

المسؤولية الجزائية في حوادث العمل

Criminal responsibility in work accidents

الدكتورة زعيمش حنان

أستاذة محاضرة ب

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم الجزائر

hanan.zaimeche@univ-mosta.dz

تاريخ النشر: 2020/11/15

تاريخ القبول: 2020/11/14

تاريخ الاستلام: 2020/08/28

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مفهوم حوادث العمل وتوضيح أحكام المسؤولية الجزائية المترتبة عن هذه الحوادث، وذلك من خلال توضيح المقصود بحدث العمل وكيفية إثباته والتصريح به من جهة، وتحديد مسؤولية المتسببين في وقوع حوادث العمل من جهة أخرى. توصلت الدراسة إلى أن المشرع الجزائري قد أولى عناية خاصة بحوادث العمل، وذلك لارتباطها الوثيق والمباشر بصحة وسلامة العامل، حيث أقر مجموعة من الشروط يجب توافرها في مكان وظروف العمل، ورتب على مخالفة ذلك مسؤولية جزائية تمس كل من كان السبب في وقوع هذه الحوادث. توصي الدراسة بضرورة تأمين بيئة العمل وذلك بتفعيل التشريعات الخاصة بها، بالإضافة إلى الاعتماد على توعية العمال في حد ذاتهم بضرورة احترام قواعد الأمن والسلامة في المحيط. الكلمات المفتاحية: حوادث العمل، المسؤولية الجزائية، العامل، بيئة العمل.

Summary:

This study aims to define the concept of work accidents and clarify the provisions of the penal responsibility arising from these accidents, by clarifying what is meant by the work accident and how to prove it and authorize it on the one hand, and determine the responsibility of those responsible for work accidents on the other hand.

The study concluded that the Algerian legislator has paid special attention to work accidents, due to its close and direct connection to the health and safety of the worker, as head approved a set of conditions that must be met in the workplace and conditions, and arranged for a breach of that to be a criminal liability affecting everyone who was the cause of these accidents.

The study recommends the necessity of securing the work environment by activating it special legislations, in addition to relying on educating the workers themselves on the need to respect the safety and security rules in the environment.

Keywords .work accidents; Criminal responsibility; the worker; Work environment.

المؤلف المرسل: زعيمش حنان، الإيميل hanan.zaimeche@univ-mosta.dz

مقدمة:

إن التطور التكنولوجي الذي يشهده العالم اليوم صاحبه العديد من التطورات في مختلف المجالات، كما أفرز الكثير من الحوادث والأخطار، لذلك كان ضروريا إعادة النظر في كثير من المعطيات والتي من أهمها الاهتمام الشديد بالعامل داخل المؤسسات، لأنه الثروة الحقيقية في العملية الإنتاجية.

تعد حوادث العمل من بين أهم وأبرز المواضيع أو المشاكل التي يجب دراستها لعلاقتها الشديدة بسلامة العامل وصحته. فقد أصبحت المؤسسات تعتمد على أسس ثقافية تدعم وتطور الأمن الوقائي في مكان العمل، ومفاد ذلك توعية عمال المؤسسة على الأسلوب الصحيح للتفاعل بين العمال بغرض زيادة المعرفة التخصصية بالأمن من الأخطار المهنية والمهارة اللازمة لتفادي الوقوع في حوادث العمل. ولكن بالرغم من ذلك ورغم وجود نصوص تشريعية تضبط أمور سلامة وصحة العامل إلا أن ذلك لا يمنع من وقوع حوادث العمل سواء بسبب العامل في حد ذاته أو بسبب رب العمل.

- إشكالية الدراسة:

إدراكا للحوادث التي يتعرض لها العامل في محيط عمله، أكد المشرع الجزائري على ضرورة توفر قواعد الصحة والسلامة في بيئة العمل، لما لها من علاقة وطيدة بسلامة العمال وبوتيرة الإنتاج. فما مفهوم حوادث العمل؟ وما هي المسؤولية التي تترتب في حق من تسبب بوقوعه؟

- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى توضيح كل ما هو مرتبط بمفهوم حوادث العمل، وإبراز المسؤولية الجزائية المترتبة في حق من تسبب في هذه الحوادث، سواء رب العمل أو العامل نفسه أو الغير، وكذلك محاولة إيجاد حلول لكثرة حوادث العمل رغم الترسانة التشريعية التي تضبط أمن وسلامة العمال.

- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في بيان أحكام المسؤولية الجزائية عن حوادث العمل وتوضيح العقوبات المقررة لها، كما تكمن أهميتها في قلة الدراسات التي تتناول الجانب الجزائي في قانون العمل بصفة عامة وحوادث العمل بصفة خاصة.

- منهج الدراسة:

من أجل دراسة صحيحة لموضوع المسؤولية الجزائية عن حوادث العمل تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال إبراز مختلف المفاهيم المرتبطة بهذا الموضوع وكذلك توضيح موقف المشرع الجزائري من حوادث العمل، بالإضافة إلى تحليل ومناقشة ما جاء في التشريعات المتعلقة بهذا الموضوع.

- مخطط الدراسة:

للإحاطة بكل جوانب الإشكالية تم تقسيم الدراسة على النحو التالي:

المبحث الأول: ماهية حادث العمل

المبحث الثاني: إثبات المسؤولية في حوادث العمل.

المبحث الأول: ماهية حادث العمل.

خصص هذا المبحث لتوضيح المقصود بحادث العمل وتحديد الشروط التي يجب توافرها حتى نكون بصدد حادث العمل.

المطلب الأول: مفهوم حادث العمل.

الفرع الأول: تعريف حادث العمل.

يعرف حادث العمل على أنه: "الحوادث التي تصيب العامل أثناء أداء مهامه أو بمناسبة مسببة له أضرار جسيمة، وذلك سواء وقع الحادث داخل الهيئة المستخدمة أو خارجها، أي أن التأمين على حوادث العمل

يغطي تلك التي تقع خلال المشوار الذي يقطعه العامل للذهاب إلى عمله، أثناء أداء مهمة خارجية أو أثناء متابعة دورات التكوين المهني التي تنظمها الهيئة المستخدمة¹.

ويعرفه لورانت ميلا على أنه: "الحادث الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل، ويتعرض للحادث في الوقت نفسه، الذي يكون يتلقى فيه راتبه".²

وقد عرف التشريع الفرنسي حادث العمل كالآتي: "تعتبر كإصابة عمل أيًا كان سبب حدوثها، الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل، لكل أجبر وكل من يعمل بأي صفقة أو أي مكان فيه، لدى واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال أو المشروعات".³

أما المشرع الجزائري فقد عرف حادث العمل بموجب المادة 06 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المؤرخ في 07، 1983/02، بأنه: "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرا في إطار علاقة العمل".

كما يعد كحادث عمل كذلك حسب المادة 07 من نفس القانون الحدث الذي يطرأ أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو داخله طبقا لتعليمات المستخدم.
 - ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.
 - مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.
- ويعتبر كذلك حادث عمل حسب المادة 08 من نفس القانون، حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا، الحادث الواقع أثناء:

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.
- القيام بعمل متفان للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

¹ حديدي سمير: حوادث العمل وعلاقتها بالروح العلمية، دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات C.P.G على العمال المنفذين بعين أسمر "قسنطينة"، (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008، ص 32.

² سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى، الجزائر، 2013، ص 15.

³ المادة 541 من القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956، المعدل بالمرسوم الصادر سنة 1958.

باستقراء النصوص القانونية السالفة الذكر، يتضح أن المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي، وضع معايير عامة في تعريف حادث العمل، الشيء الذي يسبب صعوبات أثناء التطبيق الفعلي للقانون. كما أن المشرع الجزائري حصر حادث العمل في ذلك الذي ينشئ عنه إصابة بدنية فقط، دون الإصابات الذهنية أو العقلية، مع أنه زادت الأنشطة التي تعتمد على الأعمال الذهنية والفكرية.

الفرع الثاني: تصنيف حوادث العمل.

تصنف حوادث العمل على أساس ما يلي:¹

- التصنيف من حيث النوع: حيث تقسم إلى حوادث برية، بحرية، جوية.
- التصنيف من حيث النتائج: يمكن أن تقسم إلى حوادث تتلف الآلات أو المنتجات، وأخرى تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق أو الكسور أو فقد الحواس أو الأعضاء.
- التصنيف من حيث الأسباب: هناك حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل ولا مبالاته أو ضعف ذكائه أو نقص خبرته، وتشكل هذه العوامل نسبة 80% من أسباب حوادث العمل، وهناك عوامل مادية وميكانيكية كالانفجارات المفاجئة وسقوط الآلات، وتتراوح نسبتها بين 10% و 20%.
- التصنيف من حيث الخطورة: ثمة حوادث تؤدي إلى إصابات خفيفة ورضوض أو خدوش سطحية، وأخرى تؤدي إلى عجز دائم أو مؤقت.
- التصنيف من حيث التجنب: هناك حوادث من الصعب تجنبها، كالأعطال المفاجئة في الآلات حديثة التشغيل، أو أثناء اختبار صلاحيتها أو بعد إعادة تشغيلها عندما تتعرض لأعطاب، وحوادث أخرى يمكن تجنبها.

الفرع الثالث: أسباب حوادث العمل.

من خلال التحليل العام لأسباب الحوادث تبين أن هناك فئتين شائعتين من الأسباب:

- 1- الظروف الخطيرة في بيئة العمل: هي تتضمن مظاهر البيئة المادية التي تهيئ لحدوث حادثة أو تجعل وقوعها محتملا ومن أمثلة هذه الظروف وضع الآلات على نحو غير منتظم والإضاءة الرديئة والآلات المتحركة التي تترك دون حراسة وكذلك أرضية مكان العمل المبتلة بالمياه أو بالشحوم مما يسهل الإنزلاقات والسقوط.

¹ سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية" دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010، ص 728.

2- الأفعال الخطيرة أو السلوكات غير الآمنة: وتتمثل في أنماط السلوك التي تؤدي إلى وقوع الحوادث أو الفشل في أداء العمل الذي ينتج عنه وقوع الحوادث ومن أمثلة هذه الأفعال تحريك آلة أو الاصطدام بها بحيث تسقط على العامل فتصيبه، أو تسقط على أخرى فتدمرها.¹

وقد تقتزن الظروف الخطيرة مع الأفعال الخطيرة في بيئة العمل بشكل ما فتقع الحادثة نتيجة لها، كما يمكن أن يقع الحادث بسبب مجموعة من الظروف غير الآمنة أو مجموعة من السلوكات غير الآمنة.

كما تقسم أسباب وقوع حوادث العمل على النحو التالي:²

1- أسباب بيئية وتنظيمية: تتكون هذه العوامل من أسباب متعددة، يرجع معظمها إلى الخطأ في تصميم المعدات والى بيئة العمل ومحيطه، كما يرجع البعض الآخر إلى طبيعة العمل نفسه ودرجة التعب الذي يسببه للفرد الذي يقوم به، ومن بين هذه العوامل: درجة الحرارة، الإضاءة، الضوضاء، التهوية، السرعة في القيام بالعمل.

2- أسباب شخصية: تلعب العوامل الشخصية والحالات الانفعالية للفرد دورا هاما في عدد الحوادث التي يتسبب فيها، ومن بين هذه العوامل ما يلي: أسباب شخصية محضة، عيوب في الحواس، الحالة النفسية، الأسباب المهنية وتتضمن المهارة والخبرة في العمل وطبيعة الوظائف التي يقوم بها العامل.

3- أسباب ديموغرافية: تكون الأسباب الديموغرافية مرتبطة بالعوامل المتغيرة الخاصة بالعامل من بينها الجنس سواء كان العامل ذكرا أو أنثى، السن وما إلى ذلك من الأسباب الديموغرافية التي تكون الدافع إلى ارتكاب الحوادث في العمل.

المطلب الثاني: شروط حوادث العمل

بالرجوع إلى نص المادة 6 من القانون رقم 13/83، يمكن استخراج الشروط التي اوجب المشرع توفرها حتى نكون أمام حادث عمل، وهذه الشروط ستتم دراستها فيما يلي.

¹ سهيلة محمد، المرجع السابق، ص 727.

² دوباخ قويدر، دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية، (رسالة ماجستير)، قسنطينة، 2009.2008، ص 55.

الفرع الأول: شرط جسامه الضرر اللاحق بالعامل.

المادة 06 من القانون رقم 13/83، ورد فيها عبارة الإصابة البدنية ولم يرد فيها عبارة جسامه الضرر اللاحق بالضحية، بسبب أن العامل قد يصاب بحادث عمل ولكن الضرر اللاحق به لا يكون جسيما. وعليه فان مجرد المساس بجسم العامل يشترط فيه احتكاك مادي لهذا الجسم، وبالتالي يعد من قبيل حادث العمل حتى وإن لم يصحب بإصابات عضوية أو جروح.¹ إذن مما سبق يتضح أن الضرر المالي أو المعنوي ينفي الطابع المهني لحادث العمل، وهذا يعني أن المشرع الجزائري أخذ بالمعيار المادي للواقعة، أي الضرر المادي الذي أصاب بدن العامل.

الفرع الثاني: شرط فجائية الحادث.

يقصد بهذا الشرط، أن يكون الفعل المنشئ للضرر البدني فجائيا وغير متوقع، أي أن تكون بين بداية ونهاية ذلك الفعل فترة زمنية قصيرة، أما إذا كانت فترة طويلة فلا يتحقق شرط الفجائية.² ويتربط على انعدام شرط الفجائية صعوبة إسناد الأضرار التي تلحق بجسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء إلى تاريخ معين، وهذا ما يحرمه من الحماية التي يوفر القانون.³ وتكمن أهمية عنصر المفاجأة في حادث العمل في وجود قرينة توفر علاقة السببية بين الفعل والضرر، في حين إذا تراخى الضرر يجب على المصاب إثبات علاقة السببية بين الفعل والضرر من جهة وفجائية الفعل من جهة أخرى.⁴ وتجدر الإشارة إلى أن اشتراط عنصر الفجائية في حادث العمل، قد يحرم العامل المصاب من الحقوق الممنوحة بموجب القانون 13/83، وذلك في حال لم تظهر الإصابات الناتجة عن الحادث بسرعة، مثل النزيف الداخلي الذي لا يتم اكتشافه إلا بعد فترة.

¹ سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 19.

² محمد ليبب شنب، الاتجاهات الحديثة للترقية بين حوادث العمل والأمراض المهنية، الطبعة 1، دار الفكر العربي، 1967، ص 16.

³ المادة 10 من القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

⁴ سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 17.

الفرع الثالث: شرط خارجية الحادث.

ومعنى هذا الشرط، أن تكون الواقعة المنشئة للإصابة ناتجة عن سبب خارجي، وهو كل سبب لا يعود للبنية الجسمية للمصاب دخل فيه، وذلك فإن هذا الشرط يتجلى في أي فعل أو عمل مادي أو معنوي خارجي، وغير مرتبط بالتكوين البيولوجي للمصاب، وقد لا يوجد في معظم الأحيان أي شك في تحقق هذا الشرط، نظرا للظروف المحيطة بالعامل والتي تسهل تحديده بكل دقة.¹

ووفقا للتشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل، لكن سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي واعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر حادث عمل ولا تمتد إليه الحماية القانونية.²

وقد وجهت لهذا الشرط عدة انتقادات، أهمها أن بعض الحوادث تتداخل في إحداثها عدة أسباب خارجية وأخرى مرتبطة بالتكوين العضوي لجسم العامل، ما يجعل تحديد صفة الحادث أمرا صعبا، كما أن هذا الشرط قد يؤدي إلى بقاء العامل دون تعويض بحجة انعدامه، خاصة أن الأمراض المهنية محددة على سبيل الحصر، فلا تدرج إصابته تحت أي اسم.³

الفرع الرابع: شرط علاقة العمل.

بالرجوع إلى نص المادة 06 من القانون 13/83 نجد المشرع الجزائري استخدم عبارة " وطراً في إطار علاقة العمل..."، هذه العبارة واسعة في معناها، وتستلزم أن يكون هناك ارتباط عضوي بالعمل، كما تستلزم أيضا وقوع الحادث أثناء العمل وبمناسبته أو بسببه.

1- الارتباط العضوي بالعمل: يقصد بهذا الشرط وجود علاقة عمل تربط بين الضحية ورب العمل، وتتجلى هذه العلاقة من خلال عقد العمل، الذي لا يشترط فيه أي شكلية، إذ يعد من العقود الرضائية ويمكن إثباته بكافة وسائل الإثبات.⁴

¹ أمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، الطبعة 1، 1977، ص 189.

² سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 18.

³ عمراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، رسالة تخرج، المدرسة العليا للقضاء، دفعة 17، الجزائر، 2006/2007، ص 07.

⁴ المادة 10، 09، 08 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

2- وقع الحادث أثناء العمل أو بمناسبته: ويتجه الفقه إلى نفي الصيغة المهنية للحادث طالما وقع وقت تعليق علاقة العمل¹.

3- وقوع الحادث أثناء العمل: ومعنى هذا أن يقع الحادث في مكان وزمن العمل. ويقصد بالارتباط الزمني أن يقع الحادث في وقت العمل، أي الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل الموكل إليه والذي يكون فيه تحت سلطة رب العمل. لكن هل يعتد بالزمن القانوني للعمل أو بالزمن الفعلي؟ إن وقت تنفيذ عقد العمل أوسع من وقت تنفيذ العمل الفعلي، فالمقصود بزمن تنفيذ عقد العمل هو كل لحظة يكون فيها العامل موجود رهن تنفيذ العقد وتحت سلطة وإشراف صاحب العمل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، حقيقة أو حكما، أما وقت العمل الفعلي فيقتصر على ذلك الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل المكلف به بطريقة مباشرة. في حين يرى البعض أن الزمن المعتد به هو ساعات العمل الفعلية².

أما الارتباط المكاني بالعمل يقصد به ضرورة وقوع الحادث في مكان العمل، وهو المكان الذي يمارس فيه رب العمل سلطة التسيير، ويقصد هنا مكان العمل بمفهومه الواسع ليشمل مكان العمل الرئيسي وملحقاته، سواء كان مكان العمل دائما أو مؤقتا أو عرضيا³.

- شرط وقوع الحادث بمناسبة العمل، فيعني وجود رابطة السببية بين العمل والحادث، وقد استقر القضاء الفرنسي على اعتبار الحادث وقع بمناسبة العمل إذا حصل للعامل وهو تحت إشراف رب العمل، ولو لم يكن يقوم بأي عمل⁴.

المبحث الثاني: إثبات المسؤولية في حوادث العمل

المطلب الأول: إجراءات إثبات حادث العمل

بالرجوع إلى أحكام القانون 13/83، نجد المشرع حدد عدة خطوات من أجل إثبات حادث العمل، والتي

تتمثل في:

- إلزامية التصريح بحادث العمل.

- النظر إلى الملف.

¹ سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 22.

² أحمد محمد محرز، المرجع السابق، ص 390.

³ عمراني عبد القادر، المرجع السابق، ص 14.

⁴ سماتي الطيب، المرجع السابق، ص 25.

- معاينة الإصابات.

الفرع الأول: إلزامية التصريح بحادث العمل.

حسب المادة 13 من ق 13/83 يتم التصريح بحادث العمل من عدة أشخاص هم:

1- المؤمن له ومن ينوبه (المصاب): يقع على عاتق العامل المصاب أو من ينوبه إعلام صاحب العمل والتصريح بحادث العمل خلال 24 ساعة من تاريخ وقوع الحادث، ما عدا في حالات القوة القاهرة وأيام العطل. ويلاحظ من نص المادة أن المشرع لم يرتب أي إجراء في حال عدم احترام العامل للأجال المحددة للتصريح بالحادث الذي تعرض له، لذلك لا يمكن ترتيب أي أثر على ذلك لأن الإجراءات التي حددها القانون هي إجراءات تنظيمية لا يترتب على مخالفتها إضرار بحق العامل.

كما أنه لم يحدد شكل للتصريح بالحادث، ولكن في الأغلب يتم التصريح شفاهة إذا وقع الحادث في مكان العمل، أما في الحالات الأخرى فيتم التصريح بإخطار كتابي أو برسالة مضمونة الوصول.

2- صاحب العمل: يلتزم صاحب العمل بالتصريح بحادث العمل لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من تاريخ علمه بالحادث، حتى ولو لم ينجر عن الحادث أي عجز عن العمل. وتطبق نفس أحكام القوة القاهرة وأيام العطل في احتساب مدة الـ 48 ساعة.

والتصريح يتم من خلال ملئ استمارة موجودة على مستوى هيئة الضمان الاجتماعي.

وفي حال عدم قيام صاحب العمل بالتصريح بالأجل المحدد توقع عليه هيئة الضمان الاجتماعي دفع غرامة تساوي 20% من الأجرة التي يتقاضاها المصاب كل 3 أشهر.

كما أنه إذا لم يصرح صاحب العمل بالحادث يمكن للمصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل القيام بالتصريح في مدة 4 سنوات ابتداء من يوم وقوع الحادث.

3- هيئة الضمان الاجتماعي: أوجب القانون هيئة الضمان الاجتماعي بالتصريح بحادث العمل، في إعلان مفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص بمجرد علمها بوقوع حادث.

ويمكن لهيئة الضمان الاجتماعي القيام بتحقيق إداري داخل المؤسسة التي وقع فيها الحادث لتحديد الطابع المهني للحادث من عدمه.

وفي حال إذا وقع حادث العمل أثناء المسار فإن الجهة الإدارية أو القضائية يجب عليها إرسال نسخة من المحضر الذي أعدته إلى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة 10 أيام، كما تسلم نسخة إلى المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية إذا طلبوا ذلك.

وإذا كان للحادث طابع جنائي، تحصل هيئة الضمان الاجتماعي من النيابة العامة أ، من القاضي المكلف بالملف على المستندات الخاصة بالإجراءات السارية.

الفرع الثاني: النظر في الملف.

بعد التصريح بحادث العمل، تأتي مرحلة النظر في العمل المتعلق بحادث العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 16 من القانون رقم 13/83.

فبعد أن تتوفر في هيئة الضمان الاجتماعي العناصر الكاملة في ملف الحادث تفصل في الطابع المهني له من عدمه في أجل لا يتعدى 20 يوما.

كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الاعتراض على الطابع الحادث¹، وفي هذه الحالة يجب عليها أن تشعر العامل المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها في أجل 20 يوما من تاريخ علمها بالحادث. وإذا لم يصدر عنها أي اعتراض خلال هذه المدة تعتبر أقرت الطابع المهني الحادث.

الفرع الثالث: معاينة الإصابات (المعاينة الطبية).

معاينة الإصابات تتم من طرف الطبيب أو الهيئة الطبية التي يختارها العامل المصاب، وستوجب عليها تحرير شهادتين على النحو التالي:

1- الشهادة الطبية الأولى: وهي شهادة أولية عند الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث ونصت عليها المادة 23 من القانون 13/83، ومن خلالها يأخذ الطبيب بتصريحات المصاب دون إبداء أي رأي على صحة الوقائع.

2- الشهادة الطبية الثانية: نصت عليها المادة 24 من القانون 13/83، تسمى شهادة الشفاء إلا لم يخلف الحادث عجزا دائما، أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزا دائما.

¹ المادة 17 من القانون 13/83.

بعد تحرير الطبيب للشهادتين الطبيتين في نسختين، يرسل الأولى إلى هيئة الضمان الاجتماعي، ويسلم النسخة الثانية للمصاب¹.

ولا يقتصر الأمر من الناحية الطبية على الطبيب الذي يختاره المصاب، بل لهيئة الضمان الاجتماعي الحق في طلب رأي المراقبة الطبية عن طريق عرض الشهادتين الطبيتين على الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي، حيث يستدعي هذا الأخير المصاب ويجري له فحصاً ليتأكد من صحة ما ورد في الشهادتين وهذا ما هو جاري العمل به فعليا على مستوى هيئة الضمان الاجتماعي.

أما في حالة تسبب الحادث في وفاة العامل أو إصابته بعجز دائم أو احتمال ذلك، فإن هيئة الضمان الاجتماعي تكون ملزمة بطلب رأي المراقبة الطبية.

المطلب الثاني: أطراف المسؤولية الجزائية في حوادث العمل

عند تحقق حادث العمل تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتعويض العامل المصاب، ولكن بالمقابل ترجع على المتسبب في الحادث فتطالبه بتسديد ما قدمته للعامل، وهذا ما نصت عليه المادة 69 من القانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، حيث حددت هذه المادة الأشخاص الذين يمكن أن ترجع عليهم هيئة الضمان الاجتماعي والمتمثلين في: صاحب العمل، الغير والعامل نفسه. وفيما يلي ستنم دراسة مسؤولية كل واحد.

الفرع الأول: مسؤولية صاحب العمل.

عند دراسة هيئة الضمان الاجتماعي لظروف الحادث تركز اهتمامها حول ما إذا كان الحادث قد وقع أثناء العمل وكان سببه صاحب العمل، فإذا توصلت إلى ذلك فإن صاحب العمل يكون مسؤولاً عن خطئه، ومن ثم ترجع عليه هيئة الضمان الاجتماعي بتعويض مبلغ الأضرار التي قدمتها للعامل المصاب. وبالرجوع إلى نص المادة 71 من القانون رقم 08/08، فإن الحالات التي يتسبب فيها صاحب العمل بخطئه في الحادث هي حالة الخطأ غير المعذور، والخطأ العمدي، فإذا تحققت إحدى هذه الحالات يخول بهيئة الضمان الاجتماعي أن ترفع دعوة أمام القضاء الاجتماعي ضد صاحب العمل².

¹ المادة 25 من القانون 13/83، أحمد سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري،

ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 4، الجزائر، 2005، ص 184.

² سماتي الطبيب، مرجع سابق، ص 126.

الفرع الثاني: مسؤولية الغير

الغير هو كل شخص أجنبي عن جهة العمل متى شارك جزئياً أو كلياً بخطئه في تحقق الخطر. من خلال المادة 70 من القانون 08/08 نجد أن المشرع أقر بمسؤولية الغير عن حادث العمل، ورتب عليه مسؤولية الخطأ الذي ارتكبه في حق العامل المصاب، فيحق لهيئة الضمان الاجتماعي أن ترجع على الغير من أجل المطالبة بالمبالغ التي دفعتها للعامل المصاب.

ومسؤولية الغير هنا، تقوم على أساس الخطأ الواجب الإثبات، فيقع إثبات خطأ الغير على الضحية في حوادث العمل وذلك بإثباته انحراف الفرد عن السلوك المألوف¹، مع الذكر أن القانون لم يشترط درجة معينة من الخطأ. إذ يتحمل الغير التعويض التكميلي الذي نصت عليه المادة 3/69 من القانون رقم 08/08 في حالة رجوع المؤمن له عليه، متى كان السبب في حدوث الضرر للضحية.²

الفرع الثالث: الخطأ المشترك بين العامل المصاب والغير.

رتب المشرع مسؤولية العامل في حالة واحدة، وهي في حالة اشتراكه مع الغير المتسبب في وقوع حادث العمل، فتنج مسؤولية مشترك بينهم كل حسب خطئه في إحداث الضرر. وفي هذه الحالة ترجع هيئة الضمان الاجتماعي على الغير بمقدار مسؤوليته على الحادث. وفي حال إذا اشترك صاحب العمل مع الغير في المسؤولية فإن لهيئة الضمان الاجتماعي طلب التسديد من أحدهما أو كلاهما بالتضامن.³

المشرع الجزائري في ظل القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل يجعل انتهاك الوقاية الصحية وسلامة الأمن من الأفعال التي تستند إلى المستخدم بصفة افتراضية بحيث ينص على معاقبته وفق ما تقتضيه المادة 37 والتي تنص على أنه: "يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 08 و10 و34 بغرامة من 1000 إلى 2000 دج وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى 6 أشهر وبغرامة من 4000 إلى 6000 دج". كما يمكن في حالة العود بالمخالفة التي يثبتها مفتش العمل بواسطة محضر معاينة أن تؤدي إلى الغلق الكلي أو الجزئي للمؤسسة.

¹ عمراني عبد القادر، مرجع سابق، ص 26.

² نفس المرجع السابق، ص 35.

³ المادة 74 من القانون 08/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

على أن المشرع الجزائري جعل تلك المخالفات المتعلقة بالقواعد الصحية من نصيب العمال وتمارس عليهم العقوبات المناسبة المنصوص عليها في النظام الداخلي الذي يضعه المستخدم طبقا للمادة 77 من القانون 11/90.

أما عن السلامة الجسدية فقد تناولها المشرع الجنائي الجزائري في المادة 264 المعدلة بالقانون 04/82 التي تنص على أنه: "كل من أحدث عمدا جروحا للغير أو ضربة أو ارتكب عملا آخر من أعمال العنف أو الاعتداء يعاقب بالحبس من شهرين إلى خمس سنوات وبغرامة من 500 إلى 10000 دج إذا نتج عن هذه الأنواع من العنف مرض أو عجز كلي عن العمل لمدة تزيد على 15 يوما".

ويربط المشرع الجزائري بين مضاعفة العقوبة أو خفضها بعامل السبق والترصد وبعامل مدة العجز، فكلما زاد الضرر زادت معه العقوبة، وكذلك الحال بالنسبة لصفة السبق والترصد. فالعقوبات الجزائية المقررة في القانون 07/88 المتعلق بالأمن والوقاية الصحية وطب العمل تتراوح من عقوبة الحبس لمدة أقصاها 06 أشهر بالإضافة إلى عقوبات شخصية التي تمس المستخدم بصفة شخصية. فبالرجوع لنص المادة 35 من القانون 07/88 نجد أن المستخدم يتحمل المسؤولية الجزائية المفترضة لأنه لم يقوم بفرض احترام العمال لقواعد السلامة الصحية المنصوص عليها في النظام الداخلي أو أنه لم يقوم بمعاقبتهم بما يردع تكرارهم للمخالفة طالما أن العامل لم يقوم بها عمدا.

وتجدر الإشارة إلى أن الجرائم الخاصة بالوقاية الصحية والأمن في حالة تكرارها تتحول من مخالفة إلى جنحة، مع إمكانية تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن.

وفي حالة العود الثابت بمحضر معاينة يعده مفتش العمل تتعرض المؤسسة نفسها كشخص معنوي إلى عقوبات خاصة مثل الغلق الجزئي أو الكلي إلى غاية إنجاز الأشغال، أو إصلاح الوضع كما يتطلبه القانون. مع العلم أن العقوبات المقررة في القانون 07/88 لا تعفي المخالف لإحكامه من التعرض إلى العقوبات المقررة في قانون العقوبات، خاصة في حالة حادث عمل أو وفاة أو جروح حسب مفهوم التشريع الجاري العمل

به.¹

¹ مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 269.265.

الخاتمة:

تعد ظاهرة حوادث العمل الأكثر شيوعا وانتشارا في المؤسسات الصناعية، ويلاحظ أن هذه الظاهرة في حالة تزايد مستمر رغم كل الدراسات والإجراءات والتدابير المتخذة للتقليل والحد من وقوعها. ومن خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى أن المشرع الجزائري حريص جدا في مسألة سلامة العامل وذلك من خلال الشروط التي حددها من أجل ضمان بيئة عمل صحية وأمنة للعمال. كذلك يتضح ذلك من خلال العقوبات المقررة لكل من يساهم أو يتسبب في وقوع حادث عمل. ومن أجل التقليل من وقوع حوادث العمل ارتأينا اقتراح ما يلي:

- تشديد العقوبات الجزائية المقررة في قوانين العمل.
- تفعيل البرامج الإرشادية والتوعوية وإرسائها في ذهنية العامل.
- الاهتمام بالتوعية الوقائية داخل المؤسسة.
- احترام الإجراءات التنظيمية وإجراءات السلامة المهنية داخل المؤسسة.

قائمة المراجع:

أولا: النصوص القانونية.

- 1/ القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. المعدل والمتمم بالأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06 يوليو 1996.
- 2/ القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- 3/ القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.
- 4/ القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

ثانيا: المؤلفات.

- 1/ أحمد سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 4، الجزائر، 2005.
- 2/ أمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، الطبعة 1، 1977.
- 3/ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى، الجزائر، 2013.

4/ محمد ليبب شنب، الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، الطبعة 1، دار الفكر العربي، 1967.

5/ مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.

ثالثا: الرسائل الجامعية:

1/ حديبي سمير: حوادث العمل وعلاقتها بالروح العلمية، دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات C.P.G على العمال المنفذين بعين أسمره "قسنطينة"، (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008.

2/ دوباخ قويدر، دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية، (رسالة ماجستير)، قسنطينة، 2008.2009.

3/ عمراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، رسالة تخرج، المدرسة العليا للقضاء، دفعة 17، الجزائر، 2006.2007.

رابعا: المقالات.

سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية "دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010.