

حميش يمينة

أستاذة مساعدة أ

بكلية الحقوق جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم

عضو بمخبر القانون الاجتماعي

المخاطر المهنية في التشريع الجزائري

ملخص:

يضمن قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الحماية ضد المخاطر المهنية. تسري أحكام هذا القانون على حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل الأجير أيا كان القطاع الذي ينتمي إليه. إن الحق في الأداءات المقررة قانونا ومهما كانت طبيعتها (خدمات عينية أم خدمات نفذية) ينشأ جون شرط العمل، لكن يجب أن يتم التصريح بالخطر المهني ومعاينة الإصابة أو المرض.

Résumé :

la loi 83/13 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles garantie la sécurité contre les risques professionnels.

les dispositions de cette loi sont applicables aux accidents du travail et aux maladies professionnelles auxquels s'expose le travailleur quel que soit le secteur d'activité auquel il appartient..

le droit aux prestations, quelle qu'en soit la nature (prestations en nature ou prestations en espèces), est ouvert indépendamment de toute conditions de période de travail, à condition de déclarer le risque et de constater la lésion ou la maladie.

Résumé:

the 83/13 Law on accidents at. work and occupational diseases guarantees security against occupational risks.

the provisions of this Act shall apply to occupational accidents and occupational diseases auxquels worker exposure regardless of the industry to which it belongs . the right to benefits, whatever kind (benefits in kind or cas benefits), is open regardless of any conditions of employment of periode provided to declare the risk and see the injury or illness.

مقدمة:

عرفت المجتمعات البشرية فترات مختلفة من التطور الصناعي والتكنولوجي، حيث تطورت الوسائل الإنتاجية وظهرت الآلات الحديثة. فبدأ الإنسان يتحول من النشاط الزراعي إلى النشاط الصناعي ومن العمل اليدوي إلى استخدام الآلات الضخمة والمعقدة. فصاحب هذا التطور ازدياد نسبة المخاطر التي يتعرض لها البشر عامة وفئة العمال خاصة والتي قد تحدث لهم عاهات، وعليه يفقدون القدرة على كسب معيشتهم، أو قد تؤدي بهم إلى الوفاة.

فكل هذه المعطيات جعلت المشرع في أغلب الدول ينشغل بهذه المسألة¹، ويعمل جاهدا على البحث عن أنجع الوسائل التي ستوفر ظروف عمل ملائمة وحماية أكثر للعمال وبذلك التقليل إن أمكن من تلك المخاطر. وعلى نفس النهج سار مشرعنا، حيث أولى مسألة المخاطر المهنية أهمية كبيرة ويظهر لنا ذلك من خلال سنه للقانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية قبل سن القوانين الأخرى خاصة أب القوانين القانون المدني².

وقبل الخوض في الموضوع، لا بد علينا التطرق للتطور التشريعي الجزائري المتضمن المخاطر المهنية. فخلال الفترة الاستعمارية، كان التشريع الفرنسي³ ساري المفعول بالجزائر باعتبارها أرض فرنسية ولم يدخل قانون 1898/04/09 المتضمن حوادث العمل حيز التطبيق في الجزائر إلا بعد صدور القانون المؤرخ في 1919/09/25. حيث يعتبر أول قانون فرنسي نص على تعويض حوادث العمل وأين اعترف بقريضة مسؤولية المستخدم⁴ عن وقوع حوادث العمل كما أقر مبدأ التعويض الجزافي.

أمّا بعد الاستقلال، قام مشرعنا باعتبار حوادث العمل والأمراض المهنية أخطارا اجتماعية. ومنذ صدور الأمر 183/66⁵ حاول تطوير مضمون الحماية للعمال مع ضمان تغطية واسعة لذا أنشأ نظاما وحيدا وخصوصا لحوادث العمل والأمراض المهنية، ويظهر ذلك جليا من خلال قانون 13/83 المعدل والمتمم والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية⁶.

فما هي المخاطر المهنية التي نص عليها المشرع الجزائري؟ ما هو مجال تطبيقها وكيف يتم معالجتها؟

¹ CF : Ladret A, l'accident de trajet avec tiers responsable, L.G.D.J, Paris, 1970, p.03 et s.

² راجع : عادل عبد الحميد عز، التأمينات الاجتماعية - المبادئ النظرية والعلمية -، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969، ص. 162.

³ الأمر 183/66 المؤرخ في 1966/07/21، المتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية رقم 55 لعام 1966

⁴ قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المؤرخ في 1983/07/02، الجريدة الرسمية رقم 28 لعام 1983، المعدل والمتمم بالأمر 19/96 المؤرخ في 1996/07/06، الجريدة الرسمية رقم 42 لسنة 1996.

⁵ راجع المادة الثانية من ذات القانون.

⁶ راجع المادة 03 من ذات القانون وكذا المادتين 03 و06 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 1983/07/02.

الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983.

نجيب عن هذه الإشكالات من خلال مبحثين، نخصص المبحث الأول لمجال تطبيق قانون حوادث العمل والأمراض المهنية من حيث الأشخاص المستفيدون من الحماية في المطلب الأول ثم من خلال المخاطر المغطاة في المطلب الثاني، أما في المبحث الثاني سنخصصه للتعويض، فسنعرض في المطلب الأول إلى الإجراءات الواجب إتباعها للحصول على التعويض ثم في المطلب الثاني إلى الخدمات المقررة قانوناً.

المبحث الأول: نطاق تطبيق قانون حوادث العمل والأمراض المهنية

لا يخفي على أحد، بأن مشرعنا وضع قانون يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية من أجل توفير أكبر حماية ممكنة للعامل بصفة خاصة، والذي بسبب تواجده بمكان العمل أو أداءه لمهنته، يكون عرضة لبعض المخاطر المهنية. وبما أن قانون 13/83 المتمم والمعدل والمتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية قانوناً اجتماعياً، فلا يقتصر تطبيق أحكامه على العمال فقط بل يرمي إلى توسيع دائرة الاستفادة منه إلى بعض الفئات الاجتماعية الأخرى. كما وسع المشرع دائرة المخاطر المهنية.

المطلب الأول : مجال تطبيق قانون 13/83 من حيث الأشخاص

تسري أحكام قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على المخاطر المهنية التي يتعرض لها العامل أياً كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه⁷. فوفق الفصل الثاني من الباب الأول من قانون 13/83، يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال المؤمن لهم اجتماعياً⁸ مهما كان القطاع الذي ينتمون إليه دون النظر إلى الجنس أو السن أو الجنسية أو علاقة العمل في حد ذاتها، أي المستفيد الأول من هذا القانون هو العامل الأجير حيث يعرفه مشرعنا⁹ بأنه : " كل شخص يقوم بعمل يدوي أو فكري مقابل أجر، في إطار تنظيم، لحساب شخص طبيعي أو معنوي، عام أو خاص يدعى المستخدم ".

⁷ راجع المادة 02 من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل الصادر بتاريخ 1990/04/21، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990.
⁸ اختلف الفقه في العناصر التي تدخل في تعريف العامل الأجير، حيث يرى الفقهاء كمرلينك وليون كاين وبلبيسيه وراشد راشد بأنها تتمثل في ثلاث عناصر هي العمل، الأجر والتبعية، أما الأستاذ أحمية سليمان فيرى بأنها أربعة وهي: عنصر العمل، الأجر، التبعية، عنصر الاتفاق أو التنظيم.
⁹ راجع المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 33/85 المتعلق بقائمة العمال شبه الأجراء في الضمان الاجتماعي المؤرخ في 1985/02/05.
الجريدة الرسمية رقم 09 لسنة 1985، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 274/92 المؤرخ في 1992/07/06، الجريدة الرسمية رقم 52 لعام 1992.

مما سبق نستخلص بأنه يشترط لتعريف العامل الأجير أن تتوفر فيه أربعة عناصر¹⁰ هي: القيام بالعمل، الأجر، التبعية والتنظيم. وإلى جانب فئة العمال الأجراء، يستفيد من ذات القانون طائفتين من الأشخاص هما العمال الشبه أجراء والفئات الخاصة.

تتمثل طائفة العمال الشبه أجراء¹¹ في الأشخاص التالية: العمال في المنازل، العمال لدى الخواص الممتنون الذين يساوي أو يفوق مرتبهم الأجر الوطني الأدنى المضمون، الفنانون والممثلون، البحارة الصيادون، حاملو الأمتعة في المحطات، حراس مواقف السيارات.

أما طائفة الفئات الخاصة¹² فيدخل فيها الأشخاص التالية: الطلبة، التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا، الأشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معدة لإعادة تكييفهم المهني أو لإعادة تأهيلهم العملي الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي، اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمور أو أثناءه، المسجونون الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية، الأشخاص الذين تعرضوا لحادث أثناء: القيام بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم خارج المؤسسة تطبيقا لتعليمات المستخدم، أو ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها أو مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل أو النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة أو القيام بعمل متفان للصالح العام أو إنقاذ شخص معرض للهلاك.

نستخلص مما تقدم أنه، وعلى عكس القوانين الجزائرية الأخرى خاصة تلك المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية فقد تعمد مشرنا توسيع مجال تطبيق قانون 13/83 من حيث الأشخاص مما أضفى عليه الصبغة الاجتماعية والاستثنائية والتضامنية.

المطلب الثاني: مجال تطبيق القانون من حيث المخاطر المغطاة

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

1. حادث العمل :

يعتبر حادث العمل أهم خطر مهني يضمه التشريع الجزائري، وعلى غرار التشريعات الأجنبية فقد أصاب مشرنا لما عرفه على النحو التالي بأنه: " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي

¹⁰ راجع المواد 04 و07 و08 من قانون 13/83 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية.

¹¹ راجع المادة 06 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

¹² راجع المادة 09 من ذات القانون، حيث يقع عبء الإثبات على المستخدم أو هيئة الضمان الاجتماعي.

وطراً في إطار علاقة عمل¹³. فيتميز بذلك حادث العمل بماديته (وجود إصابة بدنية) وبطابعه المهني والعلاقة السببية بين الحادث والإصابة البدنية.

أ- خصائص ومادية الحادث :

يعتبر حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي. ولقد أحسن المشرع الجزائري صنعا بوضعه لهذا التعريف، حيث حدد خصائص الحادث والمتمثلة في عنصري المفاجأة والسبب الخارجي. فالحادث إذن هو كل فعل غير متوقع (إذ لو كان متوقعا لأمكن تجنبه) كما يشترط أن يكون الفعل الضار قد وقع بغتة وفي فترة قصيرة وغير إرادي أي لا يد للعامل فيه (أي وجود سبب خارج عن إرادة العامل فيمكن أن يتجلى ذلك في أي عمل مادي أو معنوي خارجي لا يتعلق بالتكوين البيولوجي للعامل ولا بسبب اعتلال في جسمه أو وليد مرض سابق أو وقع الحادث نتيجة انفعالات نفسية).

ويقصد بمادية الحادث تلك الإصابة الناجمة عن الحادث أي علة تمس سلامة جسد العامل كالكسور أو

الجروح

أو الحروق...الخ. إن وجود الضرر الجسماني يلعب دورا هاما في تحديد مفهوم حادث العمل، لأن وجود الإصابة البدنية وحدها فقط الذي يمنح للعامل الضحية الحق في التعويض طبقا لمبادئ قانون حوادث العمل والأمراض المهنية، ونشير إلى أنه لا يأخذ بعين الاعتبار مدى خطورة الحادث أو جسامته الضرر بل يكفي أن يحدث ذلك الحادث إصابة بدنية.

ب- الطابع المهني للحادث :

يعتبر حادث عمل كل حادث يطرأ في إطار علاقة العمل، أي كل حادث يتعرض له العامل وهو خاضع لسلطة ومراقبة المستخدم أثناء قيام علاقة العمل مهما كانت طبيعتها، أو شرعتها أو شكلها ويتسع هذا المفهوم ليس فقط أثناء تنفيذ عقد العمل بل حتى في فترة التجربة أو التمهين أو العمل بالبيت.

ج- العلاقة السببية بين الحادث والإصابة :

حتى يتمكن العامل الضحية من الحصول على التعويض المنصوص عليه في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية، يجب أن يكون الحادث الذي تعرض له العامل محدثا للإصابة. كما يجب أن تظهر هذه الإصابة البدنية أو الوفاة الناجمة عن الحادث، إما في زمان ومكان العمل، أو إما أثناء فترة العلاج المتتابع لأية إصابة تسبب فيها الحادث، إلا إذا ثبت عكس ذلك¹⁴.

¹³ - المكان الذي يعمل فيه العامل (الورشة، المحل، المؤسسة...الخ) وأيضا كل ملاحق المؤسسة، المطعم، غرف الملابس، المرشحات، المكان المخصص للتدخين...الخ .

¹⁴ المكان الذي يقيم فيه العامل ويذهب إليه، ولا يهم إن كان أصليا أو ثانويا. كما لا يشترط أن يكون ملكا للعامل أو مقيما بالنسبة لمحل الإقامة الثانوي بل يشترط فقط الاستقرار.

2. حادث المسافة :

بما أن العامل ينتقل للذهاب أو الإياب من مكان العمل وإليه، فقد وسع مشرعنا الحماية إلى الحوادث التي يتعرض لها العامل أثناء المسافة التي يقطعها للذهاب إلى عمله أو الرجوع منه وذلك مهما كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو لظرف عارض أو لأسباب قاهرة. ويقع المسار المضمون على هذا النحو الآتي: بين مكان العمل¹⁵ من جهة، ومن جهة أخرى مكان الإقامة¹⁶ أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد إليه العامل عادة إما لتناول الطعام¹⁷ وإما لأغراض عائلية¹⁸.

وبهذا يكون المشرع الجزائري قد فتح الباب على مصراعيه لهيئة الضمان الاجتماعي¹⁹ لتقدير الوقائع خاصة فيما يتعلق بالمكان الذي يتردد إليه العامل عادة لتناول طعامه أو لأغراض عائلية وكذا ما يتعلق بقطع المسار وتحويله، وفي هذا إجحاف في حق العامل الضحية.

3. المرض المهني :

تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي يفترض أنها ذات صبغة مهنية²⁰. ولقد حصر المشرع الجزائري قائمة الأمراض المهنية في جداول وحددها بـ84 مرض²¹، كما بين لكل مرض قائمة الأعمال المفروض تحتويها وتاريخ إمكانية التعرض والإصابة بالمرض بسبب هذه النشاطات وكذا أجل التكفل بها. كما يمكن مراجعة وإتمام قوائم الأمراض المهنية بعد أخذ رأي اللجنة المكلفة بالأمراض المهنية²².

يعتبر المرض مهنيًا كلما قدم العامل المصاب أو ذوي حقوقه الدليل على أنه أولا المرض المعايين متضمن في قائمة الأمراض المهنية، وثانياً بأن الأعمال والنشاطات التي يمارسها العامل المصاب معروف عنها إمكانية الإصابة ذات المرض.

المبحث الثاني: التعويض

¹⁵ المكان الذي يذهب إليه العامل لتناول طعامه بمعنى الكلمة وليس لشراء المواد الغذائية كالخبز مثلاً، أو لشراء السجائر، أو لتناول القهوة.

¹⁶ Fabry C. , accident de trajet, L.G.D.J , Paris , 1970 , p. 34 et s.

¹⁷ لأن المشرع لم يبين لنا طبيعة هذه الأماكن بل تركها شاملة، كما أن قرارات المحكمة العليا في هذه المسألة نادرة إن لم نقل معدومة وبهذا السلطة التقديرية حكراً لهيئة الضمان الاجتماعي وعليه قد ترفض الطابع المهني للحادث وتحرم العامل الضحية من التعويض.

¹⁸ راجع المادة 63 من قانون 13/83 السالف الذكر.

¹⁹ راجع القرار الشبه وزاري الصادر بتاريخ 1996/05/05، الجريدة الرسمية رقم 16 لعام 1996.

²⁰ راجع المادة 65 من قانون 13/83 أعلاه.

²¹ راجع المادة 27 من قانون 13/83 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية.

حيث أن العامل المصاب على إثر حادث عمل يستحق التعويض حتى ولو لم يعمل إلا 24 ساعة، على عكس لتأمين على العجز أو الشيخوخة.

²² راجع المادة 13 من القانون أعلاه.

يستنتج الحق في التعويض المقرر ضمن قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والذي يهدف إلى تعويض الضرر الناجم عن الحادث الذي راح ضحيته العامل، عن طريق الخدمات والأداءات مهما كانت طبيعتها (عينية أم نقدية) دون شرط مدة العمل²³. فلا يكفي مجرد وقوع حادث عمل أو مرض مهني، حتى يفتح الحق في التعويض للعامل الضحية بل يجب أن تتم بعض الإجراءات المتمثلة في التصريح بالخطر المهني أولاً ثم معاينة الإصابة البدنية الناجمة عن الحادث أو المرض.

المطلب الأول: إجراءات استحقاق التعويض

لقد تعرض المشرع الجزائري للإجراءات القانونية الواجب إتباعها لإثبات الخطر المهني ومعاينة الإصابة، كما عمل على تبسيطها والتقليل منها، لأنه يعتبر حوادث العمل والأمراض المهنية أخطاراً اجتماعية.

1. التصريح بالخطر المهني:

ينص المشرع على أنه يجب أن يتم التصريح بحادث العمل²⁴ أو المرض المهني مهما كانت جسامتهما من طرف:

- العامل المصاب أو من ينوب عنه لصاحب العمل في ظرف أربعة وعشرون (24) ساعة ما عدا في الحالات القاهرة.
 - المستخدم لهيئة الضمان الاجتماعي اعتباراً من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه في ظرف ثمانية وأربعون (48) ساعة.
 - هيئة الضمان الاجتماعي فوراً لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص.
- تنبيه مشرعنا إلى نقطة تتمثل في عدم قيام المستخدم بالتصريح بالحادث أو تجاهل ذلك لدى منح للعامل الضحية أو ذوي حقوقه أو ممثله النقابي أو مفتش العمل إمكانية التصريح بالحادث لهيئة الضمان الاجتماعي خلال أربعة (04) سنوات الموالية لتاريخ وقوع الحادث²⁵.
- أمّا بالنسبة للمرض المهني²⁶ ينص القانون على إلزامية التصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة أداها خمسة عشر (15) يوم وأقصاها ثلاثة (03) أشهر.

²³ راجع المادة 14 من ذات القانون.

²⁴ راجع المادة 71 من القانون رقم 13/83 السالف الذكر.

²⁵ راجع المواد من 16 إلى 18 من نفس القانون.

²⁶ وإلا اعتبر الخطر - حادثاً كان أو مرضاً - ذي طابع مهني.

نشير إلى أنه لا يتم حساب أيام العطل في هذه المدة القانونية.

2. معاينة الخطر المهني والإصابة البدنية:

عندما تتلقى هيئة الضمان الاجتماعي التصريح تقوم بدراسة الملف أولاً للبحث في الطابع

للحادث المهني

أو المرض²⁷ خلال عشرين (20) يوم من تاريخ تلقيها للتصريح²⁸، كما يمكنها إجراء تحقيقاً إدارياً²⁹ داخل المؤسسة المستخدمة للعامل الضحية ويتعين على المستخدم مد يد العون للمكلف بالتحقيق وتزويده بكل المعلومات والوثائق التي تطلب منه.

علماً أن هيئة الضمان الاجتماعي لا تقوم بالتحقيق عند كل التصريحات بل فقط في الحالات الواجبة قانوناً والمتمثلة في :

- عند وقوع الحوادث الخطيرة كالحوادث الجنائية أو الحرائق أو الانهيارات.
 - إذا تسبب الحادث في إحداث عجز دائم.
 - إذا تسبب الحادث في وفاة العامل.
 - إذا وقع حادث مسافة وسبب عجزاً عن العمل تفوق أو تساوي عشرة (10) أيام.
- أمّا في حالة حادث المسافة، فيجب على كل من السلطة الإدارية والقضائية أن ترسل إلى هيئة الضمان الاجتماعي الواقعة تحت دائرة اختصاصها مكان وقوع الحادث، نسخة من المحضر المحرر والمعين للحادث خلال عشرة أيام، كما يجب أن تسلّم نسخة من هذا المحضر إلى العامل الضحية أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية المعنية بطلب منهم³⁰.

أمّا فيما يتعلق بمعاينة الإصابة، فيقوم الطبيب الذي يختاره العامل بنفسه بمعاينة الإصابة البدنية أو المرض. ويحضر على صاحب العمل أو أي شخص فرض أي طبيب أو صيدلي أو مركز استشفائي على العامل الضحية. حيث يقوم الطبيب المعالج بتحرير شهادتين طبييتين³¹ (كل شهادة تحرر في نسختين) هما: الشهادة الأولية³² يصف فيها حالة المصاب والمدة المحتملة للعجز المؤقت ويشير كذلك إلى مصدر الإصابة البدنية. أما الشهادة الثانية هي شهادة الشفاء أو الجبر³³ يظهر فيها تاريخ الجبر ويصف حالة المصاب بعد الجبر وكذا نسبة العجز على سبيل التوضيح.

²⁷ راجع المادة 19 من القانون ذاته.

²⁸ راجع المادة 20 من نفس قانون.

²⁹ - راجع المادة 22 من نفس القانون.

³⁰ راجع المادة 23 من نفس القانون.

³¹ راجع المادة 24 من القانون 13/83 السالف الذكر.

³² نشير إلى أنه في حالة رفض العامل الضحية إجراء الخبرة الطبية أو رفض ذوي حقوقه تشريح الجثة فقد يسقط حقهم في الخدمات النقدية.

³³ راجع المادة 31 من القانون أعلاه.

كما يمكن أن يخضع المصاب للخبرة الطبية. وعليه الامتثال لذلك بعد تلقيه للتبليغ من طرف هيئة الضمان الاجتماعي. ويمكن لهذه الأخيرة في حالة وفاة العامل، طلب إجراء تشريح الجثة بموافقة ذوي حقوقه للتأكد من سبب الوفاة³⁴.

المطلب الثاني: الأدعاءات المقررة في قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

بعد إتمام الإجراءات المنصوص عليها في قانون 13/83 ينشأ الحقي الأءاءات (عينية كانت أم نقدية) مهما كانت طبيعتها دون شرط لمدة العمل. حيث يستفيد العامل الضحية بهذه الخدمات من لحظة الإصابة بالحادث أو المرض إلى تاريخ شفائه أو استقرار جروحه.

1. الخدمات العينية :

يستحق العامل الضحية الخدمات العينية أثناء إصابته بالحادث أو المرض المهني إلى حين شفائه كما يمكن أن يستفيد منها بعد تاريخ التئام الجرح، إن استوجبت حالته الصحية متابعة العلاج لتفادي أية تعقيدات، وحتى في حالة الانتكاس. تغطي هذه الأءاءات مختلف مصاريف العلاج والأجهزة والأعضاء الاصطناعية والتنقل³⁵ إلى جانب تأهيل العامل العضوي والمهني.

2. الخدمات النقدية :

يستحق العامل المصاب أءاءات مالية تتحملها هيئة الضمان الاجتماعي³⁶ التي هو مؤمن لديها دون أن تشترط مدة التسجيل لديها أو مدة العمل. ويستفيد العامل الضحية منها ابتداءً من اليوم الموالي لتاريخ وقوع حادث العمل أو اكتشاف الإصابة بالمرض المهني إلى غاية تاريخ الشفاء أو استقرار الجروح أو الوفاة. وتتنوع الخدمات النقدية وفق حالة عجز العامل الضحية، من تعويضة يومية أو ريع عن العجز الدائم أو ريع الوفاة.

أ- التعويضات اليومية:

خلال فترة العجز المؤقت، يستفيد العامل الضحية من تعويضات يومية عوض مرتبه الذي فقده بسبب توقفه عن العمل إثر حادث عمل أو مرض مهني، بتقرير من الطبيب المعالج أو الطبيب المستشار

³⁴ راجع قرار المحكمة العليا تحت رقم 101866 المؤرخ في 26/10/1993، المجلة القضائية 02/93 ص.112، ولذي أقر بأنه "من المقرر قانوناً أن هيئة الضمان الاجتماعي هي التي تدفع التعويضية اليومية للعامل بصفة جزئية وكلية طوال فترة تحدد مدتها..."

³⁵ لأن اليوم الذي تعرض فيه العامل للخطر المهني يتلقى فيه بصفة عادية أجرته.

³⁶ راجع المادة 05 من الأمر 16/96 المعدل والمتمم لقانون 13/83 والمتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية.

لدى هيئة الضمان الاجتماعي، وتسري من اليوم الموالي³⁷ للحادث أو المرض إلى تاريخ الشفاء أو الجبر أو الوفاة وذلك عن كل يوم عمل أو غيره. وينص المشرع على أنه لا يمكن أن تقل عن واحد من ثلاثين (30/1) من مبلغ الأجر الذي تفتتج منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة³⁸.

ب - ريع العجز الدائم:

- يستحق العامل المصاب الذي يعتره عجز عن العمل ريعا، ونميز بين حالتين هما
- إذا كانت نسبة العجز تقل عن عشرة (10) بالمائة : يستفيد العامل الضحية من رأسمال تمثيلي يدفع له دفعة واحدة ويحسب تبعا للأجر الوطني الأدنى المضمون مضروب في سن العامل مضروب في معامل يتطابق مع سن العامل³⁹. ولا يمكن أن يتجاوز الحد الأقصى لرأس المال النموذجي للريع الممنوح 2300 مرة المجموع الساعي للأجر الوطني الأدنى المضمون.
 - إذا كانت نسبة العجز تفوق أو تساوي عشرة (10) بالمائة : يساوي مبلغ الريع في هذه الحالة الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي مضروب في نسبة العجز. ويتم تحديد نسبة العجز على يد الطبيب المستشار وفقا للجدول المحدد بالقرار الصادر في 1967/04/11. غير أنه تضاف نسبة اجتماعية تتراوح بين واحد وعشرة (1-10) بالمائة يراعى فيها سن العامل المصاب وقدراته وتأهيله المهني وكذا حالته الاجتماعية والعائلية. ويعتمد في الحساب الأجر المتوسط خلال الإثني عشر (12) شهر التي تسبق التوقف عن العمل. كما لا يجب أن يقل مبلغ الريع عن 2300 مرة ساعة واحدة من الأجر الوطني الأدنى المضمون ويسدد الريع شهريا. ويضاعف مبلغ الريع بزيادة أربعين (40) بالمائة، إذا اضطر العامل المصاب إلى الاستعانة بالغير لقضاء شؤون الحياة العادية ولقد حدد مشرنا هذه الزيادة بمبلغ 12.000 دج سنويا.

ج - ريع الوفاة⁴⁰ :

³⁷ نجد هذا المعامل في القرار المحدد للجدول الذي يتخذ أساسا لحساب الرأسمال النموذجي لريع حوادث العمل والأمراض المهنية، والصادر بتاريخ 1984/02/13، الجريدة الرسمية رقم 07 لسنة 1984، ص. 224.

³⁸ - نجد بأن مشرنا استعمل عدة ألفاظ للدلالة على ريع الوفاة هي : رأسمال الوفاة، معاش الهالك، ريع ذوي الحقوق.

³⁹ - راجع قانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 1983/07/02 المعدل والمتمم بالقانون رقم 03/99 المؤرخ في 1999/03/22. لم يرد في القوانين الخاصة بالتنشغيل في القانون الجزائري مصطلح الوساطة في التشغيل إلا بصفة ضمنية، من خلال المادة 5 من قانون 19/04 بقولها "يقصد بتنصيب العمال إقامة علاقة بين طالبي العمل والمستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود عمل...." وهو نفسه مفهوم الوساطة كما ورد

في الفقه والتشريعات الحديثة خصوصا في ظل الاعتراف للهيئات الخاصة بهذا الدور، راجع المادة 475 من مدونة الشغل المغربية في الباب الأول من الكتاب الرابع تحت عنوان " الوساطة في الاستخدام" ومن الفقه ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، دار النهضة العربية، القاهرة، ص.35، سيد محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع جامعة الزيتونة الأردن، 2010، ص.195.

قد يؤدي حادث العمل أو المرض المهني إلى وفاة العامل، لذا حدد مشرعنا ذوي الحقوق وهم الزوج الشرعي - الأولاد المكفول بهم - الأصول المكفولين. وتدفع هيئة الضمان الاجتماعي لذوي الحقوق رأسمال الوفاة دفعة واحدة ويساوي إثني عشر (12) مرة مبلغ الأجر الشهري للمتوفى الأكثر نفعا ويقسم بينهم بالتساوي، كما يمنح لهم معاشا يحدد ويقسم وفق مقتضيات القانون⁴¹.

يعرف التعويض في مادة حوادث العمل والأمراض المهنية بأنه جزافي غير أنه يمكن للعامل المصاب أو ذوي حقوقه الحصول على تعويض تكميلي وذلك بمتابعة المستخدم أو الغير المرتكب الخطأ العمدي أو الخطأ الغير معذور قضائيا، كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحل محل العامل المصاب لطلب استرداد ما تم دفعه من قبلها.

الخاتمة:

لقد جعل التطور التشريعي والقضائي المخاطر المهنية فئة قانونية ذات خصوصية، تخضع لقواعد مميزة. ولقد اعتبرها مشرعنا مخاطر اجتماعية على خلاف المخاطر التي قد يتعرض لها العامل خلال حياته المهنية كالبطالة، الشيخوخة، المرض... الخ. كما تعمد المشرع توسيع مجال تطبيق قانون حوادث العمل والأمراض المهنية ليشمل كل العمال الأجراء بغض النظر عن النشاط أو القطاع الذي ينتمون إليه، إلى جانب بعض الفئات التي نص عليها بنص تشريعي مما أضفى على هذا القانون الصبغة الاجتماعية والإنسانية والتضامنية.

كما قام المشرع الجزائري بتوسيع نطاق المخاطر المهنية لتشمل كل من حادث العمل وحادث المسافة والمرض المهني. حيث عرف حادث العمل والمرض المهني لكنه لم يعرف حادث المسافة بل اكتفى بتحديد نقطة بداية ونهاية المسار واعتبره بمثابة حادث عمل، وبهذا ترك السلطة التقديرية لهيئة الضمان الاجتماعي.

ولقد بسط المشرع وسهل شروط وإجراءات الاستفادة من الحماية ضد المخاطر المهنية، وأقر تعويضا يفوق ذلك الممنوح للخطر طبقا لقواعد القانون العام أو قانون التأمين على المرض، لكن يبقى قليلا بالنظر لكيفية حسابه.

رغم أن الأخصائيين في الضمان الاجتماعي يرون أن نظام حوادث العمل و الأمراض المهنية الجزائري يعد جد متطور إلا أنه ينطوي على بعض النقص ولا يتماشى مع التطور السريع الذي يعرفه نظام التعويض الناجم عن المسؤولية وفق أحكام القانون العام. حيث يجب إعادة النظر في الطابع الجزافي للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، والعمل على تكريس فكرة التعويض الكامل أو على الأقل إقرار التعويض التكميلي أو التعويض عن الضرر الجمالي أو التألمي.

⁴¹ المادة 55 من الدستور الجزائري لسنة 1996، الفصل 13 من الدستور المغربي.

قائمة المراجع

1 - باللغة العربية:

- أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري – علاقات العمل الفردية – الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- راشد راشد : شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- عادل عبد الحميد عز : التأمينات الإجتماعية – المبادئ النظرية والعلمية -، دار النهضة العربية القاهرة، 1969.
- عبد اللطيف محمود آل محمود : التأمين الإجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، دار النفائس بيروت 1994.

2 – باللغة الفرنسية :

- Camerlynk GH. : traité du droit du travail – contrat du travail- 2eme édition , dalloz , Paris , 1984 .
- Lyon Caen et Pellissier J. et Supot A. : droit du travail, 17eme édition , Dalloz , Paris .
- Fabry C. : accident de trajet , L.G.D.J. , Paris , 1970 .
- Ladret A. : l'accident de trajet avec tiers responsable, L.G.D.J. Paris, 1970.

3 - التشريع :

- قانون 11/83 المعدل والمتمم والمتعلق بالتأمينات الإجتماعية، الصادر بتاريخ 1983/07/02
- الجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخة في 1983/07/05.
- قانون 13/83 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية المؤرخ في 1983/07/02 الجريدة الرسمية رقم 28 لعام 1983، المعدل والمتمم الأمر رقم 19/96، المؤرخ في 1996/07/06 الجريدة الرسمية رقم 42 لعام 1996.
- قانون 11/90 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 1990/04/21، الجريدة الرسمية رقم 12 لسنة 1990.
- الأمر 183/66 المتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، المؤرخ في 1966/07/21 الجريدة الرسمية رقم 55 لسنة 1966.
- المرسوم التنفيذي 33/85 المتعلق بقائمة العمال شبه الأجراء في الضمان الاجتماعي، المؤرخ في 1985/02/09، الجريدة الرسمية رقم 09 لعام 1985، المعدل والمتمم.

- القرار شبه وزارى الصادر فى 11/04/1967 المحدد لجدول المعدلات الطبىة الخاصة بالعجز الدائم المتعلق بحدوآث العمل، الجرىة الرسمىة المؤرخة فى 03/05/1967.
- القرار شبه وزارى الصادر فى 05/05/1996 المحدد لقائمة الأمراض ذات الطابع المهنى وملاحقها رقم 01 و02، الجرىة الرسمىة رقم 16 لعام 1996.
- القرار المحدد للجدول الذى يتخذ أساسا لحساب الرأسمال النموذجى لرىع حدوآث العمل والأمراض المهنية، المؤرخ فى 13/02/1984، الجرىة الرسمىة رقم 07 لسنة 1984.