

الضمانات القانونية لحماية منصب العمل بعد العطلة المرضية إثر

خطر مهني

Legal guarantees to protect the work position after sick leave due to an professional risk

د. حميش يمينت

أستاذة محاضرة أ، كلية الحقوق والعلوم السياسية – جامعة مستغانم

Hamiche.yamina@yahoo.com

تاريخ النشر: 2023/01/31

تاريخ القبول: 2023/01/27

تاريخ الاستلام: 2022/11/26

الملخص: يتعرض العامل خلال حياته المهنية لعدة مخاطر مهنية تؤثر على صحته و قدراته بصفة جزئية أو كلية، و عليه تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي به من حيث تقديم أداءات عينية تساعده على الشفاء أو إستقرار وضعيته الصحية، و من حيث صرف خدمات نقدية تعوض الأجر المفقود طوال العطلة المرضية. توصلنا إلى أن القانون يضمن حماية خاصة للعامل المؤمن بعد عطلته المرضية، من خلال التأهيل العضوي و التأهيل المهني و الإدماجه في منصب عمله الأصلي أو منصب عمل ملائم.

الكلمات المفتاحية: التأمينات الإجتماعية – التأمين على حوادث العمل و الأمراض المهنية – التأهيل العضوي – التكيف المهني – الإدماج المهني.

Abstract:

During his professional life, the worker is exposed to several occupational hazards that affect his health and abilities in part or in whole, and the social security authority has to take care of him in terms of providing in-kind payments that help him recover or stabilize his health status, and in terms of disbursing cash services make up for lost wages for the duration of the sick leave.

We concluded that, the law guarantees special protection for the insured worker after his sick leave, through organic rehabilitation, occupational rehabilitation and integration into his work position original or suitable work position.

Keywords: social insurance- insurance for work accidents and occupational diseases- organic rehabilitation- occupational rehabilitation- vocational integration.

المؤلف المرسل: حميش يمينة Hamiche.yamina@yahoo.com

1. مقدمة:

فقد يتعرض العامل الأجير خلال حياته المهنية لعدة أخطار و مخاطر¹ سواء تعلقت بعمله أو إرتبطت بجسده أو عقله، و تحسبا لما قد ينجم عنها من أضرار على صحة و سلامة هذا الأخير، و باعتبار العامل أهم أطلع مثلث العملية الإنتاجية و الأجر هو المورد الوحيد لمعظم العمال²، إتخذ المشرع عدة تدابير من خلال سن ترسانة قانونية لحماية الطبقة المعوزة عامة و الطبقة العمالية خاصة، من خلال الدستور³ و قانون 11/83 المتضمن قانون التأمينات الإجتماعية⁴ و كذا قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية⁵، حيث يهدف المشرع من وراءها إلى التكفل التام بالعامل المصاب، و محاولة منه التقليل من الآثار الوخيمة الناتجة عن المرض أو الحادث من خلال إقرار تعويض للأجر.

لا يحق للعامل أن يتغيب عن العمل دون أن يصرح بالحادث الذي تعرض له⁶ أو يقدم تبريرا عن ذلك بشهادة طبية يسلمها له طبيب العمل أو الطبيب المحلف أو الطبيب بمؤسسة إستشفائية، تثبت عجز العمل البدني أو العقلي. و من لحظة تقديم التصريح⁷ أو الشهادة الطبية لحين الشفاء أو

¹ أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية و آثارها الاجتماعية و القانونية، دار الفكر العربي، مصر، 1982، ص. 13.

² تمر الجزائر بظروف مالية و إقتصادية صعبة إلى جانب تفشي ظاهرة البطالة مما إستلزم ضرورة حماية اليد العاملة خلال و بعد حياتها المهنية.

³ المادة 63 من دستور الجزائر 2020، الجريدة الرسمية عدد 82 المؤرخة في 30-12-2020.

⁴ القانون 11/83، المتضمن التأمينات الإجتماعية، الصادر بتاريخ 02-07-1983، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983 المعدل و المتمم.

⁵ قانون 13/83، المتضمن حوادث العمل و الأمراض المهنية، المؤرخ في 02-07-1983، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983 المعدل و المتمم.

⁶ المادة 13 من قانون 13/83 و القرار رقم 167320، المؤرخ في 18-12-1998، المجلة القضائية عدد 01 لسنة 2000.

⁷ شريطة أن ينجم عن الحادث إصابة بدنية و إلا فالتصريح لا يعتد به لتبرير الغياب أو اكتساب الحق في عطلة مرضية.

استقرار الجروح، يعتبر العامل في عطلة مرضية، تنقطع بها علاقة العمل مع رب العمل من حيث الأجر.

حيث تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بكل النفقات الضرورية من أجل إما توفير العلاج للعامل المصاب أو تمكينه من ذلك و تعويض الأجرة التي لم يبقى له الحق فيها¹، حتى يستعيد صحته و قدراته أي أهليته المهنية.

تضمن القوانين السالفة الذكر طبيعة و نوعية الأداءات المقررة و قسمتها إلى نوعين: خدمات عينية² و خدمات نقدية³. حيث تعتبر الأداءات العينية حقا أنيا يمنح للعامل المصاب بمجرد تصريحه بالمرض أو الحادث و تصرف له خلال كامل مدة العطلة المرضية أو العجز المقرر طبيا مهما كانت مدته بمعنى مبدئيا لا تقتصر هذه الخدمات فقط خلال فترة العطلة المرضية بل قد تتعداها إن إقتضت ذلك الحالة الصحية للعامل المؤمن حيث قد يستفيد منها بعد رجوعه إلى عمله.

لسنا بصدد دراسة الحماية المقررة للعامل المصاب إثر خطر مهني⁴ و إنما الضمانات التي أقرها المشرع لحماية منصب العمل، حيث أنه من المقرر أن الحالة الصحية للعامل و عدم قدرته على

¹ عرفت المادة 80 من قانون 11/90 المتعلق بقانون العمل، المؤرخ في 21-04-1990، الجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 1990، المعدل و المتمم، كما يلي: "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى"، و بما أن العامل لا يؤدي واجباته المهنية بسبب عدم قدرته الناجمة عن المرض أو الحادث فلا يستحق العمل.

² المادة 08 من القانون 11/83..

طبقا لقانون 11/83 تتمثل هذه الأداءات في المصاريف: الطبية- الجراحية- الإستشفاء- الأعمال الطبية للتشخيص و العلاج بما فيها الفحوص البيولوجية- الصيدلانية- الأجهزة و الأعضاء الإصطناعية- إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء و إعادة التأهيل المهني- علاج الأسنان و إستخلافها و الجبارة الفككية و الوجهية- النظارات الطبية- العلاجات بالمياه المعدنية أو المتخصصة المرتبطة بالأمراض أو الإصابات التي تعترى المريض- النقل الصعي أو أي وسيلة نقل أخرى عندما تستلزم حالة المريض ذلك- الأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي. و المواد من 29 إلى 33 من القانون 13/83

ينص قانون 13/83 على أن الأداءات العينية تتمثل عموما في: العلاجات- الأجهزة- إعادة التأهيل الوظيفي- إعادة التكييف المهني.

³ المواد 35 و 36 من قانون 13/83.

⁴ حدد المشرع المخاطر المهنية في قانون رقم 13/83 كما يلي: حادث العمل - حادث المسافة - المرض المهني.

العمل لا تنهي علاقة العمل بل تعلقها¹، كما يلتزم المستخدم بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله الأصلي أو عمل مناسب²، و حتى يتحقق ذلك يجب إعادة تأهيل العامل المصاب و تكييفه و إعادة إدماجه.

تظهر أهمية الدراسة من خلال الآثار الوخيمة المترتبة عن الخطر المهني الذي راح ضحيته العامل خاصة تلك المرتبطة بالجانب المهني و الاجتماعي و الاقتصادي فيما يتعلق بفقدانه المورد الوحيد لثروته و بإستمراريته في منصب عمله الأصلي أو إيجاد منصب عمل ملائم لحالته الصحية. تهدف الدراسة إلى تبيان الحماية الخاصة التي أولاهها المشرع للعمال ضحايا حوادث العمل و الأمراض المهنية و التي لا تقتصر على الأداءات العينية و النقدية خلال العطلة المرضية فقط بل تتعداها إلى ما بعد العطلة المرضية من خلال ضمان منصب العمل. فما هي الضمانات التي أقرها المشرع من أجل حماية منصب العمل بعد العطلة المرضية إثر خطر مهني؟

للإجابة عن الإشكالية المطروحة، إعتمدنا على المنهج التحليلي بتحليل النصوص القانونية، و على المنهج الوصفي من أجل تحديد المفاهيم المتعلقة بموضوع البحث. متبعين خطة كلاسيكية، حيث سنتناول في المبحث الأول الحق في إعادة التأهيل الوظيفي من خلال أولا ماهية إعادة التكييف العضوي و ثانيا إلتزامات هيئة الضمان الاجتماعي و العامل المصاب. أما في المبحث الثاني فسنتطرق إلى الحق في إعادة التأهيل و الإدماج المهني من خلال أولا إعادة التأهيل المهني و ثانيا إلى إعادة الإدماج المهني، أما في الخاتمة فسنتعرض أهم النتائج المتوصل إليها و إلى التوصيات التي نراها ضرورية.

¹ المادة 64 من قانون 11/90، السالف الذكر.

و هو ما أكدته المحكمة العليا في العديد من القرارات منها:

- القرار رقم 166006 بتاريخ 14-07-1998، المجلة القضائية عدد 01 لسنة 2000.

- قرار رقم 619805، المؤرخ في 07-10-2010، مجلة المحكمة العليا عدد 01 لسنة 2011.

² المادة 65 من القانون 11/90.

أفرت المحكمة العليا في قراراتها هذه الضمانة من خلال

- القرار رقم 552932 المؤرخ في 04-03-2010، مجلة المحكمة العليا عدد 01 لسنة 2010

2. الحق في إعادة التأهيل الوظيفي:

مما لا شك فيه أن المرض أو الإصابة الناجمة عن الحادث يعدان من أهم المخاطر التي تهدد الفرد عامة و العامل خاصة، و تتمثل خطورتها فيما يجلبانه للعامل من شقاء نفسي و تهديد لمركزه الاقتصادي سواء بزيادة نفقاته أو بإنقاص دخله¹.

يتصل العامل في العمل بمواد قد تسبب له عدة أمراض²، كما قد يكون لمكان و بيئة العمل دورا في وقوع حوادث للعمال يكون المستخدم مسؤولا³ عنها دون حاجة لإثبات خطأه⁴. فقد يفقد العامل المريض كل أو بعض قدراته على كسب رزقه⁵، و بالتالي لا يمكنه مواصلة عمله نتيجة للمرض أو الحادث الذي أصيب به، و نظرا للطابع الاجتماعي لقانون العمل و الضمان الاجتماعي ألزم المشرع هيئة الضمان الاجتماعي بتحمل كل الأعباء الضرورية لتأهيل العامل عضويا و مهنيا من أجل تعجيل شفائه أو استقرار حالته و إستعادة قدراته البدنية.

أقر المشرع⁶ عدة حقوقا للعامل على إثر عطلته المرضية، على أساس أن العامل المريض قد يشفى أو يستعيد قدراته البدنية لكن لا يمكنه مباشرة عمله إلا بعد تأهिला وظيفيا أو مهنيا.

¹ أحمد عبد الله المرابي، العلاقات المهنية في المجال القانوني و الهندسي: دراسة مقارنة في ضوء قواعد و أحكام الشريعة الإسلامية و التشريعات الدستورية و القانونية حتى عام 2018، الطبعة 01، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2018، ص. 27.

² فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، مطابع الطبجي، مصر، 2008، ص. 277. و عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية: النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص. 134.

³ محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة 01، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص. 36.

⁴ لا يحتاج العامل أن يثبت خطأ المستخدم و لا لهذا الأخير أن يدرأ المسؤولية عن نفسه، لأن المسؤولية ليست مسؤولية تقصيرية بل تستند إلى فكرة تحمل التبعية أو الضمان.

⁵ أمال بن رجال، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مطبوعات بارتي، الجزائر، 2010، ص. 98.

⁶ القانون 11/83.

1.2 ماهية التأهيل العضوي¹:

يستفيد العامل الذي يصاب بعلقة أو حادث من عطلة مرضية، و يتلقى خلالها كل العلاج اللازم لشفائه مهما كانت المدة² و لكن بعد نفاذ مدة العطلة المرضية قد لا يشفى العامل و إنما يرتب المرض أو الإصابة آثارا كالقصور في عضو من أعضائه أو أكثر، مما يستوجب ضرورة تأهيله الوظيفي لذلك العضو و تدريبه ليستعيد قدراته أو يشفى³.

1.1.2- مفهوم التأهيل العضوي:

إن مصطلح إعادة التأهيل مشتق من إعادة التأهيل اللاتينية و الذي يعني: "إستعادة القدرة السابقة عن طريق التدريب أو العلاج"، أو هو: "عملية إعادة المريض المصاب إلى حالة ما قبل الإصابة، بما في ذلك إستخدام الأساليب العلاجية".

يعرف التأهيل الوظيفي بأنه: "العلاج الخاص الذي يقدم للعاجز لتمكينه من إستعادة قدراته على مباشرة عمله الأصلي أو أداء أي عمل آخر"⁴. كما يعرف بأنه: "مجموعة من التدخلات المعدة لغرض تحسين الأداءات و الحد من الإعاقة لدى الأفراد الذين يعانون من حالات صحية في تفاعلهم مع بيئتهم".

أما منظمة الصحة العالمية فتعرف إعادة التأهيل بأنه: " مجموعة من التدخلات المعدة لغرض تحسين الأداء و الحد من الإعاقة لدى الأفراد الذين يعانون من حالات صحية في تفاعلهم مع بيئته"⁵.

القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، المؤرخ في 26-01-1988، المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 1988. و المرسوم التنفيذي 120/93، المتعلق بتنظيم طب العمل، المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية عدد 33 لسنة 1993.

¹ المادة 13 من المرسوم 27/84 المحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من قانون 11/83، المؤرخ في 11-02-1984 المعدل و المتمم.

² المادة 29 من القانون رقم 13/83. و سماتي الطيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى، الجزائر، 2013، ص.72.

³ سماتي الطيب، التأمينات الإجتماعية في مجال الضمان الإجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، 2014، ص. 88.

⁴ محمد مجدي البيتي، التشريعات الإجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر 2001، ص.318.

⁵ منظمة الصحة العالمية، 2021-11-10.

و عليه، يعتبر التأهيل العضوي حقا للعامل المصاب الذي يستفيد منه بمعاملة مميزة¹ و إذا أراد المؤمن الإستفادة منه، عليه أن يقدم طلبا إلى هيئة الضمان الاجتماعي، بعد أخذ رأي الطبيب المستشار أو الطبيب المعالج، خاصة إذا تبين أن التأهيل الوظيفي سيحسن و يسهل العلاج، أو سيؤدي إلى استقرار الجروح، أو تخفيض نسبة العجز الدائم.

2.1.2- مضمون التأهيل الوظيفي:

يهدف التأهيل العضوي إلى الحد من تأثير العديد من الحالات الصحية المتمثلة عموما في الأمراض و الإصابات و العلل، كما يساعد التأهيل العضوي في تقليل المضاعفات الناجمة عن حالات صحية أو في تدبيرها علاجيا أو وقائيا². يتم التأهيل العضو³د بالتمارين الرياضية التي تكون بمعية مختص، أو عن طريق المعالجة بالمياه المعدنية.

تنفرد هيئة الضمان الإجتماعي بتقرير طبيعة و مدة العلاج في مركز صحي عام أو خاص معتمد. سواء تم قبول طلب التأهيل العضوي أو لا، يشترط أن تقوم الهيئة بتبليغ و إخطار المؤمن بالقرار المتخذ.

حيث يضمن القانون للعامل المريض تأهيلا شرطية أن يقدم طلبا لهيئة الضمان الإجتماعي حتى يدلي الطبيب المستشار برأيه في مسألة التأهيل العضوي و مدى نجاعته بالنسبة للحالة الصحية للمصاب. كما يمكن أن تبادر الهيئة بتقديم التأهيل العضوي دون تلقي الطلب. و تنفرد الهيئة بتقرير طبيعة و مدة العلاج في مركز صحي عام أو خاص معتمد، ما دام هي التي تتكفل بمصاريف إعادة التأهيل الوظيفي³.

¹ Rouabhi Mohamed Reda, le système de sécurité sociale en algérie : évolution historique, el dar el othmania, Alger, 2010, p.82.

² Jean-pierre Chauchard, droit de la sécurité sociale, 5eme édition, L.G.D.J., Paris, 2010, p. 472.

³ المادة 8 من قانون 11/83

2.2- إلزامات العامل المصاب وهيئة الضمان الإجتماعي¹

كما أُلزم القانون كل من هيئة الضمان الإجتماعي و العامل المريض ببعض الواجبات هي كما

يلي:

1.2.2- الواجبات الملقاة على عاتق هيئة الضمان الإجتماعي²:

ألقى المشرع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي مجموعة من الإلتزامات إتجاه العامل المصاب من أجل تمكينه لإستعادة قدراته البدنية، و تتلخص تلك الواجبات³ فيما يلي:

- تتحمل الهيئة مصاريف الإقامة بالمؤسسة المعدة للتأهيل: تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بالتكفل التام بالعامل المصاب خلال فترة إعادة تأهيله الوظيفي و بأية مؤسسة سواء في القطاع العام أو الخاص، و لا يمكن للهيئة تقييد مصاريف أو نوعية العلاج أو مكانه لأن الأولوية لشفاء العامل المصاب و عدم تفاقم وضعيته، و تبقى السلطة لطبيب العمل أو طبيب المستشار لدى الهيئة في تقرير مدة و نوعية العلاج.

- مصاريف إعادة التأهيل إذا تم خارج المؤسسة المقيم فيها العامل المريض: لا تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بالمصاريف المرتبطة بتقديم العلاج و بالأجهزة العضوية الإصطناعية⁴ أو بتلك المتعلقة بالإقامة بالمؤسسة العلاجية فقط، بل تلزم الهيئة كذلك بمصاريف التنقل ما بين المؤسسة المقيم فيها و مكان تقديم العلاج.

- مصاريف النقل: يحتاج العامل المصاب للتنقل من محل إقامته إلى مكان تلقي العلاج العضوي أو مكان إعادة التأهيل الوظيفي، و عليه تتولى الهيئة التكفل بمصاريف النقل و تعويضها إن سدها العامل المصاب مهما كانت وسيلة النقل المستعملة و المسافة المقطوعة، لكن يجب الإشارة إلى أن

¹ حميش يمينة، حادث المسافة، رسالة دكتوراه، تخصص قانون إجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران

²، الجزائر، 2014-2015، ص. 144.

² المادة 31 من قانون 13/83

³ Cahiers de la sécurité sociale, la réparation et la prévention des accidents, cnas, Alger, s.a, p. 47.

Ou Belloula tayeb, la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, dahlab, alger, 1993, p. 154.

⁴ المادة 30 من قانون 13/83.

هيئة الضمان الاجتماعي لا يمكنها الاعتراض على مكان وطريقة العلاج ما دامت تم تقريرها من طرف طبيب العمل و لم يعترض عليها الطبيب المستشار لدى الهيئة، و ستساعد لا محال على إستعادة العامل لأهلية العامل الصحية أو تسريع شفاؤه و جبر ضرره.

2.2.2 – إلتزامات العامل المصاب:

ما دام القانون يضمن الحق في إعادة التأهيل الوظيفي، فإنه يوقع بعض الواجبات على العامل المستفيد من الحق، خاصة ما تعلق ب:

- متابعة العلاج المقدم له: يخضع العامل المصاب إلى العلاج الذي منحه له الطبيب دون أن يتوقف عن تعاطي الدواء المقرر أو يعترض عنه.

- القيام بكل التمارين الرياضية و النشاطات اللازمة و الرامية إلى التأهيل العضوي: لا يلتزم العامل المصاب بأخذ الدواء فقط بل عليه أن يتابع كل التمارين الرياضية و الأنشطة التي قد تساعده على إسترجاع قدراته و على تمكين العضو الذي تعطلت وظيفته عن العمل بسبب الخطر المهني، لكن يمنع عليه أن يجهد نفسه أو يمارس نشاطات رياضية لم يرخص لها الطبيب لأنه لو فعل ذلك لأجهد نفسه و إنتكست أو تفاقمت حالته الصحية.

- عدم ممارسة أي نشاط مهني دون ترخيص من طبيب العمل: نتيجة لعجز العامل يتم إحالته على عطلة مرضية و عليه يمنع من مزاولة أي نشاط مهني بمقابل أو لا¹، إلا إذا رخص له طبيب العمل بذلك. حيث قد يساعد العمل على شفاء العامل المصاب أو يجبر أضراره.

أما إذا قام العامل بمزاولة العمل دون أن يسمح له بذلك طبيب العمل فقد يحرم العامل من الأداءات المقررة له قانونا مهما كان الدافع للعمل و لو للحاجة أو الضرورة.

- الإمتثال للفحوصات الطبية المقررة: يخضع العامل المصاب لعدة فحوص طبية يقوم بها طبيب العمل أو الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي من أجل تحديد أهليته الصحية أي تحديد طبيعة و نسبة عجزه إن وجد، كما يسمح الفحص الطبي بمراقبة مدى تعافي العامل المصاب من

¹ القرار رقم 231272 المؤرخ في 20-06-2001، المجلة القضائية عدد 02 لسنة 2000.

عدمه. نشير إلى أن العامل ملزم بالفحوص الطبية من زيارة الطبيب و إعداد الأشعة و التحاليل المطلوبة منه.

3. - الحق في إعادة التكييف وإعادة الإدماج المهنيين:

يهدف من الناحية الطبية إعادة التكييف المهني و إدماج العامل المريض بعد العطلة المرضية إلى منصب عمل سواء في القطاع العام أو الخاص، أحيانا إلى شفائه أو استقرار جروحه. فيتم إدراج العامل في منصب عمل مناسب له خاصة مع عدم قدرته البدنية الحالية للرجوع إلى منصب عمله الأصلي، حتى يحتفظ بمدخوله الشهري لتلبية حاجياته و حاجيات أسرته.

1.3 - إعادة التكييف المهني¹:

إذا نتج عن الخطر المهني الذي تعرض له العامل عدم القدرة على ممارسة عمله إلا بعد إعادة تكييفه مهنيا. فالتكييف المهني هو: "عملية مهنية مستمرة تهدف إلى توافق و ملائمة العمل و ظروفه مع الفرد، بحيث يكون الفرد قادرا على التوافق مع بيئة العمل، و يكون الفرد قادرا على أن يطور نفسه و مهاراته، للإستمرار و التكييف مع ما يتطلبه العمل"². كما يمكن تعريفه بأنه: " البرامج التي تسمح للعمال المصابين بإكتساب أو بتحديث مهارات و خبرات بغرض الولوج إلى سوق العمل"³.

يضمن المشرع للعامل المريض الحصول على التكييف المهني شريطة أن يبادر شخصيا بتقديم الطلب و يمكن أن يتم التكييف المهني بمبادرة من هيئة الضمان الاجتماعي أو بقرار من طبيب العمل، دون أن تقرر هيئة الضمان الاجتماعي مكان التكييف. فقد يتم التكييف المهني على مستوى نفس الهيئة المستخدمة أو على مستوى هيئة أخرى، و لمدة غير محددة أي حتى يسترجع العامل كامل كفاءته المهنية أو يتعلم و يكتسب مهنة أخرى تتماشى و حالته الصحية الراهنة.

¹ Jean-pierre Chauchard,op.cit., p. 473.

² <https://e3arabi.com/educational-sciences/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%83%D9%8A%D9%81-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D9%86%D9%8A/> , vu le 24-11-2022 à 22h50.

³ <https://www.riziv.fgov.be/fr/themes/reinsertion/Pages/default.aspx> , vu le 24-11-2022 à 23h40

1.1.3- أشكال وإجراءات التكييف المهني:

يتخذ التكييف المهني شكلين فقد يكون في صورة عمل جزئي أو في شكل تكوين مهني من أجل إكتساب مهنة أخرى تتلائم مع وضعيته الصحية، و قد يتم التكييف على مستوى نفس المستخدم و بمكان العمل أو على مستوى هيئة مستخدمة أخرى.

تتحمل هيئة الضمان الاجتماعي تكاليف التكييف المهني و التكوين المهني¹ إن وجب و مصاريف الإقامة بعنوان التأمين على حوادث العمل و الأمراض المهنية طوال مدة التكييف المهني. قبل أن يباشر العامل العائد من عطلة مرضية إثر خطر مهني العمل، يخضع بقرار من طبيب العمل لفترة معينة للتكييف المهني، هذه الفترة تسمح بتحديد أو التقليل من عدم فدرة المصاب على العمل، و تسمح للمصاب بإستعادة قدراته و إستقلالته في نشاطاته اليومية و كذا تسهيل عودته إلى العمل².

2.1.3- دور طبيب العمل في التكييف المهني:

يرمي طب العمل إلى تشخيص و مراقبة كل العوامل التي فذ تؤثر سلبا على صحة العمال في مكان العمل من أجل محاربتها أو التقليل منها³. يقوم طبيب العمل وجوبا بإخضاع العامل المراد تكييفه لفحص طبي دقيق، حيث يعد الطبيب تقريرا مفصلا يطرحه على الهيئة التي تدرسه بواسطة الطبيب المستشار لديها و قد تقرر بعرض العامل المصاب على طبيها لفحصه ثم تتخذ القرار المناسب⁴، و في حالة خلاف بين طبيب العمل و

¹ Grandguillot Dominique, l'essentiel du droit de la sécurité sociale, 7eme édition, gualino éditeur, Paris, 2008, p. 125.

² <https://www.aideauxtravailleurs.com/PDF/pdf-1562165370R%C3%A9adaptation.pdf>, vu le 25-11-2022 à 01h00.

³ هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، الطبعة 02، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009، ص. ص. 173-174.

⁴ إذا وافقت الهيئة يخضع العامل المصاب إلى التأهيل المهني، أما إذا رفضت يحق لهذا الأخير الطعن ضد القرار. أما إذا رفض هذا الأخير العمل المقترح أو العلاج أو التأهيل دون سبب، قد يتعرض للتسريح و تبقى للقاضي الاجتماعي السلطة في تقدير جدية سبب الرفض من عدمه.

الطبيب المستشار حول تكييف أو إدماج العامل المصاب مهنيًا، يرفع الأمر إلى الخبرة الطبية¹ من أجل النظر في النزاع القائم و الفصل فيه.

إلى جانب الفحوص الأولية و الدورية التي يخضع لها العامل²، يجب قبل أن يستأنف عمله بعد عطلة مرضية لا تقل مدتها عن 21 يوما أن يخضع لفحص طبي يقوم به طبيب العمل³. كما يمكن لطبيب العمل أن يجري فحوص تكميلية⁴ أو يستعين بطبيب أخصائي، حتى يتوصل إلى تحديد الأهلية الصحية لمنصب العمل و إكتشاف إصابات ناجمة عن العمل و الأمراض المهنية أو ذات الطابع المهني و كذا الأمراض المعدية⁵. حيث يلزم المستخدم بإخبار و إعلام طبيب العمل بغياب العامل نتيجة للعطلة المرضية قبل أن تنفذ و يستأنف العامل عمله.

2.3 - إعادة الإدماج المهني:

ينفرد طبيب العمل⁶ بالسماح للعامل المصاب بإعادة إدماجه سواء إلى منصب عمله الأصلي أو منصب عمل ملائم لأهليته الصحية الحالية⁷، بعدما يجري فحوص طبية تسمح له باتخاذ القرار

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص. 191 و ما يليها. أو بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الطبعة 03، دار هومه، الجزائر، 2009، ص. 56 و ما يليها.

² فاندي سميرة، دور طبيب العمل في المحافظة على منصب الشغل للعامل المصاب، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2، عدد 08، 2018، ص. 106.

³ المواد من 15 إلى 17 من المرسوم 120/93.

⁴ المادة 19 من نفس المرسوم.

⁵ المادتان 18 و 19 من نفس المرسوم..

⁶ القرار رقم 551536 المؤرخ في 04-03-2010، مجلة المحكمة العليا عدد 01 لسنة 2010. بين شركة يروديال لإنتاد مواد الصيانة و التنظيف و أ.ح الموضوع: علاقة عمل - طب العمل -منصب عمل. المادة 07 من ق 11/90 و المادتان 13 و 14 من

المرسوم 120/93-المبدأ: يحدد طبيب العمل منصب العمل الملائم للعامل

⁷ القرار رقم 410744 المؤرخ في 05-09-2007، مجلة المحكمة العليا عدد 02 لسنة 2007

السليم¹ شريطة أن يحدد ذلك في شهادة طبية بعد أن يجري كل الفحوص اللازمة للنظر في إمكانية دمجها من عدمها، حيث يقوم الطبيب بتقديم الاقتراح المناسب مع القدرة العضلية و الذهنية للعامل المريض. ويتم الإدماج إما في نفس المنصب الذي كان يشغله قبل المرض أو الحادث، وإما في منصب آخر ملائماً له، حيث من المسلم به أن العمل يرفع من معنويات الشخص النفسية مما يرفع مستوى رغبة المريض في الشفاء. حيث يقدم طبيب العمل كل التعديلات التي يمكن إجراؤها على المنصب الأصلي حتى يتناسب مع حالة العامل أو تعيين العامل في منصب يتماشى مع وضعيته الصحية، حيث يقدم الطبيب مجموعة من الإقتراحات للمستخدم بغرض إعادة تصنيف العامل في السلم المهني من خلال التحويل في منصب العمل في نفس موقع العمل².

إذا أقر طبيب العمل بأهلية العامل لممارسة نشاطه المهني، فلا يمكن للمستخدم الطعن في القرار أو الإعتراض عنه بل يلتزم بإعادة إدماج العامل المصاب إلى منصب عمله، فإذا إستحال ذلك أو عدم شغور المنصب³، يلزم بتوفير نفس المنصب أو إحالة العامل المستخلف إلى منصب آخر أو إنهاء فترة الإستخلاف⁴.

إذا كانت حالة إعادة إدماج العامل المصاب إلى منصب عمله الأصلي لا تمثل أية إشكالية لدى العامل، فبالعكس في حالة إعادة الإدماج إلى منصب عمل ملائم قد تثير عدة إشكالات خاصة من جانب العامل المصاب.

و للبحث عن وضعية و إرادة العامل في حالة الإدماج يجب أن نميز ما بين حالتين: حالة قبول العامل منصب الشغل المقترح، و حالة رفض العامل المنصب المقترح عليه.

¹ يقوم طبيب العمل بإجراء عدة فحوص طبية يستطيع على إثرها تقرير مدى أهلية العامل المصاب للرجوع إلى منصب عمله الأصلي أو لشغل منصب العمل المقترح عليه، من عدمها أي عدم أهليته الصحية.

² فاندري سميرة، ص.ص. 114 و 115.

³ Social, droit du travail sécurité sociale, éditions Francis Lefebvre, levallois, 2000, p. 17.

⁴ سبق الذكر أنه لا يمكن للمستخدم إنهاء عقد العمل للعامل المصاب، إلا أنه يمكن له أن إستخلاف العامل المحال على عطلة مرضية للضرورة و إستمرار المؤسسة، و بمجرد تعافي العامل يرجع إلى عمله و ينهي المستخدم فترة الإستخلاف.

1.2.3- قبول العامل العمل المقترح:

يملك العامل حرية الموافقة على المنصب المقترح و بالتالي يستحق تعويضا يعادل الفرق بين أجره السابق قبل إحالته على العطلة المرضية و الأجر الذي سيتقاضاه بعد دمج، و المتمثل في استمرار تلقي العامل المصاب التعويضة اليومية¹.

يشترط أن لا تكون مدة العمل المقترحة تفوق المدة القانونية للعمل لكن يمكن أن ترتفع تدريجيا حتى تتناسب مع قدرة العامل المصاب العضلية²، فإذا لم يستعد قدراته بعد، يقوم طبيب العمل بتحديد مدة العمل المناسبة³، شريطة أن لا يكون التوزيع الساعي لمدة العمل بالنسبة للعامل المدمج، موضوع إمتياز خاص و لا مراقبة خارجية لقسيمة الأجر التي يقدمها هذا الأخير لهيئة الضمان الاجتماعي للحصول على التعويضة اليومية.

يستمر العامل الضحية في تلقي التعويضة اليومية⁴ في حالتين:

- إذا أدمج في منصب عمل مثله مثل أي عامل آخر، لكن أجل الطبيب تاريخ شفائه⁵،

- إذا إنتكست الحالة الصحية للعامل⁶.

2.2.3- رفض العامل المنصب المقترح عليه:

لا يلزم للعامل على قبول إمكانية إدماجه في منصب العمل المقترح عليه من طرف المستخدم، بل يمكنه أن يرفضه شريطة أن يقدم تبريرا مقنعا للرفض كأن يكون العمل غير لائق أو لا يتناسب

¹ المادتان 36 و 37 من قانون رقم 13/83

² مثلا: تكون مدة العمل ساعتين (02) في اليوم لمدة أسبوع واحد ثم أربع (04) ساعات يوميا طيلة الأسبوع الموالي و هكذا حتى تبلغ الثمانية (08) ساعات القانونية يوميا).

³ لأننا بصدد إعادة جزئية للعمل و ليس إعادة عادية و كاملة.

⁴ المادة 17 من قانون 11/83

⁵ لا يستحق العامل المصاب التعويضة اليومية بعد شفائه أو إستقرار جروح، و لا يستحق الربع لأنه لم يتم تحديد تاريخ الشفاء أو إستقرار الجروح.

⁶ المادة 62 من قانون 13/83

مع رتبته أو مستواه المهني¹، و في هذه الحالة لا يمكن للمستخدم تسريح العامل بل البحث عن منصب عمل آخر يتناسب و مؤهلاته الحالية و تصرف له هيئة الضمان الاجتماعي تعويضا يتناسب مع التعويض الممنوح في حالة العجز المؤقت كليا إلى حين شفاء العامل المصاب أو إستقرار جروحه.

أما إذا كان رفض العامل العمل المقترح أو العلاج أو التأهيل دون أي سبب جدي، قد يتعرض للتسريح، فيستفيد العامل في هذه الحالة فقط، بتعويض يتناسب مع نسبة عجزه، والذي يتم حسابه في حالة إحتمال دمج في منصب عمله الأصلي أو منصب العمل المقترح عليه. حيث تبقى السلطة التقديرية لقاضي المحكمة الاجتماعية المختصة لتقدير أولا جدية سبب رفض العامل المنصب المقترح و ثانيا مدى تأسيس التبرير المقدم من طرفه.

4. خاتمة:

لا تنهي العطلة المرضية عقد العمل و لا يمكن للمستخدم وضع حد للعقد و تسريح العامل حتى و لو كان بدافع إستمرارية المؤسسة أو توكي الصعوبات المالية أو الحفاظ على مستوى الإنتاج، لأنه لو فعل و أنهى العقد فنكون أمام حالة تسريح تعسفي و يلزم المستخدم بإرجاع العامل إلى مكان عمله و دفع التعويض عن التسريح. حيث أن العطلة المرضية تبرر الغياب أو ترك منصب العمل، شريطة أن تكون مثبتة بشهادة طبية.

يضمن القانون عدة حقوق للعامل المصاب بعدعطلته المريضة خاصة حقه في التأهيل العضوي و المهني و كذا حقه في الإدماج المهني سواء إلى منصب عمله الأصلي أو إلى منصب عمل ملائم لحالته الصحية. حيث تسمح هذه الضمانات بإمكانية تعافي العامل المصاب أو إسترجاع قدراته البدنية و العقلية من الناحية الطبية و الصحية، و من الناحية الاجتماعية و الاقتصادية الإحتفاظ قدر الإمكان بمدخول مالي و بمستواه المعيشي و الحفاظ على كرامته و إنسانيته و بدوره في المجتمع.

لاحظنا من خلال الدراسة ما يلي:

¹ مثلا إذا كان إطارا و أصبح عاملا بسيطا، أو كان عاملا و أصبح بوابا. أو بناء في مؤسسة البناء، تعرض لحادث العمل وبعده تاريخ استقرار جروحه، و يطلب من الطبيب المعالج قامت المؤسسة بدمجه كحارس ليلي، فبطبيعة الحال بمرتب أقل بكثير من المرتب الذي كان يتلقاه كبناء.

- 1- لا يقوم طبيب العمل بدورة الكامل في فحص العامل المصاب لا قبل التشغيل و لا خلال الحياة المهنية بسبب عدد أطباء العمل القليل مقارنة لعدد العمال و المؤسسات.
- 2- عدم الصرامة فيما يتعلق بالفحوص الطبية قبل التشغيل و أثناء العمل حيث لا يعتد بصحة المريض و ملفه الطبي عند التشغيل في العديد من القطاعات
- 3- الشخص يبحث عن العمل بغض النظر عن ظروف العمل و طبيعته
- 4- نظرا للأزمة الاقتصادية و آثارها يفضل الفرد منصب عمل دون الاكتراث بضرورة التأمين
- 5- التكفل التام من الناحية القانونية بالعامل المصاب خلال و بعد عطلته المرضية، لكن في الواقع يواجه العامل عدة صعوبات و مشاكل لتلقي العلاج و التأهيل و إعادة الإدماج
- 6- البيروقراطية في التعامل مع ملفات العمال المرضى على مستوى هيئات الضمان الإجتماعي و عليه نرى أنه من الضروري إقتراح ما يلي:
 - 1- تفعيل دور طبيب العمل و تكثيف تواجده و تكثيف تواجده بتشجيع طلبة الطب على إختيار هذا التخصص.
 - 2- إلزامية رأي طبيب العمل في إختيار مناصب العمل تبعاً لقدرات المترشح للعمل
 - 3- مشاركة طبيب العمل في تنظيم أماكن العمل
 - 4- إعداد برامج للترفيه و تحسين ظروف العمل
 - 5- مرافقة العمال المصابين و تزويدهم بالدعم النفسي
 - 6- تشجيع الوقاية من المخاطر المهنية
 - 7- مرافقة العمال المصابين بتوفير مراكز للتأهيل العضوي بأحدث التقنيات و بتأطير مختص.
 - 8- تعديل بيئة العمل لضمان سلامة و صحة العمال.
 - 9- إعداد برامج لترقية الصحة بغرض التقليل من حدة أخطار الإصابات
 - 10- خلق بيئة مهنية عضوية و إجتماعية
 - 11- ضرورة وعي العمال بسلامتهم و صحتهم و بالإلتزام بوسائل الوقاية الشخصية
 - 12- تشجيع ثقافة العمل الآمن و الصحة المهنية

- 13- دراسة سوق العمل لتحسين إدماج العامل
- 14- ضرورة إعداد ملفا خاصا بكل عامل يتضمن مستواه الدراسي، قدراته المهنية، تكوينه، تخصصه، خبرته، من أجل تسهيل عملية الإدماج
- 15- تشديد العقوبات بسبب إخلال المستخدم بالتزاماته خاصة تأمين عماله و تأمين بيئة العمل و تحسين ظروف العمل.

5. قائمة المراجع:

أولا: المؤلفات باللغة العربية

1-الكتب:

- 1- أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية و آثارها الاجتماعية و القانونية، دار الفكر العربي، مصر، 1982.
- 2- أحمد عبد الله المراغي، العلاقات المهنية في المجال القانوني و الهندسي: دراسة مقارنة في ضوء قواعد و أحكام الشريعة الإسلامية و التشريعات الدستورية و القانونية حتى عام 2018، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2018.
- 3- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان أجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- 4- أمال بن رجال، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مطبوعات بارتي، الجزائر، 2010.
- 5- بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، الطبعة 03، دار هومه، الجزائر، 2009.
- 6- حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي: منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار هومه، الجزائر، 2012.
- 7- حمودي عبد الرزاق، دليل الإجتهدات القضائية في القضايا أجتماعية، الطبعة 01، الجزء 02،

دار خطاب، الجزائر، 2012.

8- سايس جمال، الإجهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، الطبعة 01، الجزء 02، منشورات كليك، الجزائر، 2013.

9- سماتي الطيب، التأمينات الإجتماعية في مجال الضمان الإجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2014.

10- سماتي الطيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى، الجزائر، 2013.

11- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية: النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.

12- فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، مطابع الطبي، مصر، 2008.

13- محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة 01، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010.

14- محمد مجدي البتيتي، التشريعات الإجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر 2001.

15- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، الطبعة 02، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009.

2. المقالات:

- فاندي سميرة، دور طبيب العمل في المحافظة على منصب الشغل للعامل المصاب، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2، عدد 08، 2018.

3. الأطروحات:

- حميش يمينة، حادث المسافة، رسالة دكتوراه، تخصص قانون إجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران 2، الجزائر، 2013-2014.

ثانيا : المؤلفات باللغة الأجنبية:

- 1- Cahiers de la sécurité sociale, la réparation et la prévention des accidents, cnas, Alger, s.a.

- 2- BELLOULA TAYEB, la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, dahlab, Alger, 1993.
- 3- GRANDGUILLOT DOMINIQUE, l'essentiel du droit de la sécurité sociale, 7eme édition, gualino éditeur, Paris, 2008.
- 4- JEAN-PIERRE CHAUCHARD, droit de la sécurité sociale, 5eme édition, L.G.D.J., Paris, 2010.
- 5- ROUABHI MOHAMED REDA, le système de la sécurité sociale en algérie, evolution historique, el dar el otmania, Alger, 2010.
- 6- Social, droit du travail sécurité sociale, éditions Francis Lefebvre, levallois, 2000.

ثالثا: القوانين و النصوص القانونية

الدستور:

- دستور 2020 الجريدة الرسمية عدد 82، لسنة 2020.

القوانين:

- قانون 11/90 المتعلق بقانون العمل، المؤرخ في 21-04-1990، الجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 1990، المعدل و المتمم.

- القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، المؤرخ في 26-01-1988، المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية عدد 04 لسنة 1988.

- القانون 11/83، المتضمن التأمينات الإجتماعية، الصادر بتاريخ 02-07-1983، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983 المعدل و المتمم.

- 12/83 المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 02-07-1983. الجريدة الرسمية 28 لسنة 1983، المعدل و المتمم.

- قانون 13/83، المتضمن حوادث العمل و الأمراض المهنية، المؤرخ في 02-07-1983، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983 المعدل و المتمم.

المراسيم التنفيذية:

- المرسوم 27/84 المحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من قانون 11/83، المؤرخ في 11-02-1984، الجريدة الرسمية عدد 07 لعام 1984.
- المرسوم التنفيذي 120/93، المتعلق بتنظيم طب العمل، المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية عدد 33 لسنة 1993.

6. ملاحق:

بعض القرارات الصادرة عن المحكمة العليا و المرتبطة بموضوع البحث.
- القرار رقم 167320، المؤرخ في 18-12-1998، المجلة القضائية عدد 01 لسنة 2000 " من المقرر قانونا أنه يجب تبليغ المؤسسة بكل غياب في ظرف 48 ساعة"
و لما ثبت-في قضية الحال- أن الحكم المطعون فيه لما إعتبر إيداع الشهادات الطبية لدى هيئة الضمان الاجتماعي لا يعفي العامل من تبليغ صاحب العمل بها في الآجال القانونية وفقا للنظام الداخلي يكون قد أصاب في تطبيق القانون و من تم فإن نعي الطاعن غير مؤسس مما يستوجب معه الرف168.

- قرار رقم 619805، المؤرخ في 07-10-2010، المجلة القضائية عدد 01 لسنة 2011.

علاقة عمل- إنهاء علاقة العمل- عجز- عجز جزئي- عجز كلي- تسريح

المبدأ: "لا يسرح العامل بسبب عجز من الصنف الأول ما دام عجزه ليس بعجز كلي و نهائي"

- القرار رقم 55473 المؤرخ في 26-02-1990، المجلة القضائية عدد 02 لعام 1991.

"من المقرر قانونا أنه لا يحق للعامل أن يغيب عن العمل بدعوى المرض بعد تقديم شهادة طبية تسلمها له مؤسسة إستشفائية، أو أطباء محلفون أو طبيب العمل التابع للهيئة المستخدمة ما عدا حالة المرض المهني من تم فإن القضاء بما يخالف ذلك يعد خرقا للقانون"

و لما كان من الثابت -في قضية الحال- أن المجلس رفض طلب المدعي في الطعن الرامي إلى إعادته إلى مركز عمله بحجة أن لم يقدم الشهادة الطبية التي تحمل خاتم مصلحة الضمان الاجتماعي مخافا بقضائه كذلك القانون.

و متى كان الأمر كذلك إستوجب نقض القرار المطعون فيه.

- القرار رقم 552932 المؤرخ في 04-03-2010، مجلة المحكمة العليا عدد 01 لسنة 2010

دعوى- تسريح تعسفي- مرض مهني

المبدأ: "لا يمكن الجمع بين دعوى التسريح التعسفي و النتائج المترتبة عنه و بين دعوى المرض المهني ، لإختلافهما من حيث شروط رفع الدعوى و الإجراءات"

- القرار رقم 231272 المؤرخ في 20-06-2001، المجلة القضائية عدد 02 لسنة 2000.

"من المقرر قانونا أن تنشأ لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة الطعن الأولى تتولى البث في الخلافات الناجمة عن قرارات هيئات الضمان الاجتماعي"

لكن حيث أنه بالرجوع إلى الفرار المطعون فيه يتبين أن قضاة الإستئناف قد عللوا قرارهم بما فيه الكفاية لما اعتبروا أن القانون المطبق في قضية الحال هو القانون 11/83 المادة 09 منه، المرسوم التطبيقي رقم 27/84 المؤرخ في 11-02-1984 و التي تنص صراحة أن المؤمن المريض لا يحق له ممارسة أي نشاط مهني مأجور أو غير مأجور إلا بإذن من هيئة الضمان الاجتماعي في حين أن الطاعن منخرط لدى صندوق التأمينات الاجتماعية بفرنسا بصفة أجيرو منذ 23-10-1989 مما يجعل الوجه المشار إليه غير مؤسس و يتعين رفضه.

-القرار رقم 410744 المؤرخ في 05-09-2007، مجلة المحكمة العليا عدد 02 لسنة 2007

طلب عمل- منصب عمل ملائم

المبدأ: " المؤسسة المستخدمة ملزمة بإتباع رأي طبيب العمل الموصي بمنصب العمل الملائم لصحة العامل"

-القرار رقم 84360 المؤرخ في 28-09-1992، المجلة القضائية عدد 04 لسنة 1993

تخفيض الرتبة لأسباب صحية- عدم أخذ رأي اللجنة الطبية- عدم تبليغ العامل بالقرار- خرق القانون

" من المستقر عليه قانون أنه يمكن إعادة تعيين العامل في منصب عمل آخر إذا عجز أو أصيب بحادث، بناء على رأي الطبيب و ذلك بقرار معلل و مبلغ للعامل، و أن القضاء بخلاف ذلك هو خرق للقانون"

و لما كان ثابتا - في قضية الحال- أن إعادة تعيين العامل بمنصب آخر أقل رتبة لأسباب صحية لم يتم بع أخذ رأي الطبيب و لم يبلغ للعامل لإعطاءه فرصة الطعن فيه، و من ثم فإن القرار الذي جاء كذلك لم يطبق القانون تطبيقا صحيحا.

و متى كان كذلك إستوجب نقض القرار المطعون فيه.

- القرار رقم 843600 المؤرخ في 28-09-1992، المجلة القضائية عدد 04 لسنة

" من المستقر عليه قانونا أنه يمكن إعادة تعيين العامل في منصب عمل آخر إذا عجز أو مرض أو أصيب بحادث بناء على رأي الطبيب و أن يكون بقرار معلل و مبلغ للعامل، و إن القضاء بخلاف ذلك هو خرق للقانون"

--القرار رقم 551536 المؤرخ في 04-03-2010، مجلة المحكمة العليا عدد 01 لسنة 2010.

علاقة عما- طلب العمل- منصب عمل

المبدأ: " يحدد طبيب العمل منصب العمل الملائم للعامل"

- القرار رقم 166006 بتاريخ 14-07-1998، المجلة القضائية عدد 01 لسنة 2000.

حادث عما خارج مكان العمل- وجود رخصة خروج- توقيف علاقة عمل

" من المقرر قانونا أنه تعلق علاقة العمل للأسباب التالية "..."

و لما ثبت- في قضية الحال- أن قضاة الموضوع لما إعتبروا الحادث هو حادث عمل لأنه وقع في فترة الترخيص للخروج من مكان العمل على أساس أن الترخيص للخروج من العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها في المادة 64 من القانون 11/90 المؤرخ في 21-04-1990 لأن العامل يبقى تحت الإدارة القانوني لصاحب العمل يتقاضى أجره مقابلها.

و مما كان كذلك فإن القرار أصاب فيما قضى مما يستوجب الرفض.

- القرار رقم 56581 المؤرخ في 15-10-1984، المجلة القضائية عدد 03 لسنة 1986

فصل عامل من عمله- أثناء إجازة مرضية- عدم التحقيق من مشروعية الفصل- القضاء برفض طلبات العامل- خرق القانون و قصور في التسبيب

إذا كان الثابت -في قضية الحال- أن تبليغا أرسل من صندوق الضمان الاجتماعي يتبين منه أن طبيب هذا الصندوق لم يصرح بشفاء العامل إلا في 29-10-1980 مما أصابه إثر حادث عمل وقع له في 02-02-1977، ما يفهم منه أنه فصل عن العمل في 10-06-1980 و هو في إجازة مرضية، فإنه من المتعين على قضاة الإستئناف التحقق من ذلك و بقضائهم في الدعوى بإلغاء الحكم المستأنف القاضي بإعادة الطاعن إلى عمله و القضاء من جديد برفض طلبه لعدم التأسيس فإنهم لم يسببوا قرارهم بما فيه الكفاية.

و متى كان كذلك إستوجب نقض و إبطال القرار المطعون فيه تأسيسا على مخالفة أحكام هذا المبدأ..

- القرار رقم 33761 المؤرخ في 12-03-1984، المجلة القضائية عدد 02 لعام 1989

"متى كان من المقرر قانونا أن التعويضات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، يتحمل تكاليفها صندوق الضمان الاجتماعي، فإن القضاء بها على المستخدم الذي يعتبر أجنبيا عن النزاع يعد خرقا للقانون"

إذا كانت الثابت، أن الأمر يتعلق بطلب تعويض العامل عن مرض إنتابه نتيجة إنتكاس لحادث عمل، و كان المجلس قد قضى على الشركة-الطاعنة- بصفتها المستخدمة للعامل بالتعويض له عن هذا المرض، فإن المجلس بهذا القضاء خرق أحكام القانون، و متى كان كذلك إستوجب نقض و إبطال القرار المطعون ضده تأسيسا على الوجه المثار من الطاعنة بمخالفة أحكام هذا المبدأ.