

تدخل هيئات الضمان والتأمين الاجتماعي:

تراجع نسبي لفكرة الخطأ في مجال الصحة في العمل*

بلاش ليندة⁽¹⁾

(1) أستاذ محاضر قسم "أ"، مخبر البحث حول فعالية القاعدة القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميره- بجاية 06000، الجزائر.
البريد الإلكتروني: lyndabellache@yahoo.fr

الملخص:

تطور الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية بعد الثورة الصناعية، إن الاهتمام بالصحة المهنية انطلاقاً من مفهومها الإنساني يسعى إلى حماية الفرد من حوادث ومخاطر المهنة، غير أنه في مجال المسؤولية أصبح المستخدم محصناً من أي تعويض للعمال المصابين، نظراً لاستبعاد مطالبته قضائياً به، إذ أن إثارة مسؤوليته والتعويض سواء عن أفعاله الشخصية أو أفعال تابعيه، تتحمله هيئات الضمان والتأمين الاجتماعي.

تقوم فكرة المسؤولية المدنية في إطار حوادث العمل وقوانين الضمان الاجتماعي على قواعد خاصة مبنية على أساس الخطر المهني، وليس الخطأ الواجب الإثبات إلا في حالات، وتختلف هذه المسؤولية في إثباتها عن المسؤولية المدنية المعروفة في إطار القانون المدني، وعليه سنحاول تحديد الدور التي يلعبه تدخل هيئات الضمان والتأمين الاجتماعي في تغير المبادئ التي يقوم عليها التعويض.
الكلمات المفتاحية:

الصحة والسلامة، حوادث العمل، المسؤولية، الضمان الاجتماعي، التعويض في العمل.

* تاريخ إرسال المقال 2022/09/18، تاريخ مراجعة المقال 2022/10/12، تاريخ نشر المقال 2022/11/24.

The intervention of social security and insurance bodies: a relative decline of the notion of fault in health at work

Summary:

The development of health and safety at work received considerable interest after the industrial revolution. The concern for health at Works, based on its humanitarian concept, aims to protect the individual against accidents and professional risks. However, in the area of liability, the employer has become exempt from any compensation that must be paid to injured workers by social Security bodies.

The idea of civil liability for accidents at work, within the framework of social security law, is based on specific rules, based on professional risk, instead of error. This liability differs in its proof from liability in civil law, which is why, we will attempt to determine the role played by the intervention of social security and insurance bodies in modifying the principles of compensation.

Keywords:

Health and safety, work accidents, liability, social security, compensation at work.

L'intervention des organismes d'assurance et de la sécurité sociale : un recul relatif de la notion de faute en matière de santé au travail

Résumé :

Le développement de la santé et la sécurité au travail a connu un intérêt considérable après la révolution industrielle. Le souci de la santé au travail, fondé sur son concept humanitaire, vise à protéger le travailleur contre les accidents et les risques professionnels. Cependant, dans le domaine de la responsabilité, l'employeur est devenu exempt de toute indemnité, celle-ci devant être versée aux travailleurs accidentés par les organismes de sécurité sociale.

L'idée de la responsabilité civile sur les accidents de travail, dans le cadre du droit de la sécurité sociale repose sur des règles particulières, basées sur le risque professionnel, et non pas sur l'erreur. Cette responsabilité diffère dans sa preuve de la responsabilité en droit civil, c'est pourquoi nous tenterons de déterminer le rôle que joue l'intervention des organismes de sécurité sociale et d'assurance dans la modification des principes d'indemnisation.

Mots clés:

Santé et sécurité, accidents de travail, responsabilité, sécurité sociale, indemnisé.

مقدمة

يعتبر موضوع أمن وحماية العمال من أخطار العمل والأمراض المهنية من الموضوعات القديمة قدم الإنسانية، ذلك لأن هذا الموضوع يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالجوانب الإنسانية والأخلاقية من قبل أصحاب العمل تجاه العاملين لديهم.

يكتسي موضوع الصحة والسلامة في العمل أهمية أكبر مع تطور الحياة الاقتصادية واتساع أنشطتها التي أدت إلى تزايد المخاطر على حياة الإنسان بصفة عامة، وعلى حياة العمال الأجراء بصفة خاصة، بوصفهم جزءاً لا يتجزأ من المجتمع، بل أكبر شريحة فاعلة داخله، الأمر الذي أدى بالمشرع إلى التدخل من خلال وضع نصوص قانونية هدفها الحفاظ على صحة العمال، والحفاظ على بيئة العمل داخل المؤسسة وخارجها، حيث اهتم التشريع الأساسي ببيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية الذي جعل من الوقاية والحماية والأمن أثناء العمل حقا يضمنه الدستور الجزائري إذ تنص المادة 66 منه: " ... يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة... يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي..."¹.

وعلى المستوى الدولي ظهرت أولى النصوص القانونية المرتبطة بالعمل كنتيجة للحركات الاحتجاجية التي تنظمها تجمعات العمال فظهر أول قانون سنة 1910، بعده توالى التشريعات التي تهدف إلى توفير الحماية والوقاية والأمن إلى غاية نشأة منظمة العمل الدولية على إثر مؤتمر السلام المنعقد بباريس سنة 1919.

عملت التشريعات على خلق جو تتلاءم فيه طبيعة العمل مع حاجيات العمال، مما يساعد في توفير السلامة والمحافظة على الصحة المهنية²، وذلك لتقليل المخاطر التي يمكن التعرض لها أثناء ممارسة نشاطات المهنة، ويعتبر القانون 07-88 أهم قانون صدر في الجزائري يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل³. الذي صدر له المرسوم التنفيذي رقم 05-91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل⁴، إذ يلتزم كأصل المستخدم بتوفير بيئة عمل آمنة من المخاطر قبل قيام علاقة العمل حيث تنص المادة 02 من القانون 07-88 السالف الذكر أنه: " يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال"، ويتعاضم التزامه هذا بمجرد انعقاد العلاقة التي بموجبها يمتد هذا الالتزام حتى إلى العامل الذي يكون دائماً ومدينا هو الآخر بحفظ الصحة والأمن في العمل⁵، وبهذا يقصد بالسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل مجموع الإجراءات والقواعد والنظم الموضوعة ضمن إطار تشريعي يهدف إلى

حماية العامل البشري من كل الأخطار التي تهدده أثناء العمل أو بمناسبةه، والحفاظ على كل مقومات الإنتاج من أخطار الضياع والتلف، بما يفيد أن مجال الصحة المهنية عبارة عن علم قائم بحد ذاته يهدف إلى وضع قواعد ونظم يمكن تحقيقها ضمن إطار من القواعد التشريعية من أجل الحفاظ على صحة العامل في مكان عمله، والإخلال بهذه القواعد يؤدي لحدوث الضرر للعامل مما يرتب مسؤولية وبالتالي التعويض، غير أن الضرر قد يكون قائماً حتى ولو انتفى الخطأ، وذلك راجع لاتساع مجال المخاطر المهنية التي تشكل عبء من التكاليف الاقتصادية التي تنعكس سلباً وتؤثر مباشرة على الصناديق الاجتماعية وبصفة غير مباشرة على السلطات العمومية مما يدفعنا إلى التساؤل حول مفهوم الالتزام بالصحة والسلامة في العمل ومجال تدخل هيئات الضمان والتأمين الاجتماعي؟

يهدف تسليط الضوء على الموضوع والإجابة على الإشكالية المطروحة يتم تقسيم البحث إلى

مبحثين:

المبحث الأول: البحث عن مفهوم الالتزام بالصحة والسلامة في العمل ومصادره

المبحث الثاني: آثار خرق الالتزام بالصحة والسلامة في العمل ومجال تدخل هيئات الضمان والتأمين

المبحث الأول: البحث عن مفهوم الالتزام بالصحة والسلامة في العمل ومصادره

يأخذ المفهوم العام للالتزام أنه رابطة قانونية تجمع بين شخصين أو هو رابطة بين ذمتين ماليتين، وهو واجب قانوني يقع على شخص يسمى المدين لمصلحة شخص آخر هو الدائن، يلزمه بأداء معين أو القيام بعمل أو الامتناع عن عمل⁶، أما الالتزام الذي يربط بين العامل والمؤسسة المنصب على الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل، فهو رابطة قانونية يلزم بمقتضاها طرفي عقد العمل القيام بعمل بالنسبة للمستخدم من حيث توفير ظروف عمل آمنة، ومن جهة لأخرى التزام العامل بالامتثال لتعليمات المستخدم بشأن تنفيذ هذا الالتزام، ومهما كان موضوع الالتزام فهو ينشأ عن سبب معين أي مصدره، الذي يعتبر سبب نشوءه، وعليه وبعد ضبط مفهوم الالتزام بالصحة والسلامة المهنية (مطلب أول) سنحاول تحديد مصدر هذه الرابطة بين العامل والمستخدم بهدف إيجاد أساس المسؤولية عند خرقه (مطلب ثان).

المطلب الأول: ضبط مفهوم الالتزام بالصحة والسلامة في العمل والهدف منه

تتجه معظم الجهود الدولية وتلك الخاصة بالمؤسسات الكبرى لابتكار وسائل للحفاظ على أمن وسلامة العاملين بها، وذلك من خلال البحث عن المخاطر والتعرف عليها قبل حدوثها، أو توفير الطرق الآمنة لتجاوزها حالة حدوثها، وعلى هذا الأساس يمكن تحديد مفهوم الالتزام بالصحة والسلامة في مهنية (فرع أول) بعدها تحديد الهدف منه (فرع ثان).

الفرع الأول: مفهوم الالتزام بالصحة والسلامة في العمل

تعددت التعريفات المقدمة للسلامة والصحة المهنية، تبعا لتباين وجهات نظر مختلف الباحثين، فعرفها البعض على أنها المجال الذي يهدف إلى حماية العاملين من مختلف أنواع المخاطر المرتبطة بالعمل أو ظروفه، وذلك من خلال معالجة العوامل الشخصية والتقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر، بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية ونفسية واجتماعية⁷.

غير أنّ البعض لجأ عند تحديد مفهوم هذا الالتزام إلى تفكيك هذا المصطلح المركب، حيث يقصد بالسلامة المهنية مجموع الاجراءات التي تهدف إلى منع وقوع حوادث وإصابات العمل⁸ بتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض، وفي مجال العمل هي حماية العامل من الإصابات التي قد يتعرض لها العامل بسبب مزاولته العمل أي هي سلامة العامل من أي مرض قد يصيبه بسبب مزاولته للمهنة التي يمارسها بمعنى لو لم يكن العمل ما وجدت الإصابة .

كما عرفت السلامة على أنها المجال الذي يهدف إلى حماية العاملين من مختلف أنواع المخاطر المرتبطة بالعمل أو ظروفه، وذلك من خلال معالجة العوامل الشخصية والتقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر، بشكل يسمح للعمال بالتمتع بصحة بدنية ونفسية واجتماعية مناسبة⁹.

أما المقصود من الصحة في العمل فيراد بها حسب لجنة الصحة المهنية المشتركة من منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية في اجتماعها الأول سنة " 1950 الصحة المهنية بأنها وقاية العاملين من كافة المخاطر الصحية في أماكن العمل، ووضع العامل في بيئة عمل ملائمة لإمكاناته الفسيولوجية والنفسية، أي تكييف كل عامل مع عمله، وذلك لأن الصحة المهنية تهدف إلى الارتقاء بصحة العمال في جميع المهن، واجتناب كل الانحرافات الصحية التي تسبب العاملين من ظروف العمل¹⁰.

اتجه البعض أن التعريف الأنسب للسلامة والصحة المهنية، أنها ذلك المجال الذي يضم مجموعة الأسس الإنسانية والمادية والإجراءات التنظيمية التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج

البشرية، من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها، بهدف الحفاظ عنها والرفع من كفاءتها الإنتاجية¹¹.

الفرع الثاني: الهدف من الالتزام بالصحة والسلامة في العمل

من أهم الأهداف التي تسعى الصحة والسلامة المهنية لتحقيقها

-توفير بيئة آمنة من حدوث الكوارث أو المخاطر التي تضر بالأرواح أو الممتلكات

-الحفاظ على أرواح العاملين بالمؤسسات وحماية الممتلكات من المخاطر الناتجة عن الأفراد أو

العوامل الطبيعية، إذ يعد العنصر البشري المورد المهم والمحور الأساسي في العملية الانتاجية

بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية الذي يساعد على التطور والنمو الاقتصادي للمؤسسة وزيادة

الدخل الفردي¹²

-لحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت و ما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف

و الضرر نتيجة للحوادث¹³.

- نشر الوعي بأمن وسلامة الأفراد و التقليل من المخاطر المحيطة ببيئة العمل.

-تنفيذ المعايير الدولية الخاصة بالأمن والسلامة المهنية

-التشجيع على استخدام وسائل السلامة المهنية في العمل، خاصة في المهن التي تواجه نسبة عالية

من المخاطر.

-زيادة الإنتاج، حيث أن الحفاظ على حياة العامل والتقليل من نسب الإصابة، تشعر العامل

بالراحة النفسية، مما ينتج عنه زيادة الإنتاجية .

-الحفاظ على صحة العامل وسلامته، يؤدي إلى استمرار وقوة دوران عجلة الإنتاج .

-تنفيذ شروط معايير الجودة المنصوص عليها في قانون العمل.

-نشر ثقافة الأمن والسلامة المهنية في المجتمعات¹⁴.

المطلب الثاني: مصادر الالتزام بالصحة والسلامة في العمل

الالتزام بالصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل هو علاقة تجمع بين العامل والمستخدم، أين

يمنع المستخدم عن القيام بالأعمال التي من شأنها الإضرار بالعامل ومحيطه، كما أن المستخدم

ملزم بالقيام بكل ما يحفظ صحة العمال ومستخدميه، ولكن لا يقف الأمر عند هذا الحد، بل

كذلك العامل نفسه ملزم بالامتناع عن الأعمال التي يمكنها أن تضره، أو تضر بمحيطه، بل هو ملزم

كذلك بالقيام بكل الاحتياطات اللازمة التي تحفظ حياته وسلامته البدنية والمعنوية إن لزم الأمر

لذلك، يعتبر تحديد مصدر الالتزام بالسلامة والصحة في العمل مسألة أولية وذلك لتحديد من هو المسؤول عن التعويض، الغالب أن يكون مصدر العلاقة بين العامل والمستخدم مصدرا إراديا من ذلك عقد والإرادة المنفردة (فرع أول)، غير أن وجود النصوص القانون المرتبطة بهذا الالتزام يوحي من جانب آخر أن مصدره ليس إلا القانون (فرع ثان).

الفرع الأول: الالتزام بالسلامة والصحة في العمل : مصدره إرادي

تقوم علاقات العمل في معظم التشريعات على أساس عقدي إعمالا لمبدأ حرية العمل والتعاقد، والعقد كتصرف قانوني يرتب حقوق و التزامات على أطرافه والسؤال الذي يطرح في إطار عقد العمل من هو الطرف الذي يلتزم بتحقيق الصحة والسلامة عند تنفيذه في إطار المصجر العقدي (أولا)، كما قد يكون مصدر الالتزام بالصحة والسلامة في العمل مصدرا انفراديا (ثانيا).

أولا- المصدر العقدي للالتزام بالسلامة والصحة في العمل

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل سواء في التشريع القديم¹⁵ وحتى في إطار القانون 90-11 الذي بالرجوع إلى نص المادة 08 منه نجد ما تنص: " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين و واجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم و الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل"¹⁶، باستقراء نص هذه المادة نجد أن المشرع لم يعرف عقد العمل بل أعطى تعريفا لمجال أوسع يشمل عقد العمل وهو علاقة العمل، واعتبر العقد مجرد وسيلة وأداة إثبات لعلاقة العمل حماية للطرف الضعيف في العلاقة وهو العامل، غير أنه عرّف على أنه عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد ولمدة محددة أو غير محددة¹⁷، من خلال التعريف يتضح أن عقد العمل لا يقوم إلا بوجود إرادة العامل وإرادة المستخدم وبالتالي ما هو دور إرادة هذين الطرفين في نشوء الالتزام بالصحة والسلامة في العمل؟

1- إرادة العامل مصدر من مصادر الالتزام بالسلامة والصحة في عقد العمل

لم يعرف المشرع كما أسلفنا عقد العمل إلا أنه عرّف العامل في نص المادة 02 من القانون 90-11: " يعتبر عمالا أجرا في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذي يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى "المستخدم"¹⁸.

فتحديد مفهوم العامل مسألة أولية، لأنها تحدد الأثر الذي يسوف يترتب على هذه الرابطة القانونية، باعتبار أن العامل وإن كان خاضعا لقانون العمل، فسوف يصبح صاحب حق أساسي بموجب القانون للاستفادة أولا من الحق في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، بالإضافة إلى الحق في الضمان الاجتماعي وذلك تطبيقا للمادة 05 من لقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تقضي : " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ... الضمان الاجتماعي، والوقاية الصحية والأمن وطب العمل ... "،¹⁹ من جانب آخر كرست المادة 03 من القانون 88-07 أنه : " يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال " ²⁰.

اعتمادا على هذه النصوص يبدو لنا أن الالتزام بالسلامة والصحة في العمل يقع على المستخدم، غير أنه باستقراء نصوص قانونية أخرى يبدو أن العامل ليس بعيدا عن تحمل بعض الأعباء المرتبطة بهذا الالتزام ، حيث ألزمه المشرع بموجب نص المادة 07 من القانون 90-11 المذكور أعلاه بمراعاة الالتزامات الناجمة عن عقد العمل، ومراعاة التدابير الوقائية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به، وبالتالي خرق هذا الالتزام يترتب عنه إثارة المسؤولية التأديبية للعامل، إذ تنص المادة 43 من القانون 88-07: " يتعين على العامل الامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل . في حالة التهاون يتعرض المخالف إلى عقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة " ²¹.

من خلال هذه النصوص ينتج أنه بمجرد قيام عقد العمل يقوم الالتزام بالسلامة والصحة على كلا الطرفين، فمن حيث نشأة الالتزام يعد العقد مصدرا له بالنسبة للطرفين، غير أن الاختلاف يتضح عند خرق هذا الالتزام، ففي حين يترتب على العامل مسؤولية تأديبية، فإنه بالنسبة للمستخدم تثار مسؤوليته الجزائية والمدنية، وهنا قد تتحمل هذه المسؤولية هيئة الضمان الاجتماعي نيابة عنه ²².

2-إرادة المستخدم مصدر من مصادر الالتزام بالسلامة والصحة في عقد العمل

المستخدم هو صاحب العمل وقد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا وهو ما ورد في المادة 02 من القانون 90-11 المذكور أعلاه، غير أنه ليس كل شخص اعتباري يخضع لأحكام قانون العمل، بل يجب التمييز بين الأشخاص الاعتبارية التي تمارس فيها علاقات الوظيفة العمومية كمرافق الدولة والبلديات والولاية، وحتى المؤسسات ذات الطابع الإداري لأن المؤسسات أو بالأحرى الأشخاص الاعتبارية التي لها صفة المستخدم، وتمارس فيها علاقات العمل هي كل الأشخاص

المعنوية، باستثناء ما ورد في المواد 03-04 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل كالمستخدمون المدنيون و لعسكريون التابعون للدفاع والقضاة، والمتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدموا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري الذين يخضعون لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

لذا فإن قانون العمل يحدد صفة المستخدم الذي يمكن أن يكون شخص معنوي سواء كان عموميا، كالمؤسسات الاقتصادية العمومية التي تهدف إلى الربح كشركات سونطراك مثلا وغيرها من المؤسسات العمومية، أو شركات خاصة كالمؤسسات أو شركات التجارية الخاضعة إلى القانون التجاري²³ إن صحة عقد العمل واكتمال شروطه الخاصة بطرفيه خاصة المستخدم، تمنحه له الصفة و المركز القانوني الصحيح الذي يمنحه حقوقا وتحمله التزامات قد يترتب عليها عبء تحمل المسؤولية سواء مدنية بنوعها العقدية والتقصيرية، بل قد يتعداها إلى المسؤول الجزائية.

يبدو أن الملتزم كمدين بتوفير الوقاية الصحية والأمن وطب العمل هو المستخدم إعمالا لنص المادة 03 من القانون 88-07 المتعلق يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل التي تنص أنه : " يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال" ، فهذا الالتزام يفرض على المستخدم توفير جو آمن للعمل عند تنقلهم أو بصدد تشغيل الآلات وضرورة اقتناء كل العتاد اللازم لممارسة العمل بصورة آمنة إعمالا للمادة 06 من القانون 90-11 التي خولت للعامل حق التمتع بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

ثانيا- المصدر الانفرادي للالتزام بالسلامة والصحة في العمل

يهدف تحديد الملتزم بالسلامة والصحة في العمل لتحديد أساس المسؤولية عند الاخلال نبحت في مدى قوة الإرادة المنفردة لتكون مصدرا له.

1-النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة : مصدر للالتزام بالسلامة والصحة في المؤسسة المستخدمة

عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي في المادة 77 من القانون 90-11 على أن : " وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط"²⁴ بهذا قد تنفرد المؤسسة المستخدمة بإعداد نصوص تنظم بيئة العمل في الجانب الوقاية الصحية والأمن وهي عبارة عن التدابير التي يضعها المستخدم للمحافظة على الصحة في العمل، من خلال تقرير أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية، والخضوع لكل

الفحوصات الطبية العادية والمواظبة عليها، كما هو ملزم العمال بها وفق للتشريع المعمول به، وهذه الإجراءات تفيد أنه على العامل الامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل، وهذا تحت طائلة التعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي في حالة تهاون أو عدم مراعاتها.

وحتى يكون النظام الداخلي ملزما يجب أن تتوفر بعض الشروط منها التي ذكرها المشرع في المادة 75 من القانون 90-11 من حيث يجب أن تشغل المؤسسة المستخدمة عشرون (20) عاملا فأكثر وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال عند عدم وجود هذه الأجهزة ، وهذا لإبداء الرأي، بعدها يجب إيداع النظام الداخلي المعدّ لدى مفتشية العمل للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل 08 أيام، ولا يسري مفعول النظام الداخلي إلاّ فوى ايداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا²⁵.

حسب المادة 77 المذكورة أعلاه يجب أن يتضمن النظام الداخلي قواعد عن الوقاية الصحية والأمن، غير أنه من جانب آخر يطرح السؤال حول طبيعة القواعد و التدابير التي يشملها هذا النظام بشأن الصحة على اعتبار أن المشرع نظم بموجب القانون 88-07 القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وبهذا الشأن يقضي المنطق أن يشمل النظام الداخلي المعدّ من الطرف المؤسسة المستخدمة تدابير خاصة بالوقاية وحماية الصحة بما يتلائم مع طبيعة نشاط المؤسسة ذاتها، وغالبا ما يكون دورها وقائي أكثر مما هو علاجي، تهدف إلى منح حدوث الأخطار وحوادث العمل²⁶.

بهذا، نلاحظ أنّ النظام الداخلي يشكل مصدر من مصادر الالتزام بالسلامة والصحة في العمل، إلاّ أنه يلزم العامل، وفي حالة العكس يعتبر مرتكبا لخطأ جسيم.

2- الوثائق الصحية التي يعدها المستخدم مصدرا للالتزام بالسلامة والصحة في العمل

لقد نص المشرع الجزائري على عدة دفاتر وسجلات إجبارية يجب التقييد بها من قبل الهيئة المستخدمة، وهذا ما ورد في نص المرسوم التنفيذي رقم 96-98 الذي يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها²⁷، لا سيما نص المادة 10 منه المتعلقة بسجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل الذي يتضمن على الخصوص:

ملاحظات وآراء أعضاء لجنة حفظ الصحة والأمن المكلفين بحفظ الصحة وطب العمل أو أي عامل فيما يتعلق بالأفعال الخطيرة المخلة بصحة العمال وأمنهم الي قد يلاحظونها عند تطبيق

القواعد المرتبطة بمقاييس حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل وكذلك التوصيات المقدمة بغرض تحسين ظروف العمل .

- المساعي التي يقوم بها ممثلو العمال لدى المستخدمين فيما يخص تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية في مجال حفظ الصحة والأمن وطب العمل.

-تقارير حوادث العمل الخطيرة أو القاتلة التي وقعت في مكان العمل وحالات الامراض المهنية وكذا التدابير المقترحة في هذا المجال.

ونظرا لأهمية مثل هذه الدفاتر والسجلات نص المشرع على عقوبات في حالة مخالفة مسكها، تطبيقا للمادة 154 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل²⁸.

الفرع الثاني: الالتزام بالسلامة والصحة في العمل: مصدره غير إرادي

يعتبر القانون أهم المصادر غير الإرادية للالتزام إذ تنص المادة 53 من القانون المدني على أنه: " تسري على الالتزامات الناجمة مباشرة عن القانون دون غيرها النصوص القانونية التي قررتها"²⁹، ويدخل في ذلك مجموع النصوص القانونية التي أصدرها المشرع بشأن الصحة والسلامة في العمل، والتي تهدف إلى تحسين ظروف العمل و القضاء على الأخطار المهنية (أولا)، ومن جانب آخر قد يكون العمل المستحق للتعويض مصدرا للالتزام بالسلامة والصحة المهنية في العمل (ثانيا).

أولا-النصوص القانونية مصدرا للالتزام بالسلامة والصحة المهنية

عبر الدساتير المتوالية للجزائر نلاحظ أن المؤسس الدستوري أولى اهتمامه بموضوع الصحة في العمل منذ أول دستور للجمهورية الجزائرية، حتى وإن كانت النصوص غير صريحة، إلا أنه بصدر دستور 1976 فقد نصت المادة 62 منه: " تضمن الدولة أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والوقاية الصحية"³⁰، بهذا النص أصبحت الوقاية الصحية والحماية التزاما دستوريا تقوم وتضطلع به الدولة، وبصدر دستور 1989 في المادة 52 تحول عبء ضمان الحق في الصحة والسلامة المهنية على القانون الذي يرتبه على المستخدم أو غيره، وحتى دستور 1996 جاءت المادة 66 تنص: " لكل المواطنين الحق في العمل . يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة . يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي..."³¹،

ويعتبر قانون العمل مصدر أساسي للالتزام بالسلامة والصحة في العمل، حيث بموجبه وضع المشرع على عاتق العمال واجب مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما، كما فرض التزام تقبل كافة أنواع الرقابة الطبية سواء كانت رقابية

داخلية أو خارجية، مع المشاركة في كل أنواع التكوين وتحسين وتجديد المعارف التي يضعها المستخدم من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن، غير أنه لا يعتبر المصدر الوحيد لهذا الالتزام بل نجد نصوصاً مختلفة منها القانون رقم 07-88، مؤرخ في 26 يناير 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي يعدّ أهم نص.

ثانياً- العمل المستحق للتعويض مصدراً للالتزام بالسلامة والصحة المهنية

قد يكون العمل المستحق للتعويض مصدراً للالتزام بالسلامة والصحة في العمل متى كان صادراً من المستخدم أو العمال.

1- العمل المستحق للتعويض صادراً من المستخدم

تقضي القواعد العامة في مجال المسؤولية عن الفعل الشخصي أنه كل من سبّب بخطئه ضرراً للغير أن يلتزم بالتعويض إعمالاً للمادة 124 من القانون المدني³²، وإلى وقت معين كانت قوام هذه المسؤولية هو الخطأ الواجب الإثبات، وبدأ التوجه بشأنها إلى الخطأ المفترض، ويعتبر القانون 07-88 المصدر الذي يحكم المسؤولية الشخصية في مجال العمل فقد نصت المادة 35 منه: "يتعرض بصفة شخصية وبالنسبة لكل مخالفة ثابتة مخالفاً أحكام هذا القانون ولا سيما تلك المشار إليها في المواد 01 و02 و10 و11 أعلاه للعقوبات المنصوص عليها في المواد أدناه"³³، اعترف المشرع صراحةً بالمسؤولية الشخصية للمستخدم ممّا يوجب عليه تحمل التعويض الناجم عنه.

وعند البحث عن أساس مسؤولية المستخدم نجده في المادة 36 من نفس القانون إذ نسب للمستخدم المخالفات التي يرتكبها العمال. في حالة ما إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية إذا ترتب عن هذه الأفعال ضرر يستحق التعويض، ففي هذه الحالة يتحمل المستخدم بموجب نص قانوني صريح. إلا في حالة إثبات المستخدم أن هذه المخالفات ارتكبت عمداً من طرف العمال، ففي هذا المعنى مسؤولية تقوم على أساس الخطأ المفترض.

غير أنه عادة ما يلجأ العامل المتضرر من حادث العمل إلى التصريح به للجهات المحددة قانوناً تطبيقاً للمادة 13 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية³⁴ يؤدي امتناعه إلى تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغ 20% من الأجر الذي يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر وهذا وفق نص المادة 26 من القانون 83-14 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي³⁵، فعلى العامل التصريح بالحادث بدلاً من متابعة المستخدم

ف يتم تأسيس التعويض المفروض من التشريع في مجال حوادث العمل بناء على مفهوم التعرض لأخطار المهنية الخاصة ببيئة العمل.

2- العمل المستحق للتعويض صادر من العمال

قد يتم الاخلال بقواعد السلامة والصحة في العمل عمدا من العامل، فنكون أمام الخطأ العمدي الصادر عن العمال الذي ينفي المسؤولية تماما عن المستخدم، ويتحملها العامل المخطأ بنص قانوني صريح، و قد تصل عقوبة الخطأ العمدي إلى تحمل المسؤولية الشخصية لتعويض الضرر، كما ينجم عنها المسؤولية التأديبية، لأنها تعتبر من أنواع الخطأ الجسيم الذي يؤدي إلى الطرد أو التسريح بدون إنذار أو تعويض تطبيقا للمادة 41 من القانون 88-07 خاصة الحادث الذي يتسبب فيه العامل ويؤدي إلى الوفاة أو الجرح ويمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على العامل المخطأ لاسترجاع كامل التعويضات المدفوعة نيابة عنه³⁶.

قد يرتكب العامل خطأ غير عمدي إما بسبب تهاونه أو إهماله، ولكن المستخدم يتحمل المسؤولية نيابة عنه. إن هذه المسؤولية تعتبر مسؤولية دون ارتكاب أي خطأ من قبل المستخدم. فهنا الخطأ مفترض منسوب للمستخدم مرتكب من قبل العامل. إن حالة ارتكاب الخطأ غير العمدي تؤدي إلى تحميل العامل المسؤولية التأديبية فقط. وفق ما ينص عليه القانون الداخلي المؤسسة إذ نصت المادة 43 من القانون 88-07³⁷.

المبحث الثاني: آثار خرق الالتزام بالصحة والسلامة في العمل ومجال تدخل هيئات الضمان والتأمين

تطورت وظائف الصحة في العمل، لينتقل مفهومها من الحق في الصحة للعمال، إلى الحق في الأمن الشخصي في العمل، وصولا إلى الصحة المهنية الآمنة في العمل، لبلوغ الرفاهية في العمل، وقد طغت حقوق الإنسان إلى حد أن وصلت لمحاولة الاعتراف بحق الإنسان في العمل ضمن ظروف صحية آمنة تضمن له والاستمرارية ونظرا لأهمية الالتزام بالصحة يعتبر ضمها في العمل الهدف الذي يسعى إليه التشريع الاجتماعي وذلك بفرض واجبات يؤدي خرقها إلى أثر قانوني يتحمله المخطئ أصالة عن نفسه أو حتى نيابة عن تابعيه في بعض الحالات، إلا إذا فوض صلاحياته لغيره، رغم أن التعويض الناجم عن خرق المستخدم لالتزاماته التعاقدية والقانونية يتحمله الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (مطلب أول) إلا أن الممول الرئيسي لهذا الصندوق يبقى المستخدم عبر أقساط يدفعها تكون بصفة دورية، بطريقة أو أخرى فان صاحب العمل يبقى المسؤول عن كل ما

ينجم من آثار مادية قد تصيب العمال الأجراء أو غيرهم إن أول أثر قانوني يتحمله المستخدم نتيجة ذلك الخرق يتمثل في تحمله للمسؤولية أين تلتزم هيئات التأمين والضمان الاجتماعي بالتعويض في مجال محدد وما يتعداه يكون للعامل المضروب المطالبة بتعويض تكميلي من المستخدم (مطلب ثان).

المطلب الأول: تدخل هيئات الضمان والتأمين الاجتماعي عند الاخلال بالالتزام بالصحة والسلامة في العمل

يعدّ نظام المسؤولية المدنية وسيلة لحماية الفرد اجتماعيا طبقا لنظرية الخطأ، الذي يلزم المخطئ التعويض لما أحقه من ضرر، غير أن هذه النظرية غير كافية، لأنه أحيانا قد لا يوجد مسؤول عن الضرر، كالمرض والشيخوخة، أو يكون المسؤول معسرا، وغالبا ما يتطلب التعويض اللجوء إلى القضاء، وتنفيذ الحكم الصادر بالتعويض مما يتطلب معه مدة زمنية معينة، أما عند اخلال المستخدم بالالتزام بالصحة والسلامة وتفاديا لعدم إمكانية إثبات العامل الخطأ الذي تقوم عليه المسؤولية المدنية لا سيما المسؤولية عن فعله الشخصي فتتدخل بذلك هيئات التأمين والضمان الاجتماعي (فرع أول) ليكون أساس تدخلها لدفع التعويض فكرة الخطر لا الخطأ (فرع ثان).

الفرع الأول: عن الفرق بين هيئات التأمين والضمان الاجتماعي

تهدف التأمينات الاجتماعية بصفة عامة إلى توفير الأمن والأمان في نفس الطبقة العاملة في المجتمع سواء كان ذلك في القطاع العام أو الخاص، وذلك عن طريق تعويض المؤمن له أو من يعولهم من أفراد أسرته عن الخسارة التي قد تلحق به نتيجة لتحقق أحد المخاطر الاجتماعية المنصوص عليها في قوانين التأمينات الاجتماعية كخطر المرض، العجز، الوفاة والأمومة³⁸. يعرف كذلك أنه نظام تقوم به الدولة لتأمين حد معين من العيش لبعض أو لجميع الأفراد، مقابل الاشتراكات الفردية التي تدفع لحساب المستفيدين من قبلهم ومن قبل أصحاب العمل والدولة أيضا في بعض الأحيان، وذلك في حالات العوز والحاجة كالمريض، والعجز والشيخوخة، وإصابات العمل، والولادة والوفاة، وغيرها من الطوارئ التي تعرّض الإنسان إلى الحاجة³⁹. أما الضمان الاجتماعي فهو يعدّ أحد صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات والداستير الدولية، والتي تهدف إلى إعطاء مكانة خاصة للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، وذوي الحقوق سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء وأي كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، وذلك عن

طريق التكفل بجميع الأخطار الاجتماعية والمهنية التي يتعرضون لها، والتي تؤدي إلى التقليل أو عدم القدرة على الكسب وأحيانا العجز بصفة نهائية⁴⁰.

بهذا يجب أن نفهم أنّ التأمينات الاجتماعية تمثل أداة من الأدوات التي يستعملها الضمان الاجتماعي لتوفير الأمن الاجتماعي والاقتصادي للأفراد، حيث يؤمن التأمين عن المرض إلى توفير الحماية للمؤمن له من المرض إذ توفر له الحماية الطبية الكافية كما تقدم له نفقات العلاج... الخ، ويحميه التأمين عن العجز مما قد ينجر عنه مخاطر نتيجة لانقطاع دخله لأسباب عديدة، وبذلك يكون الضمان الاجتماعي أكثر شمولية من التأمينات الاجتماعية لأن نظام الضمان الاجتماعي عبارة عن مجموعة من الوسائل القانونية التي تهدف إلى تحقيق الأمن الاجتماعي⁴¹.

يعتبر الحق في الضمان الاجتماعي من الحقوق التي كرستها مختلف دساتير الدول، حيث انبثق هذا التكريس عن المواثيق والإعلانات الدولية المختلفة لاسيما المادة 22 من الاعلان العالمي لحقوق الإنسان، والتي نصت على أن: "كل شخص باعتباره عضوا في المجتمع، له الحق في الضمان الاجتماعي"⁴².

الفرع الثاني: مدى تطبيق أحكام المسؤولية المدنية عند الاخلال بالالتزام بالصحة والسلامة

إنّ اعتبار علاقة العمل عقدا يجمع بين طرفين العامل ورب العمل أو المستخدم، فإنّ له قوة ملزمة تؤدي إلى جزاء في حال الاخلال بها، خاصة إذا تعلق الأمر بحرمة الجسد و الاعتداء على الصحة، أمام العلاقة التي تجمع بين الضرر اللاحق بصحة العمال وغيرهم⁴³، وكذا الخرق الذي يقوم به المستخدم فإنه حسب القواعد العامة مسؤولية هذا الأخير قائمة، إذ أنّ أساس مسؤولية المستخدم العقدية تبقى دائما عند الاخلال بالالتزامات التعاقدية في العمل، ويعتبر العقد شريعة المتعاقدين غير أنّ نظامها قاصر باعتباره يشمل فقط الضرر المتوقع دو الضرر غير المتوقع تطبيق للمادة 182 من القانون المدني الجزائري⁴⁴.

يضمن المستخدم احترام كل التزاماته التعاقدية التي تؤدي الاخلال بها لتحميله تبعاتها، يستوجب عدم الوفاء بالالتزام أو التأخر في الوفاء به دفع التعويض حتى في انعدام سوء النية، و تقوم المسؤولية العقدية للمستخدم في مجال صحة العمل عند قيامه بالخطأ العقدي وتحقق الضرر في جانب الطرف الثاني للعقد، تبقى نطاق تطبيقها يقتصر على طرفي العقد دون سواهما يتجسد أركانها في نطاق أو مجال حوادث العمل و الأمراض المهنية، غير أن ظهور قواعد نظام

الضمان الاجتماعي وبالذات في نظام المسؤولية عن حوادث العمل، جعل خطأ العامل أو رب العمل لا أثر له على استحقاق الحقوق التأمينية، خلافا لما هو عليه الحال في المسؤولية المدنية، ذلك أن هذه الحقوق إنما تستحق في مقابل القسط المدفوع، وليس لكون الضرر المترتب على الإصابة نشأ عن خطأ رب العمل، ولذلك فخطأ العامل لا أثر له كذلك على استحقاق هذه الحقوق⁴⁵.

إذن ارتبط تطور المسؤولية المدنية عن إصابات العمل بتطور موقف الفقه والقضاء الفرنسي، ثم موقف التشريع الفرنسي، فبعد أن كان أساس المسؤولية المدنية يقوم على اعتبار مسؤولية رب العمل مسؤولية تقصيرية تقوم على الخطأ الواجب الإثبات، أصبحت المسؤولية المدنية فيما يتعلق بإصابات العمل، وبعد صدور قرار Tiffin في 16 يونيو عام 1896م، لا تقوم على الخطأ وإنما على أساس تحمل

التبعة، هذا المبدأ القضائي انتقل بموجب قانون العمال الصادر 1898م، الذي تبني نظرية الخطر المهني أساسا له لإقرار مسؤولية صاحب العمل عن إصابة العمل دون حاجة إلى إثبات الخطأ، ثم ظهرت بعد ذلك الكثير من الدعوات الفقهية لإحلال المسؤولية الاجتماعية لكافة أصحاب العمل، محل مسؤولية صاحب العمل الفردية عن تلك الإصابة، لأن ذلك يحقق مصلحة العمال من خلال إضافة ذمم جديدة إلى جانب ذمة صاحب العمل المسؤول، مما يشكل ضمانا فعليا لحصول العامل المصاب على التعويض، ويطبق مبدأ المسؤولية الجماعية هذا من خلال نظام التأمينات الاجتماعية⁴⁶.

المطلب الثاني: مجال تدخل هيئات التأمين والضمان الاجتماعي عند خرق الالتزام بالصحة والسلامة في العمل

يهدف استحداث نظام خاص بإصابات العمل أو نظام التأمين والضمان الاجتماعي عند الإخلال بالالتزام بالصحة والسلامة في العمل إلى فرض حماية أكثر للمضرورين، إلا أن تقدير التعويض وفقا له يعدّ تقدير جزافيا لا يصل إلى حد جبر الضرر الفعلي اللاحق بالمضرور أو ذويه، ولا يحقق مصلحة المضرورين على أتم وجه (فرع أول)، مما حدا برجال القانون والقضاء سد النقص المذكور وذلك باعتماد قواعد المسؤولية المدنية بإعمال مبادئ المسؤولية الشخصية للمستخدم، لما توفره من مزايا كتعويض عن كافة الأضرار المتوقعة وغير المتوقعة كنظام تكميلي لنظرية الأخطار الاجتماعية "تحمل التبعة"، وبموجبها يستحق المضرور تعويض تكميلي بجانب التعويض الرئيسي متى توافرت شروطه في حال وجود الخطأ العمدي و الخطأ غير المعذور (فرع ثان).

الفرع الأول : التعويض الجزافي الأصلي من قبل هيئات الضمان الاجتماعي

تدخل قواعد قانون الضمان الاجتماعي من غير قيام أركان قواعد المسؤولية المدنية بصفة عامة، بتطبيق قواعد التعويض حسبما ينص عليه قانون الضمان الاجتماعي أين تحل هيئة التأمين في مكان المستخدم لتسديد التعويض عن الضرر.

مند نشأة التأمينات الاجتماعية أضحى المتضرر يلجأ إلى الحصول على تعويض عن الضرر الذي لحقه بناء على نظام التأمين الاجتماعي وليس على أساس قواعد المسؤولية العقدية التي لا تغطي إلا الضرر المتوقع، لذا نجد أن الطرف المتضررة من أفعال المستخدم التي تخرق الصحة أو التزامات الصحة والسلامة في العمل يلجأ دائماً إلى إعمال مبادئ المسؤولية التقصيرية عن الفعل الشخصي للمستخدم، لما توفره من مزايا كتعويض عن كافة الأضرار المتوقعة وغير المتوقعة، بل إن المشرع أضاف للمتضرر الحصول على التعويض الأصلي من هيئة الضمان الاجتماعي التي تتسم ذمتها باليسر الدائم.

فالحصول على التعويض الجزافي من قبل هيئة الضمان الاجتماعي مسؤولية تقوم ببناء على افتراض الخطأ أو ما يسمى الخطأ المفترض، يظهر أن المستخدم يعتبر مخطئاً ولكنه لا يسدد التعويض، بحيث تحل محله هيئة التأمين أو الضمان في الأخطار التي تم تأمينها، غير أن الخطأ العمدي و الخطأ غير المعذور لا يشملها التأمين.

تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بدفع التعويض في حال تعرض الصحة أثناء العمل إلى الضرر يتحدد هذا التعويض مسبقاً وفق نسب قانونية حددها القانون حتى قبل وقوع الإصابة نفسها، كان أساس التعويض مبني على فكرة الخطأ التي ارتبطت هي الأخرى بالتطور الذي شهدته المسؤولية التقصيرية المرتبطة بالتطور الصناعي، نظراً لزيادة المخاطر الصحية المترتبة عن ذلك غير أن هذه الفكرة بدأت تتقلص لفائدة فكرة تحمل التبعة التي تقوم ببناء على تحمل المسؤولية بمجرد تحقق الضرر ووقوعه⁴⁷.

أصبح يعوز العمال تعويضاً تلقائياً بناء على الخطأ المفترض، و حتى في وجود الخطأ المتعمد أو غير معذور أو ما يسمى الخطأ غير مغتفر في بعض الأحيان الذي يزيد من قيمة التعويض عن طريق التعويض التكميلي يبقى تدخل قانون الضمان الاجتماعي في مجال الحفاظ على صحة العمال سواء بالتعويض أو التكفل بالعمال المتضررين جراء عدم احترام المستخدمين التزاماتهم القانونية، وتضاءل دور الخطأ في قيام المسؤولية لصالح دور الخطأ المفترض .

يتخذ الخطأ الذي يدخل في قيام المسؤولية التقصيرية للمستخدم عدة صور حسبما هو مبين في قانون الضمان تتحمل هيئة الضمان الاجتماعي مسؤولية التعويض عن كافة الأضرار التي تلحق العمال أو أي أضرار تلحق صحتهم، وذلك بصفة أصلية، و تغطي التأمينات الاجتماعية كافة المخاطر التي يتعرض لها العمال الأجراء كالمرض أو العجز و الوفاة. و يستفيد العمال الأجراء من الأداءات النقدية العينة وفق ما تشمله من امتيازات و في المقابل ذلك يتحمل المستخدم بصفة استثنائية المسؤولية لتعويض الأداءات التي قامت إدارة الضمان الاجتماعي بدفعها، في حالة ارتكابه للخطأ⁴⁸.

الفرع الثاني: التعويض التكميلي من قبل المستخدم

لما كان التعويض عن إصابة العمل جزافيا لا يغطي قانونا سوى الآثار الناجمة عن فقدان الدخل كليا أو جزئيا فقد كان من المنطق أن يقرر القانون للمصاب حقا من في حماية تكميلية، ذلك بتطبيق قواعد المسؤولية المدنية ضمن شروط معينة، في حالة ثبوت خطئه المتعمد إضرارا بالعامل أو خطأ الغير.

يتضح إذن أنّ مبدأ حصانة صاحب العمل الذي هو من أهم المبادئ التي يقوم عليها نظام إصابات العمل، ومضمونه الاستبعاد المبدئي لكل مطالبة بالتعويض اتجاه صاحب العمل أو تابعيه، وبالتالي لا يمكن للمصاب مطالبة رب العمل بالتعويض، بل عليه اللجوء إلى المؤسسات التي حددها القانون لهذا الغرض⁴⁹، ترد عليه استثناءات، ومنه يثور تساؤل: ما هي حدود تطبيق مبدأ حصانة صاحب العمل أمام خطئه غير المغتفر أو العمدي؟

تقع مسؤولية صاحب العمل إذا ثبت أنه هو المتسبب في حصول حادث العمل أو مرض مهني للعامل، وفي هذه الحالة يمكن لذويه أو لهيئة الضمان الاجتماعي أن يرفعوا دعوى ضده لطلب استرداد المبالغ المدفوعة دون حق أو دعوى المطالبة بالتعويضات الإضافية أو التكميلية، حيث تنص المادة 69 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي أنه: "يقصد بالطعن ضد الغير والمستخدم في مجال الضمان الاجتماعي المذكور في المادة الأولى أعلاه في مفهوم هذا القانون

رجوع هيئة الضمان الاجتماعي ضد مرتكب الخطأ المتسبب في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا لتعويض مبلغ الأداءات المقدمة،

-رجوع المؤمن له اجتماعيا أو ذوي الحقوق ضد مرتكب الخطأ قصد الحصول على تعويض تكميلي⁵⁰.

تطبيقا للنص أعلاه بمجرد ثبوت خطأ المستخدم ينتج حقين بحسب الحالة التي نحن بصدددها، فقد نكون أمام حق هيئة الضمان الاجتماعي في ممارسة دعوى الرجوع على المضرور لاسترداد ما دفعته له من أداءات وهذا عن طريق ما يسمى بدعوى الرجوع التي تمارس أمام القضاء المدني، أو قد نكون أمام حق العامل المضرور في المطالبة بتعويض تكميلي في حدود خطأ المستخدم، غير أنه وفق القواعد العامة يجب إثبات وتحديد هذا الخطأ.

لقد تم تعويض نص المادة 45 من القانون 83-15 الملغى⁵¹ بنص المادة 71 من القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، التي قضت بأنه: "يمكن هيئة الضمان الاجتماعي طبقا أحكام القانون العام، الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا..."⁵²

حسب النص المسؤولية التقصيرية للمستخدم تقوم بناء على الخطأ غير المعذور الواجب الإثبات الشيء الذي اعتبره الكثير إجحافا في حق العمال الأجراء، ويعد عائقا لهم في الحصول على التعويض ويتم الاثبات من طرف هيئات الضمان والتأمين الاجتماعي أو من طرف الأجراء وهو تعويض رادع لسوء احترام الضوابط القانونية للحفاظ على الصحة في العمل.

غالب تشريعات الضمان الاجتماعي تقضي بعدم مسؤولية صاحب العمل إلا في حالة ثبوت الخطأ المتعمد أو الخطأ غير المعذور من جانبه، مع أن القواعد العامة للمسؤولية المدنية لا تشترط قيام الخطأ العمدي أو غير المعذور، وإنما يكفي وقوع الخطأ حتى تقوم المسؤولية مع وجود العلاقة السببية بين الخطأ والضرر⁵³.

بالرجوع إلى المادة 69 من القانون 08-08 المذكورة أعلاه، نجد أن المشرع الجزائري يشترط أن يكون خطأ رب العمل عمديا أو غير معذور، غير أنه لم يحدد هذا الخطأ وعناصره حالاته، واكتفى في هذا الصدد بالإحالة إلى القواعد العامة في مجال تحديد الخطأ العمدي، دون أن يشمل ذلك الخطأ غير المعذور، وذلك بخلاف القانون السابق 83-15 الملغى، والذي حدد حالات الخطأ غير المعذور في المادة 45 منه "يتمثل الخطأ غير المعذور والصادر من صاحب العمل في توفر إحدى الشروط التالية

- خطأ ذو خطورة استثنائية،

-خطأ ينجم عن فعل أو عن تغاض متعمد،

-خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه،

-عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر"⁵⁴.

يلاحظ أن هذه المصطلحات المستعملة غير مضبوطة ويختلط فيها الخطأ العمدي الخطأ غير المعذور ويختلط حتى بالخطأ الجزائي، وفي غياب نص صريح ومحدد للخطئين العمدي والجسيم في القانون الجزائي، فلا مناص إلا بالرجوع إلى الأحكام والتعريفات التي تبناها القضاء والفقهاء لاسيما في فرنسا، وقد عرفت محكمة النقض الفرنسية الخطأ غير المعذور بقولها: "يفهم بالخطأ غير المعذور، كل خطأ ذو خطورة استثنائية، ناجم عن فعل إرادي أو امتناع إرادي عن فعل، مع إدراك مرتكبه الخطر الناجم عن هذا الفعل، أو وجوب هذا الإدراك، وغياب أي سبب يبرر القيام بهذا الفعل"⁵⁵.

يتطلب بهذا المعنى الخطأ غير المعذور توفر خمسة شروط، ثلاثة منها بالمعنى الإيجابي من الخطورة الاستثنائية، يشترط وجودها، تضم كلا إدراك الخطر الناجم عن الفعل، والعنصر الإرادي للفعل والعلم وأثنين منها بالمعنى السلبي يشترط انتفاؤها، أو امتناعا قياما تضم غياب كل من نية إحداث الضرر، والسبب الذي يبرره.

يتحدد الخطأ المتعمد طبقا للقواعد العامة وهو فعل يفترض سوء نية من صدر عنه الفعل، وأنه قصد به التسبب في أضرار لنفسه أو للغير أو لنفسه والغير معا. أما الخطأ غير المعذور فهو خطأ ينطوي على خطورة استثنائية، أو على فعل أو امتناع عن فعل متعمد، أو عن إدراك صاحب العمل بالخطأ الذي يسببه أو عدم الاستدلال بأي فعل مبرر ويتميز بعدم وجود عنصر العمد للخطأ.

مما سبق يستلزم التعريف المعتمد تحليل عناصر الخطأ المطلوبة، حيث يجب أن يكون الخطأ ذا خطورة استثنائية، كأن يفترض طيشا بينا من جانب مرتكبه وعدم توخي الحذر اللازم وعدم الاحتراس والتعقل، وعدم الشعور بخطورة ما انجر عنه وبالخطر الذي قد يسببه، وهذا الخطأ كما قد يكون سلوكا إيجابيا قد يكون سلوكا سلبيا أيضا، حتى وإن لم يتصرف صاحبه بنية إحداث الضرر للغير.

ويترتب عن ثبوت الخطأ غير المعذور لصاحب العمل تقرير زيادة في التعويض يخضع تقديرها وفقا للقواعد العامة إذ تقضي المادة 72 القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي

أنه: " يمكن للمؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه مطالبة الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية في الحالات المذكورة في المادتين و71 و70 أعلا"⁵⁶.

تطبيقا للقواعد العام في الخطأ عن الفعل الشخصي، أنه خطأ واجب الإثبات وليس خطأ مفترضا، ويتم إثباته بكافة الطرق والأدلة، باعتباره واقعة مادية، ويقع عبء إثباته على المدعي، طبقا للقواعد العامة في الاثبات، والأصل أن المدعي (العامل) يجب عليه أن يثبت أركان المسؤولية جميعها بما فيها رابطة السببية، ولكن الواقع أن هذه الرابطة كواقعة مادية يسهل في الغالب إثباتها عن طريق قرائن الحال، على سبيل الترجيح لا على وجه اليقين، وكثيرا ما تكون هذه القرائن واضحة، بحيث يبدو أن الأمر لا يحتاج إلى دليل توافر السببية⁵⁷.

غير أن هذه الأدلة والقرائن لا تعني حتما ثبوت المسؤولية في جانب المدعى عليه (رب العمل)، إذ من الممكن أن يدفع مسؤوليته ويهدم هذه القرائن عن طريق إثبات ما ينفي أية علاقة سببية بين الخطأ والضرر الذي لحق المصاب.

خاتمة

لقد قامت منظمة الصحة العالمية ومكتب العمل الدولي منذ عام 1950م، بتحديد عدة أهداف تحاول أن تصل إليها الصحة المهنية وتحققها من ذلك محاولة إلحاق العامل بالعمل الذي يتناسب مع قدراته النفسية والبدنية، وحرصت على حماية العامل في بيئة العمل من الأخطار الناجمة عن وجود عوامل تضر بصحته، كما أكدت على ضمان عدم حرمان العامل من أسباب الصحة بسبب ظروف عمله، وبالتالي نادت بأهمية تحقيق أعلى درجات اللياقة الاجتماعية والنفسية والبدنية للعمال في كل مجالات العمل والمحافظة عليها.

أثرت كل التطورات اللاحقة في مجال الصحة والسلامة في العمل على أهم المبادئ القانونية، خاصة منها المرتبطة بالتنظيم القانوني للتعويض عن حوادث العمل وما يمس بالصحة والسلامة المهنية، إذ تطور نظام المسؤولية المدنية كتعويض تكميلي عن إصابات العمل و لم يعد الخطأ الأساس في التعويض عن إصابات العمل، وأن العامل يستطيع الحصول على التعويض وفقا لما يقرره القانون بتدخل هيئات التأمين والضمان الاجتماعي ويعدُّ تعويضا جزافي لا يرتبط بالضرر، كما لم يعد يحدد بحكم قضائي، إذ تدخل المشرع ليحدد طبيعة التعويض كونه تعويض عناية ورعاية صحية، باستثناء حالة الخطأ غير المعذور من قبل صاحب العمل إذ أجاز المشرع في هذه الحالة الرجوع لقواعد المسؤولية المدنية والحصول على تعويض تكميلي.

وعليه اتضح لنا أن المشرع، في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية، جمع بين نوعين من الدعاوى، بعضها يتعلق بالضمان الاجتماعي، وبعضها ذو طبيعة مدنية، وكلا النوعين تم تنظيمهما في قانون منازعات الضمان الاجتماعي.

الهوامش:

¹- دستور 1996، صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج.ر.ج. عدد 76، صادر بتاريخ 8 ديسمبر 1996، معدل ومتمم .

² - Voir : Marion DEL SOL, L'entreprise face aux risques professionnels, Editions LIAISONS, Paris 2009, p. 13

³- قانون رقم 88-07، مؤرخ في 26 يناير 1988، يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، ج.ر.ج. عدد 04، صادر بتاريخ 08 يناير 1988.

⁴- مرسوم تنفيذي رقم 91-05، مؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج.ر.ج. عدد رقم 04، صادر بتاريخ 23 جانفي 1991.

⁵- للعامل الحق في معرفة أي مخاطر في العمل التي قد يتعرض لها، وله الحق في المشاركة في عملية تحديد وحل المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة من خلال الجلوس في لجنة الصحة والسلامة المشتركة أو كمثل للصحة والسلامة و الحق في رفض العمل الذي يعتقد أن فيه خطورة دون أن يهدد بمعاقبة على ممارسة هذه الحقوق، ومن جانب آخر عليه التزامات الحفاظ على مكان عمل آمن وصحي، استخدام أي معدات أو أجهزة واقية أو ملابس يطلبها صاحب العمل، الإبلاغ عن المخاطر في مكان العمل وغيرها.

⁶- بلاش ليندة، محاضرات في مقياس القانون المدني (أحكام الالتزام : تنفيذ الالتزام والأوصاف المعدلة لآثاره)، موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس حقوق، 2019، ص 02.

⁷- عن : بوزيد خالد، " الحق في ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 04، العدد، 02، ديسمبر 2019، ص 242

⁸--هناء عرعور، " السلامة والصحة في بيئة العمل" نحو عمل آمن"، مجلة العلوم القانون و الاجتماعية، المجلد 05، العدد 03، جامعة زيان عاشور، 2020 ص 401.

⁹- بوزيد خالد، " الحق في ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية"، مرجع سابق، ص. 242.

¹⁰- هناء عرعور، " السلامة والصحة في بيئة العمل" نحو عمل آمن"، مجلة العلوم القانون و الاجتماعية، مرجع سابق، 401.

¹¹- علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسات الصناعية، دراسة حالة المؤسسة، الجزائر، مركب شلغوم العيد، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، شعبة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص 22.

¹²- عمر بزيو، ليلى خنيش، سليم بزيو، " أثر برامج الصحة والسلامة المهنية في التقليل من الأمراض المهنية داخل بيئة العمل دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة"، مجلة علوم الانسان والمجتمع، المجلد 11، العدد 01، 2022، ص. 286.

¹³- بوزيد خالد، " الحق في ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية"، مرجع سابق، ص. 243.

- ¹⁴- راجع في قائمة هذه الأهداف: راندا عبد الحميد، " مفهوم الأمن والسلامة المهنية"، يوليو 2021 ، مقال متاح على: [/https://mqaall.com/author/maimohamed](https://mqaall.com/author/maimohamed)
- ¹⁵- قانون رقم 78 -12 المؤرخ في 05 أوت 1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي كان يعني العمال في كافة القطاعات، حيث جاء في المادة 51 منه " : تنشأ علاقة العمل بتعاقد مكتوب أو غير مكتوب، و تقوم هذه العلاقة في جميع الحالات بمجرد العمل لحساب مؤسسة مستخدمة، و تنشئ علاقة العمل بين المعنيين بالحقوق و الالتزامات المحددة بموجب القانون الأساسي العام للعامل و القوانين الأساسية النموذجية لقطاع النشاط و القانون الأساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة". قانون رقم 78، -12 مؤرخ في 05 أوت 1978 ، يتضمن القانون الأساسي للعامل. ج.ج. عدد 32، صادر بتاريخ 08 أوت 1978.
- ¹⁶- قانون رقم 90-11 ، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ج. عدد 17، صادر بتاريخ 26 أبريل 1990.
- ¹⁷- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية، الطبعة الثالثة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر ، 2015، ص. 54.
- ¹⁸- قانون رقم 90-11 ، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.
- ¹⁹- المرجع نفسه.
- ²⁰قانون رقم 88-07، مؤرخ في 26 يناير 1988، يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، مرجع سابق.
- ²¹- قانون رقم 88-07، مؤرخ في 26 يناير 1988، يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، مرجع سابق
- ²²- راجع: جهل جمال، بيئة العمل والتزام السلامة والصحة في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 02، 2018، ص 22 وما بعدها.
- ²³- تنص المادة 544 من القانون التجاري: " يحدد الطابع التجاري لشركة إما بشكلها أو موضوعها، تعد شركات التضامن وشركات التوصية والشركات ذات المسؤولية المحدودة، وشركات المساهمة تجارية بحكم شكلها ومهما يكن موضوعها". أمر رقم 75-59، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون التجاري، ج.ج. عدد 101، صادر 19 ديسمبر 1975، معدل ومتمم.
- ²⁴- قانون رقم 90-11 ، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.
- ²⁵- راجع المادة 79 من القانون 90-11، مرجع سابق.
- ²⁶- راجع في شروط النظام الداخلي: جهل محمد، بيئة العمل و السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 02، 2018، ص 32 وما بعدها.
- ²⁷-مرسوم تنفيذي رقم 96-98-98 مؤرخ في 06 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج.ج. عدد 17، صادر بتاريخ 24 مارس 1996.
- ²⁸- قانون رقم 90-11 ، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.
- ²⁹- أمر رقم 75-58، مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 ديسمبر، يتضمن القانون المدني، ج.ج. عدد 78، صادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم.
- ³⁰- قانون رقم 88-07، مؤرخ في 26 يناير 1988، يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، مرجع سابق.

- ³¹- دستور 1996، صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج.ر.ج. عدد 76، صادر بتاريخ 8 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بقانون رقم 01-16، مؤرخ في 6 مارس 2016، ج.ر.ج. عدد 14، صادر في 7 مارس 2016.
- ³²- أمر رقم 58-75، مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 ديسمبر، يتضمن القانون المدني، مرجع سابق.
- ³³- قانون رقم 07-88، مؤرخ في 26 يناير 1988، يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، مرجع سابق.
- ³⁴- قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، صادر بتاريخ 05 يوليو 1983.
- ³⁵- قانون رقم 83-14 مؤرخ في 13 مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، صادر بتاريخ 05 يوليو 1983.
- ³⁶- قانون رقم 07-88، مؤرخ في 26 يناير 1988، يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، مرجع سابق.
- ³⁷- المرجع نفسه.
- ³⁸- زارري صالح الواسعة راشد راشد، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص 44.
- ³⁹- عبد الرحمان شداد، "التأمينات الاجتماعية كنظام إجتماعي في التنظيمات من خلال نظرية الأنساق الإجتماعية"، مجلة سوسيوولوجيا، مقال متاح على <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/432/3/2/101417>
- ⁴⁰- راجع: قرومي حميد، ضحاك نجية، "الضمان الإجتماعي في الجزائر دراسة حالة casnos لولاية البويرة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 13، 2015، ص. 83-85.
- ⁴¹- زارري صالح الواسعة راشد راشد، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري)، مرجع سابق، ص. 45.
- ⁴²- المادة 22 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الأمم المتحدة عام 1948، النص متاح على: <https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights>
- ⁴³- جهل جمال، بيئة العمل والتزام السلامة والصحة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص. 256.
- ⁴⁴- أمر رقم 58-75، مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل 26 ديسمبر، يتضمن القانون المدني، مرجع سابق.
- ⁴⁵- مقني بن عمار، "فكرة الجمع بين التعويضات في مجال المسؤولية المدنية عن إصابات العمل"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 02، العدد 01، 2016، ص 170.
- ⁴⁶- راجع: محمد المناصير، "مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل "دراسة مقارنة"، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 01، 2016، ص. 272.
- ⁴⁷- جهل جمال، بيئة العمل والتزام السلامة والصحة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص. 261.
- ⁴⁸- جهل جمال، بيئة العمل والتزام السلامة والصحة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص. 262.
- ⁴⁹- محمد المناصير، "مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل "دراسة مقارنة"، مرجع سابق، ص. 273.
- ⁵⁰- قانون رقم 08-08، مؤرخ في 23 فيفري 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر.ج. عدد 11، صادر بتاريخ 02 مارس 2008، معدل ومتمم.

⁵¹-قانون رقم 83-15، مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، صادر بتاريخ 05 يوليو 1983، (ملغى).

⁵²- قانون رقم 08-08، مؤرخ في 23 فيفري 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، معدل ومتمم، مرجع سابق.
⁵³- عرف الخطأ العمدي بين نظرية العلم ونظرية الإرادة، حيث يرى أصحاب نظرية العلم أنه يكفي لقيام العمد أن تتوافر لدى الفاعل إرادة الفعل فقط، والعلم بالنتيجة التي تترتب عليه دون إرادة هذه النتيجة، بينما يذهب أصحاب نظرية الإرادة الى القول أنّ العمد هو إرادة الفعل المكون للجريمة وانصراف الإرادة إلى السلوك بهدف إحداث النتيجة عندهم هو جوهر العمد فلا يتوافر إلا به. راجع: محمد المناصير، "مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل" دراسة مقارنة"، مرجع سابق، ص. 275.

⁵⁴- قانون رقم 83-15، مؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، (ملغى)، مرجع سابق.
⁵⁵- مقني بن عمار، " فكرة الجمع بين التعويضات في مجال المسؤولية المدنية عن إصابات العمل"، مرجع سابق، ص 173. راجع كذلك: محمد المناصير، "مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل" دراسة مقارنة"، مرجع سابق، ص. 275.

⁵⁶- قانون رقم 08-08، مؤرخ في 23 فيفري 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، معدل ومتمم، مرجع سابق.
⁵⁷- محمد المناصير، "مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل" دراسة مقارنة"، مرجع سابق، ص. 277.