قانون العمل والنصوص التشريعية والتنظيمية كذلك ، فالجهد العضلي والكري الذي يكون محل إتفاقية يكون بين العامل والهيئة المستخدمة، قد ينجر عن هذا الإتفاق مخاطر قد تهدد السلامة البدنية والمعنوية للعامل .

فالعامل بأبعاد الإقتصادية والاجتماعية وحتى ببعده الإنسانيأضحى جزء لايتجزأمنمنظومة الصحة في العمل ، فتعبير الصحة في علاقات العمل لا يعني عدم وجود مرض أو عجز، بل أصبح ذلك التعبير يشمل كل العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل .

تقتضي الوقاية من المخاطر المهنية داخل بيئة العمل تضافر جهود كل الفاعلين في المؤسسة ، رغم أن الإلتزاميقعأساسا على عاتق الهيئة المستخدمةبالدرجة الأولى ، ثم تقع على عاتق العامل الأجيربالدرجةالثانيةباعتبارهما المعنيين الأساسيان بهذا الإلتزام لا يتوقف الأمر على طرفي علاقة العمل ، بل يتعداهماإلى اللجان الداخلية الموجودة داخل المؤسسةمثلاللجانمتساويةالأعضاء ومندوبي الوقاية والأمن والنقابات والسلطة العامة وفق ما يحدده لها القانون المتعلق بالترقية الصحة العمومية .

فالحق في الصحة والسلامة البدنية والمعنوية يحكمه العديد من المصادر القانونية ، الأمر الذي يجعل منه نظاما معقدا ، لا يمكن تحديد طبيعته هذا الإلتزام إلا من خلال الإلمام بكافة النصوص القانونية التي لها علاقة بالموضوع ، لدراسة ذلك فاننا سوف نتطرق إلى التزام العامل بتحقيق نتيجة للحفاظ على صحة وبيئة العمل (كمطلب أول) ثم نتطرق إلى التزام المستخدم بتحقيق نتيجة للحفاظ على صحة وبيئة العمل(كمطلب ثاني) .

1 - راجع نص المادة 70 من القانون رقم : 08/88 .

2 - راجع في ذلك قرار المحكمة العليا رقم : 192 المؤرخ في : 14/11/1988 الصادر عن الغرفة الإجتماعية ، المجلة القضائية لسنة 1993 ، العدد الأول ، ص 110 .

3 - راجع في ذلك نص المادة 71 من القانون رقم : 08/88 المذكور سابقا.

المطلب الأول : التزام العامل بتحقيق نتيجة للحفاظ على صحة وبيئة العمل .

إن كل النصوص القانونية يهدفها الدستور إلى غاية آخر نص تنظيمي نجدها كلها تحت الفاعلين للمحافظة على الصحة في بيئة العمل , بل نجدها تدعو إلى السعي لتحسين ظروف العمل , وتنفيذ كل التدابير من أجل خلق جو للسلامة والأمن داخل المؤسسة , من يركز في النصوص القانونية يجدها تسعى لخلق نظام عام يعمل على الوقاية من الأخطار المهني ويهدف أساسا إلى منع هذه الأخطار , يكون هذا الالتزام على عاتق المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل باعتبارهم الطرف القوي في علاقة العمل, ولديهم من الامكانيات ما يكفي لمنع حدوث أي خطر يمكن أن يهدد الصحة في العمل , إلا أنه لا يمنع من حدوث أفعال يمكن أن تكيف على أساس خرق التزامات السلامة والصحة المهنية, فقد تتسبب في وقوع الحوادث للعمال الأجبر وغيرهم داخل أماكن العمل وهذا راجع إلى عدم تقيدهم بإشترطات الصحة والسلامة المهنية .

من أجل بيئة عمل سليمة وأمنة تظافر كل جهود العاملين فيها , وكذلك من خلال مساعدة السلطات العامة وذلك عن طريق مراكز التكوين والإعلام والتوعية عبر وسائل الدعاية والإعلام إن عملية خرق التزام الصحة والسلامة المهنية يتم تحميل العامل الأجير وغيره تلك المسؤولية , لكن قبل كل ذلك لابد من إعطاء تكييف قانوني لالتزام العامل الأجير هل هو التزام بتحقيق نتيجة أو لا .

إن التزام العامل الأجير يمكن أن يعطى له التكييف وفق قواعد القانون المدني إذا كانت هناك مسؤولية تقصيرية أو مسؤولية عقدية, ويمكن أن يرتكب العامل الأجير خطأ عمدي فيحمل المسؤولية التأديبية وفقا لقواعد قانون العمل , وقد يرتكب العمال الاجراء أفعالاً جزائية يمكن أن يتم تحميلهم من خلالها المسؤولية الجزائية, لذا سوف نتطرق إلى التزام العامل بتحقيق نتيجة وفق أحكام القانون المدني (كفرع أول), ثم نتطرق إلى التزام العامل بتحقيق نتيجة وفق الرؤية القضائية والتطبيقات العملية (كفرع ثاني) .

الفرع الأول : التزام العامل بتحقيق نتيجة وفق أحكام القانون المدني .

إن الالتزام بتحقيق نتيجة أو الالتزام المعين في العقد والمحدد تحديدا تاما , يكون المدين من خلاله ملزم بتحقيق الغاية المحددة في العقد مهما اختلفت الوسائل التي استعملها في تنفيذ التزامه , وفي حالة تحقق الضرر تقوم مسؤوليته¹ , ويظهر أيضا من خلال تعريف بعض الفقهاء للالتزام بالضمان السلامة بأنه ممارسة المدين سيطرة فعلية على كل العناصر التي يمكن أن تسبب ضررا للدائن المستفيد من السلعة أو الخدمة وهو التزام بتحقيق غاية ونتيجة وليس ببذل عناية².

1 - بطيمي حسين , غزالي نصيرة , طبيعة وأساس التزام بضمان السلامة , مجلة الحقوق والعلوم السياسية , كلية الحقوق والعلوم السياسية , جامعة عمار تلجي الأغواط , العدد 13 , 2017 , الجزائر , ص 66 .

2 - مواقي بناني أحمد , الإلتزام بضمان السلامة , المفهوم , المضمون , أساس المسؤولية , مجلة الفكر , كلية الحقوق والعلوم السياسية , جامعة الحاج لخضر باتنة - الجزائر , - , مجلد 09 , عدد 01 , 2014 , الجزائر , ص 415 .

إن الراجح فقها وقضاء أن الالتزام بضمان السلامة في كمبراً جاء لحماية فئة المضرورين , تتجسد طبيعته القانونية في إلزام المهنيين المحترفين باعتبار لهم القدرة الفنية والاقتصادية بتحقيق النتيجة تتمثل في السلامة الجسدية لهؤلاء المتعاقدين , الذين غالباً ما يذعنون في هذا التعاقد , فضلاً عن عدم خبرتهم الفنية وضعفهم المالي , كما أن الالتزام بضمان السلامة إذا ما كان محله هو فقط مجرد بذل عناية من قبل المهني , فإنه بالضرورة سيفقد هدفه ومبتغاه الذي أسس من أجله إذ في هذه الأحوال على المضرور إثبات الإخلال بهذا الالتزام وهو أمر مستحيل في ظل التطور التكنولوجي وما صاحبه من تعقد وتنوع لمنتجات , أضف إلى ذلك أن قواعد المسؤولية التقليدية القائمة على الخطأ الواجب الإثبات أصبحت عاجزة تماماً عن إضفاء حماية للمضرورين , ومن ثم تبني مسؤولية موضوعية تقوم على الضرر بعيداً عن فكرة الخطأ في كثير من المجالات الشيء الذي يجسد الكون الالتزام بضمان السلامة يكون مخلاً به , كلما سبب المهني للمتعاقد معه بحكم عدم تحقق النتيجة المرجوة المتمثلة بعدم المساس بسلامته الجسدية¹ .

فالتزام صاحب العمل بتوفير وسائل الصحة والسلامة المهني داخل المؤسسة للوقاية العمال من أخطار العمل أو إلحاق أي ضرر بهم أثناء العمل هو التزام بنتيجة , وكذلك التزامه بتوفير المعدات الشخصية المناسبة للعمال وتدريبهم عليها² .

إن الالتزام الذي يقع على عاتق العامل الأجير هو التزام بالمحافظة على الصحة في العمل والمؤسسات يرجع الأساس القانوني في ذلك إلى نص المادة : 07 من القانون 11 / 90 بقولها : " إن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقاً للتشريع والتنظيم " ولم يكتفي المشرع بهذا الالتزام بعد إجبره كذلك بالمشاركة في كل أعمال التكوين والتحسين المستوى والتجديد المعارف إنها المهمة التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين السير وفعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن³ .

يعتبر الالتزام بتحقيق نتيجة مفهومه واضح ومحدد يحمل صاحب المسؤولية في حالة عدم تحقيق الغاية المرجوة سواء من الإتفاق التعاقدية أو الالتزام الذي مصدره غير إرادي يكون فيه الخطأ مفترض أين يتحمل المسؤولية صاحبها إلا إذا ثبت عكس ذلك السؤال الذي يتبادل هل الالتزام العامل في مجال الصحة في العمل الالتزام بتحقيق شيء " نتيجة " والذي سوف نحاول الإجابة عليه في الفرع الثاني .

الفرع الثاني : التزام العامل بتحقيق نتيجة وفق الرؤية القضائية والتطبيقات العملية.

إن الالتزام العمال الاجراء بالصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل مبني على أساس تعاقدية . كما نجد أن مصدر هذا الالتزام الذي يربط بينه وبين المستخدم كما أن مصدره القانون من خلال الواجبات المفروضة عليه لصالح رب العمل , إلا أنه لولا العقد لما تدخل القانون ليوجب عليهم الالتزامات , إن العامل غير ملزم أصلاً بواجب المحافظة على الصحة داخل المؤسسة , يعود ذلك إلى طابع الخضوع الذي يفرض على العامل في إطار تأديتهم لواجباتهم الأساسية ضمن علاقات العمل , إن مصدر هذا الالتزام يرجع إلى علاقة العمل التي تفرض عليهم بموجب نص المادة

1 - حمر العين عبد القادر , الإطار القانوني للالتزام بضمان السلامة في العقود , مجلة الدراسات القانونية , مجلة علمية دولية سداسية محكمة صادرة عن مخبر السيادة والعولمة , جامعة يحي فارس بالمدينة - الجزائر - , المجلد 06 , العدد 02 , 2020 , الجزائر , ص 21 .

2 - فارس عبد الرزاق حمزة , علي ضياء عباس , التكييف القانوني للالتزام صاحب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية في عقد العمل , مجلة البحوث القانونية والاقتصادية كلية الحقوق , جامعة النهريين , جمهورية العراق , المجلد 02 , العدد 01 , ج انفي 2020 , ص 30 .

3 - راجع في ذلك نص المادة 07 الفقرة 06 من القانون 11/90 المذكور سابقاً .

07 من القانون 11/90 بقولها : " أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة " ¹، أثناء تنفيذ تعليمات المستخدم يمكن أن يتم خرق التزامات الصحة في مكان العمل , فهو معفي من تحمل أي تبعات لأنه قام بما عليه من واجبات , وعليه فإن العامل في هذه الحالة تابع والمستخدم متبوع , فالمستخدم يقوم بتحمل كافة تبعات الخرق الذيلق بالتزام السلامة والصحة المهنية, كما نجد بأن المادتين 17 و 19 من قانون رقم 07/ 88 اللتين قامتا بالتزام العامل بالخضوع إلى الفحوص الطبية قبل وبعد التوظيف وبصفه دورية إضافة التزام العمال بالأجراء بواجب التعليم والالتزام والتكوين في مجال الأخطار المهنية , كما فرض القانون الالتزام على العمال بالأجراء بالامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل , بل إن خرق هذا الالتزام يعرضهم إلى تحمل تلك المخالفات والمنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة, بل إن المشرع قد حمل العمال الأجراء المسؤولية التأديبية , فاللتزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل قد إنتقل من حيز اللاعقاب إلى العقاب التأديبي ².

بما أن قرارات المحكمة العليا كانت قليلة وخاصة في مجال الصحة والأمن لابد على العامل الأجير التزام بالسلامة والصحة في العمل فاللتزام التعاقد يكون التزاما بتحقيقه فيه حالتين هما :

الحالة الأولى: حالة إعفاء المستخدم من التزام بتحقيق نتيجة في مجال الأمن :

هنا يقصد بالتفويض منح المستخدم سلطة إتخاذ القرار بخصوص شيء معين , وهذا من أجل جعل التنظيم ممكنا للعامل الأجير , بإعتبار أن المستخدم في بعض الأحيان لا يستطيع تأدية كافة الأعمال الضرورية لتحقيق أهداف المؤسسة , إن التفويض بالسلطة داخل المؤسسة هي علاق تعاقدية تجمع بين المفوض والمفوض إليه بالسلطة , غالبا ما نجد بأن التفويض يمس أشياء أو صلاحيات أقل أهميه داخل المؤسسة , فهذا لا يعني أن تتحمل مهام ذات أهمية قصوى يمكنها أن تؤثر على مسار القرار داخل المؤسسة , يختلف التفويض في قانون العمل عن التفويض في القانون الإداري , نظرا لأن كل منهما له مميزاته وخصائصه التي تميزه عن غيره من فروع القانون ³.

الحالة الثانية: الأمن والسلامة مهمة مرتبطة بمنصب العامل الأجير :

نجد بأن المادة 03 من القانون 07/88 قد ذكرت بأن لضمان الوقاية الصحية وأمن العمال الأجراء هي مهمة تقع على عاتق الهيئة المستخدمة ⁴, كما نجد بأن نص المادة 07 وفي فقرتها 04 من قانون 11/90 بأنها قد ألزمت العامل كذلك بموجب العقد الذي يربطه بالهيئة المستخدمة بالمحاطة على صحته وصحة العاملين معه , ضمن تدابير الوقاية الصحية والأمن وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به ⁵.

1 - راجع نص المادة 07 الفقرة 03 من القانون 11/90 مرجع سابق .

2 - راجع نص المادتين 17 و 18 من القانون 07/88 مرجع سابق .

3 - إن التفويض بالسلطة في القانون الإداري يكون بناء على نص قانوني , وينقسم إلى التفويض بالإختصاص والتفويض بالتوقيع , وهو إجراء وقتي يقوم به الموض من : أجل تحقيق الأعباء الملقاة على عاتق الموض , خلال إعطاء المفوض إليه صلاحيات التصرف وإتخاذ القرارات المناسبة في شأن محدد ومعين , أما في قانون العمل فإن التفويض يكون تعاقدية من الرئيس الذي يكون المستخدم أو صاحب العمل وهذا من أجل حسن إستمرارية التنظيم داخل المؤسسة , يتنازل صاحبها عن جزء من صلاحياته لمؤوسيه ليقوم مقامه فيها .

4 - راجع نص المادة 03 من القانون 07/88 مرجع سابق .

5 - راجع نص المادة 07 الفقرة 04 من القانون 11/90 مرجع سابق .

المطلب الثاني : التزام المستخدم بتحقيق نتيجة للحفاظ على صحة وبيئة العمل .

إن تطور الذي شاهده قانون العمل الذي كان مرتكزا في البداية على أساس الأمن في العمل لينتقل إلى الوقاية الصحية في العمل , إن هذا المنحنى التصاعدي للتطور وصل إلى حين اضاء البعد الإنساني لعلاقة العمل من خلال تكريس الحقوق الأساسية في بيئة العمل , إن الشخصنة لعلاقات العمل ساهمت في تطور مفاهيم جديدة في قانون العمل¹, إن هذه المفاهيم سرعان ما تتحول إلى مبادئ قانونية تكرسها إجتها ذاتقضا ئيه وبالتالي يصبح القانون يولد التزامات قانونية ذات أبعاد أساسية تطبق بمجرد إنعقاد العلاقة العمل , يعتبر الأمن والسلامة المهنية بكل تأكيد من مهام الصلاحيات الإدارة والإشراف التي تقع على عاتق المؤسسة².

هذا ما يجعل من الدائن (المستخدم) في مركز المدين والعكس صحيح , ويظهر جليا بأن المستخدم مجبر بالتزام يقع على عاتقه أولا قبل الفاعلين الآخرين التزاما بحمايه الصحة أثناء العمل , لذا سوف نتطرق في هذا المطلب إلى فرعين هما : الصحة البدنية والنفسية للعامل التزام بتحقيق نتيجة للمستخدم (ك فرع أول) و التزام المستخدم بحماية الصحة في العمل وفق نظرة القضاء (ك فرع ثاني) .

الفرع الأول : الصحة البدنية والنفسية للعامل التزام بتحقيق نتيجة للمستخدم .

تعرف الصحة على أنها حالة من إكتمال السلامة بدنيا وعقليا وإجتماعيا لا مجرد إنعدام المرض أو العجز³, إن الصحة تنقسم بدورها إلى قسمين رئيسيين الصحة البدنية أو كما يسميها البعض الصحة البدنية, وكذا لا الصحها المعنوية أو كما يسميها الصحة النفسية أو العقلية.

كما تعرف الصحة في مفهوم الإتفاقية الدولية للسلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل: " لا يعني تعبير الصحة في علاقتها بالعمل مجرد عدم وجود مرض أو عجز , فهو يشمل أيضا العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل" .

1 - يقصد بشخصنة علاقات العمل بأن قانون العمل أصبح يعرف مفاهيم عديدة كالأعمال المضنية ومفهوم المشقة في العمل وكذلك مفهوم الرفاهية في العمل .

2 - إن القانون إجتماعي يعطي سلطة التنظيم والإشراف والإدارة إلى المستخدم لوحده دون سواه , وهذا من خلال نص المادة 02 من القانون 11/90 والتي تنص على أن العمال يمارسون أعمالهم اليدوية والفكرية في إطار التنظيم .

3 - من ديباجة دستور منظمة الصحة العالمية سنة 1946 .

تتفق كل التعاريف القانونية بما فيها التعريف الوارد في القانون المتعلق بحماية الصحة وترقيتها على أن الصحة تتجسد في رفاهية الإنسان بصفة عامة ، والعامل بصفة خاصة الجسمية والمعنوية .

أي أن الصحة ليست فقط المادية والبدنية المعنية بالنصوص القانونية، بل إن الصحة النفسية مناط هذا الإلتزام القانوني، الأمر الذي يتوجب علينا دراسة كل واحد على حدا .

1 - التزام المستخدم بحماية الصحة البدنية أو المادية :

إن الحق في الصحة حق دستوري ، فعند دراسته والتمعن فيه نجد بأن الفصل الرابع المتعلق بالحقوق والواجبات قد ذكر في المادة 40 دستور 1996 المعدل والمتمم " :تضمن الدولة عدم إنتهاك حرمة الإنسان ، ويحضر أي عنف بدني أو معنوي أو أي مساس بالكرامة.... " ¹ .

لا يكفي المحافظة على الصحة في العمل بل يجب إثبات من جانب المستخدم أنه قام بكل الواجبات الملقاة على عاتقه للتخلص من تحمل تبعه الخرق الواقع على بيئة العمل بكل ما تحتويه ، إن المستخدم ملزما بالالتزام السلامة والصحة حتى دون وقوع حوادث أو أمراض مهنية ، بل إن التهاون أو مجرد عدم مراعاة بالوقاية الصحية والأمن والطب العمل يعد خرقا لهذا الإلتزام ، بل نجد إن المشرع ذهب بعيدا في الحفاظ على صحة العمال البدنية أين إعتبر أي خرق أو تهاون أو عدم مراعاة لتلك القواعد وقع من العمال أنفسهم ، فإن القانون يعتبرها من فعل المسير ²، إن المشرع بهذا أخذ بمسؤولية المستخدم عن فعل الغير لكن بالشروط المنصوص عليها في القانون ، إن المشرع في نص المادة 36 من القانون رقم 88 / 07 يشير إلى أن صاحب الإلتزام هو المسير كما حددته المادة 30 من القانون الأساسي العام للعمال ، في حين أن هذه المادة تم إلغاؤها بموجب القانون رقم 90 / 11 المعدل والمتمم خاصة المادة 157 منه ، إلا أن ذلك لا يمكنه أن يكون مشكلا ، بإعتبار أن القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن في نص المواد 02 و03 المتعلقة بمجال تطبيق القانون حدد بأن المسؤولين المؤسسة المستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي إليه ملزمة بأحكام هذا القانون .

لقد خصص المشرع الفصل الثاني من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل للقواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن ونستشهد ذلك من المادة 03 إلى غاية المادة 11 من القانون رقم 88 / 07 ، نجد بأن معظم النصوص التشريعية والتنظيمية وكذا النصوص القانونية تفرض إحترام التزام السلامة والصحة المهنية والتي تكون ملقاة على عاتق المستخدم ، لذا فإن العامل الأجير قد وجد من يحميه بفضل تلك النصوص .

2 - التزام المستخدم بحماية الصحة المعنوية والنفسية للعمال الأجراء :

عرفت جمعية الصحة العالمية في تقريرها الصادر سنة 1976 العوامل النفسية والاجتماعية على أنها : تلك العوامل التي تؤثر على الصحة والخدمات الصحية والرفاهية الجماعية لتعلقها بنفسية الفرد وبنفسية المجموعات الاجتماعية وبوظائفها وتشمل هذه العوامل على خصائص إجتماعية ثقافية وأخرى نفسية، مترابطة فيما بينها ولا يمكن فهم طرائق تأثيرها على نمو الأفراد وعلى تصرفاتهم دون الأخذ بعين الإعتبار جوانب عديدة ، مثل تنظيم العمل وتقسيمه والهيئات التي تكون النظام الإجتماعي والسياسي ، القيم والقواعد التي تنظم سلوكا الإنسان والجماعات ، وأشار نفس التقرير بأن هناك إرتباط وطيد بين ظهور العوامل النفسية

¹ - راجع في ذلك نص المادة 40 من دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96_438 المؤرخ في 08/12/1996 المنشور في (ج ر) العدد 28 ، الصادرة بتاريخ 08/12/1996 ، ص 06 .

² - راجع في ذلك نص المادة 36 الفقرة الأولى والثانية من القانون 88 / 07 المذكور سابقا .

والاجتماعية ببعض الأمراض مثل مرض القلب الإضطرابات المتعلقة بالمخ والأوعية وإرتفاع ضغط الدم وإلتهاب المفاصل إلخ , كما تتعلق بكثير من المشاكل الصحية الخطيرة وحوادث العمل بسلوك الأفراد , كالشعور بالملل والضغوط الإنفعالية , الكبت وتوتر الأعصاب الناتج عن الضوضاء في العمل¹.

فعلى الصعيد الدولي فإن الإتفاقية العربية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية تضمنت نصا صريحا فيما يخص الصحة النفسية والعقلية وذلك ما أورده المادة 8 منها بقولها " : يجب عند التعيين إجراء الفحص الطبي الإبتدائي للالتحاق العامل بالعمل الذي يتلائم مع قدراته الصحية البدنية والعقلية والنفسية , كما يجب إجراء الفحص الطبي الدوري على العمال للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفه مستمرة ولإكتشاف ما قد يظهر من الأمراض المهنية في مراحلها الأولى " 2 .

إن المشرع الجزائري عرف الصحة النفسية والعقلية في القانون المتعلق بعلاقات العمل في الباب الثاني المتعلق بحقوق العمال على انه : " يحق للعمال الأجراء في إطار علاقة العمل ما يأتي: احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم " 3.

فقد إعتبر القانون المتعلق بالوقاية الصحة والأمن أن حماية العامل بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية , وهذا مانستشفه أيضا من توافق النص القانوني مع النص الدستوري الذي ذكر بأن الإتفاقيات " مثل اتفاقية العربية " والتي صادق عليها رئيس الجمهورية تعتبر أو تسموا على القانون , أي أنها تصبح جزء من القانون الذي يطبق من طرف القضاة , ويمكن الإستفادة منها لحماية الصحة النفسية والعقلية والسند القانوني في ذلك مانصت عليه المادة 150 من دستور 1996 بقولها : " المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القوانين " 4 .

الفرع الثاني : التزام المستخدم بحماية الصحة في العمل وفق نظرة القضاء .

إن العلاقة التي تجمع بين المستخدم والعامل المبينة على الرضائية , يجب أن لا تتضمن إمتيازات لكلا الطرفين على حساب أهداف الأمن والسلامة في العمل , رغم أن المنطق يعطي الحق لكل منهما للإتفاق على الحقوق والإمتيازات وفقا لمبدأ التعاقدية , إلا أن الحقوق والإمتيازات التي من شأنها إضعاف السلامة والصحة في العمل تعتبر غير قانونية ولاغية وعديمة الأثر⁵ , إن موضوع الصحة يعتبر من الموضوعات ذات الصلة بالنظام العام الاجتماعي.

فقد ذكرته المادة 36 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل في قولها : " يتعرض المسير للعقوبات المنصوص عليها أدناه في حاله تهاون أو عدم مراعاته قواعد الوقاية الصحية والأمن والطب العمل , وذلك في حدود إختصاصاته في هذا الميدان , وعندما تنسب المخالفات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه , إلى العمال فإنها تعتبر من الفعل المسير ,

1 - إبراهيم زاوي -بوحفص مباركي ,ظروف العمل وآثارها النفسية والجسدية على عمال الرعاية الصحية , مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية , مخبر الأروغونوميا والوقاية من الأخطار جامعة وهران 2 , المجلد 13 , العدد 2 , 2021, ص 302 .

2 - راجع في ذلك المرسوم الرئاسي رقم 280/05 المؤرخ في 14/08/2005 المتضمن التصديق على الإتفاقية العربية رقم 07 بشأن السلامة والصحة المهنية المعتمدة بالإسكندرية في مارس سنة 1977 المنشور في (ج , ر) , العدد 56 , ص 04 .

3 - راجع في ذلك نص المادة 06 الفقرة الثانية من القانون 90 / 11 المذكور سالفًا .

4 - راجع نص المادة 150 من دستور 1996

5 - راجع في ذلك نص المادة 137 من القانون 90 / 11 المذكور سابقًا .

إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لغرض إحترام التعليمات القانونية في هذا المجال, ولم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات, غير انه لا يسأل إذا ارتكب هذا المخالفات عمدا من طرف العمال " , من خلال هذه المادة إعتبر المشرع أن المسير أو صاحب العمل أو من يقوم مقامه هو مسؤول عن التزام السلامة الصحية والمهنية ويعتبر التزامه التزاما بتحقيق نتيجة , وكذلك أن المستخدم أو صاحب العمل هو مسؤول عن أفعال تابعيه أي عماله في حاله خرقهم أو تهاونهم أو عدم مراعاتهم لقواعد الصحة في العمل , و أن قاعدة الإثبات تنقلب فيصبح المستخدم ملزم بإثبات أن الخرق أو الإهمال والتهاون في مجال الصحة صدر عمدا من العمال , على عكس ما هو متعارف عليه إن ما يؤكد أن التزام حماية الصحة هو التزام بتحقيق نتيجة يظهر في مجال حوادث العمل .

كما تنص المادة 11 من القانون المتعلق بحوادث العمل على أنه : " يسقط إفتراض جواز الوفاة للعامل أو لحادث إذا إعترض ذوي حقوق المصاب على إجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الإجتماعي ما لم يبادروا بإثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة " , يفهم من هذا النص أن حوادث العمل ناجمة عن ممارسه النشاط الفكري او البدني لحين إثبات العكس , وعلى المستخدم أن يثبت عكس ذلك ليتخلص من إلتزامه , كأن يوضح بأن الإصابة التي لحقت بالعامل لم تكن ناتجة عن قيامه بأي عمل , كما نلاحظ بأن المادة 09 من نفس القانون تؤكد على انه : يجب إعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطران في مكان العمل أو في مدته أو في وقت بعيد عن طريق وقوع الحادث وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس " . فقد أوضحت هذه المادة ومن خلال صيغته الوجوب أن كل الإصابات والوفيات التي تلحقان بالعمال من قبيل الحوادث العمل إلى حين إثبات العكس ذلك ممن يهمله الأمر سواء كان المستخدم أو هيئة الضمان الاجتماعي , وما يفيد ويؤكد المسؤولية المفترضة لصاحب العمل في حوادث العمل خاصة في حادث المسار والتي نصت عليه المادة 12 من القانون المتعلق بحوادث العمل .

إن هيئة الضمان الإجتماعي لها الحق في الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي يلحق بالمؤمن له إجتماعيا , لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدعها لهذه الأخير¹.

فقد ذكره المادة 90 من القانون 08/08 أنه إذا ما تسبب المستخدم بخطئه الغير معذور الذي يمثل الأخطاء ذات خطورة إستثنائية أو التي تنجم عن فعل أو عن تغاض متعمد , أو ينجم هذا الخطأ عن إدراك بالخطر الذي يسببه أو عدم إستدلال المستخدم بأي فعل مبرر, فحالات الخطأ غير معذور تجعل من المسؤولية الملقاة على المستخدم سهلة الإثبات , وعليه في هذه الحالة أن يقوم بإثبات نفيها من خلال القوة القاهرة أو إثبات الخطأ غير العمدي أو الخطأ التابع العمدي الذي يتحمل مسؤوليته تأديبية فقط .

كذلك فقد نصت المادة 07 على : إن الشخص المؤهل لمعرفة المخاطر المهنية هو المستخدم الذي عليه شرح الأخطار وتحسيس عماله بها , وتعليمهم تدابير الوقاية الواجب إتخاذها لتفاديها , ففني الإلتزام يقع على عاتق المستخدم الذي عليه أن يثبت أنه قد قام بكل الواجبات الأساسية

¹ - راجع في ذلك نص المادة 70 و71 من القانون 08 - 08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي(ج.ر) المؤرخة في 2008 /03/02 , ص 07 , المعدل والمتمم للأمر رقم 15 - 01 المؤرخ في 2015/07/23 , والذي يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 (ج.ر) رقم 40 , ص06 .

للعامل الأجراء , وقيامه بتوفير بيئة عمل خالية من المخاطر المهنية وعمله على إثبات الخطأ إذا كان عمديا من العمال أو نتيجة قوة قاهرة أو لسبب خارج عن إرادته¹.

كما نجد أن المحكمة العليا في العديد من قرارات إعتبرت أن الحادثة الذي يقع أثناء العمل هو حادث عمل خاصة إذا نتج عنه عجزا دائما , فقد كان يلزم هيئة الضمان الإجتماعية تمكين العامل المصاب بعجز دائم عن العمل ريع دوري (معاش , تعويض) متجدد وليس من تعويض². كما أن القانون الجزائري قد عرف العجز في المادة 40 من المرسوم رقم 84 / 27 المؤرخ في 11/02/1984 المطبق لقانون التأمينات الإجتماعية رقم 83 - بمالي : " يعد في حالة عجز المؤمن له الذي يعاني عجزا ينقص على الأقل نصف قدرته على العمل أو الربح , أي يجعله غير قادر أن يحصل في أي مهنة كانت على أجر يفوق نصف أجر أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها " ³.

فطبيب العمل في المؤسسة هو الذي يحدد المناصب الملائمة للعمال , فرأيه ملزم للهيئة المستخدمة وذلك بنص المادة 17 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن , كما أن المحكمة العليا قد أقرت بنفس المبدأ بقولها : " إن المؤسسة المستخدمة ملزمة بإتباع رأي طبيب العمل , الذي يوصي بمنصب العمل الملائم لصحة العامل , كما إعتبرت تقاعس الهيئة المستخدمة عن تهيئه منصب ملائم لحالة العامل الصحية حسب الشهادة الطبية المحررة من قبل طبيب العمل , يعد تصرفا تعسفيا صادر عنها في مواجهة العامل الأجير " ⁴.

إن هيئة الضمان الإجتماعية تستطيع المطالبة برد جميع التعويضات التي قامت بدفعها نيابة عن المستخدم في حاله حدوث حادث عمل , إذا إعتبر قضاة المحكمة العليا انه من المقرر قانونا أنه إذا كانت مسؤولية الغير صاحب الحادث شاملة أو مشتركة مع مسؤولية المصاب الضحية فهنا يسمح لصندوق الضمان الإجتماعي برد التعويضات التي تولت دفعها إلى حدود تعويض المتكفل به للغير , ومن ثم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد مخالفا للقانون .

إن التزام بتحقيق نتيجة الملقات على عاتق المستخدم غير مطلقة , بل لها ضوابط تقيدها ومن بين هذه الضوابط الخطأ الشخص العمدي الذي ينفي المسؤولية وهو يتوافق مع نص المادة 43 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمل والطب العمل .

1 - راجع نص المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 02 - 427 مؤرخ في 30 شوال 1423 هجري الموافق 2002/12/07 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية (ج , ر) رقم 74 , ص 11 .

2 - راجع في ذلك قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2014/05/08 , في ملف رقم 0878021 المنشور في المجلة القضائية الغرفة الإجتماعية , الصادرة عن قسم الوثائق المجلة القضائية , العدد الثاني لسنة 2014 , ص 450 .

3 - مقني بن عمار , شامي أحمد , مفهوم العز عن العمل في ضوء قوانين الضمان الإجتماعي , مجلة القانون , العدد 07 ديسمبر 2016 , كلية الحقوق والعلوم السياسية , جامعة ابن خلدون , تيارت , ص 14 .

4 - راجع في ذلك قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2007/09/05 , في ملف رقم 410744 المنشور في المجلة القضائية الغرفة الإجتماعية , الصادرة عن قسم الوثائق المجلة القضائية , العدد الثاني لسنة 2007 , ص 267 .

خلاصة الفصل الأول

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل تبين لنا بأن الطبيعة القانونية لالتزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل بأنها عبارة عن التزام يقع بين طرفي العقد (المستخدم – العامل) , ويكون هذا الالتزام ببذل وسيلة من خلال الالتزام بالعامل ببذل الوسيلة لحماية الصحة وبيئة العمل وكذلك التزام المستخدم ببذل وسيلة من أجل تقوية الضوابط الأروغونية بينه وبين العامل , كما نجد بأن هذا الالتزام هو التزام بتحقيق نتيجة ويظهر ذلك من خلال ذلك التزام العامل بتحقيق نتيجة ويتبين لنا ذلك من خلال التزام العامل بتحقيق نتيجة وفق أحكام القانون المدني وكذلك من خلال الرؤية القضائية والتطبيقات العملية , وكذلك هو التزام يقع على عاتق المستخدم من خلال المحافظة على الصحة البدنية والنفسية للعامل وكذا التزام المستخدم بحماية الصحة في العمل وفق نظرية القضاء فيه .

الفصل الثاني

الحماية الوقائية للعامل بعد وقوع الخطر المهني .

الفصل الثاني : الحماية القانونية للعامل بعد وقوع الخطر المهني .

عند وقوع الخطر المهني للعامل يكون لزاما أن يتم التكفل به وفقا لما يتناسب مع حالته، إن لم يؤد الحادث إلى وفاته. أما إذا كان الحادث خطيرا فقد على إثره العامل حياته، فإن هيئة الضمان الاجتماعي لا ينقضي التزامها، وإنما تظهر فئة أخرى لها الحق في المطالبة بالتكفل، وهي فئة ذوي الحقوق¹، تأخذ الحماية صورة التعويض الجزافي حيث تلتزم بدفعه هيئة الضمان الاجتماعي كأصل عام دون قيد أو شرط ما دام الحادث له الصبغة المهنية، خرج التعويض من المظهر الفردي إلى المظهر الجماعي، إذ بعد أن كان التزاما يقع على عاتق رب العمل، أصبح التزاما يتحمله الكيان الجماعي نظير اشتراكات إجبارية يدفعها كل من رب العمل والعامل، وعليه أصبح المستخدم لا يتحمل بنفسه عبء التعويض، و بالتالي لا يجوز للعامل المضروب أن يطالبه به. يراعي صندوق الضمان الاجتماعي حين يكون بصدد منح التعويض الطابع المهني للحادث، دون البحث عن أسباب وقوعه، أو مدى تسبب طرف ما في حدوثه والأمر سياتى بالنسبة للصندوق إن كان الحادث قد وقع بسبب العامل، أو رب العمل أو الغير وهذا ماستنطق إليه في (المبحث الأول) والذي هو بعنوان: الحماية القانونية للعامل وفقا لقواعد الضمان الاجتماعي لكن الأمر يختلف بالنسبة للعامل إن تدخل شخص ما بخطئه في إحداث الضرر سواء كان رب العمل أو الغير، فللعامل الحق في المطالبة بتطبيق القواعد العامة في المسؤولية المدنية، التي تقضي بالزام مسبب للضرر بتحمل المسؤولية، وتقديم تعويض يتناسب مع الضرر، بغض النظر عن التعويض المقدم له من صندوق الضمان الاجتماعي²، وهذا ماستنطق إليه في (المبحث الثاني) والذي هو بعنوان: كيفية إجراء الحصول على التعويض.

المبحث الأول: الحماية القانونية للعامل وفقا لقواعد الضمان الاجتماعي .

أصبح الضمان الاجتماعي في مختلف الأنظمة المقارنة يشكل منظومة قانونية وهيكلية قائمة بذاتها تحكمها قوانين وانظمة وآليات خاصة بها، تتميز الى حد بعيد عن المنظومة الذي تخضع لها علاقات العمل الفردي والجماعية³.

سواء تعلق الأمر بحادث عمل أو بمرض مهني والتعويض له الطابع الجزافي، فقد حدد القانون مسبقا طبيعة ونوع المزايا التي سيحصل عليها العامل المصاب. والتي تتماشى مع نسبة ودرجة إصابته ويلاحظ أن هذه الحقوق لا يتمتع بها العامل بمفرده فإن تكييف التأمينات الاجتماعية على أنها (ضمانات إجتماعية) أدى إلى إتساع دائرة الحماية، من حيث الأشخاص والحقوق.

¹ - Tayeb BELLOULA, op. cit, p 105

² - محمد إبراهيم الدسوقي، تقدير التعويضيين الخطأ و الضرر، مؤسسة الثقافة الجامعية للطبع، الإسكندرية، د.ت.ن ص ص 281- 284.

³ - سليمان احمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص 175.

إن الضمان الإجتماعي لا يخضع العامل فقط للحماية, بل يشمل بعض أفراد عائلته والذين يستفيدون من خدماته, في حالة تعرض العامل إلى خطر مهني يؤدي إلى وفاته, فهنا يتدخل الضمان الإجتماعي كبديل عن العامل من حيث تكفله بهذه الفئة (المطلب الأول).

لا تقوم هيئة الضمان الإجتماعي بدفع التعويض تلقائيا, بمجرد وقوع حادث العمل أو المرض المهني, فالعامل المضرور أو ضوء حقوق في حالة ما إذا ترتب عن الحادث وفاة للعامل يقوم بإتباع مجموعة من الإجراءات المنصوص عليها قانونا لتحقيق ذلك الغرض(المطلب الثاني).

المطلب الأول: الحقوق التي يقدمها الضمان الإجتماعي للمضرور:

عند تحقق الإصابة للعامل, سواء كانت حادثا أو مرض مهنيا, تترتب للعامل حقوق إتجاه هيئة الضمان الإجتماعي اعتبره مؤمن لديها, بشرط أن يكون رب العمل قد دفع مسبقا اشتراكات التأمين لهذه المخاطر, تقدم هيئة الضمان الإجتماعي نوعين من الحقوق عينية ونقدية ويؤدي هذا التنوع إلى زياده المزايا التي تتمتع بها الضحية, وتهدف في مجملها الى التكفل التام بالعامل ومحاولة القضاء على كل أثر يمكن أن تخلفه الإصابة وإذا تعذر عليها ذلك تلتزم بتقديم البديل, فأول التزام يقع على عاتق الضمان الإجتماعي هو إفاده العامل بالرعاية الطبية وتوابعها سواء ثبت انقطاع عن العمل ام لا, عكس بعض الحقوق الاخرى التي يستلزم للتمتع بها انقطاع العامل عن العمل, بمعنى الغياب الذي يفقده الأجر في هذه الحالة يقدم الضمان الإجتماعي للعامل تعويضا يوميا, يكون بمثابة تعويض عن الأجر.

لا تتوقف الحماية التي يقدمها الضمان الإجتماعي عند هذه الحقوق أو المزايا لأن الحقوق تختلف بحسب درجة الضرر التي يلحق بالعامل, سواء كان عجزا جزئيا أو كليا, أو الوفاة فتظهر فئة ذوي الحقوق تطالب بالحماية, كونها كانت تحت كفالة الضحية, فتلتزم الضمان الإجتماعي تعويضهم حسب ما هو مقرر قانونا.

الفرع الأول: المزايا المالية :

المزايا النقدية هي مجموعه من الحقوق المالية, التي قررها المشرع الجزائري على قرار كل التشريعات التي تولي أهمية لضمن حوادث العمل والأمراض المهنية للعامل المصاب, بغض النظر عن نسبة او درجة الإصابة التي تعرض لها من جراء حادث عمل أو مرض مهني, إلا

أنه في الغالب الأحيان يكون عاجزا عن مزاولة نشاطه ومهامه بصفة مؤقتة , الأمر الذي يستدعي ضرورة التكفل به في الفترة التي يفقد فيها أجره .

وقد يترتب عن إصابة العامل بحادث عمل أو مرض مهني , عاجز دائما عن العمل , هذا العجز قد يكون كلياً بحيث يحول بين العامل وأداء العمل بصفة مطلقة وقد يكون عجزاً ينقص من قدرته على العمل, إذ يؤثر إما في مهاراته أو كفاءته, أو يتطلب منه جهداً مضاعفاً لكي يقدم على النحو المطلوب منه , أو في الشكل الذي كان يقوم به من قبل, فهنا يكون الضمان الاجتماعي ملزماً بتقديم تعويض يتناسب مع العجز الذي أصابه¹.

قد يكون أثر الحادث أكثر من وقوع عجز , فقد يؤدي بحياة العامل , فإن الحق في التعويض ينتقل إلى فئة محددة على سبيل الحصر في القانون , وهم ذوي الحقوق ما دام أن العامل مضمون من هيئة الضمان الاجتماعي فإن هذه الأخير تقدم الحماية , سواء أبقى العامل حياً أو توفي على إثر الحادث .

أولاً - التعويض اليومي : إذا حالت الإصابة بين العامل وبين أدائه لعمله وإضطر التوقف , هذا لا يعني أنه سيفقد حقه في الأجر , لأن القانون قد ألزم هيئة الضمان الاجتماعي , بمنحه الحق في التعويض اليومي.

تعريف التعويض اليومي: هو مبلغ نقدي يدفعه للعامل المضروب , عن الأيام التي حالت دون مزاويلته للعمل , دون أي فرق بين أيام العمل وأيام العطلات الأسبوعية أو الأعياد , ويأخذ هذا التعويض صبغة معاشية لعجز العامل على كسب قوته نظراً لحالته الصحية التي تستوجب العلاج والمتابعة , خاصه وأن الفترة الأولى التي يقع في الحادث لا يمكن معرفه مدى العجز الذي أصاب العامل², التعويض اليومي لا يعتبر أجراً بل تعويض مما يترتب عنه النتائج التالية :

- لا يجوز الجمع بينه وبين الأجر .

- يشترط لإستمرار صرف هذا التعويض , أن يظل العامل خاضعاً للتأمين الاجتماعي , على إعتبار أن العلة في منحه هي حيلولة الإصابة بينه وبين أداء عمله , ويقدر التعويض اليومي بحسب الأجر المستحق , والمسدد عند الإشتراك في التأمين , لذلك يتعين وقفه عند بلوغ التقاعد أو ثبوت العجز أو الوفاة³.

ويتم تقدير التعويض اليومي بحسب أجر المنصب اليومي الذي يتقاضاه العامل , على أن لا يتجاوز 1/30 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون⁴.

1 - هارون بركان, حادث المهمة, مذكرة مابعد التدرج تخصص تسير هيئات الضمان الاجتماعي, المدرسة الوطنية للإدارة, الجزائر, 1993, ص 34-36.

2 - صخرية مصطفى , حكم حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص, مكتبة الدار دار الثقافة, عمان, ص 71.

1 - محمد حسين منصور, التأمينات الاجتماعية , منشأة المعارف , الإسكندرية , 1996 , ص 242.

2 - المادة 37 من القانون رقم 83-13, المعدلة بموجب المادة 5 من أمر رقم 96-19 رمضان جمال مرجع سابق, 302 .

ثانياً _ التعويض في حالة ثبوت العجز: التعويض المقرر في حالة ثبوت عجز العامل بعد تعرضه لخطر مهني يختلف بحسب اختلاف سوره العجز يأخذ العجز الدائم صورتين, إما أن يكون كلياً يفقد بموجبه العامل المصاب القدرة على كسب قوته, إذ لا يستطيع القيام بأي عمل وقد يكون جزئياً وهذا العامل يمكن أن يمارس عمله لكن ليس على الوجه المعتاد, مما يؤدي الى نقص الكسب الذي يكون مرتبطاً بنسبة العجز, فكلما كانت نسبة العجز مرتفعة كانت القدرة على الكسب ضئيلة, وفي أغلب حالات العجز تكون الحالات الى المساعدة او محتوماً للعامل.

تضع معظم التشريعات معيارين لتحديد نسبة العجز, أحدهما جامد والآخر مرن أما الجامد فيكون من خلال وضع جدول يتضمن معظم حالات العجز التي قد يتعرض لها العامل مع بيان كل نوع, حيث يتضمن حالات للفقد العضوي, و12 حالات لفقد البصر وكذا فقد السمع من اجابات هذه الطريقة الوضوح والدقة في تحديد نسبة العجز, إذ يكفي مطابقة اصابه العامل على إحدى الحالات الواردة بالجدول لتتبين نسبة العجز الذي تعرض له, لكن ما يعاب عليها هو احتمال وجود إصابات وحالات عزل غير الواردة بالجدول, مما دفع ببعض التشريعات الى وضع معيار اخر يتصف بالمرونة ويكمل معيار السابق, إذ يتم اللجوء إليه فقط في الحالات غير الواردة بالجدول, وذلك من خلال شهادة طبية تثبت العجز ونسبته¹.

وإن اختلفت حالات العجز فان المشرع وضع على عاتقه مسؤوليه التكفل بالعامل وهذه الحماية مختلف بحسب درجه العجز وشدته.

ثالثاً _ التعويض في حالة وفاه العامل: قد يكون حادث العمل أو المرض المهني خطيراً, فيؤدي بحياة العامل هذا الأخير قد يترك أشخاصاً كانوا تحت رعايته ومسؤوليته وهم ذوي الحقوق والمحددون من طرف المشرع على سبيل الحصر².

- زوج المؤمن له, غير أنه لا تخول لها الإستفادة من الأداءات العينية للزوج إذ كان يمارس نشاطاً مهنياً مأجوراً, أو إذا كان أجيراً فهو بذلك يستفيد من الأداءات ليس بصفته من ذوي الحقوق, ولكن بصفته صاحب حق إلا إذا كان لا يستوفي للشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطها الخاص.

-الأولاد المكفولين والذين يقل سنهم عن 18 .

- وأيضاً أولاد مكفولين:

- الأولاد الذي يقل عمرهم عن 25 سنة وأبرم بشأنهم عقود تأمين, ويقضى بمنحهم أجر يقل عن نصف الأجر الوطني المضمون.

- الأولاد الذي يقل عمرهم عن 21 سنة ويواصلون الدراسة.

- الأولاد المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة, والمكفولين من الاناث مهما يكن سنهم.

³- رمضان جمال كامل, موسوعة التأمينات الإجتماعية, ط2, الأصيل لنشر والتوزيع, طنطا, 2001, ص302.

²- القانون 11/83, المؤرخ 1983/07/02, يتعلق بالتأمينات الاجتماعية(ج ر عدد28) معدل ومتمم بموجب أمر رقم 17-96 مؤرخ في 6 يوليو 1996(ج ر عدد42).

-الأولاد أيا كان سنهم , والذين تعذر عليهم بصفه دائمة ممارسة أي نشاط مهني مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

- ويحتفظ بصفه ذوي الحقوق, الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة, الذي استلزم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بسبب حالتهم الصحية .

- يعتبر مكلفين أصول المؤمن له , أو أصول زوجة المكفولين, عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد .

الفرع الثاني :المزايا العينية :

المزايا العينية هي مجموعة الخدمات التي يقدمها الضمان الإجتماعي للعامل المصاب ,ولا يستفيد منها ذوي الحقوق , بعد أن يتمكن من إثبات أحقيته في التكفل وتكييف الإصابة التي يعاني منها على انها حادث عمل أو مرض مهني¹, فالهدف من تقديم الخدمات العينية للعامل المصاب هو إعادة حالته الصحية إلى ما كانت عليه قبل الإصابة, وفي حالة إستحالة ذلك يسعى الصندوق الضمان الاجتماعي الى تقديم البديل, ليتحقق الشفاء ويتمكن من العودة الى حياته المهنية.

كما يمكن للضمان الإجتماعي أن يقدم منحا مؤقتة في إنتظار القرار النهائي للطبيب المستشار للوكالة², ولضمان أكثر حمايه فقد منح القانون رب العمل من فصل العامل خلال فتره الإجازة المرضية³.

أولا _ الرعاية الطبية: تلتزم هيئه الضمان الاجتماعي بتقديم الرعاية الطبية والتي تكون من نفس طبيعة الأداءات في إطار التأميناتالاجتماعية ,يؤدي الرعاية الطبية الممارسة العامة والاطباء الاختصاصيون ,بما أن في ذلك إختصاص الأسنان , على أن تقدم للمصاب إلى أن يشفى من إصابته ويعود إلى عمله أو إلى حين ثبوت العجز وتقدير نسبته ,يتم ذلك بناء على تقرير طبي يدونه الطبيب الذي يختاره المصاب , فيحرر شهاده الشفاء وتوقيف العلاج , أو يحدد نهاية العلاج الاستقرار وضع العامل وثبوت العجز⁴.

ثانيا _ إعادة التأهيل الوظيفي :منح المشرع الجزائري للعامل المصاب حق الاستفادة من إعادة التأهيل الوظيفي⁵, ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة معتمدة خاصة ويقصد به : " هو العلاج الخاص الذي يقدم للعاجز لتمكينه من إستعاده قدراته على المباشر عمله الأصلي أو أداء أي عمل اخر, حتى يستفاد منها في الإنتاج وترتفع روحه

1 - القانون رقم83-13, المؤرخ في 21 رمضان 1403 ه الموافق ل 02 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

2 - Haddouche k,2014,le commissaire aux comptes: lepartenairelègal ,in l auditeur,N°2,Alger,op.cit,p92 .

3 - قرار المحكمة العليا, غ إ ملف رقم 36591 مؤرخ 10/15/1984: "من المقرر عدم جواز فصل العامل في فترة الإجازة المرضية مادام أن طبيب الصندوق لم يصرح بشفاؤه من حادث.: م ق, عدد,3, 1984, ص 123و 124 .

4 - المادة08 من القانون رقم83-11, المعدلة بالمادة04 من الأمر رقم96-17 المؤرخ في06/07/1996, المتعلق بالتأمينات الاجتماعية(ج 2ر) المعدلة بالمادة4 من القانون08-11 .

- المادة31من83-13, مرجع سابق .⁵

المعنوية، وللاستفادة من هذا الاجراء يقدم الضحية طلبا لهيئة الضمان الاجتماعي يطالب فيه بإعادة تأهيله وظيفيا¹.

قد يوافق صندوق الضمان الاجتماعي على ضرورة التأهيل الوظيفي، فهنا لا يثار أي إشكال ويستفيد العامل المصاب منه، وقد يرفض ذلك، وهنا يتم اللجوء الى الخبرة الطبية، ومهما كان الرأي المتوصل إليه فإن الصندوق الضمان الإجتماعي يلتزم بإخطار العامل المصاب بالقرار.

ثالثا _ الاجهزة التعويضية : قد تمس الإصابة التي يتعرض لها العامل، عضوا من الأعضاء التي يفقد بموجبها أداء وظيفته فهنا القانون تكفل بذلك وأقر بحق العامل المصاب في الامداد بالآلات والأعضاء الإصطناعية التي يحتاج اليها طيلة حياته أو إلى غايه الشفاء والاستغناء عنها.

رابعا _ التكيف المهني: إذا اصبح العامل المصاب غير قادر على ممارسة مهنته، أو لا تتأتى له إلا بعد تكيف جديد لكفاءاته العضوية فهنا تلتزم هيئة الضمان الإجتماعي بتكيفه مهنيا، وهيئة الضمان الإجتماعي غير ملزمة بالتكيف لدى جهة معينة، فقد يتم ذلك داخل المؤسسة كما قد يكون لدى صاحب العمل، لتمكينه من تعلم المهنة التي اختارها بإرادته.

المطلب الثاني: اجراء الحصول على التعويض.

إن تعرض العامل للإصابة بسبب أو أثناء العمل سواء كان حادث عمل أو مرض مهني، فإن الأمر من حيث الحقوق سيان، وهذا ماحدده المشرع من خلال إخضاعهما لنفس الأحكام، ولكن هناك التزامات تقع على مجموعة من الأفراد حتى يتم التكفل بالتعويض، يكونبداية من العامل المضرور أو ذوي حقوقه بعد وفاته من خلال مطالبة صندوق الضمان الاجتماعي بالتكفل للاستفادة من الحقوق المقررة قانونا لهذا الوضع، لأن هذه الأخيرة لن تتكفل بالحادث بصفة عفوية أو تلقائية ما لم يطالبها المضرور بذلك.

إذ يلتزم العامل بداية بإثبات تعرضه فعلا لحادث عمل أو أصيب بمرض مهني من خلال إتباع إجراءات خاصه بكل حاله وبعد ثبوت الحادث يلتزم العامل المصاب بإثبات الأثر الذي خلفه الحادث أو تعرضه للإصابة (الفرع الاول)، إلا أنه هو وفي كثير من الأحيان لا يقتصر الأمر على مجرد إجراءات تتبع فقد تواجه العامل عده صعوبات ونزاعات يتوقف عليها حقه في التعويض ما لم يتمكن من مواجهتها والتصدي لها، هذه الأخيرة إذإختلفت في نطاقها ونوعها،

- محمد مجيدي البييتي، التشريعات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2001، ص318. ¹

إلأنها تتوحد في أطرافها, فنجد طالب التعويض من جهة , وهيئة الضمان الإجتماعي من جهة أخرى ولا مجال للحديث عن دفع التعويضاتأو التكفل ما لم يتم تسويتها (الفرع الثاني) .

الفرع الاول: إجراءات الإثبات أمام هيئة الضمان الإجتماعي :

إن الحصول على التعويض تسبقه مجموعة من الإجراءات تقع على عاتق العامل الضحية أو ذوي حقوقه في الأصل , لكن ذلك لا يمنع من الزام بعض الأطراف الاخرى بها , فأول التزام هو إثبات أن الحادث قد وقع فعلا وقت العمل أو بسببه وإستوفى عناصره , ولا يكفي بمجرد وقوع الحادث وإنما يلزم العامل بإثبات أن هذا الحادث أو المرض قد خلف إصابة ليكون التعويض بقدرها.

اولا_ إجراءات اثبات وقوع الحادث : لا تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا بدفع التعويضات للعامل بمجرد وقوع الحادث , إنما هناك مجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها بداية من إعلامها بالحادث, وتمكينها من كل الوثائق والشهادات المكونة لملف العامل المصاب ,وعليها البت فيه, بدارسته من كل الجوانب التي تحيط بالحادث, والتدقيق في كل المعلومات لأن تحديد صفة الإصابة يتوقف عن النتائج التي تخرج بها الهيئة من دراسة الملف .

1 - **التصريح بالحادث :** يعتبر التصريح بالحادث شرطا ضروريا لإثبات وقوع الحادث , إذ تكون الغاية منه إعلام هيئة الضمان الاجتماعي بالحادث ومطالبتها التكفل بالعامل المصاب, ولا يمكن في أي حال من الأحوال اللجوء إلى القضاء, قبل المرور بهذا الاجراء¹.

2 - **البت في الملف :** عندما يتوفر لدى هيئة الضمان الإجتماعي ملف كامل يحوي جميع العناصر أهمها التصريح بالحادث , يجب عليها أن تبت في الطابع المهني للحادث , وذلك في ظرف (20)يوما, وفي حالة تجاوز المدة ولم تصدر أي قرار أعتبر الطابع المهني للحادث ثابتا , أما في حالة إعتراضها ولم تضيف الطابع المهني للحادث فهنا تلتزم بإشعار المصاب أو ذوي حقوقه بهذا القرار في ظرف 20 يوما من تاريخ علمها بالحادث.

كما يحق لهيئة الضمان الإجتماعي بغرض دراسة الملف, أن تجري تحقيقا إداريا داخل المؤسسة المستخدمة التي يعمل لديها المصاب بالحادث, يتكفل بإجراء التحقيق أعوان على المستوى الجهوي لهيئات الضمان الإجتماعي وهؤلاء المراقبون تلقوا تكويننا خاصا بذلك².

يهدف المراقبون لجمع كل الوثائق والمعلومات التي تسمح للصندوق بتحديد قراره فيما يتعلق بالتكفل بالحادث وحصول العامل على التعويض من عمله, ويركزون في بحثهم على ما يلي:

- ❖ سبب و طبيعة وظروف وقوع الحادث.
- ❖ سبب الإصابة بالمرض المهني وتحديد طبيعته
- ❖ مدى إمكانية إتصال الإصابة بسوء سلوك فاحش من العامل.
- ❖ مدى نسب الإصابة إلى خطأ عمدي أو غير مغتفر من جانب رب العمل، أو وجود خطأ من التابع أو الغير³.

1 - قرار المحكمة العليا , الصادر عن الغرفة الإجتماعية, ملف رقم 171144, مؤرخ في 09/02/1993 .

2 - المادة16 من القانون رقم83-13 مرجع سابق .

3 - رمضان جمال كامل, مرجع سابق,ص325 .

أما إذا تعلق الأمر بحادث الطريق فيركز المحقق في بحثه على الطريق الطبيعي الذي من المفروض أن يسلكه العامل، ومدى وجود توقف أو إنحراف في المسلك الطبيعي يلتزم المستخدم عند لجوء الأعوان المكلفين بإجراء التحقيق إلى المؤسسة بتقديم المساعدة الضرورية لهم، وعدم عرقلة نشاطاتهم.

يستمتع المحقق لأقوال صاحب العمل ومندوبيه، وكل عامل كان موجودا أثناء وقوع الحادث أو أي شخص آخر إن وجد، بالإضافة إلى أقوال العامل المصاب إن كانت حالته تسمح بذلك، حتى يلم المحقق بظروف الحادث وتفاصيله¹.

نشير إلى أن هناك حالات لحوادث العمل تستدعي إخطار الشرطة مثل الحوادث الجنائية حوادث الطريق، الحرائق، الانفجارات أو الإنهيارات، وكل حادث أدى إلى وفاة العامل، فهنا يلتزم صاحب العمل بتزويد مركز الشرطة بنسخة من نموذج إشعار إصابة العامل، ليبدأ دور الشرطة في التحقيق والنتائج المتوصل إليها والتي تساعد هيئه الضمان الإجتماعي في تكييف الحادث.

لكن لا يغني عن التحقيق الذي يجريه المندوبون لدى هيئه الضمان الإجتماعي الذي قد يكون في حالات ما مكمل له، نظرا للخبرة التي إكتسبها هؤلاء في ممارسة هذا النشاط، أما في الحالات التي لا تستدعي إبلاغ الشرطة، تكتفي هيئه الضمان الإجتماعي بتقرير محققه².

ثانياً - إجراءات إثبات حصول الإصابة: إن إجراءات معاينة وإثبات حصول الإصابة تأخذ طابعا طبيا بحتا، إذ بعد وقوع الإصابة يلجأ العامل إلى الطبيب الذي يقوم بمعاينته ثم يحرر شهادتين، شهادة طبية أولية وشهادة طبية نهائية، طبقا لنص المادة 22 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

1- **شهادة طبية أولية:** تسلم الشهادة الطبية الأولية للعامل المصاب، إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث، على أن تصف حالة المصاب، وأن تقدر عند الاقتضاء مدة العجز المؤقت، كما يشار فيها إلى المعاينات الطبية التي يلتزم العامل المصاب بإجرائها ومن أجل تحديد مصدر الجرح أو المرض المسبب للإصابة³.

2- **شهادته طبيه نهائية:** تسلم الشهادة الطبية النهائية للعامل المصاب، عند نهاية المدة المقررة للتوقف عن العمل المحدد، من الطبيب المعالج في الشهادة الطبية الأولية، بعد رجوع العامل المصاب مرة ثانية إلى طبيبه المعالج ليقوم هذا الأخير بفحصه ومعاينته وعلى أساس هذه النتائج يتقرر إما الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما، أو شهادة الجبر إذا خلفت الإصابة عجزا دائما، أو تقر العواقب النهائية للحادث في حال إذا لم يتم إثباتها قبل ذلك، كما يمكن أن تحدد فيها حالات المصاب بعد الجبر.

¹ - رمضان جمال كامل، مرجع سابق، ص170.

² - عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الإجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، ط1، 1998، ص170.

³ - أحمد حدي لالة، محمد رايس، إثبات الحادث كشرط جوهري للبحث في دعوى المازعات الطبية (دعوى الربوع) على ضوء القانون الإجتماعي الجزائري، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان - الجزائر، الجلد 07، العدد 02، 2022، ص 40_41.

تحرر الشهادة في نسختين، تسلم النسخة الأولى إلى وكالة الضمان الإجتماعي التي يحق لها القيام بالمراقبة الطبية على الحالة المعروضة عليها¹، لاسيما إذا تسبب الحادث في وقوع عجز دائم، أو تبين من عناصر الملف أن هناك احتمال وقوع العجز أو الوفاة وتسلم النسخة الثانية إلى المصاب، وتتضمن المراقبة الطبية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية ما يأتي:

❖ العلاقة السببية بين الأضرار الموصوفة وحادثة العمل، لاسيما إذا أدى هذا الحادث أو قد يؤدي إلى وفاة أو عجز دائم.

❖ الاعتراف بالإصابة وإصلاح الضرر الناجم عنها وفقا لجداول الأمراض المهنية.

❖ مدة الانقطاع عن العمل وتاريخ الشفاء أو التعافي.

❖ نسبة العجز الجزئي الدائم وفقا لسلم حوادث العمل والأمراض المهنية المعمول بها .

❖ الانتكاس والتهور ومراجعة الربوع .

الفرع الثاني: منازعات التعويض:

هي الصعوبات التي تعترض العامل، عند المطالبة بالتعويض سواء عن حادث عمل أو مرض مهني، فتنشأ بينه وبين هيئة الضمان الاجتماعي خلافات، هذه الهيئات قد تكون إدارية أو طبية، وتتعلق هذه المنازعات في مجملها بالحقوق والالتزامات التي تقع على عاتق كل طرف، والمترتبة على تطبيق قوانين التأمينات الإجتماعية، ونظرا لكون الضمان الاجتماعي يخضع بصفة رئيسية لأحكام قانونية وتنظيمية حازمة صيانة لحقوق العامل بصفه عامة والمصابين بأخطار مهنية بصفة خاصة، ما جعل المشرع يتولى بموجب قانون رقم: 08/08²، تحديد نوع المنازعة والخلافات التي تندرج ضمنها، لتسهيل التفارقة بينهما فعدم تميز القضاة بين المنازعات العامة والطبية، يجعل القرار معرضا للنقض ونظرا لإختلاف طبيعة أطراف كل منازعة فقد حدد المشرع الإجراءات الواجب إتباعها لتسويتها³.

أولا : المنازعات الطبية: ان تعرض العامل في حياتهم المهنية الى المخاطر، يتطلب منهم حتما القيام بالفحوصات الطبية اللازمة، سوى كانت عامة ومختصة أمام أشخاص مؤهلين في ذلك كالأطباء المختصين في مختلف مجالات الطب، غير أن آراء هؤلاء الأطباء المعالجين للأفراد المؤمن لهم غالبا ما يلقي معارضة عند الاطباء المستشارين لدى هيئة الضمان الاجتماعي، من أجل الحصول على الأدعاءات والتعويضات المستحقة للمؤمن لهم وهذا بطبيعة الحال يولد منازعات في قرارات هذه الهيئات من طرف العمال مما يستوجب عرض الحالة الصحية لهؤلاء الافراد على المختصين في هذا المجال لحسم النزاع، ويتم ذلك إما في شكل خبره طبية، أو من خلال تشكيل لجان لتقدير نسب العجز اللاحقة بالفرد.

يصف القانون هذه المنازعات على أنها منازعات طبية، مما يعني تميزها على باقي منازعات الضمان الاجتماعي، من خلال الإختلاف بين أطراف هذه المنازعة والإجراءات الواجب إتباعها لحلها.

1 - المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 171/05 مؤرخ في 8 مايو 2005، يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا (ج ر 33) .

2 - قانون رقم 08-08 مرجع سابق .

3 - قرار المحكمة العليا، ملف رقم 193923 في-14-03-2000 المجلة القضائية ع، 1، 2001 ص 172-176 .

ثانياً: المنازعات العامة : ليست بالجديد الذي جاء به قانون رقم 08/08. وإنما سبق النص عليها في قانون رقم 83 / 15 الملغية ولكن الجديد هو تكفل المشرع بتعريفها, ودعم أكثر لإجراءات تسويتها¹.

1- **تعريف المنازعات العامة** : عرف المشرع بموجب المادة 3 من قانون رقم 08/08 المنازعات العامة على عكس ما كان عليه قانون رقم 83 / 15, الذي عرفها في المادة 3 منه بالنفي أي كلما يخرج على نطاق المنازعة الطبية والمنازعة التقنية يندرج ضمن المنازعة العامة, فالتعريف المذكور جاء عاماً لأنه لم يوضح معنى المنازعات العامة ولم يحدد أطرافها, وما المقصود بالخلافات المتنوعة, في حين أن التعريف ينبغي أن يكون جامعاً ومانعاً. هذا التعريف إنصب فقط حول الخلافات التي تنشأ بين المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم من جهة, وهيئات الضمان الإجتماعي من جهة أخرى, وأقصى الخلافات التي تحدث بين صاحب العمل وهيئات الضمان الإجتماعي, وبين المؤمن لهم وصاحب العمل².

وتعرف المنازعة العامة وفقاً لقانون 08/08 بأنها : "الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الإجتماعي من جهته والمؤمن لهم إجتماعياً أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي".

بين هذا التعريف مجمل الخلافات التي تدخل ضمن المنازعة العامة وإنطلاقاً من ذلك نجد أن هذا المنازعة تنقسم إلى صنفين هما³:

❖ منازعات أرباب العمل حول تنفيذ الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم.
❖ منازعات المؤمن له (العمال) وهي تلك الخلافات التي تحدث بين العامل وهيئة الضمان الاجتماعي, حول إثبات الحق في التكفل به أو بذوي الحقوقه, عند وقوع حادث العمل أو المرض المهني, إذ تختص بالنظر في تكييف الحادث إذا ما كان حادث عمل وتكييف المرض إذا كان يندرج ضمن الأمراض المهنية أو الأمراض العادية, كما تتولى النظر في تفسير النصوص القانونية الخاصة بتحديد شروط التكفل⁴.

فقد عرف المشرع الفرنسي هذا النوع من المنازعات بالنظر الى مجال إختصاص هيئة الضمان الاجتماعي, وإعتبرها مختصة في الخلافات المتعلقة بتطبيق نص تشريعي أو تنظيمي متعلق بالضمان الاجتماعي بشرط أن لا يتعلق بتطبيق بطبيعته بأي نوع من المنازعات الأخرى.

وخلاصة القول إن المنازعة العامة تهتم بمجموعة من المسائل المتنوعة التي يمكن أن تتشكل نقطة أو نقاط خلاف بين العامل وهيئات الضمان الاجتماعي.

2- **إجراءات المنازعات العامة**: وضع القانون مجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها بغية الوصول إلى الحل الذي يرضي العامل ولا يؤثر سلباً على هيئته الضمان الاجتماعي, وهذه

¹ - قانون رقم 83-15 مؤرخ في 02/07/1983, يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي, (ج,ر,28) (ملغى).

² - محمد كولا, النظام القانوني لمنازعات الضمان الاجتماعي, مذكرة التخرج من المدرسة العليا للقضاء, 2006, ص17.

³ - الجبلايعة, الوجيز في قانون العمل, والحماية الإجتماعية, النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر, دار الخلدونية, الجزائر, 2005, ص140.

⁴ - سليمان أحمية, آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري, ط3, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2005, ص170 و180.

الإجراءات لا بد من اللجوء إليها عند نشوء النزاع, في خطوة أساسية وإجراء جوهري قبل لجوء الطرف المتضرر إلى القضاء.

ولعل الغرض من جعل هذه الإجراءات جوهريّة والزم الاطراف باللجوء إليها هو تفادي إثقال كاهل القضاء بنزاعات يمكن التوصل إلى حلها خارج القضاء , وكذا مراعاة لمصالح العمال الذين هم في غالب الأحيان أطراف ضعيفة ماديا.

هذه الإجراءات التي تسبق رفع الدعوى أي التسوية الداخلية تسمى الطعن المسبق, وفي حالة عدم توصل الى حل النزاع وديا, فإنه يمكن اللجوء الى القضاء (الطعن القضائي).

الطعن المسبق: يتسم بطبيعة ادارية, يعتبر بمثابة قيد على رفع الدعوى, فهو يقترب من الطعن الإداري المسبق في بعض القرارات الإدارية, يمر الطعن المسبق في القرارات التي تتخذها هيئة الضمان الاجتماعي بمرحلتين, فتكون ابتدائية أمام اللجنة المحلية¹.

وترفع الاعتراضات امام اللجنة الوطنية للطعن. ويقابلها بالتشريع الفرنسي لجنة الطعن الودية ويعد اللجوء اليها مسبقا من النظام العام وفقا للقانون الفرنسي.

***اللجنة المحلية للطعن:**²: تنشأ على مستوى الوكالات الولائية او الجهوية للطعن تتولى البت في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم, وأصحاب العمل حول القرارات التي تتخذها بشأنهم³, يقدم المعارض طعنه مكتوبا, ويشير فيه الى الأسباب التي جعلته يعترض على القرار على أن يكون ذلك في اجر 15 يوما تحسب بداية تاريخ استلام تبليغ القرار وبعدها تجتمع اللجنة التي من ضمن تشكيلتها ممثلان عن العمال وممثلان عن المستخدمين, وتبت في الاعتراض من اجل 30 يوما من تاريخ الاستلام العريضة, على أن تبلغ قرارها للمعني في أجل 10 أيام تحسب من تاريخ صدوره ويكون التبليغ ماء بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي, او بواسطة رسالة موسى عليها بالاستلام علما أن الطعن أمام اللجنة المحلية للطعن يجمد القرار المطعون فيه, اذا له اثر موقف الى غايه البت النهائي⁴.

***اللجنة الوطنية للطعن:**⁵: تنشأ لدى هيئة الضمان الاجتماعي لجنة مؤهلة للطعن تتولى مهمة البت في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجنة المحلية, على أن يتم اخطارها من طرف المعني في اجل 15 يوما, تحسب من تاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المحلية المعارض عليه في حال الرد الصريح, اما اذا سكنت اللجنة المحلية على الرد فإن العامل لا يجوز له ان يتجاوز اجل 60 يوما, تحسب من تاريخ اخطار اللجنة المحلية للطعن.

لا يقتصر اللجنة العامل على احترام الاجرانما عليه ان يقدم الطعن مكتوب محدد لأسباب اعتراضات على القرار الصادرة على الضمان الاجتماعي يرسل بواسطة رساله موسى عليها , كما يمكن ان يدعى مباشره لدى امانه اللجنة على ان تتخذ اللجنة الوطنية للطعن قرارها في ظرف 30 يوما تحسب من تاريخ استلام العريضة وتتولى تبليغ القرار الى المعني في غضون 10 ايام من تاريخ صدوره.

1 - قرار المحكمة العليا, الصادر عن الغرفة الاجتماعية, ملف رقم 220802, مؤرخ في 2001/02/13.

2 - المواد من 6 الى 9 من القانون رقم 08/08 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

3 - قرار المحكمة العليا, غ, إ, ملف رقم 186766, المؤرخ في 2000/11/09, ص 113 و 114.

4 - سليمان أحمية, آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري, مرجع سابق, ص 187.

5 - المواد 10 و 11 و 13 و 14 من القانون رقم 08-08, مرجع سابق⁵.

تلتزم اللجنة وفقا لقانون 83/ 15 الملغى بتسبب قراراتها ,وتدوينها في محضر يتم إرساله الى الوزارة الوصية للمصادقة ,التي تمارس بدورها الرقابة القانونية للتأكد من سلامة تطبيق التشريع والتنظيم المعمول به, ويترتب على المخالفة الغاء القرار اما القانون رقم 08/ 08 فقد أزال هذا الاجر.

أزال المشرع غموضا كبيرا كما يطرح قبل صدور قانون رقم 08/08 هو عدم توضيح اذا ما كانت إجراء الاستئناف امام اللجنة الوطنية للطعن امرا إجباريا ام لا, قبل اللجوء الي الهيئة القضائية؟ وفيه اذا كان هذا النظام العام؟

حيث نجد قضاة المحكمة العليا قد اعتبروا الاستئناف امام اللجنة الوطنية إجراء اختياريًا وغير موقفا لسير الدعوة القضائية, وبذلك فهو ليس شرطا جوهريا¹.

لكن حاليا وبلاستناد الى نص المادة 4 من القانون رقم 08/08 فقد أصبح الامر مختلفا إذا أخذ الصبغة الإجبارية لرفع الطعن امام لجان الطعن قبل اللجوء الى القضاء, والطعن يقتضي المرور في اللجنتين معا المحلية الوطنية .

وأخيرا يمكن القول ان المشرع فصل حل المنازعة العامة داخليا ويهدف الى ورائه الى تكريس الحل الودي ربعا للوقت باعتباره قد حدد الأجل التي يجب مراعاتها واحترامها ومراعاة ايضا للجانب المادي للعامل, ولكن في حالة عدم الوصول الى التسوية الودية فان العامل يبقى له مجالا أخر للمطالبة بحقوقه وهو القضاء .

ب- الطعن القضائي: بعد المرور عن الطعن المسبق يكون للعامل مجال مفتوح أمام القضاء للطعن في قرار اللجنة الوطنية, على ان يحترم الأجل المحدودة قانونا², وهي 30 يوما من تاريخ تسلم تبليغ القرار, هذا في حالة ما إذا كانت هناك رد من اللجنة, اما إذا كان لم يتلق منها ردا فله مهلة 60 يوما تحسب من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية, لذا نجد أن المشرع يشترط في إخطار اللجنة قد يكون بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام او وصل ايداع.

أما عن الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن فهي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية للفصل في المنازعات العامة, وذلك كقاعدة عامة موضوع هذه المنازعات وكذا نشأتها يعود لغرض اجتماعي, وهو حماية الافراد من المخاطر التي تتربص بها وتشكل خطرا سوى عليهم كأفراد او مصدر رزقهم, فالمنطق يقوم كأصل الى منح الاختصاص للمحاكم الاجتماعية³, واكثرها ما يدعم ذلك هو تشكيلة هذه المحاكم, اذا حضور ممثلي العمال وأرباب العمل بجانب القاضي يجعل العامل اكثر اقتناعا بالحكم الصادر خاصة للأفراد العاملين في القطاع الخاص, وبالتالي يأتي مراعي المصالح الاطراف المتنازعة, وبصفة خاصة العامل المتواجد بمركز ضعيف مقارنة بالمستخدم وهيئة الضمان الاجتماعي, ويرفع الطعن بذات الإجراءات المتعامل بها في القواعد العامة.

1 - سليمان احميمة, آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري, مرجع سابق, 188.

2 - المادة 15 من القانون رقم 08-08, مرجع سابق .

3 - قرار المحكمة العليا إملف رقم 38882 مؤرخ في 10/06/1985, م ق, عدد 2, 1990, ص 154 و 155.

المبحث الثاني: الحماية القانونية للعامل وفقه لقواعد المسؤولية المدنية :

عند وقوع حادث العمل ويتم إثبات طابعه المهني من طرف هيئة الضمان الاجتماعي فإن سبب الحادث يكون اما راجع الى صاحب العمل او الغير وحتى على العامل نفسه, ولقد تضمن القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي أحكام خاصة بهذا الشأن في الباب الرابع تحت عنوان الطعون ضد الغير والمستخدمين في المواد من 69 الى 77 , وقد نصت المادة 69 من القانون رقم 08/ 08 على انالطعن ضد الغير والمستخدمين في مجال الضمان الاجتماعي المذكور في المادة الاولناعلاه ,في مفهوم هذا القانون:"رجوع هيئة الضمان الاجتماعي ضد مرتكب الخطأ المتسبب في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا ,لتعويض مبلغ الاداءات المقدمة ,وكذا رجوع مؤمن له اجتماعيا او ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ, قصد الحصول على تعويض تكميلي" .

المطلب الأول: ضرورة توافر أركان المسؤولية المدنية للحصول على التعويض التكميلي :
إن خصوصية التعويض وفق قواعد المسؤولية التقصيرية, تتمثل في تحميل المسؤول بالتزام التعويض الكامل عن الضرر الذي يلحقه بالغير, تقوم المسؤولية على أساس الخطأ وتوافر ثلاثة أركان وهي: الخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما, والمادة 124 من القانون المدني الجزائري¹ تنص على:إنأي فعل أو ترك غير مشرع يسبب للغير ضرر يحق للمضرور مطالبة مرتكب الضرر بالتعويض وبدون تحديد لدرجات الخطأ ,سواء كان عمديا أو كان بإهمال, جسيما أو يسيرا خطأ خفيفا أو غير مغنقر وفق المشرع الجزائري.

¹ - راجع نص المادة 124 من القانون المدني الجزائري .

ووفقا للقاعدة العامة إذا لا مسؤولية بدون ضرر, كما يجب أن توجد علاقة سببية تربط بين الفعل والضرر, وإلا فلا مجال للحديث عن التعويض.

الفرع الاول: عنصر الخطأ:

يعرف الخطأ بمفهومه العام بأنه: الإخلال بواجب قانوني مقترن بقصد الأضرار بالغير وبالرجوع الى نص المادة الواحد وسبعون من القانون رقم 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي: (يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي, طبقا لأحكام القانون العام الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق المؤمن له اجتماعيا, لتعويض المبالغ الذي دفعها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير).

لا يسأل إذا صاحب العمل عن كل خطأ يرتكبه, أو يلحق ضررا للعامل, انما يجب ان يوصف هذا الخطأ إما بالعمد أو غير المعذور¹.

أولا- خطأ صاحب العمل : كثيرا ما يقع العامل عرضه لتصرفات صادرة عن صاحب العمل او ممثله, هذه التصرفات قد تكون صادرة عن عمد أو عن غير عمد أي إهمال وتقصير, بحيث يرتب على هذه الأعمال أضرار جسيمة او معنوية للعامل أو لذوي الحقوق.

ومسؤولية رب العمل, كانت تعتبر مسؤولية عقدية, قبل صدور القوانين التشريعية التي تكفل المصابين من العمال حتى طلب التعويض, وتقوم على أساس التزام رب العمل بسلامة العمال, واعتبر التزاما بتحقيق نتيجة إذا أن اصابة العامل أثناء العمل تعتبر إخلالا من رب العمل بالتزام السلامة والمطالبة بالتعويض سواء من العامل المصاب أو ورثته لا تحتاج الى أي دليل.

لكن الامر اختلف تماما بعد صدور القوانين, ولم تعد المسؤولية رب العمل الصبغة العقدية بل مبنية على أساس تحمل التبعية, فأصبح رب العمل ملزما ببذل عناية في حماية عماله من الأخطار الذي تربص بهم أثناء تأدية عملهم, كما نظم المشرع أيضا ذلك بموجب نصوص قانونية, تجعل خلال صاحب العمل لا يقوم على أساس إخلال بالتزام عقدي وانما تقصيري, ولا يسأل صاحب العمل عن كل خطأ يرتكبه ويلحق ضرورة للعامل, انما يجب ان يوصف هذا الخطأ إما بالعمد او غير معذور².

1- الخطأ الغير معذور: لم يعرف القانون 08 /08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي الخطأ غير المعذور, غير أن المشرع الجزائري عرفه في المادة 45 من القانون 15 /83 المؤرخ في 1983/7/2 الملغى بقانون رقم 08 /08 السالف الذكر بما نصت على أنه يتمثل الخطأ غير المعذور والصادر عن صاحب العمل في توفر الشروط التالية:

- ❖ خطأ ذو خطورة استثنائية .
- ❖ خطأ ينجم عن فعل أو عن تغاض معتمد.
- ❖ خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه.

1 - علي محسن شذان, أحكام التعويض عن اصابات العمل- دراسة مقارنة, مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص قانون كلية الحقوق جامعة الجزائر, 2016, ص246-247 .

2 - فيروز قالية, الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية, مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون, كلية الحقوق, جامعة مولود معمري تيزي, وزو, الجزائر, 2012, ص164 .

❖ عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر¹.
ويكفي توفر حالة واحدة من الحالات السابقة الذكر، حتى يأخذ الفعل وصف الخطأ غير المعذور، على عكس الامر رقم 183/66 الذي اشترط وجود التلازم بين هذه الشروط وقد حذا آنذاك حذو المشرع الفرنسي، ومع القاء القانون 15/83 وتعويضه بقانون رقم 08/08 نجد ان المشرع قد استغنى عن الشروط السابقة الذكر ولم يقوم البديل لذلك، وانما اكتفى بذكر فقط، وجعله سببا في الرجوع عن صاحب العمل.
وواضح من نص المادة أنها تتعلق بصفة مباشرة وبالتزامات صاحب العمل فيما يخص ضمان الأمن والحماية والوقاية الصحية في العمل، والأمثلة كثيرة على الخطأ غير معذور أو المغتفر لصاحب العمل نذكر منها :

❖ خطأ رب العمل بإباحته مخالفة القوانين واللوائح، مثل إشعال النار في أماكن بها مواد سريعة التهاب، ولم يكن قد جهز تلك الأماكن بآلات الإطفاء ولم ينشر التعليمات الواجب مراعاتها في حالة حدوث الحريق.
❖ خطأ رب العمل بإستعمال الآلات من طرف العمال مع عدم معرفة الأضرار التي تسببها هذه الآلات.

2 - الخطأ العمدي: الخطأ العمدي هو التعدي الذي يقوم به الشخص بقصد الاضرار بالغير إذ يخل بسلوكه بالتزام قانوني، ليس بمحض إرادته الحرة فقط بل رغبة منه في إلحاق الضرر بالغير، فهو يريد الآثار المترتبة عن فعله².
وقد نصت عليه المادة 71 من القانون 08/08 المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي السالفة الذكر بحيث يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على المستخدم الذي تسبب في بخطئه غير المعذور أو العمدي فهذه المادة أحالت كيفية تحديد الخطأ العمدي إلى القواعد العامة، أي يكفي لقيام العمد أن تتوفر لدى الفاعل إرادة الفعل والعلم بالنتيجة التي تترتب عليه، أي انصراف الإرادة الى السلوك بغرض إحداث النتيجة وعليه فالخطأ العمدي يتكون من عنصرين الأول فعل عمدي، أي رب العمل يتعمد ارتكاب الفعل والعنصر الثاني نية الأضرار أي تتجه نية رب العمل بالحدث الضرر بالعامل المصاب فإذا توافر هذان العنصران اعتبر رب العمل مرتكبا لخطأ عمدي يقيم مسؤوليته في التعويض، ومن ثمة امكانية رجوع هيئة الضمان الاجتماعي عن رب العمل متى ثبتت مسؤوليته³.

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

❖ وجود علاقة تبعية
❖ صدور العمل الغير المشرع.

1 - الطبيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، د.ط، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر، 2013، ص126 .
2 - عبد الرحمان خليفي، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون طبعة، الجزائر، 2008، ص123.
3 - فيروزقالية، مرجع سابق، ص 146 .

❖ صدور العمل غير الشروع أثناء تأدية الوظيفة أو بمناسبةها.
❖ وعليه فان رب العمل لا يعفى من المسؤولية عن الحادث متى ثبت وجود تقصير من أحد تابعيه¹.

ثالثا- خطأ الغير: الغير هو كل شخص غير صاحب العمل وممثليه, أوكل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين رب العمل المضروب ولقد نصت المادة 70 من القانون 08/08 المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي عن المسؤولية الغير المتسبب في الحادث وذلك بقولها: يجب على هيئة الضمان الاجتماعي طبقا لأحكام القانون العام الرجوع على الغير المتسبب بخطئه في الضرر, الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا لتعويض المبلغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير².

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

رابعا- الخطأ المشترك : لقد رتب المشرع مسؤولية العمل في حالة واحدة وهي حالة التي يشترط فيها مع الغير المتسبب في وقوع حادث العمل فهنا تكون المسؤولية مشتركة بين مرتكب الأخطاء كل حسب خطئه في احداث الضرر وهذا ما نصت عليه المادة 75 من القانون رقم 08/08 المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي والتي تنص على: في حالة ما إذا تحمل المؤمن له اجتماعيا المسؤولية عن الضرر جزئيا وتحمل الغير أو المستخدم جزء منها لا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على هذين الأخيرين إلا في حدوث مسؤوليتهما.

كما اشترك إذا الغير او صاحب العمل في المسؤولية يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي ان تطلب التسديد من أحدهما أو ترجع عن كلاء الطرفين بالتضامن وفقا بالمادة 74 من نفس القانون المذكور سابقا والتي تنص على: في حالة اذا كانت مسؤولية الاضرار التي لحقت بالمؤمن لو اجتماعيا مشتركة بين الغير والمستخدم يمكن هيئة الضمان الاجتماعي ان ترجع على أحدهما أو كلاهما متضامنين³.

الفرع الثاني: عنصر الضرر والعلاقة السببية .

أولا- الضرر: لا يكفي لقيام المسؤولية التقصيرية ان يقع خطأ يجب ان يترتب عنه ضرر ويعد الضرر ركنا من أركان المسؤولية وهو شرط لقيامها.

تعريف الضرر: الضرر هو الأذى الذي يصيب الشخص نتيجة المساس بمصلحة مشروعة له أو حق من حقوقه, أما الضرر في ميدان العمل: فهو كل اصابة او مرض يصاب بها العامل, يلحق به أضرارا ويجعله غير قادر على أداء التزاماته المهنية.

¹ - علي فيلالي, الالتزامات الفعل المستحق للتعويض المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية, الجزائر, طبعة 2007, ص 138 .

² - المادة 70 من القانون رقم 08/08 المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي. راجع

³ - الطيب سماتي, حوادث العمل والأمراض المهنية, د . ط , دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع . عين مليلة, الجزائر , 2013 , ص 130

أنواع الضرر: ينقسم الضرر الى ضرر مادي وضرر معنوي على النحو الآتي:

الضرر المادي: وهو الذي يصيب الانسان, في ماله او جسمه والضرر المالي هو أذى يصيب الذمة المالية للمضرور, اما الضرر الجسدي, هو أذى يمس بحق ثابت للشخص وهو الحق في التكامل الجسدي سواء أدى الى وفاة المصاب ام لم يؤدي الى ذلك.

الضرر المعنوي: يعرف بانه اداء يمس العاطفة والشعور والاحاسيس من كل ما تقدم نجد ان الضرر المعنوي هو تعدي على الغير في حريته او شرفه او سمعته او مركزه الاجتماعي, لكن ما يميز القواعد المنظمة لحوادث العمل وفقا لقواعد الضمان الاجتماعي هو عدم نص المشرع على الضرر المعنوي, واعتبر ان الضرر الجسدي هو الواجب التعويضي, بمفهوم المخالفات لا يجوز المطالبة بالتعويض اذا كان الضرر الذي اصاب العامل معنويا مهما كانت درجة الأذى الذي يسببه, حتى وان ادى الى هلاك العامل ولأن التعويض فيما هذا المجال له الطابع التكميلي, فيتأثر بالتعويض الرئيسي وجودا وعدما¹.

شروط الضرر الموجب للتعويض: يشترط في الضرر الموجب للتعويض:

1- ان يمس بمصلحه مشروعة, حتى يتمكن المظلوم من المطالبة بالتعويض, وأن يكون قد تعرض شخصيا للضرر, في فالاعتداء على حق الشخص في السلامة, هو إخلال يسبب ضرر للمعتدي عليه وأي ضرر يمس جسم العامل, ويفقده أحد أعضائه أو يؤدي الى وفاته يخوله او يخول ذوي حقوقه الحق في المطالبة بالتعويض.

2 - أن يكون محققا حتى ترفع دعوى التحويل إذ وقع الضرر فعلا, وإذا لم يتحقق وقوعه فيكفي أن يكون مما سيقع حتما, وهو ما يسمى بالضرر المستقبل إذ لا يجوز التعويل عنه الا إذا كان حدوثه اكد².

ويمكن القول ان المتضرر من خطر مهني لا يعرض إلا عن الضرر الجسماني في جانبه المالي دون الجانب المعنوي, أي أن الضرر الجسماني يؤثر على المركز الاقتصادي للفرد³.

ثانيا - العلاقة السببية : يجب ان تكون هناك علاقة سببية بين الخطأ والضرر المتسبب فيه, ولقد نصت المادة 124 من القانون المدني الجزائري, على أن (كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضررا للغير, يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض)⁴.

ويتضح من خلال نص المادة أن انعقاد المسؤولية يشترط لقيامها وجود علاقة بين الخطأ الذي وقع والضرر, اما انتهت هذه العلاقة لأي سبب كان فلا تتحقق المسؤولية ولا وجود للتعويض,

1 - أحمد عبد الرزاق أحمد السنهوري, الوسيط في شرح القانون المدني الجديد, ج2, نظرية الالتزام بوجه عام, ط3, منشورات الحلبي الحقوقية, لبنان, 1998, ص732_733 .

2 - ياسين بن صاري, منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري, دار هومة لطباعة والنشر والتوزيع الجزائر, 2004, ص 120 .

3 - فيروز قالية, مرجع سابق, ص 164 .

4 - راجع نص المادة 124 من القانون المدني, عدلت بالقانون رقم 10_05 المؤرخ في : 20 جوان 2005, (ج, ر, العدد 44), ص 23 .

وهذا ما تسمى بالعلاقة السببية¹، وبرزت في الفقه المدني نظريتان مختلفتان عرفت بنظرية تعادل الاسباب، والثانية نظرية السبب الملائم.

1 _ نظريه تعادل الاسباب: اذا يرى أنصار أن كل الاسباب التي ساهمت في إحداث الضرر يتعين أخذها بعين الاعتبار، لا فرق بين الاسباب المباشرة والاسباب الغير مباشرة إذ أن كل الواقع تستحق أن توصف بأنها الخطأ المهني.

2 _ نظريه السبب الملائم: تذهب نظرية السبب المباشرة الى انه عند تعدد العوامل او الاسباب التي ساهمت في إحداث النتيجة، فانه يلزم ألا يسأل المسؤول عن هذه النتيجة الا إذا كانت متصلة اتصالاً مباشرة بفعله، فالسببية وفق هذه النظرية تتطلب نوعاً من الاتصال المادي بين الفعل والنتيجة لأنها لا تعترف إلا بالارتباط المادي بها².

المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن المسؤولية المدنية :

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

¹ - عيد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، ج2، نظرية الالتزام بوجه عام، ط3، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998، ص859.

- فيروز قالية، مرجع سابق، ص168.

الفرع الاول: دعوى المطالبة بالتعويض :

ترفع دعوى المسؤولية من العامل المضرور او ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ سواء كان صاحب العمل أو تابعيه أو الغير لكن يمكن اللجوء الى التعويض الودي وهو تولي المسؤول تعويض المتضرر او ذوي حقوقه دون اللجوء الى القضاء عن طريق الاتفاق وتكون بمثابة تسوية ودية للنزاع وهي غير ملزمة أو وجوبية بل يستطيع المؤمن له اللجوء مباشرة إلى القضاء , أما في حال عدم التمكن من الوصول الى اتفاق, فيتم اللجوء الى التعويض القضائي وهو مطالبة الضحية أو ذوي حقوقها بالتعويض أمام القضاء باتباع الإجراءات القضائية المنصوص عليها في القانون , ولضمان قبول الدعوى يلتزم المدعى برفعها أمام القضاء المختص ,وإذا كان الاختصاص في دعوى التعويض واضحا, كونه يرجع الى القضاء المدني, إلا أن ذلك لا يمنع من وجود جهات اخرى حولها القانون البت في الدعوى, بالنظر الى الفعل في حد ذاته أو السالطراف¹.

أولا - أطراف الدعوى : لا تقوم الدعوى إلا بوجود طرفيها, الأول هو المدعي وهو المضرور الذي يبادر الى رفع الدعوى, والثاني هو المدعى عليه, وهو المسؤول عن الضرر وأحيانا يتم ادخال أطراف أخرى في الخصام لوجود علاقة لهم به.

1-هيئة الضمان الاجتماعي كطرف متدخل أو مدخل في الخصام: لا يترتب فقط على ثبوت الخطأ قيام حق المضرور أو ذوي حقوقه في تكملة التعويض بل يثبت أيضا حق الهيئة المؤمنة في الرجوع على المسؤول لاسترداد التعويضات التي دفعتها للمؤمن له اجتماعيا ,فلقد سمح المشرع الجزائري لهيئة الضمان الاجتماعي بالرجوع على المسؤول عن حادث العمل وذلك لاسترجاع ما دفعه للمضرور أو ذوي الحقوق من التعويضات وأداءات ومصارييف ,وإذا طبق للقواعد العامة للمسؤولية المدنية², وهذا ما نصت عليه المادة 71 من القانون 08/ 08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي التي تنص على انه (يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي طبقا لأحكام القانون العام الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي او خطأ تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا لتعويض المبلغ الذي دفعته أو عليها أن تدفعها لهذا الأخير وهو حق ثابت في مواجهة كل من المستخدم والغير)³, كما تنص المادة 74 من القانون 08/08 المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي التي تنص على انه : (في حالة اذا كانت مسؤولية الأضرار التي لحقت بالمؤمن له اجتماعيا بين الغير والمستخدم, يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن ترجع على أحدهما أو كلاهما متضامنين)⁴.

والغير, هو كل شخص اجنبي عن العلاقة التي تربط رب العمل بالمضرور, فإذا تسبب في الحادث شخصا غير صاحب العمل ,تحتفظ هيئة الضمان الاجتماعي بالحق في الرجوع طبقا لأحكام القانون العام, على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا

1 - وسيلة بوجو, دور الخفاء في التعويض عن حوادث العمل, مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص, كلية الحقوق جامعة الجزائر, 2012-2013,ص99 .

2 - باديس كشيدة, المخاطر المضمونة واليات فص المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي, مذكرة ماجستير في العلوم القانونية, تخصص قانون أعمال, كلية الحقوق والعلوم الساسية , جامعة باتنة, 2009-2010, ص103 .

3 - راجع نص المادة 71 من القانون 08/08 , المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي .

4 - راجع نص المادة 74 من القانون 08/08, المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي .

بطلب تعويض المبلغ الذي دفعته او التي عليها ان تدفعها للمؤمن او ذوي حقوق طبقا لا قواعد القانون المضرور في قانون الضمان الاجتماعي, لكن اذا كان المؤمن له اجتماعيا المسؤولية على الضرر جزئيا فلا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي, الرجوع على الغير إلا في حدود مسؤوليته فقط عملا بأحكام المادة 75 من القانون 08/ 08 المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي والتي تنص على انه في حالة ما إذا تحمل المؤمن له اجتماعيا المسؤولية على الضرر جزئيا وتحمل الغير أو المستخدم جزءا منها, لا يمكن هيئة الضمان الاجتماعي الرجوع عنها على هذين الأخيرين إلا في حدود مسؤوليتها¹.

2- المدعى والمدعى عليه: المدعى هو المضرور, وهو صاحب الحق في طلب التعويض ما دام أهلا لرفع دعوى, فإن لم يكن أهلا ناب عنه نائبه القانوني من ولي أو وصي أو قيم أما في حالة وفاة المضرور فتنتقل صفة المدعى الى ذوي الحقوق, ووفقا للقواعد العامة يمكن رفع الدعوى من الخلف العام والخاص, أما المدعى عليه فهو الملتزم بالتعويض اذا كان ملتزم بالخطأ شخصيا أو عن فعل تابعه اذا كان أهلا للتقاضي, أما اذا كان ناقص الأهلية فتوجه الدعوة الى نائبه, سواء كان وليا أو وصيا أو قيما, وإذا توفي المسؤول فهنا لا يضيع حق العمل في المطالبة بالتعويض بل ينتقل دائما التعويض الى تركته أما اذا كان الخطأ مشترك بين رب العمل أو أحد تابعيه من جهة وبين الغير من جهة أخرى فهنا تكون أمام تعدي المسؤولين, وبالتالي كانوا مسؤولين بالتضامن كما يمكن أن يحدد القاضي نصيب كل منهم كما يمكن أن يكون المدعى عليه شخصا معنويا ويتحمل المسؤولية المدنية إذا ارتكب أحد اعضاءه عملا سبب ضررا للغير فيلتزم بتعويض العامل المصاب أو ذوي حقوقه من بعده, وله حق الرجوع عن ممثليه بكل ما قام بدفعه للمضرور².

ثانيا- الجهة القضائية المختصة بنظر الدعوى: يمكن رفع الدعوى التعويض التكميلي أمام مجموعة من الجهات القضائية, وبما أنها دعوى تعويض يطالب بها العامل لايفضل رفعها أمام القسم الاجتماعي والقضاء المدني باعتباره ذا ولاية عامة, وإن شكل الخطأ جريمة يجوز رفعها أمام القضاء الجزائي والقضاء الإداري معا, مع مراعاة قواعد الاختصاص النوعي والمحلي.

1_ اختصاص القضاء المدني: تختص المحاكم المدنية بدعاوى التعويض باعتبار ذات الولاية العامة, وذلك للنظر في الدعاوى وتقدير التعويض عن الضرر الذي اصاب العامل المضرور أو ذوي حقوقه بسبب الخطأ الذي ارتكبه رب العمل سواء أكان عمديا أو غير المعذور أو خطأ الغير وفي هذه الافعال التي يكفيها المشرع على أنها اخطاء مدنية إذا توفرت فيه شروط المذكورة سابقا في الخطأ العمدي أو غير المعذور وتعد هذه الشروط بمثابة التزامات علىصاحب العمل فيما يخص ضمان الأمن والحماية والوقاية الصحية في العمل وعليه فكلاهما ارتكب صاحب العمل أحد الاخطاء التي تتمثل التقصير والإهمال للتدابير المحدودة في القانون فإنه ينتج الحق للعامل المتضرر من هذا التقصير أو الإهمال أن يلجا الى الجهات القضائية المدنية للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت³.

1 - راجع نص المادة 74 من القانون 08/08, المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي .

2 - علي علي سليمان, دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري: (المسؤولية عن فعل الغير, المسؤولية عن فعل الأشياء, التعويض), الطبعة 2, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1989, ص 244- 255 .

3 - اميرة بعاج, التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الاخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية, مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام, فرع التنظيم الاقتصادي, كلية الحقوق, جامعة قسنطينة, الجزائر, 2016, ص 103.

2_ **إختصاص القضاء الإجتماعي:** تخص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية بدعوى تعويض التكميلي, وذلك لأن العامل المتضرر طرف في الخصومة, وتتميز المحكمة الاجتماعية بسرعة الفصل في القضايا على عكس المحاكم المدنية وذلك تخفيفا على العامل المصاب وذوي حقوقه مصاريف القضاء وطول المدة حتى يتم الفصل في الدعوى¹, وتشكيلة المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية في نفس التشكيلة المقررة قانونا بالنسبة لمنازعات الضمان الاجتماعي على مستوى المحاكم المختص في هذه الدعوى وتنعقد بقاضي يعاونه مساعدين من العمال ومساعدان من المستخدمين على الأقل وفي حالة غيابهم يتم تعويضهم بالمساعدين الاحتياطيين وان تعذر يتم تعويضهم بقاضي او قاضيين يعينهما رئيس المحكمة, والمساعدين صوت تداولي وفي حالة تساوي الاصوات يرجع صوت الرئيس وهو ما نصه عليه المادة 502 من القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية².

3_ **إختصاص القضاء الجزائي:** يمكن أن يأخذ الخطأ الذي ارتكبه صاحب العمل أو ممثلي أو الخطأ منحي اخر ليتشكل أفعالا يجرمها القانون ويعاقب عليها جزئيا وعليه فإن من أصيب بضرر بسببها أن يتأسس كطرف مدني طبقا للمادة 124 من القانون المدني وذلك بتحريك الدعوى العمومية من قبل النيابة العامة أو من قبل المعني بالأمر المصاب من قبل هيئه الضمان الاجتماعي أو من قبل مفتش العمل بحيث قد يحق للمصاب أو هيئه الضمان الاجتماعي أن يتأسسوا في الدعوى الجزائية كطرف مدني لتحصيل كافة حقوقهم ورفع الدعوة الجزائية الى جانب الدعوة المدنية يترتب بعض الأحكام هي:

— على المحكمة المدنية أن ترجي الفصل في القضية حين الفصل نهائيا في الدعوى العمومية.
— إذ تم إثبات الخطأ من طرف القاضي الجزائي فإن القاضي المدني لا يجوز له نفيها .
— لا يتقيد القاضي المدني بالتكيف القانوني للواقع التي كيفها القاضي الجزائي³.
— أما إذا رفعت الدعوى المدنية أمام القضاء المدني, ولم ترفع أمام القضاء الجنائي فيكون للقاضي المدني اصدار حكمه دون أن يتقيد بما يمكن أن يكون حكم المحكمة الجزائية لو رفعت الدعوى ضمن الأجال المحددة لها, وقبل سقوطها بالتقادم المحدد في دعوى التعويض بانقضاء 15 سنة, من يوم وقوع العمل غير المشروع أو الفعل الضار يشكل جريمة جنائية ونشأت عنه دعوى تعويض مدنية ودعوى عمومية, فإن كان التقادم المدني يوصف بالطويل فإن التقادم في المسائل الجنائية قصي حدده المشرع 10 سنوات حين يكيف الفعل على انه جنائية, وحدده 3 سنوات في الجحة, وبسنتين في المخالفات.

الفرع الثاني: تقدير التعويض التكميلي :

يتم تقدير التعويض التكميلي وفقا لقواعد العامة, مع ضرورة مراعاة الطابع التكميلي للتعويض, وانطلاقا من قاعدة عدم جواز الجمع بين التعويضين, فإن المشرع الجزائري وعلى غرار كل التشريعات الاخرى, قد منحت لهذا التعويض الصفة التكميلية, لذا فإنه يخضع في تقدير القاعدتين بداية بالتقدير وفقا لقواعد العامة, ليتم بعدها تطبيق القواعد الخاصة بالطابع التكميلي.

1 - سليمان احميمة, مرجع سابق 38.

2- راجع نص المادة 502 من القانون 09/08 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية .

3 - امير بجاج, مرجع سابق, ص 104.

أولاً- تقدير التعويض وفقاً لقواعد العامة: ولأن نظام الأخطار المهنية لم يتضمن كيفية تقدير التعويض التكميلي وجب الرجوع إلى القواعد العامة التي تستخلص من خلالها القواعد التالية:

1- أسس تقدير التعويض: يشمل التعويض ملاحق المضرور من خسارة, وما فاتته من كسب وعلى القاضي, حسب المادة 131 من القانون المدني¹, مراعاة الظروف الملازمة, وهذه الظروف هي الظروف الشخصية التي تحيط بالمضرور, لا الظروف الشخصية التي تحيط بالمسؤول, فيأخذ بعين الاعتبار حالة المضرور الجسيمة والصحية والعائلية كإصابة العامل في رجله السليمة وهي ما أعرج في رجل أخرى, فيكون الضرر الذي أصابه أشد جساماً ممن أصيب في إحدى ساقيه السليمين. الأمر ذاته بالنسبة للإصابة في العين السليمة في حين الثانية عوراء. بالإضافة إلى الظروف المالية والعائلية, كان يكون معيلاً لأسرته أو عمله مصدر رزقهم الوحيد, أو ان يكون مريضاً بحاجة دائمة للعلاج... إلى غير ذلك من الظروف.

والتعويض يقدر حسب جسامته الضرر, لا بقدر جسامته الخطأ. وإن كان القضاء يأخذون بعين الاعتبار من الناحية الواقعية درجة الخطأ. ويتم تقدير مدى التعويض وقت الحكم², فإن لم يثر ذلك وقت الحكم, يحتفظ القاضي للمضرور بالحق في أن يطالب خلال مده معينة بالنظر من جديد في التقدير, ويخضع تقدير إلى قاعدتين وهما :

أ- ان يكون مساوياً للضرر الحاصل, فلا يجوز أن يكون أقل منه .
ب- ألا يزيد على مقدار الضرر, وإلا رد الفارق وفقاً لقواعد الأثر بلا سبب فيراعى في التعويض معادلته للضرر الواقع للمضرور دون زيادة أو نقصان فادحين.

ج- شكل التعويض : يمكن منح التعويض التكميلي المترتب على الغير في شكل رأس مال أو على شكل ريع, ويلزم المدين بتشكيل رأس المال أو الريع الممنوح لدى هيئة الضمان الاجتماعي في خلال الشهرين التاليين لاتخاذ القرار النهائي أو حصوله الاتفاق بين الأطراف³.

2_ وقت تقدير الضرر: يذهب أغلب الشرائح إلى أنه يجب الاعتداد بقيمة الضرر يوجد صدور الحكم, لأن الحق في التعويض يجب مصدره في الفعل الضار, وينشأ هذا الحق وقت وقوعه, أما تقديره فلا يكون إلا وقت صدور الحكم ليتحقق التعادل عن قدر الإمكان بين التعويض والضرر, فآثار الفعل الضار قد تشتد أو تخفف تبعاً لظروف مختلفة, ومن ثم فلا يمكن أن تتحدد إلا في حين اللجوء إلى القضاء, ويراعى القاضي عند تقدير التعويض ما وصلت إليه حالة المضرور يوم صدور الحكم كما كانت عليه يوم الحادثة, وإن فعل عكس ذلك فيكون التعويض غير مساوي للضرر الذي لحق المضرور شرط أن لا يرجع سبب تفاقم الضرر إلى خطأ المضرور⁴.

1- راجع نص المادة 131 من القانون المدني .

2 - فيروز قالية, مرجع سابق, ص185 .

3 - محمد نجيب مالكي, أسماء بسامي, تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية , مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص قانون : ضمان اجتماعي , كلية الحقوق والعلوم السياسية , قسم الحقوق , جامعة الجبلاني بونعامة , خميس مليانة , 2015 , ص71-72 .

4 - فيروز قالية, مرجع سابق, ص184 .

ثانيا- مراعاة الطابع التكميلي للتعويض : يجب على القاضي مراعاة الطابع التكميلي لهذا التعويض إذ يتم حسابه بناء على التعويض الرئيسي، فالتعويض التكميلي هو الفرق بين التعويض الجزائي المحدد في قانون التأمينات الاجتماعية والتعويض الكامل الذي يقدر القاضي وفق لقواعد العام للمسؤولية المدنية، وهذه الطريقة ضمان لعدم تجاوز التعويض للضرر باعتبار أن منح التعويض يؤدي الى جبر الضرر اللاحق بالمضرور دون اثرائه، ذلك ان القواعد العامة تمنح الجمع بين تعويضين، أما عن طريق دفع التعويض فحين يتعلق الأمر بالتعويض الذي يقع على عاتق رب العمل، فإن المشرع قد منح له حرية اختيار الطريقة التي ينفذ بها التزامه، فقد يكون دفعه واحدة أو بالتقسيط، ويجب أن ألا يتجاوز الأجل المحدد قانونا وهو خمس سنوات .

وإذا إختار رب العمل الدفع بالتقسيط، فيكون ملزما باحترام اجال التسديد والمبالغ المستحقة في كل فترة، ويعتبر تقدير التعويض من المسائل الواقعية التي يستقل بها قاضي الموضوع، إلا أن عناصر الضرر التي يجب أن تدخل في حساب التعويض هي من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة المحكمة العليا¹، ونفس الأمر بالنسبة للتعويض الذي يقع على عاتق الغير، فقد يدفع في شكل رأسمال أو ربع ويتم تشكيل المبلغ المستحق في ظرف شهرين التاليين لإتخاذ القرار أو حصول إتفاق الأطراف الملزمة بالدفع للمضرور².

1- أنظر المادتين: 53 من القانون 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي والمادة: 132 من القانون المدني.
2- فيروز قالية، مرجع سابق، ص185 .

خلاصة الفصل الثاني

من خلال ماترقنا إليه في هذا الفصل تبين لنا الحماية الوقائية للعامل بعد وقوع الخطر المهني بأنها عبارة عن الحماية القانونية للعامل وفق قواعد الضمان الإجتماعي وتكون هذه الحماية من خلال الحقوق التي يقدمها الضمان الإجتماعي للمضروب سواء كانت نقدية أو عينية وكذلك إجراءات الحصول على التعويض من خلال إجراءات الإثبات أمام هيئة الضمان الإجتماعي ومنازعات التعويض, وكذلك فقد تطرقنا إلى الحماية القانونية للعامل وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية ويتبين لنا ذلك من خلال توفر عنصر الخطأ وعنصر الضرورة والعلاقة السببية, وفي الأخير تطرقنا إلى الآثار المترتبة عن المسؤولية المدنية من بينها دعوى المطالبة بالتعويض وتقدير التعويض التكميلي .

خاتمة

خاتمة

تم التوصل من خلال موضوع بحثنا هذا وفي إطار الإجابة عن الإشكالية المطروحة في المقدمة, إلى أن النصوص القانونية الخاصة بالحفاظ على بيئة العمل والصحة في العمل في ليبيا عليها نوازل كثيرة، رغم أنها يعذر بجهلها للنصوص القانونية، إن المحاولات الحديثة لتقنين النصوص التشريعية والتنظيمية بما فيها النصوص المتعلقة بالصحة والأمن والسلامة المهنية تعتبر شيء جيد، يجب تثمينها من قبل الأطر اف، ويجب تقديم الدعم والمساعدة للسلطات العامة لإقراره، غير أنه عند إقرار نصوص تتعلق بالتراتبية والصحة وبيئة العمل لا بد من الأخذ بعين الاعتبار ضرورة إزالة الضبابية التي تكتنف الطبيعة القانونية للالتزامات المتعلقة بالصحة أثناء العمل، لأن تحديد طبيعتها القانونية بصورة واضحة تشريعية يميزها عن التزامات أخرى، خاصة إقرار التزامات جديدة مشددة، بذات التشبث بفكرة التزم بمحقيق نتيجة، الذي يقلل من شأنها واستخدامها في حملات التوعية والناجمة عن أي خرق قادمي، حتى لو صدر الفعل عن غير المستخدم نفسه، فهذا ما يبعث على تشجيعه وحال المبالاة عند العمال لأجره إزاء صحتهم وصحة غيرهم أثناء العمل.

كما تجدر الإشارة أن تكون العمال في مجال الوقاية والصحة والأمن في ليبيا، ولدى المؤسسات الخاصة، نظار لتكلفتهم من جهة، ونظار لانعدام وجود برامج وطنية في مجال التكوين، وتساهم في إعدادها السلطات العمومية من خلال مختلف الهيئات المنوطة بعملها في مجال التعليم والتكوين في مجال التنظيم محيط العمل. يبقينا التحدي المتمثل في مهمة الدولة لتبنيها صاحب التزام بالحفاظ على العمال لأجره أو كالمكونا في بيئة العمل، من خلال إدخال مفهوم أمن سنة علاقات العمل، أيضا من إيدخال الحق وقال الإنسان في مجال العلاقات العمل سواءا كانت فردية أو جماعية

لذا يصبح من الضروري يتكرر يسأل الحق في الصحة في نظر وفأمنه وأجيبه على العمال والمستخدمين وكذا السلطات العليا، ولأن انتقال المنظومة الوقائية والأمن والصحة المهنية إلى بلوغ مرحلة الرقابة في العمل، من خلال تجسيد الحماية الفعالة للصحة المعنوية والمادية أثناء العمل.

غير أن احتمالية حدوث هذه المخاطر يستلزم بالموازاة مع وجود آلية التكفل التي تعمل على تغطية أثر الإصابة الناجمة عنها، هذا ما يبرر التكامل بين ما تضمنه قانون العمل من خلال إقرار حق العمال في العمل في ظروف صحية وأمنة من جهة، ومن جهة ما تضمنه قانون الضمان الاجتماعي بإقراره التكفل بالإصابة الناجمة عن حدوث هذه المخاطر.

فمن خلال هذا البحث توصلنا إلى نتائج وإقتراحات سنذكرها على النحو الآتي:

النتائج المتوصل إليها نذكر ما يلي:

- 1_ أهميه منظومه الضمان الاجتماعي في تحقيق الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن وهذا سواء من خلال دورها الوقائي أو دورها في التكفل بضحايا الأخطار المهنية والتي تعد مكسبا عماليا .
- 2_ حرص المشرع الجزائري على توفير أكبر قدر ممكن من الحماية للعامل، أهمية إقرار المسؤولية المدنية للمستخدم في تحقيق الحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن، في تعويض العامل تعويضا كاملا لذلك نجد بأن المشرع الجزائري حرص على توفير أكبر قدر من الحماية الممكنة للعامل مع ذلك هناك قصور .

3_ إن التعويضات النقدية الممنوحة لضحايا الأخطار المهنية تعتبر تعويضات زهيدة مقارنة بما يتم إقتطاعه من أجره العامل .

4_ القيمة النقدية الممنوحة كتعويض للعامل لا تتماشى مع متطلبات الحياة اليومية .

5_ بالرغم من أن التطور الصناعي الكبير في شتى المجالات ومع توفر آلات جديدة , فقد أدى هذا التطور إلى ظهور أمراض مهنية جديدة غير موجودة ضمن القائمة الحالية , فالمرشح الجزائري لم يقم بمراجعة قائمه الأمراض المهنية .

الإقتراحات والتوصيات:

1_ وضع العامل في العمل الذي يتناسب مع وخبرته ومؤهلاته وبالتالي يكون أكثر قدرة على تفادي الأخطار الناجمة عن العمل المكلف به .

2_ توعية العمال , بضرورة إستخراج تحاليل والحوصات الطبية بانتظام لمعرفة حالتهم الصحية أكثر , ولتكون دراية كافية من قبل المؤسسة بحالة عمالها الصحية .

3_ تدريب العامل لإكسابه الخبرة والمعرفة بكيفية القيام بالعمل المكلف به من خلال حملات التوعية والملتقيات العلمية والأيام الدراسية والمساهمة في وضع اللوائح والتعليمات الخاصة بالأمن في كل مؤسسة .

4_ نشر ثقافة تطبيق تعليمات اللوحات الإرشادية والتحذيرية .

5_ تكثيف الندوات التحسيسية والتثقيفية بضرورة التقيد بقواعد السلامة المهنية خاصة للعمال الجدد .

6_ نشر الوعي الوقائي من خلال إعداد برامج تثقيفيه في مجال الصحة والأمن , نشر ثقافة الأمن والصحة داخل المؤسسة وهذا سواء بالنسبة للعمال بإعتبارهم المعنيين الرئيسيين بالحماية , أو أرباب العمل بإعتبارهم المسؤولين عن الحماية داخل المؤسسة .

7_ تخصيص فترات راحة إستثنائية للعمال من أجل إسترجاع طاقتهم بما يكفيهم لمزاولة مهامهم .

8_ إعداد برامج خاصة لتدريب العمال الجدد , لتوعيتهم وتنمية مهاراتهم في التعامل مع مخاطر العمل , وإدراكهم لخطورة حوادث العمل في بداية حياتهم المهنية .

9_ عدم تجاهل الإصابه الناتجة عن حالي الإجهاد والإرهاق بإعتبارهما مآثر ممارسة العمل .

10_ الإكثار من حملات التوعية والتحسيس بمخاطر العمل , وضرورة الإلتزام والعمل بتعليمات المرؤوسين .

11_ تعزيز الدور الرقابي لمختلف الهيئات وتكثيف جهود مفتشية العمل في مجال الرقابة على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية لا سيما في مجال الوقاية الصحية والأمن .

12_ توعية جميع العمال بضرورة مراقبة وصيانة الآلات قبل البدء في العمل .

13_ من الملاحظ عمليا أن أرباب العمل لا يحترمون إلزاميه التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي , ما يترتب حرمانهم من حقوقهم في حالة وقوع حوادث العمل وذلك تهربا من دفع الإشتراكات لذا يجب تشديد الرقابة في هذا الأمر حرصا على حقوق العمال .

14_ ضرورة توفير الدخل الحسن وضمان المعيشة الكريمة للعامل من أجل الحفاظ على صحته من الأمراض التي قد تصيبه من جراء الأعمال التي يمارسها .

15_ ضرورة توسيع قائمة الأمراض المهنية .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

• المصادر:

أولا: القرآن الكريم:

الآية 105, رقم الصفحة 203, الجزء الحادي عشر, سورة التوبة.

ثانيا: الدساتير:

1_ دستور سنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96_438 المؤرخ في 07/12/1996 المنشور في (ج,ر) العدد 28, الصادرة بتاريخ 08/12/1996, ص06.

2_ دستور سنة 2016, الصادر بموجب القانون رقم 16_01 المؤرخ في 01/03/2016 الذي يتضمن التعديل الدستوري لدستور 1996, المنشور في (ج,ر) العدد 14, بتاريخ 14/03/2016, ص 02.

3_ التعديل الدستوري لسنة 2020 وفقا للمرسوم الرئاسي رقم 20_442 المؤرخ في 30/12/2020, المنشور في (ج,ر) العدد 82.

ثالثا: القوانين:

1_ القانون 83/11, المؤرخ 02/07/1983, يتعلق بالتأمينات الاجتماعية(ج ر عدد28) معدل ومتمم بموجب أمر رقم 96-17 مؤرخ في 6 يوليو 1996(ج ر عدد42).

2 – القانون رقم 83-13, المؤرخ في: 02 جوان 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

3 – قانون رقم 83-15 مؤرخ في 02/07/1983, يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي,(ج,ر28)(ملغى).

4 – القانون رقم 88 / 07 المؤرخ في 26 جانفي 1988, (ج,ر), العدد 44, والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

5 – القانون 90/11 المؤرخ في: 21 أفريل 1990, يتعلق بعلاقات العمل, (ج, ر), العدد 44.

6 – القانون رقم 05_10 المؤرخ في: 20 جوان 2005, (ج, ر, العدد 44).

7_ القانون 08 / 08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي (ج,ر) المؤرخة في 02/03/2008, ص 07, المعدل والمتمم للأمر رقم 15 – 01 المؤرخ في 23/07/2015, والذي يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 (ج,ر), عدد 40.

8 – القانون 08/09 المؤرخ في: 25 فيري 2008 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية

رابعا: الأوامر

1 – الأمر 66-156 مؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري, الجريدة الجزائرية الرسمية, الصادرة في 11 جوان 1966, العدد49.

2_ الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06/07/1996, المتعلق بالتأمينات الاجتماعية(ج ر 42).

3 – الأمر 06-03 مؤرخ في 19 جمادي الثاني 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية, الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 46.

4 – الأمر رقم 10-05 المعدل والمتمم للقانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، صادر بتاريخ 08 مارس 2006.

خامسا: المراسيم

1 – المرسوم الرئاسي رقم 280/05 المؤرخ في 14/08/2005 المتضمن التصديق على الإتفاقية العربية رقم 07 بشأن السلامة والصحة المهنية المعتمدة بالإسكندرية في مارس سنة 1977 المنشور في (ج، ر)، العدد 56.

2- المرسوم التنفيذي رقم 427/02 مؤرخ في 30 شوال 1423 هجري الموافق 2002/12/07 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية (ج، ر) رقم 74.

3 – المرسوم التنفيذي رقم 171/05 مؤرخ في 8 مايو 2005، يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا (ج ر 33).

سادسا: قرارات المحكمة العليا:

1 – قرار المحكمة العليا، الصادر عن الغرفة الإجتماعية ملف رقم 36591 مؤرخ 10/15/1984: "من المقرر عدم جواز فصل العامل في فترة الاجازة المرضية مادام أن طبيب الصندوق لم يصرح بشفائه من حادث.: م ق، عدد، 3، 1984.

2 – قرار المحكمة العليا، الصادر عن الغرفة الإجتماعية ملف رقم 38882 مؤرخ في 10/06/1985، م ق، عدد 2، 1990.

3 – قرار المحكمة العليا، رقم: 45462 المؤرخ في: 07/03/1988 الصادر عن الغرفة الإجتماعية، المجلة القضائية لسنة 1991.

4 – قرار المحكمة العليا رقم: 192 المؤرخ في: 14/11/1988 الصادر عن الغرفة الإجتماعية، المجلة القضائية لسنة 1993، العدد الأول.

5 – قرار المحكمة العليا، الصادر عن الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 171144، مؤرخ في 09/02/1993.

6 – قرار المحكمة العليا، الصادر عن الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 186766، المؤرخ في 09/11/2000.

7 – قرار المحكمة العليا المؤرخ في: 14/03/2000 في ملف رقم: 193923 المنشور في المجلة القضائية، العدد 01 لسنة 2001.

8 – قرار المحكمة العليا، الصادر عن الغرفة الإجتماعية، ملف رقم 220802، مؤرخ في 13/02/2001.

9 – قرار المحكمة العليا المؤرخ في 05/09/2007، في ملف رقم 410744 المنشور في المجلة القضائية الغرفة الإجتماعية، الصادرة عن قسم الوثائق المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 2007.

10 - قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2014/05/08 , في ملف رقم 0878021 المنشور في المجلة القضائية الغرفة الإجتماعية , الصادرة عن قسم الوثائق المجلة القضائية , العدد الثاني لسنة 2014 .

*** المراجع :**

أولا : الكتب

1 — المراجع باللغة العربية :

1 - الجيلالي عجة , الوجيز في قانون العمل , والحماية الإجتماعية , النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر, دار الخلدونية, الجزائر, 2005.

2 - الطيب سماتي, حوادث العمل والأمراض المهنية, د.ط, دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع, عين مليلة الجزائر, 2013 .

3 - بلحاج العربي , النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري , الجزء الأول " التصرف القانوني والإرادة المنفردة " , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , 2011.

4 - رمضان جمال كامل , موسوعة التأمينات الإجتماعية , ط2 , الأصيل لنشر والتوزيع , طنطا , 2001.

5 - سليمان أحمية, آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري , ط3, ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , 2005 .

6 - صخرية مصطفى , حكم حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص, مكتبة الدار دار الثقافة, عمان.

7 - عبد الرحمان خليفي, منازعات العمل والضمان الاجتماعي, دار العلوم للنشر والتوزيع, دون طبعة, الجزائر, 2008.

8 - عبد الرزاق السنهوري, الوسيط في شرح القانون المدني الجديد, ج2, نظرية الالتزام بوجه عام, ط3, منشورات الحلبي الحقوقية, لبنان, 1998.

9 - علي علي سليمان, دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري: (المسؤولية عن فعل الغير, المسؤولية عن فعل الأشياء, التعويض), الطبعة 2, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1989 .

10 - علي فيلالي, الالتزامات الفعل المستحق للتعويض المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية, الجزائر, طبعة 2007.

11 - عوني محمود عبيدات, شرح قانون الضمان الاجتماعي, دار وائل للنشر, عمان , ط1 , 1998 .

12 - محمد إبراهيم الدسوقي, تقدير التعويض بين الخطأ و الضرر, مؤسسة الثقافة الجامعية للطبع, الإسكندرية, د.ت.ن.ص .

13 - محمد حسين منصور, التأمينات الإجتماعية , منشأة المعارف , الإسكندرية , 1996 .

14 - محمد مجيدي البيهيتي, التشريعات الإجتماعية , المكتب الجامعي الحديث , مصر , 2001 .

15 - ياسين بن صاري, منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري, دار هومة لطباعة والنشر والتوزيع الجزائر, 2004 .

2 — المراجع باللغة الأجنبية :

- 1 _ Haddouche k,2014,le commissaire aux comptes :lepartenairelègal ,inl auditeur,N°2,Alger .
2 _ TayebBeloula,droit du travail;collection droit Pratique ,imprimerie Dahlab, Algre,1994 .

ثانيا : الرسائل العلمية

1 - رسائل الدكتوراء:

- 1 – علي محسن شذان, أحكام التعويض عن اصابات العمل- دراسة مقارنة, مذكرة لنيل شهادة الدكتوراء تخصص قانون كلية الحقوق جامعة الجزائر,2016 .
2 –محمد جهل , بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري , أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه علوم تخصص القانون الإجتماعي , كلية الحقوق والعلوم السياسية , جامعة وهران 2 , تمت مناقشتها في 2017 / 2018.

2 – رسائل الماجستير :

- 1 – أميرة بعاج, التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الاخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية, مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام, فرع التنظيم الاقتصادي, كلية الحقوق, جامعة قسنطينة, الجزائر,2016.
2 – باديس كشيدة, المخاطر المضمونة واليات فص المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي, مذكرة ماجستير في العلوم القانونية, تخصص قانون أعمال, كلية الحقوق والعلوم الساسية , جامعة باتنة,2009-2010.
3 – فيروز قالية, الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية, مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون, كلية الحقوق, جامعة مولود معمري تيزي, وزو, الجزائر,2012.
4 – وسيلة بوجو, دور الخطاء في التعويض عن حوادث العمل, مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص, كلية الحقوق جامعة الجزائر,2012-2013.

3 – رسائل مابعد التدرج :

- هارون بركان, حادث المهمة, مذكرة مابعد التدرج تخصص تسير هيئات الضمان الاجتماعي, المدرسة الوطنية للإدارة, الجزائر,1993.

ثالثا : المقالات والمجلات العلمية

- 1 – إبراهيم زاوي -بوحفص مباركي ,ظروف العمل وآثارها النفسية والجسدية على عمال الرعاية الصحية , مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية , مخبر الأرغونوميا والوقاية من الأخطار جامعة وهران 2 , المجلد 13, العدد 2 , 2021.
2 – أحمد العلمي , إشكالية العلاقة التناقضية بين النموالاقتصادي وحماية البيئة : مقارنة توفيقية , مجلة الباحث, كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير,جامعة قاصدي مرباح ورقلة , الجزائر, العدد 12, 2013.
3 –أحمد حدي لالة, محمد رايس , إثبات الحادث كشرط جوهرى للبت في دعوى المازعات الطبية (دعوى الريوع) على ضوء القانون الإجتماعي الجزائري, المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية , جامعة أبي بكر بلقايد, تلمسان, الجزائر,الجلد 07 , العدد 02, 2022.

- 4 - بوظريفة محمد , مدخل إلى الأرغونوميا , مخبر الوقاية والأرغونوميا , قسم علم النفس , كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية , جامعة الجزائر, العدد 01 , 2012.
- 5 - حسين بطيمي , غزالي نصيرة , طبيعة وأساس التزام بضمان السلامة , مجلة الحقوق والعلوم السياسية , كلية الحقوق والعلوم السياسية , جامعة عمار ثلجي الأغواط , العدد 13 , 2017 , الجزائر.
- 6 - خالد بوزيد, الحق في ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية ,كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم - الجزائر , مجلة قانون العمل والتشغيل , المجلد 04 العدد 02 تاريخ النشر : 25 ديسمبر 2019 .
- 7 - حمر العين عبد القادر , الإطار القانوني للإلتزام بضمان السلامة في العقود , مجلة الدراسات القانونية ,مجلة علمية دولية سداسية محكمة صادرة عن مخبر السيادة والعولمة, جامعة يحي فارس بالمدينة , الجزائر , المجلد 06 , العدد 02 , 2020 , الجزائر .
- 8 - فارس عبد الرزاق حمزة, علي ضياء عباس , التكييف القانوني للإلتزام صاحب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية في عقد العمل ,مجلة البحوث القانونية والإقتصادية كلية الحقوق ,جامعة النهريين,جمهوريةالعراق,المجلد 02 , العدد 01 , جانفي 2020.
- 9 - مقني بن عمار , شامي أحمد , مفهوم العز عن العمل في ضوء قوانين الضمان الإجتماعي , مجلة القانون , العدد 07 ديسمبر 2016 , كلية الحقوق والعلوم السياسية , جامعة ابن خلدون , تيارت .
- 10 - مواقي بناني أحمد , الإلتزام بضمان السلامة , المفهوم , المضمون , أساس المسؤولية , مجلة الفكر , كلية الحقوق والعلوم السياسية, جامعة الحاج لخضر باتنة , الجزائر , مجلد 09 , عدد 01 , 2014.
- رابعا : مذكرات ماستر :**
- محمد نجيب مالكي,اسماء بسامي, تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية , مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص قانون : ضمان إجتماعي , كلية الحقوق والعلوم السياسية , قسم الحقوق , جامعة الجيلاني بونعامة , خميس مليانة , 2015.
- خامسا :المحاضرات:**
- زكري إيمان , محاضرات في القانون المدني " مصادر الإلتزام " , كلية الحقوق والعلوم السياسية , قسم خاص , جامعة أبي بكر بالقايد تلمسان , السنة الجامعية 2018/2019.
- سادسا : مواقع الأترنت:**
- 1 - منتديات الجلفة لكل الجزائريين والعرب [http :www.djelfa.info](http://www.djelfa.info)
- 2-منصةالمجلات العلمية الجزائرية ASP

فهرس المحتويات

الفهرس

- مقدمة:.....أ_ب_ج
- 5.....الفصل الأول: الطبيعة القانونية للالتزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل
- 7.....المبحث الأول: الصحة في العمل التزام ببذل عناية
- 08.....المطلب الأول: التزام المستخدم ببذل الوسيلة لتقوية الطوابطالأرغونومية
- 09.....الفرع الأول: الإلتزام العام للمستخدم بحماية الصحة داخل المؤسسة
- 10.....الفرع الثاني: التزام المستخدم بالإلتزام ببذل عناية المشدد وفق الرؤية القضائية
- 12.....المطلب الثاني: التزام العامل ببذل الوسيلة لحماية الصحة وبيئة العمل
- 13.....الفرع الأول: التزام العامل ببذل وسيلة وفق أحكام القانون المدني
- 14.....الفرع الثاني: التزام العامل بواجب الحفاظ على الصحة في العمل وفقا للإجتهادات القضائية
- 16.....المبحث الثاني: الصحة في العمل التزام بتحقيق نتيجة
- 17.....المطلب الأول: التزام العامل بتحقيق نتيجة للحفاظ على صحة وبيئة العمل
- 19.....الفرع الأول:التزام العامل بتحقيق نتيجة وفق أحكام القانون المدني
- 20.....الفرع الثاني: التزام العامل بتحقيق نتيجة وفق الرؤية القضائية والتطبيقات العملية
- 23.....المطلب الثاني: التزام المستخدم بتحقيق نتيجة للحفاظ على صحة وبيئة العمل
- 23.....الفرع الأول: الصحة البدنية والنفسية للعامل للالتزام بتحقيق نتيجة للمستخدم
- 26.....الفرع الثاني: التزام المستخدم بحماية الصحة في العمل وفق نظرة القضاء
- 29.....خلاصة الفصل الأول
- 31.....الفصل الثاني: الحماية الوقائية للعامل بعد وقوع الخطر المهني
- 32.....المبحث الأول: الحماية القانونية للعامل وفق قواعد الضمان الإجتماعي
- 33.....المطلب الأول: الحقوق التي يقدمها الضمان الإجتماعي للمضروب
- 33.....الفرع الأول: المزايا المالية
- 37.....الفرع الثاني: المزايا العينية
- 39.....المطلب الثاني: إجراءات الحصول على التعويض
- 39.....الفرع الأول: إجراءات الإثبات أمام هيئة الضمان الإجتماعي
- 42.....الفرع الثاني: منازعات التعويض
- 48.....المبحث الثاني: الحماية القانونية للعامل وفقا لقواعد المسؤولية المدنية
- 49.....المطلب الأول: ضرورة توفر أركان المسؤولية المدنية للحصول على التعويض التكميلي
- 49.....الفرع الأول: عنصر الخطأ
- 53.....الفرع الثاني: عنصر الضرورة والعلاقة السببية
- 56.....المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن المسؤولية المدنية
- 56.....الفرع الأول: دعوى المطالبة بالتعويض
- 60.....الفرع الثاني: تقدير التعويض التكميلي
- 63.....خلاصة الفصل الثاني
- 67-66-65.....خاتمة:

75 -69.....قائمة المراجع والمصادر:

78-77.....الفهرس:

ملخص المذكرة

لقد أدى تطور الآلات وتنوعها وانتشارها بكثرة داخل بيئة العمل من تسهيل المهام الموكلة على العمال الأجراء , في حين نلاحظ تضاعف الأخطار المهنية الناجمة عن إستخدامها , بل أصبحت تهدد أمنهم وصحتهم , الأمر الذي أرهق كاهل المستخدم من خلال قيامه بنفقات إقتصادية إضافية كان في غنى عنها , الأمر الذي دفع بالمشرع إلى التدخل لوضع نصوص قانونية تهدف للحفاظ على الصحة في العمل.

إن التزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل موضوع يهم أطراف علاقة التعاقد (العمل) بل يتعداهم إلى السلطات العامة , التي يفترض فيها أن تسري في ظروف يسودها الأمن والنظافة بالدرجة الأولى , لقد تطور مفهوم الوقاية الصحية والأمان لنصبح أمام مفهوم الصحة في العمل من خلال أعمال ضوابط الأرغونومية التي هدفها القضاء على الأخطار المهنية منذ بدايتها , لتفادي تحمل المسؤولية الناجمة عن خرق الإلتزام التبادلي الذي يجمع بين المستخدم والعمال الأجراء, كما أن المشرع الجزائري قد أوجب من خلال قانون العمل على ضرورة توفير بيئة ومناخ مناسبين يمكن العمال الأجراء من خلالهما وبعد الإطلاع على أحكام هذا القانون ونصوصه من حماية نفسه والمطالبة بحقوقه .

كلمات مفتاحية :

بيئة العمل, التزام الصحة والسلامة المهنية, الأخطار المهنية, الوقاية والحماية , المسؤولية المدنية والجزائية, الضوابط الأرغونومية, القانون الإجتماعي, الإصابات المهنية .

Note Summary:

The development of machines, their diversity, and their wide spread within of machines within the work environment facilitated the tasks assigned to salaried workers, while we note that the occupational hazards resulting from their use have multiplied, But have become a Threat to their security and health, which has burdened the employee by carrying out additional economic expenses that were indispensable. Which prompted the legislator to intervene to develop legal texts aimed at preserving health at work.

The commitment to occupational safety and health in the work environment is an issue of concern to the parties to the contracting relationship(work) , but rather goes beyond it to the public authorities, which are supposed to apply in conditions of security and cleanliness in the first place. The concept of health protection and security has evolved to become before the concept of health at work through the implementation of the ergonomic

controls aimed at eliminating occupational hazards from its inception, in order to avoid bearing the responsibility resulting from the breach of the reciprocal obligation that brings together the employee and the salaried workers, and the Algerian legislator has required through the labor law the need to provide a suitable environment and climate through which the salaried workers can and after vienThe provisions of this law and its texts in order to protect himself and claim his rights.

Key words: Work environment, occupational health and safety commitment, occupational hazards, prevention and protection, civil and penal liability(resqonsibility), ergonomic controls, social law, occupational injuries.