

قراءة سوسيولوجية حول واقع حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري

A sociological reading about the reality of work accidents under Algerian legislation

نعوم فؤاد *

المركز الجامعي الشريف بوشوشة - آفلو-

naoumntfs@gmail.com

تاريخ إرسال المقال: 2023 /01 /26 تاريخ قبول المقال: 2023 /02 /20 تاريخ نشر المقال: 2023 /03 /19

الملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على موضوع حوادث العمل من الجانب التشريعي والقانوني، باعتباره من الموضوعات الهامة في وقتنا الحاضر، والتي يجب التركيز عليها ودراستها بمختلف أبعادها وجوانبها، فمن خلال هذه الدراسة سنقوم بتبسيط المفاهيم والإجراءات التي حددها المشرع الجزائري لأي ضحية حادث عمل، كما سنحاول تحديد الشروط الواجب توافرها في حادث العمل حسب المشرع الجزائري وماهي الإجراءات المتبعة لحصول العامل الضحية على التعويض المناسب عن إصابته، كما سنتعرف على المستفيدين من حادث العمل وطرق إثباته، وكذا الآليات التشريعية والقانونية للتكفل بحوادث العمل في الجزائر طبقا للحالات التي يستحق من خلالها التعويض، وكذلك الأطراف التي يمكن أن تشارك حق التعويض.

الكلمات المفتاحية: حوادث العمل، التشريع الجزائري، قراءة سوسيولوجية، مكان العمل، الضمان الاجتماعي.

Abstract:

This research paper aims to shed light on the issue of work accidents from the legislative and legal side, as it is one of the important topics in our present time, which must be focused on and studied in its various dimensions and aspects. We will also try to determine the conditions that must be met in a work accident according to the Algerian legislator and what are the procedures followed

* المؤلف المرسل

قراءة سوسيولوجية حول واقع حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري

for the victim worker to obtain appropriate compensation for his injury , as well as the parties that can share the right to compensation.

Keywords: Work accidents, Algerian legislation, sociological reading , workplace, social security.

مقدمة:

تعد حوادث العمل من المواضيع القديمة والراهنة في آن واحد، باعتبارها موضوعا متجددا ومحل اهتمام العديد من المختصين، لما تُسفر عنه من نتائج سلبية على العامل والمؤسسة، وحسب منظمة العمل الدولية فإنه يموت سنوياً حوالي 2.3 مليون شخص في العالم جراء أمراض وحوادث مهنية في العمل، علاوة على ذلك يقع يومياً 860000 حادث مهني يترافق مع إصابات، وتقدر التكلفة المباشرة وغير المباشرة للأمراض والحوادث المهنية في العمل بـ 2.8 تريليون دولار في العالم¹. وفي الجزائر نجد تطور حوادث العمل للفترة الممتدة بين (2001-2010) بلغ مجموع الحوادث 293069 حادث موزعة حسب نوع الحادث، فمثلا بلغ عدد الحوادث بتوقف حوالي 229536 حادث، في حين نجد عدد الحوادث الخطيرة بلغ حوالي 56732 حادث، أما بالنسبة لعدد الحوادث المميتة فقد بلغ حوالي 6801 حادث².

ويكشف آخر تقرير قامت به اللجان المختصة على مستوى وزارة العمل والضمان الاجتماعي على مستوى 48 ولاية، على أن حوادث العمل تقتل أزيد من 10 آلاف جزائري من بين 50 ألف حادث عمل يسجل سنوياً. وحسب مصدر مسؤول بوزارة العمل والضمان الاجتماعي قال بأن عدد الأمراض المهنية في الجزائر بلغ 520 مرض مهني، مصرحا به للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، فيما قدر عدد الأشخاص الذين تعرضوا للموت بسبب حوادث العمل في كل القطاعات 8 آلاف شخص، من بين 50 ألف حادث عمل سنوياً، وهو رقم مرشح للارتفاع³.

بناء على هذه الإحصائيات تبرز لنا مدى خطورة حوادث العمل وطنياً، وبذلك فهي تعد من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات الجزائرية خاصة الصناعية والإنتاجية، لذلك نجد المشرع الجزائري كرس اهتمامه لوضع التشريعات والقوانين اللازمة للتكفل بحوادث العمل، ومن هنا يمكن لنا أن نطرح التساؤلات التالية:

- ما المقصود بحوادث العمل وماهي المفاهيم المتعلقة به؟
- ما هي الشروط الواجب توافرها في حادث العمل من منظور المشرع الجزائري؟
- من هي الفئة المستفيدة من حادث العمل وماهي طرق إثباته؟

قراءة سوسيولوجية حول واقع حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري

وللإجابة عن التساؤلات السالفة الذكر اعتمدنا على منهج تحليل المحتوى أو المضمون لمعرفة التشريعات والقوانين المتعلقة بحوادث العمل في الجزائر، وذلك من خلال الاطلاع النصوص القانونية الخاصة بذلك وتفسيرها من أجل الوصول إلى إجابات مقنعة عن تساؤلات الدراسة.

المبحث الأول: مفاهيم مرتبطة بحوادث العمل

1- حوادث العمل

الحادثة "accident" بمعناها الواسع هي " كل أمر يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين ⁴. والحادثة بمعناها الواسع كذلك "هي كل ما يمكن أن يصيب أو يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه في العادة ضرر لأفراد والممتلكات، فلو ترتب عليها إصابة أحد من الناس سميت إصابة injury⁵. إذن فحادث العمل يتسبب في أضرار للعامل بالدرجة الأولى والممتلكات، حيث أن هذا الحادث لم يكن متوقع حدوثه.

وتعرف حوادث العمل على أنها "حدث مفاجئ يقع أثناء العمل وبسببه يؤدي إلى أضرار وتلف بالمنشأة أو وسائل الإنتاج، أو قد يؤدي إلى إصابة العامل بشكل يؤثر على قدرته الإنتاجية"⁶. بمعنى أن حادث العمل نتائجه تكون إما إصابة العامل أو تلف بوسائل الإنتاج أو حتى كلاهما.

أما من جانب القانون الجزائري نجد أن المادة 06 من القانون 13/83 عرفت حادث العمل حادث العمل على أنه " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل".

2- إصابة العمل

تعرف على أنها تشمل الأذيات التي تقع للعمال والتي يمكن أن تنجم عن الحوادث التي تقع خلال العمل، أو بسبب ما يتعلق به، بما في ذلك إصابات حوادث الطريق، وجميع الأمراض المهنية الموصوفة التي تقع في الطريق.⁷

كما عرف إصابة العمل التشريع الفرنسي في نص المادة 5/4 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956 والمعدل بالمرسوم الصادر سنة 1958 على أنه "تعتبر كإصابة عمل أيا كان سبب حدوثها، الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجبر، وكل من يعمل بأي صفة أو أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات"⁸.

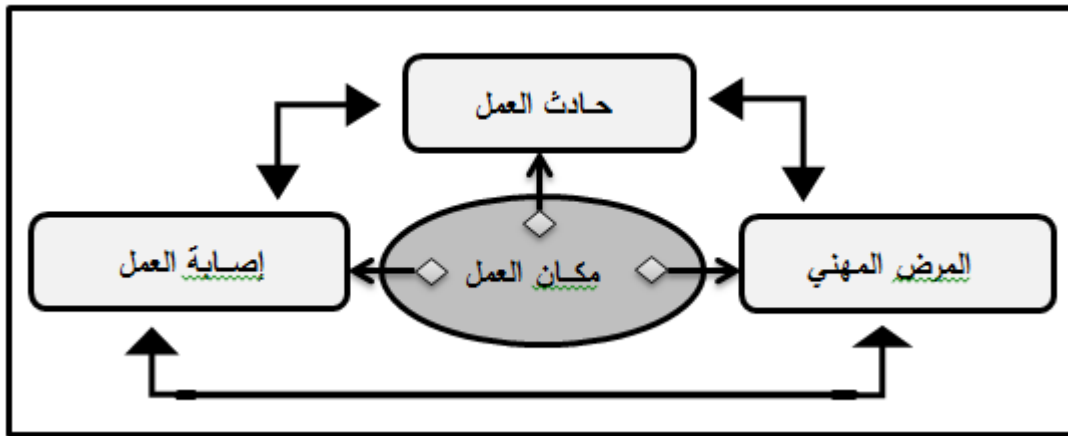
3- المرض المهني

يعرف على أنه الإصابة بأحد الأمراض المهنية الموصوفة المنصوص عنها في الجداول الوطنية والتي تتجم عن التعرض الشديد لعوامل فيزيائية، أو كيميائية، أو فيسيولوجية خطيرة، أو مضرة بالصحة وبمستويات ولفترات تعرض تزيد من عن الحدود الوطنية المعيارية مما قد يؤدي إلى الوفاة، أو الإصابة بمرض.⁹

فالمرض المهني هو الذي ينشأ عن مباشرة العمل، وهو عبارة عن إصابة جسمانية تقع بسبب العمل، ولكنها لا تنشأ من حادث فجائي بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن.¹⁰ كما يقصد بالأمراض المهنية المرتبطة مباشرة بالأعمال المهنية المختلفة، والناجمة عن تعرض الموظف لظروف عمل سيئة كالحرارة، أو البرودة أو استنشاق الأبخرة السامة والأتربة والغازات التي تتصاعد في موقع العمل، من الأمراض المهنية.¹¹

أما المشرع الجزائري فقد عرفه في المادة 63 من القانون 13/83: تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدرا وتأهيل مهني خاص.

الشكل 1: المفاهيم المتداخلة والمتراصة مع حادث العمل



المصدر: من إعداد الباحث

من خلال هذا الشكل نلاحظ أن هناك تداخل وترابط بين المفاهيم الثلاثة (حادث العمل، والمرض المهني، وإصابة العمل) فحادث العمل يكون غير مخطط له وغير مرغوب به، يؤدي خسائر وأضرار وإصابات كثيرة، في حين المرض المهني يعبر عن تلك الأضرار والأمراض التي تلحق بالعامل نتيجة لتعرضه لخطر في مكان العمل، في حين نجد إصابة العمل تمثل الآثار السلبية التي تصيب صحة العامل

قراءة سوسيولوجية حول واقع حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري

نتيجة لتعرض لعوامل كيميائية، بيولوجية، أو فيزيائية، أثناء العمل. وبالتالي فهناك تداخل وترابط بين المفاهيم السالفة الذكر باعتبارها تتجم وتحدث في أماكن العمل.

المبحث الثاني: الشروط الواجب توافرها في حادث العمل

لا يمكن اعتبار الحادث حادث عمل سواء بمفهومه الضيق أو الواسع، ما لم تتوفر مجموعة من الشروط فيه، ويمكن استنباط هذه الشروط من خلال التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري في صلب المادة 06 من القانون رقم 13/83 والتي جاء فيها على أنه " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في علاقة العمل".¹²

وعليه فمن خلال ما سبق فإن الشروط العامة لحوادث العمل هي كما يلي:

أولاً: شرط فجائية الحادث

ونعني بهذا الشرط أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئاً أو مباغثاً، أي أن تكون بداية ونهاية ذلك الفعل في فترة وجيزة، أما إذا استغرقت الواقعة زمناً معيناً فإنها لا تسمى بصفة المفاجئة، ذلك أنه لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة، ولو لم يظهر أثرها الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت.¹³ ويتربط عن انعدام خاصية الفجائية أن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء، ومن المتعذر إسنادها إلى أصل وتاريخ معين، فلا تشملها الحماية وما أكدته المادة 10 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، والتي جاء فيها أنه " لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحادث بمقتضى هذا القانون، إذا ثبت أن هذا الحادث لم يتسبب في الاعتراف بهذا المرض ولا اكتشافه في تفاقمه".¹⁴

لكن رغم ذلك ورغم صعوبة إثبات هذا على الضحية، فإن القانون الجزائري اشترط اعتبار الحادث حادث عمل توافر الفجائية، وبالتالي الأمر متروك لهيئة الضمان الاجتماعي التي تقبل حادث العمل من عدمه، من خلال عرض الملف على لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي.

ثانياً: شرط خارجية الحادث

يشترط القانون رقم 13/83 المادة 06 منه أن يكون الفعل المنتج للضرر خارجياً، وهذا ما نصت عليه المادة السالفة الذكر بقولها " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي...".¹⁵

قراءة سوسيولوجية حول واقع حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري

ففي التشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل، لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة وجو شديد الحرارة، ذلك أن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره، لكن سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي واعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر حادث عمل، ولا تمتد إليه الحماية القانونية التي نص عليها القانون 13/83 وبالأخص المادة 06 منه. في الأخير نرى أنه من الضروري على القضاء أن يفسر نص المادة 06 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل تفسيراً يتماشى مع هدف استحداث نظام خاص بالتعويض عن حوادث العمل هذا من جهة، ومن جهة ثانية وعلى فرض أن التكوين العضوي للمصاب هو السبب في الحادث، فإن هنالك سبب آخر يمكن اعتماده لإعطاء الإصابة وصف الحادث وهو وقوع الحادث أثناء مزاولة العامل لنشاطه، أي حدوث الإصابة أثناء العمل ومن شأن هذا التصور أن يخفف من حدة هذا الشرط، ويحقق البعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل.

ثالثاً: شرط جسمانية الضرر اللاحق بالعامل المصاب

نصت المادة 06 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه " يعتبر كحادث كل حادث عمل انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل".¹⁶

فالمادة السالفة الذكر تطرقت إلى عبارة الإصابة البدنية، ولم تتطرق المادة إلى جسمانية الضرر اللاحق بالضحية، لأنه يمكن للعامل أن يصاب بحادث عمل، ولكن الضرر اللاحق به لا يكون جسماني وعليه وحسب الأستاذ: **أمال جلال** فإنه مجرد المساس بجسم العامل يشترط فيه احتكاك مادي بهذا الجسم، فبالتالي يعتبر من قبل حادث العمل حتى ولو لم يصحب بإصابات عضوية أو جروح.¹⁷

وتبدي المحكمة من اقتصار التعويض وفقاً لنظام حادث العمل على الضرر الجسماني اللاحق في الضحية، أو الضرر الناتج عنه لذوي الحقوق المستمدة من خصوصية هذا النظام الذي يتجاوز فكرة الخطأ كأساس للتعويض، لكون أن الارتباط المهني بالعمل يكون بالنسبة للضرر الجسماني، طالما أن العامل يستعمل جسده في أدائه للعمل وليس ماله وشرفه، وهذا ما يتناسب مع نص المادة 30 من القانون رقم 13/83 والتي جاء فيها على أنه " للمصاب الحق في إمداده بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته، وفي إصلاحها وتحديثها".¹⁸

وبالتالي فالمشرع استند للمعيار المادي للواقعة، أي الضرر المادي الذي أصاب بدن العامل، وهذه ما هو مستشف أيضاً من نص المادة 09 من القانون 13/83 السالف الذكر بقوله "يجب اعتبار الإصابة أو

قراءة سوسيولوجية حول واقع حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري

الوفاة اللتين تطرأ في مكان العمل، أو في مدته وإما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث، وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل، ما لم يثبت العكس¹⁹، كالضرر الذي أصاب جسد العامل كالاختناق الذي تسرب الغاز من خلاله إلى المصنع، أو سقوط العامل من أعلى طابق أو إصابة العامل عن طريق صعقة كهربائية...إلخ.

رابعاً: شرط علاقة العمل

نصت المادة 06 من القانون 13/83 على أنه " يعتبر كحادث عمل انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل...²⁰، فعبارة وطرأ في إطار علاقة العمل عبارة واسعة تحمل في طياتها ومفهومها مجموعة من الشروط، لاعتبار الحادث حادث عمل، تتمثل هذه الشروط في الارتباط العضوي للعمل، وأن يحصل الحادث أثناء العمل أي زمان ومكان العمل، وأن يقع بمناسبة العمل أو بسببه.

خامساً: الارتباط العضوي بالعمل

ومفاد هذا الشرط هو وجود علاقة عمل تربط بين الضحية ورب العمل، وتظهر هذه العلاقة من الناحية القانونية في عقد العمل الذي يلتزم بمقاضاة شخص بأداء عمل ما لشخص ما، تحت سلطة وإشراف هذا الأخير مقابل أجر منه.²¹

ولا يشترط القانون لانعقاد علاقة العمل أي شكلية فهو من العقود الرضائية، فلا يشترط أن يكون مكتوباً، وهذا مان صت عليه المادة 08 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، والتي جاء فيها أنه " تنشأ علاقة عمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما...²².

كما نصت المادة 09 من نفس القانون السابق ذكره على أنه " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق الأطراف المتعاقدة"²³. فضلاً على أن عقد العمل يثبت بكافة وسائل الإثبات، وهذا ما نصت عليه المادة 10 من نفس القانون السالف الذكر، وبغض النظر عن مدة العقد سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة. وهذا الرأي يتماشى مع البعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل، فالمهم يجب توفر علاقة عمل ظاهرة دون البحث عن صحتها من عدمها.

لكن تثار مسألة وقوع حادث العمل أثناء فترة تعليق علاقة العمل*، حيث يتجه الفقه إلى نفي الصبغة المهنية للحادث، طالما وقع في وقت تعليق علاقة العمل، ففي حالة الإضراب مثلاً فلا يعتبر الحادث حادث عمل ولو وقع في مكان ووقت العمل، على أساس أنه أثناء خروجه عن إشراف ورقابة صاحب

قراءة سوسيولوجية حول واقع حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري

العمل، وعلى عكس ذلك يعتبر حادث العمل الحاصل للعامل غير مضرب بسبب عامل مضرب متى توفرت شروطه.

وهذا الاتجاه أكدته قرار المحكمة العليا الصادر في 1998/12/18 والذي جاء فيه على أنه "... حيث أن الترخيص في الخروج من مكان العمل لا يوقف علاقة العمل كما يتزعمه الطاعن، ذلك أن حالات توقيف علاقة العمل تنص عليها المادة 64 من القانون رقم 90/11، ولا توجد الحالة المذكورة ضمنها وأن في فترة الترخيص يبقى العامل تحت إشراف الإدارة القانونية لصاحب العمل ويتقاضى أجرا مقابله، وعليه فإن ما يثيره الطاعن غير مؤسس..."²⁴.

سادسا: وقوع الحادث أثناء العمل أو بمناسبته

لا يكفي وجود ارتباط عضوي بالعمل لإصباح الطابع المهني للحادث، بل لا بد أن يقع الحادث أثناء العمل أو بمناسبته، وهذا يتطلب منا التعرض للمقصود بوقوع الحادث أثناء العمل وكذا بمناسبته، ذلك أنه يكفي تحقق أحدهما لاعتبار الحادث حادث عمل.

1- وقوع الحادث أثناء العمل:

يعني هذا الشرط أن يقع الحادث في مكان وزمن العمل، ولا بد من توضيح المقصود بالارتباط الزمني من جهة، والارتباط المكاني من جهة ثانية.

2- الارتباط الزمني بالعمل:

يقصد بالارتباط الزمني أن يقع الحادث في فترة وقت العمل، أي وجود ترابط زمني بين العمل والحادث، ويقصد بزمان العمل الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل الموكل اليه، والذي يكون فيه تحت سلطة وإشراف رب العمل، فطالما توفر الارتباط ما بين الحادث ووقت العمل اعتبر حادث عمل، إذن فالحادث هنا يعتبر حادث عمل، لكن السؤال المطروح هل يعتدي بزمان العمل القانوني أي المحدد بعقد العمل أو بزمان العمل الفعلي أي بزمان قيام العامل بالعمل من الناحية الفعلية؟

يرى الأستاذ أحمد محمد محرز أن وقت تنفيذ عقد العمل أوسع وأكثر حماية للمؤمن له من وقت تنفيذ العمل الفعلي، ذلك أن المقصود بزمان تنفيذ عقد العمل حسب هذا الفقه هو كل اللحظات التي يكون فيها العامل موجود رهن تنفيذ العقد وتحت سلطة وإشراف ورقابة وتوجيه صاحب العمل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة حقيقة أو حكما، أما وقت تنفيذ العمل الفعلي فيقتصر على ذلك الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل المكلف به بطريقة مباشرة دون سواه، في حين يرى البعض أن المعتبر قانونا هو ساعات العمل الفعلية.²⁵

قراءة سوسيولوجية حول واقع حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري

ومن جهة أخرى فإنه بالرجوع إلى قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1995/07/11 نجده أكد أن كل إصابة، أو وفاة تطرأ في مكان العمل وأثناء مدته تعتبر نابعة عن العمل ومستوجبة للتعويض، إلا إذا ثبت العكس، ومتى تبين أن مورث الطاعن توفي على إثر سكتة قلبية، وهو يقود شاحنة تابعة للبلدية التي كان يعمل بها، وصرحت اللجنة الوطنية للطعون بقبول دعوة حادث عمل إثر الوفاة، فإن قضاة الموضوع برفضهم طلب التعويض بعدك التأسيس قد خالفوا القانون واستوجب نقض قرارهم.²⁶

وعليه ومن خلال ما سبق فإن حماية العامل المصاب من حادث عمل، يقتضي وجود علاقة تبعية حقيقية أو حكما، سواء كان وقت حدوث الحادث القانوني للعمل، ولو كان العامل لا يقوم بالعمل متى كان في مكان العمل، أم كان وقت حصول الحادث يوافق الوقت الفعلي للقيام بالعمل، أي أن العامل كان قائما بعمله ولو كان ذلك خارج أوقات العمل القانونية، لذا يجب مراعاة العامل المضروب وهذا تحقيقا للبعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل، لكون أن القضاء الفرنسي اعتمد وجود سلطة الإشراف والرقابة معيارا لاعتبار الحادث حادث عمل، بغض النظر عما إذا وقت العمل قانونيا وفعليا.

3- الارتباط المكاني بالعمل:

والمقصود بالارتباط المكاني بالعمل أي وجوب وقوع الحادث في مكان العمل الذي يمارس فيه صاحب العمل سلطته على العمال، فهو المكان الذي يتواجد فيه العامل لأداء وتنفيذ المهام الموكلة إليه، ويكون خاضعا فيه لسلطة صاحب العمل.

وفي هذا الإطار نصت المادة 09 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والتي جاء فيها على أنه "يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأ في مكان العمل أو في مدته وإما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس".²⁷

سابعا: وقوع الحادث بمناسبة العمل

إذا لم يحدث حادث العمل أثناء العمل لا يسقط عنه الطابع المهني للحادث، كما تم التطرق إليه سابقا، لب يكفي أن يقع الحادث بمناسبة العمل، فيكتفي وجود رابطة السببية بين العمل والحادث، وهذا الطرح يوافق الهدف المرجو من نظام حوادث العمل، وقد استقر القضاء الفرنسي على اعتبار الحادث حاصلا بمناسبة العمل، إذا كان قد حصل للعامل وهو تحت إشراف رب العمل، ولو لم يكن قائما بأداء أي عمل، أو إذا كان العمل هو الذي هيأ الظروف لحصوله.²⁸

قراءة سوسيولوجية حول واقع حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري

وقد اعتبرت محكمة النقض المصرية إصابة العمل رهنا لوقوع الحادث أثناء تأدية العمل، ولو في غير الساعات المحددة له متى كان أداؤه لمصلحة صاحب العمل، وبغض النظر عن قيام رابطة السببية بين الحادث والعمل، لأن المشرع افترض قيام هذه الرابطة في جميع الحالات أثناء تأدية العمل فلا يلزم إثباتها ولا يجوز نفيها.

ومن جانب الاجتهاد القضائي نجد أن هناك توسع في قبول حوادث العمل، وهذا ما يتماشى مع الأهداف المتوخاة من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ويتماشى مع مصلحة العامل المصاب بحادث العمل.

المبحث الثالث: المستفيدون من حادث العمل وطرق إثباته

نتناول في هذا الفرع التوسع في مجال الأشخاص المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل والأمراض المهنية، ثم نتطرق طرق إثبات حادث العمل، وأخيرا التكفل بالحوادث التي تقع في الطريق- الحادث المزدوج- .

أولاً: التوسع في مجال الأشخاص المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل والأمراض المهنية

سنتطرق هنا إلى الأعمال التي من شأنها أن تسبب الأمراض المهنية (أولاً)، ثم نتطرق إلى التوسع في مجال الأشخاص والمستفيدين من حادث عمل أو مرض مهني (ثانياً) وذلك كما يلي:

1- الأعمال التي من شأنها أن تسبب الأمراض المهنية

بالرجوع إلى المادة 02 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية نجدها تنص على أنه: " تسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل، أيما كان النشاط الذي ينتمي إليه"²⁹. فهذه المادة أكدت على أن الذي يستفيد من حوادث العمل والأمراض المهنية هم العمال وفق الشروط التي تم التطرق لها سابقاً، دون تمييز قطاع عن آخر، فالعامل الذي يصاب بحادث عمل يستفيد من القانون رقم 13/83 مهما كان النشاط الذي كان ينتمي إليه سواء القطاع الخاص أو القطاع العام، وسواء كان قطاع اقتصادي أو وظيفي عمومي.

لكن المادة 03 من القانون رقم 13/83 بصفة دقيقة أن يستفيد من أحكام القانون السالف الذكر، هو كل عامل مؤمن له اجتماعياً بمقتضى المادتين 03 و 06 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية³⁰، بمعنى أن يكون العامل مؤمن له لدى مصالح الضمان الاجتماعي للصندوق الوطني للعمال

الأجراء، بحيث يجب تصريحه من طرف رب العمل من خلال تسديد الأقساط الشهرية، أو الثلاثية لدى صندوق الضمان الاجتماعي.

2- التوسع في مجال الأشخاص المستفيدين من حادث عمل

إن التوسع في مجال المستفيدين من التغطية الاجتماعية يتضح من خلال فحوى المواد 03 و 06 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بحيث نصت المادة 03 منه على أنه " يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء أكانوا أجراء، أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق. وتطبق أحكام هذه المادة بموجب مرسوم". ونصت المادة 06 من نفس القانون على أنه " ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني، أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يعملون بأية صفة من الصفات وحيث ما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه".³¹

وتجسد التنظيم الذي نصت عليه المادة 03 من القانون رقم 11/83 السالف الذكر المتعلق بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 274/92 المؤرخ في 06 يوليو 1992، والذي جاء في المادة الأولى منه ما يلي " تطبيقا للمادة 3 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، يعد عمالا مشبهين بالأجرة قصد الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي الآتي بيانه:

- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزء منها.
- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص، لا سيما خدم المنازل، والبوابون، والسواقون، والخادمت، والممرضات، وكذلك الأشخاص الذين يحرصون ويرعون عادة أو عرضا في منازلهم أو منازل مستخدميه الأطفال الذين يأتهم عليهم أولياؤهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتهم.
- الممتهنون الذين يتلقون أجرا شهريا يساوي نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون أو يوفقه.
- الفنانون، والممثلون الناطقون وغير الناطقون في المسرح والسينما والمؤسسات الترفيهية الأخرى، الذين يدفع لهم مكافآت في شكل أجور وتعويضات عن النشاط الفني.
- البحارة الصيادون بالحصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس.
- الصيادون الرؤساء بالحصة المبحرون.³²

قراءة سوسيولوجية حول واقع حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري

- مع الإشارة إلى أن المادة 02 من نفس المرسوم السالف الذكر، تطرقت إلى شبه الأجراء الذين يستفيدون من الخدمات العينية من تأمينات المرض والأمومة، وخدمات حوادث العمل والأمراض المهنية فقط الأشخاص الآتي بيانهم:
- حاملو الأمتعة الذين يستخدمون المحطات، إذا رخصت لهم المؤسسة بذلك.
- حراس مواقف السيارات التي لا يدفع فيها أجر الوقوف إذا رخصت لهم المصالح المختصة بذلك.³³
- وفي هذا الإطار نصت المادة 03 من المرسوم 33/85 السلف الذكر والمعدلة بالمادة 02 من المرسوم رقم 274/92 على أنه لا يشبه بالأجرة في موضوع حوادث العمل والأمراض المهنية، فضلا عن الأشخاص المذكورين في المادة 04 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/20 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الأشخاص الآتي بيانهم:
- الممتحنون الذين يتلقون أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- تلامذة مؤسسات التكوين المهني.³⁴
- ومن جهة أخرى فقد أورد المشرع أشخاص لم تتضمنهم المواد السابقة من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ويتعلق الأمر بالمادة 04 من القانون رقم 13/83 السالف الذكر، والتي جاء فيها على أنه "يستفيد كذلك من أحكام هذا القانون الأشخاص الآتي ذكرهم:
- التلاميذ الذين يزاولون تعليما تقنيا.
- الأشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معدة لإعادة تأهيلهم العملي، أو إعادة تكييفهم المهني.
- الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي.
- اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمون أو أثناءه.
- المسجونون الذين يؤديون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية.
- الطلبة.
- الأشخاص الذين يشاركون في الأعمال المنصوص عليها في المادة 7 و8 أدناه.
- يمكن إتمام وتحديد قائمة الأشخاص المشار إليهم أعلاه بموجب مرسوم".
- أما في حالة وفاة العامل الضحية يكون التعويض لذوي حقوقه، وقد حددته المادة 67 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وهم:

قراءة سوسيولوجية حول واقع حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري

- زوج المؤمن له اجتماعيا، غير أنه لا يستحق الاستفادة من الأدعاءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا، وإذا كان الزوج نفسه أجيرا، يمكنه أن يستفيد من الأدعاءات بصفته ذا حق، عندما لا يستوفي الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص.
- الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة.
- ويعتبر أيضا أولادا مكفولين:
- الأولاد البالغون أقل من 25 سنة الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين، يمنحهم أجره نقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الأولاد البالغون أقل من 21 سنة الذين يزاولون دراستهم، وفي حالة بداية العلاج الطبي قبل سن 21 سنة، لا يتعد بشرط السن قبل نهاية العلاج.
- الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث مهما كان سنهم.
- الأولاد مهما يكن سنهم الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة أية نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.
- ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون بشروط السن الكلية الذين استلزم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بسبب حالتهم الصحية.
- يعتبر مكفولين، أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا تتزوج مواردكم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

ثانيا: طرق إثبات حادث العمل

يتم إثبات حادث العمل طبقا للقواعد العامة في الإثبات، ويتم إثبات حادث العمل باعتباره واقعة مادية بكل وسائل الإثبات³⁵، وينصب الإثبات خصوصا في توفر شروط حادث العمل سواء كانت الشروط العامة أو الخاصة التي سبق تناولها.

وقد تضمنت المادة 09 من القانون 13/83 مجموعة من القرائن يستدل بها من خلالها على الطابع المهني لحادث العمل، حيث يفترض هذه الصفة المهنية بمجرد توافر إحدى تلك القرائن ناقلة بذلك عبء إثبات انتفاء الصفة المهنية بحادث العمل إلى المدعي عليه، وهذا ما أكدته قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1990/06/25.³⁶

وحسب المادة 09 من القانون 13/83 فإن القرائن هي:

1- وقوع الإصابة أو الوفاة في مكان العمل.

2- وقوع الإصابة أو الوفاة في زمن العمل.

3- وقوع الإصابة أو الوفاة في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، لكن يجب عدم الإسراف في استعمال هذه القرينة بل يجب الاعتداد لمدة زمنية مقبولة.

4- وقوع الإصابة أو الوفاة في أثناء العلاج، أي عقب حادث العمل.³⁷

لكن هذه المادة تجعل هذه القرائن بسطة يجوز إثبات عكسها بنصها على أنه "... ما لم يثبت العكس"، قد تضمن المادة 11 من القانون رقم 11/83 لإمكانية دحض هذه القرينة قانونا إذا رفض ذوي حقوق المصاب إجراء تشريح الجثة المطلوب من هيئة الضمان الاجتماعي، ما لم يبادر بإثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة.

ثالثا: التكفل بالحوادث التي تقع في الطريق (الحادث المزدوج)

لم يقتصر المشرع على تغطية حوادث العمل بمفهومها الضيق كما سبق تناوله، بل تعداه إلى مجموعة أخرى من الحوادث تتمثل في حوادث الطريق، التي تصيب العامل أثناء ذهابه وإيابه إلى مكان عمله، وهذا كله حماية له ولأسرته من هذا النوع من الحوادث واستفادته من تغطية أوسع في مجال التعويض عن حوادث العمل، بأن حوادث الطريق غالبا ما تقع في الفترة التي تسبق بداية العمل أو في الفترة التي يتزامن معها انتهاء العمل.

1- تعريف الحادث المزدوج:

لقد عرف المشرع الجزائري الحادث المزدوج في المادة 12 من القانون رقم 13/83 على أنه "يكون في حكم حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله والإياب منه، وذلك أيا كان وسيلة التنقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع، أو انحرف إلا إذا كان في حكم الاستعجال، أو الضرورة أو في ظرف عارض، أو الأسباب القاهرة.

ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه في المكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام وإما لأغراض عائلية"³⁸.

وهكذا يشترط في الحادث لكي يعتبر إصابة عمل أن يقع الحادث أثناء أداء العامل لعمله، أو سبب هذا العمل بحيث يكون العامل تحت إشراف ورقابة صاحب العمل أو ممثليه، أي يجب أن تقوم علاقة السببية بين الحادث والعمل.

ويشترط للقول بتوافق علاقة سببية أن يقع الحادث في الزمن المقرر للعمل أو في المكان المخصص له أو المكان الذي يعتبر امتداد للعمل بحسب اللزوم، وهكذا يتبين أن المشرع قد ضمن للعامل

حماية من أخطار حادث المرور، الذي قد يتعرض له أثناء قيامه بالمهمة وفقا لتعليمات صاحب العمل، أما أثناء المسافة العادية التي تعود العامل أن يمر عليها للذهاب إلى مقر عمله أو الإياب منه، أو الذهاب لتناول وجبة الطعام مثلا، وبالتالي فإن المبدأ الذي ركز عليه المشرع هو أنه في حالة الحادث المزدوج حدث عمل وحادث مرور، فكيف الحادث أصلا كحادث عمل³⁹.

وتطبق هذه القاعدة مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه العامل، كما تطبق هذه القاعدة على كل عامل مؤمن اجتماعيا، لكن المادة 11 من نفس القانون تستثني من هذه القاعدة الحالة التي يتعرض فيها ذوي حقوق المصاب لإجراء تشريح الجثة، والحادث، والوفاة، وهذا ما نصت عليه المادة السالفة الذكر لقولها " يسقط افتراض عوز الوفاة للعامل أو للحادث إذا اعترض ذوو حقوق المصاب لإجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ما لم يبادر باثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة"⁴⁰.

2- شروط الاستفادة من الحماية في إطار الحادث المزدوج

تتمثل شروط الاستفادة من الحماية في إطار الحادث المزدوج وهي أن يكون الحادث في إطار عقد العمل، وأن يكون العامل ضحية حادث المرور، وعليه فإننا نتناول كل شرط على حدى:

أ- أن يكون الحادث في إطار عقد العمل

إن التشريع الجزائري قد حذا حذو الكثير من التشريعات العمل الأجنبية، إذا لم يعرف عقد العمل في مختلف التشريعات المتعاقدة من بينها قانون علاقات العمل الحالي، حيث نصت المادة الثامنة منه على أنه: تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حـال بمجرد العمل لحساب مستخدم مـا وتنشأ عنه وحقوق المعنيين وواجباتهم...⁴¹.

ويمكن اعتماد التعريف الأكثر شمولية لهذا العقد وفقا لما يجمع عليه الفقه الحديث " بأنه عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه، أو توجيهه مقابل أجر محدد والمدة محدد وغير محددة". إذا اشتمل التعريف السابق على العناصر الأربعة لهذا العقد وهي العمل، الأجر، التبعية، الزمن.⁴²

وعليه يشترط للاستفادة من الحماية في إطار الحادث المزدوج أن يقع الحادث أثناء أداء العامل لعمله، وبسبب هذا العمل بحيث يكون العامل تحت إشراف ورقابة صاحب العمل أو ممثليه، أي يجب أن تقوم علاقة السببية بين الحادث والعمل، بمعنى وجود علاقة العمل وفي غيابها لا يمكن الحديث عن حادث مزدوج أصلاً.

ب- أن يكون العامل ضحية حادث المرور

إن حادث المرور هو الحادث الذي ينجم عنه اصطدام مركبة برية بشخص ما، ويترتب عليه إصابات بدنية أو جسمية.

فالمشرع في نص المادة 12 من القانون 13/83 على أنه "يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي طرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة أن لا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارف أو لأسباب قاهرة.

ورغم أن الحادث هو حادث مرور، إلا أن المبدأ الذي ركز عليه المشرع هو أنه في حالة حادث مزدوج يكيف الحادث أصلا كحادث عمل، وقد أكدت المحكمة العليا في قرارها رقم 25777 وذلك في الوقت الذي يفصل بين ساعات العمل وساعة وقوع الحادث.⁴³

الخاتمة:

مما سبق يتبين لنا أن حوادث العمل موضوع على غاية من الأهمية لا يجب الإغفال عنه، لأن من أهم المشكلات الصناعية ومن أفدحها ثمنها هي حوادث العمل، فهي تكلف مبالغ كبيرة من الناحية الاقتصادية، كما تخلق مشاكل من الناحية الاجتماعية، فضلا عن ما يتعرض له العامل من إصابات وأخطار وأمراض تؤدي به إلى مأساة لفترة طويلة من حياته، إن لم نقل ما تبقى من حياته، وهذا ما جعل المشرع الجزائري يسعى جاهدا لتخصيص نصوص وتشريعات قانونية تحفظ حق العامل المتعرض لحادث عمل سواء داخل المؤسسة أو خارجها، ومن خلال دراستنا هذه تعرفنا على الشروط الواجب توافرها في حادث العمل، حيث نجد أن المشرع الجزائري قد وفق في الإحاطة بجميع الوضعيات التي ممكن أن يكون فيها العامل ويصاب بحادث العمل، كما خصص المشرع الجزائري مواد ونصوص قانونية يحدد فيها المستفيدين من حادث العمل وطرق إثباته، كما وفر المشرع الجزائري ترسانة من التشريعات الأجهزة للوقاية من حوادث العمل غير أنها لم تعطي النتيجة المرجوة منها لعدم تسليط رقابة صارمة لتفعيل عقوبات الأجهزة الموجودة، وعلى الرغم من تمتع المشرع الجزائري بالخبرة والحنكة في مجال التشريع إلا أن مجال الضمان الاجتماعي يعد من المجالات الصعبة والمعقدة لكونه يعتمد على مسائل تقنية وطبية معقدة، وكذلك يعتمد على مسائل مالية وحسابات متداخلة، كما أن له مسائل جانب

قراءة سوسيولوجية حول واقع حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري

اجتماعي يعتبر سببا أساسيا في إنشاء نظام الضمان الاجتماعي وحسن تسييره يتطلب موازنات كثيرة على المشرع أخذها بعين الاعتبار حتى يحقق الضمان الاجتماعي الهدف المرجو منه باستمرار. ومن خلال ما تطرقنا إليه نستطيع القول أن حوادث العمل ضرورة حتمية في كل مؤسسة لكن دائما ما نجد وضعيات ومواقف جديدة يتعرض فيها العامل لحادث عمل نتيجة للتطورات الحاصلة في مجال الآلات وأماكن العمل، وحتى الظروف الفيزيائية للعمل، فحوادث العمل دائما ما تظهر لنا أنها لا تخضع للقوانين والتشريعات التي تسن للحد منها ، فالمشرع الجزائري اليوم أمام تحديات كبيرة لوضع حادث العمل في الاطار القانوني ويسهل على المسؤولين والعمال كافة معرفة ما لهم وما عليهم بخصوص التعويض عن حوادث العمل، لذلك نعطي بعض التوصيات ومن أبرزها:

- ضرورة مراجعة وإعادة النظر في القوانين والنصوص التشريعية المتعلقة بحوادث العمل، وسن مواد ونصوص قانونية جديدة مبنية على قواعد علمية ودراسات متخصصة في المجال تستند إلى الإحصاء تتلاءم مع الحالات والمواقف المتعلقة بحادث العمل وكيفية التعويض عن ذلك.
- الحرص على تفعيل العقوبات المتعلقة بالإخلال بأنظمة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية تطبيقا للمبدأ الدستوري للحماية الاجتماعية للعمال .
- ضرورة إعادة ضبط المصطلحات المستعملة في مجال الضمان الاجتماعي.
- تخصيص القضاة الساهرين على الفصل في مسائل الضمان الاجتماعي في هذا المجال وإحداث غرفة خاصة في المحكمة تنظر في الطعون المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي المرفوعة أمامها.
- ضرورة لحرص على ضمان الخدمات الصحية من قبل هيئة الضمان الاجتماعي تكون قريبة من المؤمن لهم أو من فروعها المحلية كلما أتيحت الفرصة لذلك، خدمة للأشخاص المستفيدين منها وتوفير لمصارف التنقل والإيواء التي تنقل كاهل صناديق الضمان الاجتماعي.

الهوامش:

¹ نورا ممدوح، منظمة العمل الدولية : 317 مليون حادث عمل سنويا على مستوى العالم،
2023/01/01le http://www.masrawy.com/News/News_Egypt/details/2016/4/21/818020

قراءة سوسيولوجية حول واقع حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري

- ² زرقاق سعيدة، ديموغرافيا حوادث العمل في الجزائر حسب الاحصائيات المسجلة بوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مجلة دفاتر علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2- أبو القاسم سعد الله، العدد 11، جوان 2014، ص 130.
- ³ نواردة باشوش، حوادث العمل تقتل 10 آلاف عامل جزائري سنويا، <https://www.echoroukonline.com>، 2023/01/01.
- ⁴ محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2015، ص209.
- ⁵ فتحي محمد موسى، التكيف في المؤسسات الصناعية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص147.
- ⁶ نصار منصور الروسان وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2011، ص 95.
- ⁷ مصطفى يوسف كافي، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014، ص 172.
- ⁸ محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة لتفرقة حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 1967، ص12.
- ⁹ نفس المرجع، ص 172.
- ¹⁰ محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، مصر، ط1، 1972، ص53.
- ¹¹ عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، إربد، الأردن، ط2، 2002، ص247.
- ¹² المادة 06 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.
- ¹³ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 16.
- ¹⁴ المادة 10 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.
- ¹⁵ المادة 06 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.
- ¹⁶ المادة 06 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.
- ¹⁷ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 112.
- ¹⁸ المادة 30 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.
- ¹⁹ المادة 09 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 السالف الذكر.
- ²⁰ المادة 06 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.
- ²¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الديوان الوطني للطباعة الجامعية، الجزائر، الجزء الثاني، 2002، ص 15.
- ²² المادة 08 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.
- ²³ المادة 09 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.
- * تنص المادة 64 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه "تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:
اتفاق الطرفين المتبادل.
عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي.
أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها.
ممارسة مهمة انتخابية عمومية.
حرمان العمال من حرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي.

قراءة سوسىولوجىة حول واقع حوادث العمل فى ظل التشرىع الجزائرى

صدمور قرار تأدبىى ىعلق ممارسة الوظىفة.

ممارسة حق الاضراب .

عطلة بدمون أكرم.

²⁴ قرار المحكمة العلىا، الصامر بئارىخ 1998/02/18 تحت رقم 167320، الغرفة الاجئماعىة، المجلد القضاىىة، العدد الأول، لسنة 2000، الءىوان الوطنى للأشغال التربوىة، ص 103.

²⁵ أحمدم مأمدم مأمزم، النظام القانونى لئحول القئاع العام إلى القئاع الخاص الصئصصة، منشاء المعارف للنشر والتوزىع، مصر، 2009، ص 390.

²⁶ قرار المحكمة العلىا، الصامر بئارىخ 1995/07/11 تحت رقم 118623، الغرفة الاجئماعىة، المجلد القضاىىة، العدد الثانى، لسنة 1996، الءىوان الوطنى للأشغال التربوىة، ص ص 95-96.

²⁷ المامدة 09 من القانون رقم 11/90 المؤرخ فى 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمئمم.

²⁸ أحمدم مأمدم مأمزم، مرجع سابقم، ص 19.

²⁹ المامدة 02 من القانون 13/83 المؤرخ فى 1983/07/02، المتعلق بءاوء العمل والأمراض المهنىة المعدل والمئمم.

³⁰ المامدة 03 من القانون 13/83 المؤرخ فى 1983/07/02، المتعلق بءاوء العمل والأمراض المهنىة المعدل والمئمم.

³¹ المامدة 06 من القانون 11/83 المؤرخ فى 1983/07/02، المتعلق بالتأمىنات الاجئماعىة.

³² المامدة الأولى من المرسوم رقم 33-85 المؤرخ فى 1985/02/09 الذى ىءمء قائمة العمال المشبهىن بالأآمراء فى مأمال الضمان الاجئماعى المعدل والمئمم بالمرسوم رقم 274-92 المؤرخ فى ىولىو 1992.

³³ المامدة 2 من المرسوم رقم 33-85 المؤرخ فى 1985-02-09 الذى ىءمء قائمة العمال المشبهىن بالأآمراء فى مأمال الضمان الاجئماعى المعدل والمئمم بالمرسوم رقم 274-92 المؤرخ فى ىولىو 1992.

³⁴ المامدة رقم 3 من المرسوم رقم 33-85 المؤرخ فى 1985-02-09 الذى ىءمء قائمة العمال المشبهىن بالأآمراء فى مأمال الضمان الاجئماعى المعدل والمئمم بالمرسوم رقم 274-92 فى ىولىو 1992.

³⁵ قواعد الإئبئات المءنى نصت علبها الموام 323 إلى 350 من القانون المءنى الجزائرى.

³⁶ قرار المحكمة العلىا، الصامر بئارىخ 1990-06-25، المجلد القضاىىة، العدد الثالث، الءىوان الوطنى للأشغال التربوىة، 1992، ص 121.

³⁷ المامدة 09 من القانون رقم 13/83 المؤرخ فى 1983/07/02 المتعلق بءاوء العمل والأمراض المهنىة المعدل والمئمم.

³⁸ المامدة 12 من القانون رقم 13/83 المؤرخ فى 1983/07/02 المتعلق بءاوء العمل والأمراض المهنىة المعدل والمئمم.

³⁹ سماتى الطىب، المنازعات العامة فى مأمال الضمان الاجئماعى على ضوء القانون الجءىء، ءار الهمءى، عىن ملىلة، الجزائر، ء ط، 2009، ص 43.

⁴⁰ المامدة 11 من القانون رقم 13/83 المؤرخ فى 1983/07/02 المتعلق بءاوء العمل والأمراض المهنىة المعدل والمئمم.

⁴¹ المامدة 08 من القانون رقم 11/90 المؤرخ فى 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمئمم.

⁴² بشىر همءفى، الوجىز فى شرح قانون العمل "علاقات العمل الفردىة والجماعىة"، ءار رىءانة للنشر والتوزىع، الجزائر، ط2، 2003، ص 56.

⁴³ مءءاءى مبروك، المنازعات المتعلقة بءاوء العمل، المجلد القضاىىة، عءم خاص، الصامرة عن قسم المسئئءات والنشر للمحكمة العلىا، الجزائر، الجزء الثانى، 1977، ص ص 103-104.

قراءة سوسيولوجية حول واقع حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: النصوص القانونية

- المادة 06 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.
- المادة 10 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.
- المادة 30 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.
- المادة 09 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.
- المادة 08 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.
- المادة 09 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.
- المادة 64 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.
- قرار المحكمة العليا، الصادر بتاريخ 1998/02/18 تحت رقم 167320، الغرفة الاجتماعية، المجلة القضائية، العدد الأول، لسنة 2000.
- قرار المحكمة العليا، الصادر بتاريخ 1995/07/11 تحت رقم 118623، الغرفة الاجتماعية، المجلة القضائية، العدد الثاني، لسنة 1996.
- المادة 02 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.
- المادة 03 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.
- المادة 06 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- المادة الأولى من المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 1985/02/09 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 92-274 المؤرخ في يوليو 1992.
- المادة 2 من المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 1985-02-09 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 92-274 المؤرخ في يوليو 1992.
- المادة رقم 3 من المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 1985-02-09 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 92-274 المؤرخ في يوليو 1992.
- قواعد الإثبات المدني نصت عليها المواد 323 إلى 350 من القانون المدني الجزائري.
- قرار المحكمة العليا، الصادر بتاريخ 1990-06-25، الجلة القضائية، العدد الثالث، الديوان الوطني للأشغال التربوية، 1992.
- المادة 12 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.
- المادة 11 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

ثانياً: الكتب

- محمد شحاتة ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2015.
- فتحي محمد موسى، التكيف في المؤسسات الصناعية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
- نصار منصور الروسان وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2011.

قراءة سوسيولوجية حول واقع حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري

- مصطفى يوسف كافي، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2014.
- محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة لتفرقة حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 1967.
- محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، مصر، ط1، 1972.
- عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، إربد، الأردن، ط2، 2002.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء الثاني، 2002.
- أحمد محمد محرز، النظام القانوني لتحويل القطاع العام إلى القطاع الخاص التخصصية، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، مصر، 2009.
- سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، د ط، 2009.
- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل "علاقات العمل الفردية والجماعية"، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2003.

ثالثا: المقالات

- زرقاق سعيدة، ديموغرافيا حوادث العمل في الجزائر حسب الإحصائيات المسجلة بوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مجلة دفاتر علم الاجتماع، جامعة الجزائر-2-أبو القاسم سعد الله، العدد 11، جوان 2014.
- محمادي مبروك، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، المجلة القضائية، عدد خاص، الصادرة عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، الجزء الثاني، 1977.

رابعا: المواقع الإلكترونية

- نورا ممدوح، منظمة العمل الدولية : 317 مليون حادث عمل سنويا على مستوى العالم، http://www.masrawy.com/News/News_Egypt/details/2016/4/21/818020, 2023/01/01le.
- نورة باشوش، حوادث العمل تقتل 10 آلاف عامل جزائري سنويا، <https://www.echoroukonline.com>, 2023/01/01.