

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة



ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: ماستر (Master)

تخصص: قانون أعمال

كلية: الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

رقم:

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

الحماية القانونية للصحة المهنية في مكان العمل

تحت إشراف الأستاذ

د. النذير قمر

من إعداد الطالبين

عبد الرؤوف شنن - عبد الحكيم بوعفار

لجنة المناقشة

أ. حمزة يحيوي	أستاذ محاضر "ب"	رئيساً
د. النذير قمر	أستاذ محاضر "أ"	مشرفاً ومقرراً
د. عبد المجيد صغيير	أستاذ محاضر "أ"	مناقشاً

السنة الجامعية

2021-2020

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى إنجاز هذا العمل.

ثمّ الشّكر والامتنان إلى كلّ من ساعدنا من قريبٍ أو من بعيدٍ في إنجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات، ونخصّ بالذكر الدكتور المشرف النّذير قمرة، الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيّمة، والتي كانت عوناً لنا على إتمام هذه المذكرة. كما لا يفوتنا أن نشكر كلّ أساتذة قسم الحقوق.



الإهداء

- الحمد لله ربّ العالمين والصلاة والسّلام على خاتم الأنبياء والمرسلين؛
- إلى من لا يمكن للكلمات أن تفهما حقهما، إلى من لا يمكن للأرقام أن تُحصي فضائلهما؛ إلى الوالدين العزيزين أدامهما الله لنا.
 - إلى إخوتنا وأخواتنا؛
 - إلى الأصدقاء والزملاء والأساتذة؛
 - إلى كل طلبة السّنة الثّانية ماستر حقوق دفعة 2021؛

...نُهدي ثمرة هذا العمل.

عبد الرؤوف شنن – عبد الحكيم بوعفار

مقدمة

منذ أن خلق الله الإنسان وميّزه بالعقل وهو يكدّ ويعملُ لكسبِ قُوته، فقد بدأ مسيرته عبر الأزمان باستنباط الوسائل البسيطة واستخدامها لضمان بقائه، إلى أن وصل إلى ما وصل إليه اليوم من تطوّر تكنولوجي هائل في الوسائل والمُعَدّات. غير أنّ هذا التطوّر أصبح يهدّد حياته بشكل مباشر، لأنّه أفرز الكثير من الأخطار التي ينبغي له أن يَعيها ويحترس منها، وتتمثّل هذه الأخطار في حوادث العمل والأمراض المهنية.

تُعتبر حوادث العمل والأمراض المهنية من المشكلات الرئيسية والخطيرة التي تواجه دول العالم، وذلك بسبب ما يشهده هذا الأخير من نهضة صناعية كبيرة، وبسبب دخول الآلة إلى جانب الإنسان في العمل، وبسبب استخدام موادّ مختلفة، سواءً في الصناعة أو الفلاحة؛ والتي يترتب عليها كثرة الحوادث والأمراض المهنية. فالأجور بطبيعة عمله معرضٌ للإصابات الجسيمة كالسقوط من مكانٍ مرتفع، أو انهيار شيءٍ ما عليه، أو إصابته نتيجة حريقٍ أو انفجارٍ داخل أماكن العمل، أو غيرها من الأسباب، وقد زاد هذا الخطر منذ انتشار الصناعات الكبيرة.

ومن منظورٍ تاريخي، نجد أنّ حوادث العمل والأمراض المهنية كانت قليلةً وأقلّ خطورة، وذلك قبل القرن التاسع عشر، بسبب عدم استعمال الآلة والموادّ الخطيرة بدرجة كبيرة، لهذا لم تكن الحماية الاجتماعية متطورة، ولكن مع نهاية القرن التاسع عشر، ارتفعت وتيرة الحوادث، وتفاقمت خطورتها نتيجة لاستعمال الآلة، ومعالجة الموادّ الخطيرة؛ الأمر الذي استدعى حماية قانونية لمواجهة هذه المخاطر. وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ موضوعَ بحثنا هذا يقتصر أساساً على الحماية القانونية للصحة المهنية في مكان العمل.

ولذلك، كان لزاماً التّطرق لحماية العامل من الأخطار المهنية قبل وقوعها حتى يتسنى التّكفّل به أو بذوي حقوقه.

ومن خلال ما سبق، فإنّ ما يميّز هذا البحث المتعلّق بالحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية يتمثل في الآتي:

أهمية الموضوع: يُعتبر العاملُ العنصرَ الأساسي في علاقة العمل وفي تحقيق الإنتاج للمؤسسة المستخدمة، لذا وجب إيجاد آلياتٍ للمحافظة عليه وحمايته من الضّرر، سواءً أكان هذا الضّرر نتيجة حادثٍ عملٍ أو مرضٍ مهني قد يسبّب له عجزاً مؤقتاً أو دائماً أو قد يؤدّي به حتى إلى الوفاة.

أهداف الموضوع: يحاول هذا البحث تبيان الآتي:

- مدى استفادة العامل من التعويض المُقدّم له جرّاء إصابته بحادث عمل أو مرضٍ مهني.
- محاولة معرفة مدى تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات المستخدمة.
- أسباب اختيار الموضوع: هناك أسباب ذاتية وأخرى موضوعية دفعتنا لاختيار هذا الموضوع، وهي تتمثّل في الآتي:

- الأسباب الذاتية: باعتبار أنّ التعويضَ عن حوادث العمل والأمراض المهنية هو موضوع ذو أهمية بالغة، ونظرًا لما يُثارُ من نزاعاتٍ على مستوى صناديق التأمين أو على مستوى مفتشيات العمل أو على مستوى القضاء، وبحكم عملنا في مجال (مهنة المحاماة)، وهو ما أوجدَ فينا دافعًا إلى البحث والتعمّق في هذا الموضوع.
- الأسباب الموضوعية:
- معرفة أحكام التعويض الرئيسي والتكميلي سواءً فيما يخصُّ حوادث العمل أو الأمراض المهنية.
- معالجة الموضوع لشريحة مهمة في المجتمع وهي فئة العمّال.
- ولدراسة هذا الموضوع، يتعيّن علينا الإجابة عن الإشكالية التالية:
- ما المقصود بالحماية القانونية للصحة المهنية ؟ ومن هي الجهاتُ المسؤولة عن تطبيق الإجراءات الوقائية؟
- وللإجابة عن هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم خطة هذا البحث إلى فصلين...
- الفصل الأول: الطبيعة القانونية لالتزام الصحة المهنية وبيئة العمل.
- الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد وقوع الخطر المهني.

الفصل الأول:

الطبيعة القانونية لالتزام الصحة المهنية وبيئة العمل

المبحث الأول: الصحة في العمل التزامٌ ببذل وسيلة

وعباً من المشرّع بأهمية العنصر والبعد الاجتماعي لعلاقات العمل، عمد إلى إصدار نصّ قانوني يهدف أساساً للمحافظة على صحة العمّال في بيئة عملهم. إنّ علاقات العمل تتضمن حقوقاً وواجبات تقع على كلا الطرفين، لذا نجد أنّ المشرّع أخضع طرفيها، وغيرهم من الفاعلين في مجال العمل، إلى بعض الالتزامات، من بينها ما تضمّنه قانون الوقاية الصحية والأمن بخصوص التزام السلامة والصحة المهنية.¹ الذي نجده مرّات يقع على عاتق المستخدم والمؤسسة. غير أنّه أحياناً أخرى نجده يُطبّق على العامل ويلزمه دون غيره. حتى طبيب العمل ومفتّش العمل والتّقابة والسلطات العامة وغيرهم من الفاعلين.

في مجال علاقة العمل، يستمدّ التزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل قوّته وأساسه بدايةً من النصّ الدستوري إلى غاية آخر نصّ تنظيمي، غير أنّ طبيعته وتصنيفه حدّدهما القضاء، كما يستمدّ أساس قوّته أحياناً من العقد الذي يربط أطراف العلاقة. ونظراً لأهمية هذا الالتزام يتوجّب تحديد الطبيعة القانونية له، لما له من فائدة تتعلق أساساً بعبء الإثبات، وكذا تحديد نوعية الخطأ الذي ينجم عن خرقه، أين يُعتبر الدائن مُلزماً بإثبات عدم بذل المدين للجهّد أو العناية والحيطة المطلوبة. لذا يجب عليه إثبات خطأ المدين لتحمله المسؤولية. أمّا في «التزام بنتيجة»؛ فيُحمّل المسؤولية حتى لو لم يرتكب أيّ خطأ. فكلّ منهما لديه آثارٌ معينة تتغيّر بتغيّر نوع الوضعية القانونية المحدّدة له. خاصّةً ما تعلّق منها بالمسؤولية الناجمة عن خرق التزام الصحة في العمل. هذا التقسيم ينطبق على هذا النوع من الالتزامات، لأنّه أولاً «التزام» أي أنّه يحتوي على دائن ومدين من جهة؛ ومن جهة أخرى لأن قانون العمل يُعتبر أحد فروع القانون الخاصّ الذي يستمدّ مبادئه من القانون المدني، الذي يعتبر أرضيته ويستمد قوّته من تطبيقاته، خاصّةً في ظلّ انعدام نصّ قانوني أو اتفاقي ينظّم أيّ مسألة، وهو ما يعبر عنه بالفراغ القانوني.² لذا فإنّنا سوف نحاول دراسة هذا الالتزام الخاصّ بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل كالتزام ببذل وسيلة بالنسبة للعامل في (المطلب الأول). ولا يأتي ذلك إلا من خلال تقديم الرأي المؤيد للفكرة، وماله من أدلة وبراهين. دون إهمال الفكر المنكّر للفكرة، كذلك وفق ما يحاجّون به غيرهم. تمّ نتعرض لالتزام المستخدم بوصفه التزاماً ببذل عناية الرّجل الحريص (كمطلب ثان).

المطلب الأول: التزام العامل ببذل الوسيلة لحماية الصحة وبيئة العمل

يخطئ من يظنّ أنّ العامل غير معني بالتزام السلامة والصحة المهنية، لأنّ الصحة في العمل مسؤولية يتقاسمها جميع أطراف علاقة العمل، بل إنّها تتجاوز أطراف علاقة العمل، ليتدخّل فيها عدّة فاعلين آخرين، على غرار السلطات العامة التي تبقى جدّ مهتمة بها، لما لها من تأثيرات على الصحة العامة، وعلى التّوازنات المالية للصّناديق الاجتماعية التي

¹ القانون رقم 07/88 مؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (ج ر عدد 4) إلى التدابير الواجب إحترامها في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل.

² العربي بلحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول (التصرف القانوني والإرادة المنفردة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 21.

تعاني من العجز المالي.¹ ولا يتوقف الأمر عند الدولة فقط، بل يتعداها إلى النقابات العمالية التي من واجبها الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال، ما دام أمن العمال ووقايتهم حق، فهي ملزمة قانوناً بالدفاع عنه. إضافة إلى الدور الذي تقوم به لجان المشاركة في مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الأشغال والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي. والعمال ملزمون أكثر من غيره بواجب الحفاظ على صحته وصحة زملائه، كما هو ملزم بالحفاظ على البيئة التي يعمل فيها.

يُعتبر هذا الالتزام واجباً قانونياً بموجب المادة 7 الفقرة 04 من القانون 90/11 التي تنص على ((...أن يُراعى تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يُعدّها المستخدم وفقاً للتشريع والتنظيم...)). كما لا يتوقف الأمر فقط عند مراعاته لظروفه المهنية فقط، بل هو ملزم كذلك بالخضوع لكل الفحوص الطبية سواء القبلية أو الدورية أثناء تنفيذ عقد العمل. كما يُلزم العامل في إطار العلاقة التي تجمعها مع الهيئة المستخدمة بواجب المشاركة في أنشطة التعليم والتكوين المتعلقة بالأخطار المهنية.²

قديمًا، وقبل القوانين الحالية سارية المفعول كان العامل مجرد تابع للمستخدم، لذلك فإن إلزام العامل كان في ظل إطار التنظيم الذي يربطه بالهيئة المستخدمة فقط، فيخضع لما يقرره المستخدم ضمن النظام الداخلي، وسرعان ما تطور الأمر إلى إلزام العامل بواجب إعلام رب العمل حالاً، بأي وضعية تشكل خطراً داهماً على صحته أو حياته، فكل عامل أجبر ملزم باتخاذ كل الإجراءات الضرورية، في حالة ما إذا تحقق من وجود سبب خطر وشيك، يصعب تفسير الإجراءات الضرورية فيما تتمثل، إن كان في إعلام زملائه بالخطر أو المستخدم أو مفتش العمل، أو الانسحاب من مكان العمل، أو العمل على منع الخطر، أو غير ذلك من الإجراءات.

لفظ الإجراءات الضرورية يمكن تفسيره تفسيراً ضيقاً، إذ يقتصر دوره فيه على إشعار مسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة أو من يمثلها أو من ينوب عنهما قانوناً. أما التفسير الواسع، فيفيد القيام بكل ما من شأنه منع الخطر كالانسحاب من موقع العمل والتوقف عن النشاط، وحث الآخرين على الخروج من مكان العمل،³ وغيرها من الإجراءات التي يمكنها منع حدوث الخطر، أو على الأقل محاولة تفاديه.

إذن العامل ملزم بالمحافظة على الصحة في العمل، وهو التزام يقتضي متاً تحديد المفاهيم العامة؛ لذا سنتعرض أولاً إلى دراسة ماهية الالتزام ببذل عناية أو وسيلة (كفرع أول)؛ ثم نتعرض إلى تطبيقات الالتزام بوسيلة على التزام العامل بواجب الحفاظ على صحته وصحة الآخرين، من خلال استعراض كافة الأفكار المساندة لذلك والمُنكرة لها (كفرع ثانٍ).

¹ نعيمة زبوي، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، مداخلة لمقابلة في الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية الواقع العملي وأفاق التطور تجارب الدول، جامعة حسيبة بن بوعلي بالسلف، يومي 03-04 ديسمبر 2012 صفحة 06/07.

² المادة 19 من القانون 07/88.

³ عبد الرحمن خليفي، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر، 2008، ص 107.

الفرع الأول: التزام العامل ببذل وسيلة وفق أحكام القانون المدني

إنّ الالتزام ببذل وسيلة أو كما يسمّيه البعض الالتزام ببذل عناية، هو الذي لا يرمي إلى تحقيق غاية معينة، ففيه يجب على المدين -فقط- القيام بكل جهد للوصول إلى تحقيق الغرض المنشود، حتّى لو لم تتحقّق تلك الأهداف، ويدخل ضمن التزامات بعمل. أين يقوم المدين بكلّ ما عليه من جهودٍ بجدّ وعنايةٍ وحيلةٍ الرّجل العادي، لتنفيذ ما عليه من واجبات. إنّ النتيجة المرجوة من "التزام ببذل وسيلة" هي الجهود التي يقوم بها المدين لتنفيذ ما عليه.

يتجسّد الأساس القانوني للالتزام ببذل عناية في المادة 172 من القانون المدني، التي تنص على أنّه « في الالتزام بعمل، إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على شيء، أو أن يقوم بأدائه، وأن يتوخّى الحيلة في تنفيذ التزامه، فإنّ المدين يكون قد وفى بالالتزام، إذا بذل في تنفيذه من العناية كلّ ما يبذله الشخص العادي، ولو لم يتحقّق الغرض المقصود. هذا ما لم ينصّ القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك، وعلى كلّ حال، يبقى المدين مسؤولاً عن غشه أو خطئه الجسيم». لم يبيّن المشرّع الطّبيعة القانونية للالتزام ببذل وسيلة، ولم يُسمّه كالعقود المسماة، ولم يكيّفه، بل ترك ذلك للفقه القانوني، بل تركه دون تصنيفه. لكننا نجدّه وصّفَ هذا الالتزام وقيده بضوابط يجب توفّرها للقول أنّه كذلك، فلا يصدّق القول على التزام ببذل عناية، إلّا إذا قام المدين بكلّ ما في وسعه للحفاظ على التزامه، حتّى ولو لم تتحقّق النتيجة، إضافةً إلى كونه قد توخّى الحيلة والحذر، وبذل عناية الرّجل الحريص العادي.¹

الفرع الثاني: التزام العامل بواجب الحفاظ على الصّحة في العمل وفقاً للاجتهادات القضائية

لا يختلف اثنان على أنّ المحافظة على الصّحة في بيئة العمل أصبح التزاماً يُثقل كاهل من يتحمّله، ويظهر جلياً أنّ مسؤولية الصّحة في العمل ملقاة على عاتق المستخدم أو المؤسسة المستخدمة. وهذا لا يُعفي العامل الأجير من تحمّل مسؤوليته في مجال المحافظة على صحّته وصحة زملائه. لطالما كان هذا المبدأ متعارفاً عليه في قانون العمل، فالعامل معرض للعقوبة التأديبية في حال ارتكابه لأفعال تُلحق أضراراً سواءً بالغير أو بالمؤسسة. يظلّ العامل يساهم في المشاركة الجديّة لتنفيذ قواعد النظافة والسّلامة والأمن في العمل. يُقال في هذا المجال أنّ مسؤولية المستخدم ليست مسؤولية مطلقة، بل يتقاسمها معه كذلك العمّال الأجراء، ولذا فالعمّال مسؤولون عن أفعالهم أثناء العمل، خاصّةً إذا كانت غير مرتبطة بتنفيذ تعليمات وتوجيهات صاحب العمل. وما دام أنّ العامل الأجير خاضع للالتزام في مجال الصّحة والأمن، ومفروض عليه المحافظة على بيئة العمل التي يمارس فيها نشاطه العضلي والفكري؛ فما هي طبيعة هذا الالتزام المفروض عليه؟ هل هو التزام ببذل عناية أم التزام بتحقيق نتيجة؟ بما أنّ هناك مؤيداً للفكرة و منكر لها. وما هي التّطبيقات القانونية لهذا الالتزام وفق قرارات المحكمة العليا وبعض القرارات القضائية؟²

¹ الطيب سماتي، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 42.

² علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري، (المسؤولية عن فعل الغير، المسؤولية عن فعل الأشياء، التعويض)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 154.

المطلب الثاني: التزام المستخدم ببذل الوسيلة لتقوية الضوابط الأرغونومية

يجب المحافظة على بيئة العمل والسهل على تحسين ظروف العمل، وهو ما يُعد أولوية، لما لذلك من فوائد تصب في صالح المؤسسة قبل العامل الأجير. يكون التزام المستخدم في خدمة الضوابط الأرغونومية التي تحول دون تحقق الأخطار، التي قد تؤدي أحيانا إلى تحميل المؤسسة مصاريف هي في غني عنها. تعتبر الضوابط الأرغونومية واجبات قانونية ملزم بها المستخدم ضمن نصوص قانونية متفرقة نظرا، لعدم تقنين تشريع العمل. إن تكلفة العامل الأجير المصاب، خاصة إذا كان عاملا مؤهلا، فلا يمكن تعويضه بعامل أخرى غير مؤهل. زيادة على ذلك فإن العامل الأجير إذا اثبت خطأ المستخدم فيماكانه رفع دعوى للمطالبة بالتعويض التكميلي، زيادة على الربح والتعويض الذي تدفعه إدارة الضمان الاجتماعي. أصبحت تكاليف الصحة عبء يثقل كاهل الهيئة المستخدمة يأخذ بعين الاعتبار في سعر التكلفة. تقليديا مفهوم الوقاية والتزام حماية الصحة في العمل تستعمل لتحديد التزامات الأساسية للمستخدم ومسؤوليته تلك التزامات القانونية التي تخص الهيئة المستخدمة واردة حسب تدرجها القانوني. لا يمكن دراسة التزام الحفاظ على الصحة في العمل دون التطرق للضوابط بيئة العمل التي تساهم المحافظة عليها في ترقية الصحة إلى مفهوم الرفاهية الهدف المنشود من قواعد تشريع العمل.¹

يعتبر الحفاظ على الصحة البدنية والذهنية للعمال والحفاظ على كرامتهم، يبقى التزام وواجب على المستخدم الذي يعمل كل ما في وسعه للوفاء به. يفهم من عبارات المستعملة من قبل المشرع في قانون الوقاية الصحية والأمن أن عدم اتخاذ الإجراءات الضرورية للوقاية والحماية من الأخطار الاجتماعية أصبح هاجس يؤرقه قبل المستخدم. إن المشرع ومن ورائه السلطات العامة تحاول جاهدة تفعيل كل النصوص القانونية الخاصة بالصحة لتفادي وقوع حوادث مهنية أو إصابة العمال بأمراض مهنية. بل أضى الأمر يتعدى كل ذلك، إلى محاولة تفادي المخاطر عند المنع أي قبل نشأتها أصلا. ينبغي أولا التطرق إلى المستخدم بوصفه صاحب القرار الفعلي في المؤسسة في ما يخص حماية الصحة (الفرع الأول). تم نتعرض إلى حالات إعفاء المستخدم من تحمل تبعة التزام الصحة في العمل، في حالة تفويضه لسلطاته لغيره. تم نتعرض لتطبيقات العملية الالتزام السلامة الصحة المهنية بالنسبة للمستخدم (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التزام العام للمستخدم في حماية الصحة داخل المؤسسة

الهيئة المستخدمة ملزمة بواجب عام للحفاظ على صحة العاملين في المؤسسة في جهة. والمحافظة على ظروفهم البيئية الجيدة ومحيطهم أثناء ممارستهم للعمل. المبدأ العام يتطلب من صاحب العمل حماية كرامة الإنسان والحفاظ على حقوقه الأساسية. لذا يجب على أصحاب العمل الامتناع عن أي سلوك يؤدي إلى الحد من نطاق هذا الالتزام. لذا يتخذ المستخدم أساليب أرغونومية لمعالجة الخلل الذي قد يطال الصحة أثناء داخل المؤسسة. إذ يكون للعمال الحق في

¹ علي فيلاي، الالتزامات العمل المستحق للتعويض، موفم للنشر، الجزائر، 2004. عوني محمد عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الأولى 1998، ص 215.

الحماية الفعالة للسلامة والصحة في العمل. لذلك يصبح المستخدم ملزم بحماية عماله في كل ما يتعلق بجوانب علاقة العمل. يقع عليه عبء إبلاغهم وتدريبهم في مجال الوقاية وكيفية تجنب المخاطر. إن سلطة الإدارة والإشراف التي تخول للمستخدم متابعة كافة الأنشطة الوقائية الرامية إلى تحسين التحكم في تحديد وتقييم المخاطرة. يعمل المستخدم على تطوير خطة شاملة داخل المؤسسة، وفي كل أماكن العمل هدفها الوقاية من المخاطر المهنية.¹

لقد جاء الدّستور بالمبدأ العام الذي يقرّر الحقّ أثناء العمل في الحماية والأمن والنّظافة التي يضمنه القانون، كأنّ الدّستور يحيلنا على القانون الذي يوضح لنا ماهية وطبيعة الالتزام. الأرضية التي ننطلق منها هي القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. والمتعارف عليه إن ما يعتبر حقاً للعمال في حقيقة الأمر يمثل واجب يقع على عاتق المستخدم. إن الحقوق والواجبات وجهان لعملة واحدة. إذا كانت الرقابة الصحية والأمن وطب العمل حق للعمال من الحقوق الأساسية، فهي التزام أساسي يقع على عاتق الهيئة المستخدمة.² بالرجوع إلى نطاق تطبيق القانون رقم 88-07 نجده يهدف أصلاً إلى تعيين الأشخاص المسؤولين والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل. كل المؤسسات المستخدمة معينة بتنفيذ قانون الوقاية والأمن مهما كان قطاع النشاط الذي تنتهي إليه. لقد استعمل المشرع ألفاظ ومصطلحات قانونية تفيد الإلزام والإكراه، مما يوحي بأنها قواعد أمرة تنفذ تحت طائلة جزاء توقعه السلطات العامة. نجد أن معظم النصوص القانونية الخاصة بمجال الوقاية الصحية والأمن تبدأ بأوامر موجهة للمتلقى على سبيل المثال: يتعين على المؤسسة المستخدمة...، « يجب أن تكون المحلات والأماكن...»، «يحظر استعمال...»، «يخضع صنع...»، «يخضع وجوباً...»، «يعد التعليم... واجباً تضطلع به...»، «دينشاً وجوباً... ك. يفهم من هذه المصطلحات القانونية التي وردت بصفة إلزام أن المخاطب بها، مفروض عليه التقيد بما ورد في النص، وإلا سوف يتعرض إلى تحمل المسؤولية.

لقد عزز المشرع قانون الوقاية الصحية والأمن بعدة نصوص تنظيمية، تُبين كيفية تنفيذ القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية وشروط الراحة والأمن. إنّ أهم نصّ يتمثل في المرسوم التنفيذي المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تُطبّق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ولقد صدر هذا المرسوم وفق التدرّج الزمني مباشرة بعد القانون رقم 88-07. إنّ هذا النصّ التنظيمي وردّ في شكل خمسة أبواب، تنقسم بدورها إلى عدّة أقسام، وعلى سبيل المثال لا الحصر، نجد الباب الأول جاء تحت عنوان "حفظ الصحة العامة في الأماكن وملحقاتها". إنّ هذا الباب قسّم بدوره إلى أربعة أقسام، خُصّص الأول منها إلى النظافة والوقاية من الأمراض، والثاني إلى تهوية الأماكن وتطهيرها، والثالث للبيئة وعناصر الراحة، والأخير لمراقب الصحة. ولقد قُسمت الأبواب الباقية على نفس المنوال، وكلّ منها يحدّد الالتزامات الواجب اتّخاذها

¹ علي فيلاي، نفس المرجع، ص 217.

² نايل السيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996، ص 98.

في ميدان تدابير الأمن، وتدابير الوقاية من أخطار الحريق، وأخيرًا خُصَّصَ البابُ الرابعُ إلى الفحوصِ الطَّبيَّةِ الدَّوريةِ وتدابيرِ الصِّيانة.¹

تعد هذه التدابير والاشتراطات عبارة عن قواعد تقنية تقع على عاتق المستخدم الذي عليه عبء تنفيذها وفق ما هو مبين فيها. لم يقف الأمر عند ذلك الحد، بل نجد إن المشرع أصدر عدة نصوص تبين كيفية تنفيذ تلك اشتراطات والقواعد. كما هو الحال بالنسبة لكيفية تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية. لقد أوجب المرسوم التنفيذي المتعلق بتعليم العمال وإعلامهم.²

الفرع الثاني: التزام المستخدم بالتزام ببذل عناية المشدد وفق الرؤية القضائية

تعود تسمية "التزام ببذل عناية مشدد" إلى مفهوم جديد من اختراع اجتهاد القضاء الفرنسي.

لغة: "التزام ببذل عناية مشدد" أو "معزز" يقابله باللغة الفرنسية ((obligation de moyen renforcée)). يُفيد الالتزام ببذل العناية المشدد أنَّ المدينَ ملزمٌ بالمحافظة على الصَّحة والأمن، ببذل كلِّ جهوده وعنايته للوصول إلى تحقيق السَّلامة داخلِ المؤسسة. شريطة أن يقوم المستخدمُ بإثبات أنَّه قام بكلِّ ما في وسعه لتجنيب المخاطر المهنية إلا أنَّ الضررَ وقع خارجَ نطاقه وسلطته، ولا يكفي ذلك، بل يجبُ على الهيئةِ المُستخدِمة إثباتُ قيامِ التزاماتها الثلاثة المتعارفِ عليها، واجبُ التعليم، واجبُ الإعلام، وواجبُ التَّكوين، بما لا يدع مجالاً للشكِّ في أنَّها أدَّخرتُ كلَّ الجهودِ لذلك.

هذا الالتزامُ يتميز عن غيره من الالتزامات، بأنَّ فيه تشديدٌ في اتِّخاذ تدابيرِ الحيطة والحذر في تنفيذه، بل إنَّه التَّزامٌ يقوم به الرَّجلُ الحريصُ شديدُ العناية، وليس الشَّخصُ العادي، كما هو الحال بالنسبة لما هو منصوصٌ عليه في المادة 172³ من القانون المدني. يتميز هذا الالتزامُ الملحقُ على عاتق المستخدمِ بأنَّ النتيجةَ فيه مُحتمَلة الوقوع، بشرط القيام بكلِّ ما يلزمُ لتحقيقها، ولا تهمُّ فيه النتيجة، هذا يعني أنَّ واضعي هذا النوع من الالتزام أَرادوا التَّقريبَ بين الالتزام بالنتيجة والالتزام ببذل العناية المشددة. يختلف الالتزامُ بالنتيجة عن الالتزام ببذل العناية المشددة في أنَّ النتيجةَ المُنتظرة من تنفيذ الالتزام مُحتمَلة الوقوع، باعتبارها تتوقَّفُ على الأسباب الموضوعية المُحتمَلة التي يسعى المدينُ القيامُ بها، إذ يكون الالتزامُ في هذه الحالة مقتصرًا على بذل عناية الرَّجلِ شديدِ الحرص على واجباته،، إنَّ الطَّابع الاحتمالي للنتيجة هو الذي يصنع الفارقَ بين نوعي الالتزام.

في الالتزام ببذل العناية المشدد، يتقاسم الدائنُ والمدينُ عبء الإثبات، تمامًا عكس الالتزام ببذل عناية الرَّجلِ العادي، الذي يجب فيه على الدائن إثبات عدم قيام المدين بالجهد والعناية المطلوبين. إنَّ عدم تحقُّق النتيجة المُنتظرة لا يعني أبدًا أنَّ المدين لم يُنفذ التَّزامه. كما أنَّه لا يمكن استنتاجُ تنفيذِ الالتزام بمجرد القيام بالعمل، بل على الدائن إثباتُ خطئِ المدين وعدم قيامه بالواجبات الثلاثة « التَّزام التعليم والإعلام والتَّكوين ».

¹ ناييل السيد عيد، المرجع نفسه، ص 98.

² ناييل السيد عيد، المرجع نفسه.

³ المادة 172 من الأمر رقم 58-75.

إنَّ المسؤولية في الالتزام ببذل العناية المشددة تجاه المدين (الذي عادة ما يكون المستخدم أو من يقوم مقامه)؛ تستلزم إثبات الخطأ، وعدم القيام بما عليه. وفي مقابل ذلك، فإنَّ المسؤولية في الالتزام بتحقيق نتيجة، بالنسبة للمدين، تقوم بمجرد عدم تحقُّق النتيجة. لذا فالسؤال الذي يطرح نفسه بإلحاح في هذا المجال، هو: هل من تطبيقات عملية لهذا النوع من الالتزام في النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل أو الضمان الاجتماعي؟

تكمن صعوبة الأمر في عدم قيام المحكمة العليا بالدور الخلاق أو المبدع في المجال المخصَّص لها، حيث أصبحت مجرد محكمة تعمل على إعادة إرساء أو تكريس المبادئ القانونية، فلم نجدها تُبدع في مجال الالتزامات أو غيرها من النصوص القانونية، عكس محكمة النقض الفرنسية.¹

إلا أنَّ تصفُّح النصوص القانونية المختلفة الخاصة بواجب المحافظة على الصحة في العمل، يُمكنه مساعدتنا في استنتاج التطبيقات العملية له، بداية إنَّ الالتزام بالمحافظة على الصحة والسلامة هو التزامٌ تبادلي بين الدائن والمدين (أي بين العامل الأجير والمستخدم).

المبحث الثاني: الصحة في العمل التزامٌ بتحقيق نتيجة

حماية الصحة في العمل وتحسين ظروف العمال وترقية صحتهم أثناء العمل وفي محيط العمل وبيئته، يعتبر حجر الزاوية في قانون العمل والنصوص التشريعية والتنظيمية التي تدور في فلكه. إنَّ الجهد الفكري أو العضلي الذي يكون موضوع اتفاق تنفيذه من قبل العامل وصاحب العمل قد يحتوي على مخاطر تهدد السلامة المعنوية والبدنية لكل أطراف عرضة للأخطار المهنية.

إنَّ العمل بأبعاده الاقتصادية والاجتماعية وحتى ببعيره الإنساني أضحى جزء لا يتجزأ من منظومة الصحة في العمل. لا يختلف اثنان على أنَّ الصحة مناط كل التدخلات التشريعية الخاصة بالقانون الاجتماعي منذ بدايتها إلى غاية التشريعات الحديثة. إنَّ تعبير الصحة في علاقتها بالعمل، لا يعني عدم وجود مرض أو عجز. بل إنَّ ذلك التعبير أصبح يشمل أيضا كل العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل. يقصد بمصطلح مكان العمل جميع الأماكن التي يجب على العمال أن يكونوا فيها أو أن يذهبوا إليها لداعي عملهم. والتي تكون تحت رقابة صاحب العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

تقتضي الوقاية من المخاطر المهنية داخل بيئة العمل تضافر جهود كل الفاعلين في المؤسسة. رغم أنَّ الالتزام يقع أساسا على عاتق المستخدم بالدرجة الأولى. تم على عاتق العامل الأجير بالدرجة الثانية. باعتبارهما المعنيان الأساسيان بهذا الالتزام. لا يتوقف الأمر عند طرفي علاقة العمل، بل يتعداهما إلى اللجان الداخلية في المؤسسة مثل لجان متساوية

¹ صخرية مصطفى، حكم حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1998، ص 133.

الأعضاء ومندوبي الوقاية والأمن ولجنة المشاركة والنقابات والسلطات العامة وفق ما يحدده لها القانون المتعلق بترقية الصحة العمومية.

الحق في الصحة والسلامة البدنية والمعنوية يحكمه العديد من المصادر القانونية، الأمر الذي يجعل منه نظاماً معقداً. لا يمكن تحديد طبيعة هذا الالتزام إلا من خلال إلمام بكافة النصوص القانونية، التي لها علاقة بالموضوع. لدراسة ذلك فإننا سوف ندرس طبيعة هذا الالتزام بوصفه التزام بتحقيق نتيجة، بالنسبة للعامل الأجبر، بوصفه الطرف الضعيف في هذا الالتزام (كمطلب أول). ثم نتعرض لدراسة هذا التزام بوصفه التزام بتحقيق نتيجة بالنسبة للمستخدم بوصفه الملزم بصفة أولية بموجب القانون بواجب المحافظة على الصحة في العمل المبني على الخطأ المفترض بالنسبة إليه (كمطلب ثاني).

المطلب الأول: التزام العامل بتحقيق نتيجة للحفاظ على صحة وبيئة العمل

يوصف الالتزام بالحفاظ على صحة وبيئة العمل بالمشكلة المتكررة في القانون الاجتماعي. لأن هذا الالتزام يكتنفه الغموض نظراً لقلة الاجتهادات القضائية، وكثرة النصوص القانونية والتنظيمية الناضمة له. إن هذا الالتزام بصفة عامة - في طور الإنجاز والبناء القانوني، لم يكتمل مفهومه إلى غاية الساعة. كل النصوص القانونية بداية من الدستور إلى غاية آخر نص تنظيمي نجدها كلها تحت الفاعلين للمحافظة على الصحة في بيئة العمل. بل نجدها تدعو إلى تحسين ظروف العمل، وتنفيذ كل التدابير من أجل خلق جو للسلامة والأمن داخل المؤسسة. من يركز ويمعن النظر أكثر في النصوص القانونية يجدها تعمل على إرساء نظام عام للوقاية من الأخطار المهنية. ويهدف أساساً إلى منع الأخطار عند نشأتها في المنبع أو المصدر. يقع هذا الالتزام على عاتق المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل بالدرجة الأولى¹. وذلك نظراً لأنها صاحبة سلطة التنظيم والإدارة والإشراف. بل هناك من يعتبرها الطرف القوي في علاقة العمل. لديها ما يكفي من الإمكانيات التي تمنع حدوث أي خطر يمكنه أن يهدد الصحة في العمل. يقوم المستخدم في بعض الأحيان بكل ما في وسعه للحفاظ على الصحة. بل نجده يتوخى الحذر والحيطة الكافية لمنع حدوث أي مشاكل أثناء العمل. إلا أنه لا يمنع من حدوث أفعال يمكن تكيفها على أساس خرق الالتزامات السلامة والصحة المهنية. إن هذه الأفعال قد تتسبب في وقوع الحوادث للعمال الأجبر أنفسهم. إنهم هم الدائنون بالالتزام الحماية والوقاية. إلا أنهم قد يعرضوا أنفسهم وغيرهم للتهلكة حسب عدم التقيد باشتراطات الصحة والوقاية داخل أماكن العمل.

تقتضي بيئة العمل السليمة والأمنة تضافر كل جهود العاملين فيها، بمساعدة السلطات العامة عن طريق مراكز التكوين والإعلام والتوعية عبر وسائل الدعاية والإعلام. إن خرق التزام الصحة والسلامة المهنية يُحمّل العامل الأجبر وغيره المسؤولية بشق أنواعها. إلا أنه بدل التحدث عن آثار هذا الخرق، ينبغي إعطاء تكييف قانوني لالتزام العامل الأجبر في مجال السلامة والصحة المهنية، إن كان التزاماً بتحقيق نتيجة أو غير ذلك.

¹ المادتان 3 و 19 من القانون رقم 07/88.

لذا فإن دراسة التكييف القانوني للالتزام بالصحة والسلامة المهنية بالنسبة للعامل الأجير، يجب أن يدرس وفق معايير الناطمة له. لأن التزام العامل الأجير يمكن أن يعطي له التكييف وفق قواعد القانون المدني، فهنا يكون أمام تحمل العامل الأجير للمسؤولية المدنية التي تتجسد في شكل مسؤولية تقصيرية أو عقدية. كما يمكن أن يرتكب العامل الأجير خطأ عمدي يؤدي إلى تحميله المسؤولية التأديبية وفقا لقواعد قانون العمل (الخطأ الجسيم). وقد تخرج الأمور عن نصابها فيرتكب العمال الأجراء أفعالا جزائية يمكنها تحميلهم المسؤولية الجزائية. بداية يجب تحديد ماهية الالتزام للعامل بتحقيق نتيجة وفق منظور الشريعة العامة أي القانون المدني (كفرع أول). تم تتعرض إلى التطبيقات العملية للالتزام بالصحة في العمل بالنسبة للعامل بوصفه التزام بتحقيق نتيجة، وفق منظور القرارات القضائية سواء الوطنية أو غيرها. (كفرع ثاني).

الفرع الأول: التزام العامل بتحقيق نتيجة وفق أحكام القانون المدني

إن المحافظة على الصحة المهنية وبيئة العمل يعتبر حقاً من الحقوق الأساسية في العمل، خاصة المحافظة على الصحة البدنية، لأنه لم نصل إلى المحافظة على الصحة العقلية أو المعنوية، كما هو الحال بالنسبة للدول الأوروبية الأخرى التي تقدمت كثيرا في مجال الصحة المعنوية أو النفسية، بسبب ازدياد المخاطر النفسية الاجتماعية. إن الالتزام المفروض على صاحب العمل بالمحافظة على صحة العاملين يقع على العمال أنفسهم. لأن هذا الالتزام من الالتزامات التبادلية متعددة الأطراف يكون فيها الدائن هو نفسه المدين والعكس صحيح. يجب تحديد أولا طبيعة هذا الالتزام في مواد السلامة والوقاية من الأخطار المهنية في بيئة العمل. ما دام أن القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن يفرضه على المستخدم، ولا يعفى منه العمال الأجراء بنصوص قانونية صريحة¹. يتسم هذا الالتزام بأنه التزام عام بالامتناع وبأداء عمل في آن واحد. إذ أن المستخدم والعمال الأجراء ممنوعون من الأضرار بأنفسهم وبالآخرين وبالبيئة التي تمارسون فيها أعمالهم. كما أنهم يقدمون كل ما لديهم من جهد للمحافظة على الصحة في العمل، من خلال الإعلام والتعليم والتكوين العمال الأجراء من قبل أصحاب العمل. إن العمال الأجراء مجبرون بالمشاركة في أعمال التكوين والتعليم حتى يحافظون على صحتهم. إن المستخدم إذا أثبت أنه قام بالواجبات المفروضة عليه، وأثبت أن العمال الأجراء هم من تسببوا في خرق التزامات الوقاية والأمن ففي هذه الحالة يمكنه أن يؤدي ذلك إلى تحميلهم تبعة أعمالهم.

يتميز الطابع الذي به العامل الأجير باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل. ينفي عليه تحمل المسؤولية. لكن الواقع خلاف ذلك بكثير. لأن العامل الأجير ملزم بموجب نصوص قانونية للحفاظ على صحته وصحة زملائه وصحة المحيط الذي يمارس فيه نشاطاته البدنية والفكرية. إن الالتزام الذي يقع على عاتق العامل الأجير هو الالتزام بالمحافظة على الصحة في العمل والمؤسسة. يرجع الأساس القانوني في ذلك إلى نص المادة 07 من القانون 11/90 بقولها: «...أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم...»². ولم يكتفِ المشرع بهذا الالتزام، بل

¹ المادتان 05 و06 من القانون 11/90 وكذا نص المواد 03 و 19 من القانون رقم 07/88.

² المادتان 05 و06 من القانون 11/90 وكذا نص المواد 03 و 19 من القانون رقم 07/88.

أجبره كذلك بالمشاركة في كل أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف. إنها المهمة التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين السير وفعالية الهيئة المستخدمة، أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن. بعض النظر عن هذا النص القانوني الذي يعتبر المرجع الأساسي في التزام العام للعامل الأجير. إلا أنه في إطار سلطة التنظيم التي يتمتع بها المستخدم أثناء ممارسته لسلطاته العادية في الإدارة يجب تنفيذ كل التعليمات المتعلقة بالأمن والصحة. الأمر الذي يدخل في صميم العلاقات الناجمة عن عقد العمل. إن الالتزام الذي يجبر العمال الأجراء على احترام والمحافظة على صحتهم أثناء العمل مزدوج المصدر. مرة يكون القانون منشأة ومرة أخرى يكون ناجم عن الالتزام التعاقدي. إذا كان العامل الأجير أمام التزام تعاقدي في مواجهة الطرف القوى في العلاقة المستخدم)، فإن عدم تنفيذ أي التزام يؤدي حتما إلى خرق للاتفاق القائم بينهما. الأمر الذي يحمل العمال المسؤولية التعاقدية.

يعد الالتزام بتحقيق نتيجة أو غاية التزاما يتعهد المدين بمقتضاه بتحقيق أو غاية معينة ومحددة. هذا الالتزام معلق على شرط تحقق الغاية. ما لم تتحقق النتيجة يكون المدين مسؤولا أمام الدائن لكونه لم يقوم بتنفيذ التزامه. إن الشخص المدين في هذا النوع من الالتزامات ملزم، أو مدين بتحقيق غاية تم الاتفاق عليها مسبقا. إذا لم تتحقق هذه الغاية يعد المدين مسؤول بمجرد عدم تحقق الغاية حتى في غياب الخطأ. يعد الخطأ في التزام بتحقيق نتيجة مفترضا، لمجرد عدم تحقق محل الالتزام. نجد أن الالتزام بتحقيق نتيجة يسمى عند بعض فقهاء القانون بالالتزام المحددة.¹

إن تسمية الالتزام المحدد لا تفي بالغرض المطلوب، لأن الدلالة اللغوية للالتزام بتحقيق نتيجة أو غاية يؤدي المعنى الحقيقي والأقرب إلى الواقع. إن الالتزام بتحقيق نتيجة يكون تنفيذه إلا بتحقيق غاية معينة هي محل الالتزام. يختلف المحل باختلاف الغاية المتعاقد من أجلها. يتجسد هذا الالتزام بنقل حق عيني. أيا كان محل الحق، والالتزام بعمل معين كتسليم عين أو إقامة مبنى أو على نحو ذلك. ويتجسد في الامتناع عن عمل معين. كل تلك الصور يقصد بها التزامات بتحقيق غاية معينة، إما نقل الحق أو القيام بعمل أو الامتناع عنه. فتفنيدها لا يكون إلا من خلال تحقيق هذه الغاية. يبقى الالتزام غير منفذ إذا لم تتحقق النتيجة المرجوة أيا كان السبب في ذلك. إن الالتزام بتحقيق غاية يكون فيه الخطأ العقدي، يتمثل في عدم تحقق هذه النتيجة. ويكون الخطأ عقديا في الالتزام بتحقيق نتيجة، عندما لا ينفذ المدين التزامه عمدا أو بإهماله أو بفعله. نجد أن تطبيق هذه القاعدة منعكس على عنصر الإثبات. إذ يقدم الأستاذ عبد الرزاق أحمد السهنوري مثال يوضح تطبيق هذه القاعدة على الإثبات. ففي الالتزام بتحقيق نتيجة يثبت الدائن في عقد البيع إلى المدين، أنه بذل كل ما في وسعه لنقل الشيء المبيع²، غير أنه لم يستطيع بسبب أجنبي خارج عن إرادته. الدائن في عقد البيع هو المشتري، والمدين هو البائع، هذا الأخير ملزم بنقل الشيء المبيع إلى المشتري. فالتزامه بتحقيق غاية معينة محددة سلفا في عقد البيع، وهي محل العقد والالتزام. فلا يمكن للبائع القول أن قام ما في وسعه لنقل المبيع، غير أنه لم يستطيع ذلك. إن هذا غير معقول لأنه ملزم بتحقيق غاية معينة، وإلا فالخطأ ثابت في جانبه ومسؤوليته العقدية محققة. حتى ولو لم

¹ حسن الذنون، المبسوط في شرح القانون المدني، الضرر، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 2006، ص 58.

² علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، ط 6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 66.

يرتكب أي خطأ، إلا أنه بمجرد عدم تحقق النتيجة يقوم عبء تحمل تبعة عدم تنفيذ هذا الالتزام. لأن محله لم يتحقق فهنا نحن بصدد الخطأ المزعوم أو المفترض الذي يفترض وقوعه. إن عبء الإثبات يقع على المدين سواء كان في نطاق التنفيذ العيني أو كان في نطاق المسؤولية العقدية. إن الدائن يثبت الالتزام، وعلى المدين بعد هذا إثبات التنفيذ، فإن عجز عن ذلك جاز الحكم عليه بالتنفيذ العيني أو بالتعويض.. إن هذا الرأي يلقي تطبيقه في نص المادة 176¹ من القانون المدني بقولها: >> إذا استحال على المدين أن ينفذ الالتزام عينا حكم عليه بالتعويض الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه. ما لم يثبت أن استحالة التنفيذ نشأت عن سبب لا بد له فيه، ويكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين في تنفيذ التزامه <<.

اعترف المشرع بأن السبب الأجنبي الخارج عن يد المدين ينفي تحمله تبعة الضرر الناجم عنه أو الخرق الواقع في حق الالتزام، أمام الالتزام بتحقيق غاية معينة فلا يمكن التنصل من المسؤولية إلا من خلال إثبات السبب الأجنبي الخارج عن إرادة المدين.

نجد أن القانون لا يعطي تكييف قانوني حسب طبيعة الالتزام. بعبارة أخرى لا يمكن أن نجد نص قانوني أو قاعدة قانونية تنص على أن هذا الالتزام التزم ببذل عناية أو بتحقيق غاية". بل نجد القضاء هو من يعطي هاته الأوصاف، التي يطورها الفقه حسب المدارس، وفقا للأساس القانوني المعتمد عليه.²

تدعيما لهذا الرأي فإن المحكمة العليا في أحد قراراتها المؤرخ في 1990/06/30 في القضية التي جمعت بين المستشفى الجامعي بولاية سطيف ضد المطعون ضده السيد (م-ع) الذي كان ضحية حادث مرور جسماني نقل على إثره إلى المستشفى أين تلقى الإسعافات الأولية. وبعد فترة زمنية تم بتر رجله اليميني. بعد فترة معينة رفع الضحية دعوى أمام الغرفة الإدارية يلتمس فيها طلب تعيين خبير بسبب أن عملية البتر كانت نتيجة للإهمال الواضح مؤيدا طلبه بتقرير من رئيس أطباء مصلحة الطب الشرعي. خلص القرار أن الإهمال يتعلق بالدواء المعطى له في مجال مضادات الجراثيم وانعدام المراقبة الطبية للمريض، الشيء الذي أدى إلى تعفن في عظم الفخذ الأيمن المفتوح، الذي تطور ولم يتم شفاؤه. رأت المحكمة العليا أن الثابت والمستقر عليه أنه لا يجوز الجمع بين تعويضين، إلا إذا كانت أسس المسؤولية تختلف.

ولما كان من الثابت في قضية الحال أن مسؤولية الطاعن أي المستشفى قائمة بتقرير الطبيب الشرعي، الذي أثبت أن عملية البتر كانت نتيجة إهمال في العلاج. ولما كان دفع التعويضات على أساس المسؤولية المختلفة للطاعنة يكونوا قد طبقوا القانون تطبيقا صحيحا. نستنتج من هذا القرار أن مسؤولية المستشفى قائمة نتيجة ضمان السلامة الذي يعتبر حالة من حالات الالتزام بتحقيق نتيجة. إن القضاء موط بمهمة تبيان طبيعة الالتزام إن كان بتحقيق غاية أو بذل عناية، ما دام أنه يملك سلطة تكييف الوقائع والعقود وغيرها من الصلاحيات الممنوحة له قانونا. في نفس النهج ترى المحكمة

¹ المادة 176 من الامر رقم 58/75.

² العيد بن طلكوك، أساس التعويض عن حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة سعيدة، 2014/2015، ص 38.

العلياء في اءء قراراءها أن ءاءء العمل المؤءى للوءاءة الءى بقاء بمكان أو في وقت العمل أو قريب للءاءء أو أثناء معالاةة على اءر الءاءء. بقاء اءءباراه ناآا عن العمل، إلا إذا أثبت المسءءءم عكس ذلك تماما. بمعنى أن الالآزام في ءواءء العمل بقاء الالآزام باآءقاء ناءاةة، لأن سلامة العمال واءب بقاء على المسءءءم. الءى علىه باآءقاء اأاةة السلامة الجسءية والمعنوءية لعماله. إلا إذا اثبت صاءب العمل أن الءطأ كان مءعمءا والمسؤوءية فيه مفءرضة. إن وقائع القضاية ءعود في القرار المؤرخ في 1990/06/25¹ إلى أن صءءوء التعاون الفلاآي بالآزائر رفع طعن بالنقض ضء (ع، ف) (ا، س)، في القرار الءى منح الءعويضاء لءوى ءقوق العامل على اءر وفاءة، لا بقاء ءاءء عمل. ولكن لم يثبت الطاعن على اءر كل مراحل الالآاضي.

إن الءاءء الءى وقع لم يكن ءاءء شغل، ومن ءم فإن الالآي على القرار الماطعون فيه بانءءام الأساس القانوني غير سءيء، مما يفيد أن المءءمة العلىاء اءءبرت أن السلامة وصءة العمال الأراء وكل الءواءء اللى بءعرضون لها، يكون فيها المسءءءم ملزما بإثباء عكس ذلك، أي بأءها ليست ءواءء عمل. ونسءخلص أن المسؤوءية فيها مفءرضة، مما بقاء من الالآامهم الالآاما باآءقاء اأاةة، وهى سلامة وصءة وأمن العمال أثناء العمل.

أأكيا لهذا الطرء فان الالآيف الالآزام يكون من قبل القضاء اللى يءعمه الفقه بواءطة الءراة والالآيل، قضء المءءمة العلىاء في قرار المؤرخ في 30/04/1990 في مواءع الفضالة، بإعطاء الالآيف القانوني للالآزام الفضولي، على أنه الالآزام ببذل اأاةة (آءقاء ناءاةة). إذ أن وقائع القضاية ءعود إلى أن المؤسسة الوطنبة للمءوءاء الكبرباءية طعنت بالنقض في القرار اللى صءر عن مجلس قضاء سطيف اللى أيا مباءيا الءكم المعاء وءعءيلا له قام برفع مبلغ الالآيى الممنوح من 52 ألف إلى 135 ألف ءينار آزائري بصفة إجمالبة، ءوزع على ءوى ءقوق الهالك ءسب الشروط المءءءة في عقد الضمان، على أساس أءام الماءة 124 من القانون المءنى. ءىء أن الطاعنة نفسها طءوعء وقبلى ءسوبة عملبة انآراط مورء الفريق الطاعن بالآأمين الجماعى في الوقت المناسب وهءة العناصر ءكون الفضالة، وءلزم عملا بأءام الماءة 154 من القانون المءنى على الفصولى - أن ببذل في القيام بالعمل عناية الشخص العاءى، ويكون مسؤولا عن ءطئه". نستنتج من أن المؤسسة الطاعنة (ءعءبر فضولية) لم ببذل عناية الرجل العاءى في ءنفبء الفضالة. فان القضاء المواءع بقضاءهم بءعويض الماطعون ضءهم المءضررين من ءطئها طبقوا صءب القانون. إن ءور القضاء في الالآيف وءصنيف الالآزاماء يشغل ءبزا مهما. إذ لولاه لما اسءطعنا ءءبء نوعبة الالآزاماء ءسب النصوص القانونية المنشأة لهذه الواآباء القانونية. ءون أن ءآاضى عن ءور الفقه اللى بقاء عليه ءنوبر هذه القرارات بالالآيل والءراة المسءنبطة للأءام المبنبة على المآارنة والمآاربة الاسءءلالبة.²

¹ القانون/11/90، مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، بءعلق بعلاقاء العمل (آر عءء 17) معءل ومءمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 1991/12/21، (آر عءء 68)، ومءمم بالمرسوم الالآرى رقم 94/03 مؤرخ في 11/04/1994، (آر رقم 20) معءل ومءمم بالأمر رقم 21/96 مؤرخ في 9/7/1996 (آر عءء 43).

² نصيرة عبء الرحمن و فاطمة الزهراء عبء الرحمن، أآةزة الرقابة من ءواءء العمل والأمراض في الالآرى الآزائرى، مءكرة مءءمة ضمن مءطلباء نبلى شهادة الماسءر، ءآصص ضمان آءماعى، كلية الءقوق والعلوم السباسبية، آامعة ءمبس ملبابة، 2014/2015، ص 98.

يعتبر الالتزام بتحقيق نتيجة مفهومه واضح، ومحدد يحمل صاحبه المسؤولية في حالة عدم تحقق الغاية المرجوة، سواء من الاتفاق التعاقدي، أو الالتزام الذي مصدره غير إرادي يكون فيه الخطا مفترض، أين يتحمل المسؤولية صاحبه، إلا إذا أثبت عكس ذلك. السؤال الذي يتبادر إلى الأذهان هل التزام العامل في مجال الصحة في العمل التزام بتحقيق نتيجة؟ الشيء الذي سنحاول الإجابة عليه في الفرع الثاني.¹

الفرع الثاني: التزام العامل بتحقيق نتيجة وفق الرؤية القضائية والتطبيقات العملية

تعتبر الرعاية الصحية وحماية السلامة المهنية أثناء العمل وفي بيئته، من أولى المسائل التي يستهدفها القانون الاجتماعي. نظرا لعلاقتها المباشرة بالإنتاج القومي وحماية الصحة في العمل. ولقد فرضها المشرع بداية على صاحب العمل بصفته المسؤول المباشر عليها. العامل الأجير كذلك هو ضامن لصحته وصحة العمال الآخرين الذين يعملون معه. إذ يقع عليه التزام بحماية الصحة في العمل بصفة عامة. إن تاريخ التزام العمال بالأجراء بالسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل لم يكن معروفا أصلا. بل أنه كان لا يظهر دوره تماما بفعل رابطة التبعية التي تجمعهم بمصدر الأوامر في المؤسسة. إنَّ العمال يتلقون الأوامر من قبل صاحب العمل فيما يتعلق بالصحة والسلامة في المؤسسة. بغض النظر عن المهام التي يمارسونها في إطار عقد العمل الذي يربطهم بصاحب العمل، إلا أنهم ملزمون بأخذ الحذر واليقظة والفتنة أثناء ممارستهم لأعمالهم الفكرية أو البدنية. إن التزام العمال بالأجراء بالصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل مبني على أساس تعاقدية، نجد أن مصدر هذا الالتزام العقد الذي يربط بينهم وبين المستخدم. كما أن مصدره القانون من خلال الواجبات المفروضة عليه لصالح رب العمل. إلا أنه لولا العقد لما تدخل القانون ليوجب عليهم التزامات. لذا فإن معظم الفقهاء يسبقون العقد كمصدر إرادي على المصادر التي لا دخل للإرادة فيها كالقانون والفعل المستحق لتعويض في بعض الأحيان. يعتقد البعض أن العامل غير ملزم أصلا بواجب المحافظة على الصحة في المؤسسة. يرجع ذلك إلى طابع الخضوع أو واجب الخضوع الذي يفرض على العمال في إطار تأديتهم لواجباتهم الأساسية ضمن علاقات العمل. إن مصدر هذا الالتزام يرجع إلى علاقة العمل التي تفرض عليهم بموجب نص قانوني صريح: كان ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة >>. أثناء تنفيذ تعليمات المستخدم يمكن أن يتم خرق التزامات الصحة في العمل، فما مصير هذا الالتزام ومن يتحمل تبعه هذا الخرق؟

الجواب بسيط، لأن العامل الأجير كان يقوم بعمله في إطار علاقة العمل، فهو معفي من تحمل أي تبعه لأنه قام بما عليه. إذ أنه في هذه الحالة تابع والمستخدم المتبوع يتحمل كافة تبعات الخرق الذي الحق بالالتزام السلامة والصحة المهنية. غير أنه بصدر القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل بدأت تظهر بوادر استقلالية هذا الالتزام عن التزام المستخدم. إن استقلالية هذا الالتزام بدأت تظهر للعلن خاصة في نص المادتين 17 و 19 من القانون رقم 88-07،² اللتين

¹ المرجع نفسه.

² القانون رقم 88/07 مؤرخ في 1988/01/26، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (ج ر عدد 4) إلى التدابير الواجب إحترامها في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل.

فرضت أو ألزم العامل بالخضوع إلى الفحوص الطبية قبل وبعد التوظيف، وبصفة دورية إضافة إلى التزام العمال بالأجراء بواجب التعليم والالتزام والتكوين في مجال الأخطار المهنية. لقد فرض القانون الالتزام على العمال بالأجراء بالامتثال التام لكافة القواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل. بل إن خرق هذا الالتزام يعرضهم إلى تحمل المخالفات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة إن المشرع حمل العمال الأجراء الذين يهملون أو يتهاونون، أو لا يراعون قواعد الأمن والسلامة المسؤولية التأديبية. إن التزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل انتقل من حيز اللاعقاب إلى العقاب التأديبي، وغيره بالنسبة للعمال الأجراء. إن ذلك أسس لمبدأ استقلالية التزام العمال الأجراء في مجال الصحة في العمل بصفة عامة. السؤال الذي يفرض نفسه ما هي طبيعة هذا الالتزام؟ أو بالأحرى هل التزام العمال الأجراء بالتزام بتحقيق نتيجة في مجال الصحة في العمل؟

في ظل الضبابية التي تكتنف قرارات المحكمة العليا، بالإضافة إلى قلتها في مجال الصحة والأمن يظهر أن العامل الأجير الملزم بواجب التزام السلامة والصحة في العمل. الالتزام التعاقدي يكون التزاما بتحقيق نتيجة في حالتين الأول عندما يتنازل المستخدم عن جزء من صلاحياته في مجال الأمن والسلامة المهنية للعامل الأجير. والثانية عندما يكون ضمن الأعمال التي توكل إليه أو التي تكون مرتبطة بمنصب عملها.¹

المطلب الثاني: التزام المستخدم بتحقيق نتيجة للحفاظ على صحة وبيئة العمل

إن ممارسة أي نشاطٍ إلا ويحتوي على مخاطر مهنية، قد تصيب العاملين في المؤسسة المستخدمة. أضحت هذه المخاطر هاجسا يؤرق المستخدم قبل العمال الذين يؤثر فيهم مباشرة. الأمر الذي يتطلب اتخاذ بعض المتطلبات الأمنية للحد من المشاكل الصحية أثناء العمل. إن حماية صحة العاملين يبقى أولوية صاحب العمل. لذا فهو مطالب بتوفير أحسن الظروف المادية المحسوسة لأداء العمل فيها أو لتقديمه. تطور قانون العمل الذي كان مبني على أساس الأمن في العمل إلى الوقاية الصحية في العمل. إن هذا المنحى التصاعدي للتطور وصل إلى حين إضفاء البعد الإنساني لعلاقات العمل من خلال تكريس الحقوق الأساسية في بيئة العمل. إن شخصية علاقات العمل ساهمت في طور مفاهيم جديدة في قانون العمل". إن هذه المفاهيم الجديدة سرعان ما تتحول إلى مبادئ قانونية تكرسها اجتهادات القضائية". وبالتالي يصبح القانون يولد التزامات قانونية ذات أبعاد أساسية تطبق بمجرد انعقاد علاقة العمل. يعتبر الأمن والسلامة المهنية بكل تأكيد من مهام وصلاحيات الإدارة والإشراف التي تقع على عاتق المؤسسة. إن هذه المتطلبات القانونية تتميز بطبيعة قانونية عن غيرها من القواعد القانونية الأخرى. نجد أن ذاتية القانون الاجتماعي أصبغت على قواعد الأمن والسلامة والصحة بطابعها المميز.

هذا الطابع التمييزي يجعل من الدائن في مركز المدين والعكس صحيح كما سبق ذكره. إن الإطار العام وظروف العمل يجب أن تنجز في إطار آمن يهدف للحفاظ على الصحة. آخذين بعين الاعتبار إجراءات الأمن الجماعية (تنظيم

¹ أحمد عبد الرزاق السهري، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 67.

المناصب في المؤسسة، تنظيم محيط العمل، الأمن المدمج داخل المؤسسة مع إجراءات الأمن الفردية (وسائل الحماية ووقاية العمال). يظهر جليا أن المستخدم مجبر بالتزام يقع على عاتقه أولا قبل الفاعلين الآخرين، التزام بحماية الصحة أثناء العمل. إلا أن الدارس لميدان الصحة في العمل يجدها تنقسم إلى قسمين: الصحة البدنية والنفسية. فالسؤال الذي يتبادر إلى الأذهان هل المستخدم ملزم بكلاهما؟ وما الطبيعة القانونية لهذا الالتزام فهل هو التزام بتحقيق نتيجة لكليهما؟ إن ذلك ما سوف نتعرض له في الفرع الأول. تم نتعرض إلى التطبيقات العملية للالتزام في العمل بالنسبة للمستخدم وفق الاجتهادات القانونية كفرع ثاني.

الفرع الأول: الصحة البدنية والنفسية للعمال التزام بتحقيق نتيجة للمستخدم¹

التزام الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل تطور مفهومه ليتحول بفعل إدخال البعد الإنساني إلى مصطلح الصحة في العمل. أصبح هذا الالتزام يقع على المستخدم بوصفه صاحب سلطة التنظيم داخل المؤسسة. إن هذه السلطة التي يمنحها القانون للمستخدم يمكنها أن تؤثر على الصحة داخل المؤسسة. لأن المستخدم مسؤول عن اختيار مكان العمل، ومسؤول كذلك عن اختيار الآلات والعتاد. كما أن صاحب العمل هو المكلف باقتناء السلع والمواد الأولية في المؤسسة. إن كل ذلك يمكنه أن بسبب أضرار سواء بالصحة أو البيئة. إن مكان العمل ومحيطه وملحقاته وتوابعها أوجب القانون أن تكون نظيفة بصورة مستمرة. إن هذا الالتزام تولد بموجب نص قانوني بعد نشأة علاقة العمل. كما أن سلطة التنظيم تفرض على المستخدم عند تصميم وتهئية وصيانة المؤسسات والمحالات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها أن تضمن أمن العمل. ضف إلى ذلك مسؤولية الهيئة المستخدمة في اختيارها التقنيات والتكنولوجية التي تراعي أمن العمال التنظيم العمل. كلها عبارة عن التزامات تقع على عاتق الهيئة المستخدمة وملزمة بمراعاتها. إن خرق هذا الالتزام يؤدي إلى تحميل صاحب العمل تبعات هذا الخرق. إن تبعة خرق الالتزام يمكن أن يؤدي إلى غلق المؤسسة مؤقتا أو نهائيا. كما يمكن أن تحمل صاحب العمل كافة أنواع المسؤولية سواء عقدية أو مدنية وأحيانا جزائية. دون الإخلال بالتعويضات المحتملة في حال ثبوت الخطأ. نظرا لخطورة هذا الالتزام ونظرا لثقل وزنه القانوني أحاطه المشرع بنصوص قانونية كثيرة مبنية على أساس وضعية البينية Transversale: تربط بين الصحة العمومية، والبيئة مع قانون العمل. رغم أن قواعد الوقاية والأمن وظروف العمل والصحة تتميز بطابع تقني، إلا أنها لا تخلوا من الصبغة القانونية.²

تعرف الصحة على أنها حالة من اكتمال السلامة بدنيا وعقليا واجتماعيا، لا مجرد انعدام المرض أو العجز. يفهم أن الصحة عكس المرض تماما. كما أن خلو الإنسان بصفة عامة من الأمراض والعجز، لا يعبر تماما عن الصحة. بل نجد أن مفهوم الصحة أعم وأشمل، كما هو متعارف عليه لدى جل المتعاملين بالصحة العمومية. إن الصحة تنقسم بدورها إلى قسمين رئيسيين الصحة البدنية أو كما يسميها البعض الصحة المادية، وكذا إلى الصحة المعنوية أو كما يسميها البعض الصحة النفسية أو العقلية. إن منظمة العمل الدولية باتفاق مع منظمة الصحة العالمية وقعوا اتفاقية بتاريخ 10 جويلية

¹ محمد كولا، النظام القانوني لمنازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة التخرج من المدرسة العليا للقضاء، 2006، ص 102.

² صخرية مصطفى، حكم حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1998، ص 65.

1948 من أجل بلوغ الأهداف المسطرة في دستوريهما للحفاظ على الصحة في إطار ميثاق الأمم المتحدة. كما تعرف الصحة في مفهوم الاتفاقية الدولية للسلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل : >>>... لا يعني تعبير الصحة في علاقاتها بالعمل مجرد عدم وجود مرض أو عجز، فهو يشمل أيضا العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل >>. تتفق كل التعاريف القانونية بما فيها التعريف الوارد في قانون المتعلق بحماية الصحة وترقيتها على أن الصحة تتجسد في رفاهية الإنسان بصفة عامة، والعمال بصفة خاصة الجسمية والمعنوية. أي أن الصحة ليست فقط المادية والبدنية المعينة بالنصوص القانونية. بل حتى الصحة النفسية مناط هذا الالتزام القانوني الأمر الذي يتوجب منا دراستها كل على حدا.

الفرع الثاني: التزام المستخدم لحماية الصحة في العمل وفق نظرة القضاء

تعد حماية صحة العمال داخل المؤسسة حقا أصيلا، يهدف أساسا في المرتبة الأولى إلى تكريس مفهوم حماية الصحة في العمل. إن هذا المفهوم يحمل عدة أبعاد منها ما هو قانوني واجتماعي وحتى سوسيولوجي. لأن عدم المبالاة بالصحة تعد حسب بعض الدارسين للموضوع عبارة عن أزمة اجتماعية وأخلاقية يجب الوقوف لها بحزم. نظرا لأن مفهوم الصحة في العمل بشكل محور أساسي للالتزامات المستخدم أثناء العمل. انطلاقا من مختلف المحاور الهامة في القانون الاجتماعي، يجب استعراض كافة النصوص القانونية التي تبين بصورة واضحة طبيعة هذه التزام، الملقى على عاتق الهيئة المستخدمة. مع الاستشهاد بقرارات المحكمة العليا الفاصلة في الموضوع. إن الهدف من هذا التكييف القانوني للالتزام المحافظة على الصحة في العمل يتمثل في إجبار المستخدم من أجل تحمل تبعة كافة الأخطار التي تنشأ في بيئة العمل. إن المفهوم مختلف أساسا عن باقي المفاهيم الأساسية في القانون الاجتماعي، لأنه يحتوي على مبدأ حماية الشخص قبل أن يكون عاملا. مما يعني ذلك أن الحماية تكون للأشخاص بغض النظر إن كانوا عمال أو غيرهم. تتجسد الحماية في المحافظة على أجسادهم من كافة الأخطار التي تمس البدن، بل حتى التي تمس العقل. يجب على المستخدم تفعيل كل العوامل الموجودة في بيئة العمل من أجل الوصول إلى الحماية المادية والمعنوية للعمال الأجراء.¹

إن العلاقة التي تجمع بين المستخدم والعمال المبينة على الرضائية. يجب أن لا تتضمن امتيازات لكلا طرفين على حساب أهداف الأمن والسلامة في العمل. رغم أن المنطق يعطي الحق لكل منها للاتفاق على الحقوق والامتيازات وفقا لمبدأ التعاقدية، إلا أن الحقوق والامتيازات التي من شأنها إضعاف السلامة والصحة في العمل تعتبر غير قانونية ولاغيه وعديمة الأثر. إن موضوع الصحة تعتبر من الموضوعات ذات الصلة بالنظام العام الاجتماعي.

نستشف الطبيعة القانونية للالتزام السلامة والصحة المهنية من خلال القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. إذ تنص المادة 36 منه على انه: >حيث تعرض المسير كما حددته المادة 30 من القانون رقم 78-12... للعقوبات

¹ صخرية مصطفى، مرجع سابق، ص 65.

² القانون رقم 07/88 مؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (ج ر عدد 4) إلى التدابير الواجب إحترامها في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل.

المنصوص عليها أدناه في حالة تهاون أو عدم مراعاته قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل. وذلك في حدود اختصاصاته في هذا الميدان. وعندما تنسب المخالفات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، إلى العمال فإنها تعتبر من فعل المسير. إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لغرض احترام التعليمات القانونية في هذا المجال، ولم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات. غير أنه لا يسأل إذا ارتكبت هذه المخالفات عمداً من طرف العمل >>. يظهر من خلال هذه المادة أن المشرع اعتبر المسير أو صاحب العمل أو من يقوم مقامه بمفهوم أوسع، مسؤول عن التزام السلامة الصحية المهنية. ويعتبر التزامه التزام بتحقيق نتيجة، تتمثل في واجب احترام القواعد القانونية المتعلقة بمجال الصحة في العمل. حتى إذا لم ينتج عن تهاونه أي حادث أو مرض مهني. يكفي لقيام أو التحقيق مسؤوليته فقط وجود خرق قانوني لهذا الالتزام.

أما الميزة الثانية التي تبين أنه التزام بتحقيق نتيجة هو أن المستخدم أو صاحب العمل مسؤول عن أفعال تابعة أي عماله، في حالة خرقهم أو تهاونهم أو عدم مراعاتهم للقواعد الصحية في العمل. أي أن المستخدم ملزم ببناء على الخطأ المفترض، وبناء على خطأ الغير. كأن المشرع يريد القول إن المستخدم مسؤول عن أفعال غيره من العمال.

الميزة الثالثة تتمثل في أن قاعدة الإثبات تنقلب فيصبح المستخدم ملزم بإثبات أن الخرق أو الإهمال والتهاون في مجال الصحة صدر عمداً عن العمال. عكس ما هو المتعارف عليه إن ما يؤكد أن التزام حماية الصحة التزام بتحقيق نتيجة، يظهر في مجال حوادث العمل. إذ تنص المادة 11¹ من القانون المتعلق بحوادث العمل: >> يسقط افتراض جواز الوفاة للعمل أو للحادث إذا اعترض ذوي حقوق المصاب على إجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ما لم يبادروا بإثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة >>. يفهم من ذلك أن حوادث العمل مبنية على افتراض أنها ناجمة عن ممارسة النشاط الفكري أو البدني لحين إثبات العكس. أي أن الخطأ فيها مفترض. ومن مزايا التزام بتحقيق نتيجة الخطأ فيه مفترض، وأن المدين ملزم بإثبات التخلّص من الالتزام. كأن يثبت المستخدم أن الإصابة التي لحقت بالعامل ليست ناجمة عن العمل. نجد أن المادة 09 من نفس القانون تؤكد على أنه: >> يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطران في مكان العمل أو في مدته أو في وقت بعيد عن طريق وقوع الحادث واما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس >>. إن المادة السابقة وردت على صيغة الوجوب فكل الإصابات والوفيات التي تلحقان بالعمال الإجراء تعتبر من قبيل حوادث العمل إلى حين إثبات العكس. ممن يهمل الأمر سواء كان المستخدم أو هيئة الضمان الاجتماعية. وما يفيد ويؤكد المسؤولية المفترضة لصاحب العمل في حوادث العمل خاصة في حادث المسار نص المادة 12 من القانون المتعلق بحوادث العمل. إلا إذا كان المسار قد انقطع أو فيه انحراف أو كان نتيجة للاستعجال أو الضرورة أو بسبب ظرف عارض أو لأسباب قاهرة، وهذه الحالات التي تبقى فيها المسؤولية المفترضة. وفي نفس السياق نجد أن القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي يؤكد على أن صاحب العمل المسؤول الوحيد في حال خرق

¹ القانون رقم 07/88 مؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (ج ر عدد 4) إلى التدابير الواجب إحترامها في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل.

التزامات الصحة في العمل، التي تؤدي إلى أضرار. إذ أن هيئة الضمان الاجتماعي لها الحق في الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور Faute inexcusable أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي يلحق بالمؤمن له اجتماعيا، التعويض المبالغ التي دفعها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير.¹

المستخدم ملزم بالحفاظ على صحة العاملين معه وعلى صحة الغير، وكل الأشخاص الذين يرتادون إلى بيئة العمل من زبائن وأهالي زوار وموظفين للقيام بمهامهم الروتينية". أما إذا تسبب المستخدم بخطئه الغير معذور الذي يمثل الأخطاء ذات خطورة استثنائية أو التي تنجم عن فعل أو عن تغاض متعمد، أو ينجم هذا الخطأ عن إدراك بالخطر الذي يسببه أو عدم استدلال المستخدم بأي فعل مبرر 2. إن حالات الخطأ غير المعذور كلها تجعل من المسؤولية الملقاة على عاتق صاحب العمل سهلة الإثبات، بل مفترضة. ويقع عليه أن يثبت نفيها من خلال القوة القاهرة أو إثبات الخطأ غير العمدي أو الخطأ التابع للعمدي الذي يتحمل المسؤولية التأديبية فقط.²

عندما يصدر الخطأ العمدي عن المستخدم، الذي تتجه فيه إرادته إلى إحداث الضرر أو أي خرق في السلامة الجسدية والعقلية للمصاب. ويتحمل نفس الوزر في حال صدور الخطأ عن تابعه في الضرر. إن صدور الخطأ في حد ذاته يعتبر دليلا على القصور في اتخاذ تدابير الوقاية والأمن. إن المستخدم ملزم بالحفاظ على الصحة في العمل، بل ملزم كذلك بالتأكد من فعالية واجبات الأمن والسلامة، من خلال إعلام العمال بالمخاطر المهنية التي تمكثهم مواجهتها. لأن الشخص المؤهل لمعرفة المخاطر المهنية هو المستخدم الذي عليه شرح الأخطار وتحسيس عماله بها، وتعليمهم تدابير الوقاية الواجب اتخاذها لتفاديها. إن نفي الالتزام يقع على عاتق المستخدم الذي عليه إثبات القيام بكل الواجبات الأساسية للعمال الأجراء. إضافة إلى إثبات أنه قام بتوفير بيئة عمل خالية من المخاطر المهنية. وأخيرا إثبات الخطأ إن كان عمديا من العمال أو نتيجة قوة القاهرة أو لسبب خارج عن إرادته.

إن المحكمة العليا في العديد من قراراتها اعتبرت أن الحادث الذي يقع أثناء العمل حادث عمل. خاصة إذا نتج عنه عجزا دائما. إن الافتراضية أساس التكليف الذي تقوم عليه عملية تكيف الحادث. لذا نجد أن التزام السلامة والصحة المهنية الذي تم خرقه لأي سبب كان يلزم هيئة الضمان الاجتماعي، باعتبار أن الحادث حادث عمل الذي يلزمها بتمكين العامل المصاب بعجز دائم عن العمل من ريع دوري متجدد، وليس من تعويض. إن الصحة في العمل مرات عديدة يمثلها في المؤسسة طبيب العمل، الذي يحدد المناصب الملائمة للعمال. إن رأي هذا الأخير ملزم لهيئة المستخدمة بنص المادة 17 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن. إن المحكمة العليا أقرت نفس المبدأ بقولها دخان المؤسسة المستخدمة ملزمة باتباع رأي طبيب العمل، الذي يوصي بمنصب العمل الملائم لصحة العامل. نجد أن المحكمة العليا اعتبرت تقاعس الهيئة المستهته عن تهيئته منصب ملائم لحالته العامل الصحية حسب الشهادة الطبية المحررة من قبل طبيب العمل

¹ محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، 1967، ص 98.

² محمد حلي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، 1972، ص 28.

بعد تصرفا تعسفيا صادر عنها في مواجهة العامل الأجير >>¹. إن المحكمة العليا اعتبرت في احد قراراتها أن التسمم الناجم عن استنشاق الزئبق يقيم مسؤولية المصنع المتسبب في تطاير الزئبق في الهواء. إن هذا القرار أقر التزام المستخدم أو الهيئة المستخدمة في حماية الصحة بصفة عامة، لأن الضحية المتوفاة في الدعوى المقامة ضد المصنع <<عزابه>> لم يكن عاملا، بل كان مجرد مواطن تأثر بفعل تطاير مادة الزئبق في الهواء. لذا فان اعتبار قضاة الهيئة العليا أن المصنع مسؤول إقرار منهم على أن التزام المستخدم صاحب العمل) لحماية الصحة في العمل بالنسبة للعمال الأجراء وبالنسبة للغير كذلك. ومن المبادئ المهمة بتطبيقات التزام السلامة والصحة المهنية في مجال نفي المسؤولية عن صاحب العمل، وعن صندوق التأمينات.

إن هذا الأخير أي CNAS يستطيع المطالبة برد التعويضات التي قام بدفعها نيابة عن المستخدم في حالة حدوث حادث عمل. إذا اعتبر قضاة المحكمة العليا انه من المقرر قانونا أنه إذا كانت مسؤولية الغير صاحب الحادث (المتسبب في حاد العمل بخطئه) شاملة أو مشتركة مع مسؤولية المصاب (الضحية) يسمح لصندوق الضمان الاجتماعي المطالبة برد التعويضات التي تولت دفعها إلى حدود التعويض المتكفل به لغير. ومن تم فان القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد مخالفا للقانون.² لما كان الثابت في قضية الحال - أن قضاة المجلس بقضائهم برفض دعوى صندوق الضمان كونها لم تقدم على انفراد بالنسبة للدعوى الأصلية المقدمة من طرف الضحية خالفوا القانون. إن المحكمة العليا تؤكد على أن التزام المستخدم هو التزام بتحقيق نتيجة.

ينتفي هذا الالتزام إلا بعد إثبات خطأ الغير كما هو الحال في القرار المذكور أعلاه. كما تنتفي مسؤولية المستخدم عند ارتكابه الخطأ الشخصي، وهو ما ذهب إليه المحكمة العليا في قرارها القاضي « بأن المتبوع مسؤول عن الضرر الذي يحدثه تابعة بعمله الغير المشروع، متى كان وقفا منه في حالة تأديته لوظيفته أو بسببها، ومن تم فان القضاء بما يخالف ذلك يعد خطأ في تطبيق القانون. إذا إن الضرب المتعمد الواقع من العامل أثناء تأدية وظيفته لا يكتسي أي طابع مصلي، ولم يكن بسبب الوظيفة، فان قضاة الموضوع بتحميلهم المسؤولية المدنية للمؤسسة المستخدمة يكونوا قد أخطأوا في تطبيق القانون>>. يستخلص كذلك من هذا القرار أن التزام بتحقيق نتيجة الملقى على عاتق المستخدم غير مطلق، بل له ضوابط تقيده. من بينها الخطأ الشخصي العمدي الذي ينفي المسؤولية. وهو ما يتوافق مع نص المادة 43 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. إن المحكمة العليا في كل القرارات المتعلقة بالأضرار الجسمانية اعتبرت أن الحادث المكيف على أساس حادث عمل يستحق التعويض، خاصة إذا كان الخطأ صادر عن المستخدم أو مستخدمون في إطار القانون. بل رأت المحكمة العليا أنه يجوز الجمع بين التعويضين، في التعويض الذي يمنحه المستخدم والصندوق في حالة إذا تبين أن الخطأ عمدي أو غير عمدي ارتكبه الغير. أي المستخدم ملزم بواجب المحافظة على صحة العمال

¹ محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 99.

² علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري، (المسؤولية عن فعل الغير، المسؤولية عن فعل الأشياء، التعويض)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 71.

الأجراء التزاما بتحقيق نتيجة، الذي يفرض عليه القيام بكل إجراءات الوقاية داخل المؤسسة وبيئة العمل. إن هذا الالتزام يوجب عليه القيام بواجب التكوين والإعلام والتعليم في مجال المخاطر المهنية. وأخيرا حتى يخلي مسؤوليته عليه وضع تنظيم وسائل ملائمة مع قدراتهم الفيزيولوجية والنفسية.¹

¹ علي علي سليمان، مرجع سابق، ص 74.

الفصل الثاني:

الحماية القانونية للعامل بعد وقوع

الخطر المهني

المبحث الأول: الحماية القانونية للعامل وفقا لقواعد الضمان الاجتماعي

أصبح الضمان الاجتماعي، في مختلف الأنظمة المقارنة بشكل منظومة قانونية وهيكلية قائمة بذاتها، تحكمها قوانين وأنظمة وآليات خاصة بها، تتميز إلى حد بعيد عن المنظومة التي تخضع لها علاقات العمل الفردية والجماعية.¹

تبرز أهمية الضمان الاجتماعي بالنسبة للعامل في الحماية التي يقدمها بعد وقوع الخطر المهني، سواء تعلق الأمر بحادث عمل أو مرض مهني، والتعويض له الطابع الجزائي، فقد حدد القانون مسبقا طبيعة ونوع المزايا، التي سيحصل عليها العامل المصاب، والتي تتماشى مع نسبة ودرجة إصابته. ويلاحظ أن هذه الحقوق لا يتمتع بها العامل بمفرده، فإن تكييف التأمينات الاجتماعية على أنها "ضمانات اجتماعية" أدى إلى اتساع دائرة الحماية، من حيث الأشخاص والحقوق.

إن الضمان الاجتماعي لا يخص العامل فقط بالحماية، بل يشمل بعض أفراد عائلته، والذين يستفيدون من خدماته، في حالة تعرض العامل إلى خطر مهني يؤدي إلى وفاته، فهنا يتدخل الضمان الاجتماعي كبديل عن العامل من حيث التكفل بهذه الفئة (المطلب الأول).

لا تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بدفع التعويض تلقائيا، بمجرد وقوع حادث العمل أو المرض المهني، فالعامل المضروب، أو ذوو حقوقه في حالة ما إذا ترتب عن الحادث وفاة العامل، يقومون بإتباع مجموعة من الإجراءات المنصوص عليها قانونا من أجل تحقيق ذلك الغرض (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الحقوق التي يقدمها الضمان الاجتماعي للمضروب

في حالة تحقق الإصابة للعامل، سواء كانت حادثا أو مرضا مهنيا، تترتب للعامل حقوق تجاه هيئة الضمان الاجتماعي باعتباره مؤمنا لديها، بشرط أن يكون رب العمل قد دفع مسبقا اشتراكات التأمين هذه المخاطر، تقدم هيئة الضمان الاجتماعي نوعين من الحقوق، عينية ونقدية، ويؤدي هذا التنوع إلى زيادة المزايا التي تتمتع بها الضحية، وتهدف في مجملها إلى التكفل التام بالعامل ومحاولة القضاء على كل أثر يمكن أن تخلفه الإصابة، وإذا تعذر عليها ذلك تلتزم بتقديم البديل.

إن أول التزام يقع على عاتق الضمان الاجتماعي هو إفادة العامل بالرعاية الطبية وتوابعها، سواء ثبت انقطاعه عن العمل أم لا، على عكس بعض الحقوق الأخرى التي يستلزم للتمتع بها انقطاع العامل عن العمل، بمعنى الغياب الذي يفقده الأجر، في هذه الحالة يقدم الضمان الاجتماعي للعامل تعويضا يوميا، يكون بمثابة تعويض عن الأجر.

لا تتوقف الحماية التي يقدمها الضمان الاجتماعي عند هذه الحقوق أو المزايا لأن الحقوق تختلف بحسب درجة الضرر الذي يلحق بالعامل، سواء كان عجزا جزئيا أو كليا، أو الوفاة، فتظهر فئة ذوي الحقوق تطالب بالحماية، كونها كانت تحت كفالة الضحية، فيلتزم الضمان الاجتماعي تعويضهم حسب ما هو مقرر قانونا.

¹ سليمان احمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 175.

الفرع الأول: المزايا العينية

المزايا العينية هي مجموعة الخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي للعامل المصاب، ولا يستفيد منها ذوو الحقوق، بعد أن يتمكن من إثبات أحقيته في التكفل وتكثيف الإصابات التي يعاني منها على أنها حادث عمل أو مرض مهني¹، الهدف من تقديم الخدمات العينية للعامل المصاب، هو إعادة حالته الصحية إلى ما كانت عليه قبل الإصابة، وفي حال استحالة ذلك يسعى صندوق الضمان الاجتماعي إلى تقديم البديل، ليتحقق الشفاء ويتمكن من العودة إلى حياته المهنية. كما يمكن للضمان الاجتماعي، أن يقدم منحة مؤقتة في انتظار القرار النهائي للطبيب المستشار للوكالة²، ولضمان أكثر حماية فقد منع القانون رب العمل من فصل العامل خلال فترة الإجازة المرضية³.

أولا- الرعاية الطبية

تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم الرعاية الطبية، والتي تكون من نفس طبيعة الأداءات في إطار التأمينات الاجتماعية، يؤدي الرعاية الطبية⁴ الممارس العام والأطباء الاختصاصيون، بما في ذلك أخصائي الأسنان، على أن تقدم للمصاب إلى أن يشفي من إصابته ويعود إلى عمله أو إلى حين ثبوت العجز وتقدير نسبته، يتم ذلك بناء على تقرير طبي يدونه الطبيب الذي يختاره المصاب، فيحرر شهادة الشفاء وتوقيف العلاج، أو يحدد نهاية العلاج الاستقرار وضع العامل وثبوت العجز.

ثانيا- الأجهزة التعويضية.

قد تمس الإصابة التي يتعرض لها العامل، عضوا من الأعضاء التي يفقد بموجبها أداء وظيفته، فهنا القانون تكفل بذلك وأقر بحق العامل المصاب في الإمداد بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها، طيلة حياته أو إلى غاية الشفاء والاستغناء عنها.

ثالثا- إعادة التأهيل الوظيفي

منح المشرع الجزائري⁵ للعامل المصاب حق الاستفادة من إعادة التأهيل الوظيفي، ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة معتمدة خاصة ويقصد به: " هو العلاج الخاص الذي يقدم للعاجز لتمكينه من

¹ القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

² HADDOUCHE, op.cit, p92

³ قررا المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 36591 مؤرخ 1984/10/15 : من المقرر عدم جواز فصل العامل في فترة الإجازة المرضية مادام أن طبيب الصندوق لم يصرح بشفائه من حادث ... م ق ، عدد 3 ، 1984 ، ص 123 و 124.

⁴ المادة 08 من القانون رقم 83-11، المعدلة بالمادة 04 من الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 1996/07/06، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر 42)، المعدلة بالمادة 4 من القانون 08-11، مرجع سابق.

⁵ المادة 31 من القانون 83-13، مرجع سابق.

استعادة قدراته على مباشرة عمله الأصلي أو أداء أي عمل آخر، حتى يستفاد منه في الإنتاج وترتفع روحه المعنوية¹ وللاستفادة من هذا الإجراء يقدم الضحية طلبا لهيئة الضمان الاجتماعي يطالب فيه بإعادة تأهيله وظيفيا.

قد يوافق صندوق الضمان الاجتماعي على ضرورة التأهيل الوظيفي، فهنا لإيثار أي إشكال، ويستفيد العامل المصاب منه، وقد يرفض ذلك، وهنا يتم اللجوء إلى الخبرة الطبية، ومهما كان الرأي المتوصل إليه فإن صندوق الضمان الاجتماعي يلتزم بإخطار العامل المصاب بالقرار.²

رابعاً- التكيف المهني

إذا أصبح العامل المصاب غير قادر على ممارسة مهنته، أولا تتأتى له إلا بعد تكيف جديد لكفاءاته العضلية، فهنا تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتكيفه مهنيا وهيئة الضمان الاجتماعي غير ملزمة بالتكيف لدى جهة معينة، فقد يتم ذلك داخل المؤسسة كما قد يكون لدى صاحب العمل، لتمكينه من تعلم المهنة التي يختارها بإرادته.

الفرع الثاني: المزايا النقدية

المزايا النقدية هي مجموعة من الحقوق المالية، التي قررها المشرع الجزائري على غرار كل التشريعات التي تولي أهمية لضمان حوادث العمل والأمراض المهنية للعامل المصاب، بغض النظر عن نسبة أو درجة الإصابة التي تعرض لها من جراء حادث عمل أو مرض مهني، إلا أنه في غالب الأحيان يكون عاجزا عن مواصلة نشاطه ومهامه بصفة مؤقتة، الأمر الذي يستدعي ضرورة التكفل به في الفترة التي يفقد فيها أجره.

وقد يترتب على إصابة العامل بحادث عمل أو مرض مهني، عجزا دائما عن العمل، هذا العجز قد يكون كلياً بحيث يحول بين العامل وأداء العمل بصفة مطلقة وقد يكون عجزاً ينقص من قدرته على العمل، إذ يؤثر إما في مهارته أو كفاءته، أو يتطلب منه جهداً مضاعفاً لكي يقوم به على النحو المطلوب منه، أو في الشكل الذي كان يقوم به من قبل، فهنا يكون الضمان الاجتماعي ملزماً بتقديم تعويض يتناسب مع العجز الذي أصابه.³

قد يكون أثر الحادث أكثر من وقوع عجز، فقد يؤدي بحياة العامل، فإن الحق في التعويض ينتقل إلى فئة محدودة على سبيل الحصر في القانون، وهم ذوي الحقوق مادام أن العامل مضمون من هيئة الضمان الاجتماعي فإن هذه الأخيرة تقدم الحماية سواء بقي العامل حياً أو توفي على إثر الحادث.

أولاً- التعويض اليومية

إذا حالت الإصابة بين العامل وبين أدائه لعمله واضطر للتوقف، هذا لا يعني أنه سيفقد حقه في الأجر، لأن القانون قد ألزم هيئة الضمان الاجتماعي، بمنحه الحق في التعويض اليومي.

¹ محمد مجيدي البيتي، مرجع سابق، ص 318.

² هارون بركان، حادث المهمة، مذكرة ما بعد التدرج تخصص تسيير هيئات الصمان الاجتماعي، المدرسة الوطنية للإدارة، الجزائر، 1993، ص 34.

³ هارون بركان، مرجع سابق، ص 35-36.

التعويض اليومي هو: >> مبلغ نقدي يدفع للعامل المضروب، عن الأيام التي حالت دون مزاولته للعمل، دون أي فرق بين أيام العمل وأيام العطل الأسبوعية أو الأعياد >>. ويأخذ هذا التعويض صبغة معاشيه، لعجز العامل عن كسب قوته نظرا لحالته الصحية التي تستوجب العلاج والمتابعة، خاصة أن الفترة الأولى التي يقع فيها الحادث لا يمكن معرفة مدى العجز الذي أصاب العامل¹، التعويض اليومي لا يعتبر أجرا بل تعويضا، مما يترتب عنه النتائج التالية:

- لا يجوز الجمع بينه وبين الأجر.
- يشترط لاستمرار صرف هذا التعويض، أن يظل العامل خاضعا للتأمين الاجتماعي على اعتبار أن العلة في منحه هي حيلولة الإصابة بينه وبين أداء عمله. ويقدر التعويض اليومي بحسب الأجر المستحق، والمسدد عنه اشتراك التأمين، لذلك يتعين وقفه عند بلوغ التقاعد أو ثبوت العجز أو الوفاة.²

ويتم تقدير التعويض اليومي بحسب أجر المنصب اليومي الذي يتقاضاه العامل، على ألا يتجاوز 1/30 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.³

ثانيا- التعويض في حالة ثبوت العجز

التعويض المقرر في حالة ثبوت عجز العامل بعد تعرضه لخطر مهني، يختلف بحسب اختلاف صورة العجز، يأخذ العجز الدائم صورتين، إما أن يكون كلياً يفقد بموجبه العامل المصاب القدرة على كسب قوته، إذ لا يستطيع القيام بأي عمل، وقد يكون جزئياً، وهذا العامل يمكن أن يمارس عمله، لكن ليس على الوجه المعتاد، مما يؤدي إلى نقص في الكسب، الذي يكون مرتبطاً بنسبة العجز، فكلما كانت نسبة العجز مرتفعة كانت القدرة على الكسب ضئيلة، وفي أغلب حالات العجز تكون الحاجة إلى المساعدة أمراً محتوماً للعامل.

تضع معظم التشريعات معايير لتحديد نسبة العجز، أحدهما جامد والآخر مرن أما الجامد فيكون من خلال وضع جدول يتضمن معظم حالات العجز التي قد يتعرض لها العامل مع بيان كل نوع، حيث يتضمن حالات لفقد العضوي، و12 حالة لفقد البصر وكذا فقد السمع من إيجابيات هذه الطريقة الوضوح والدقة في تحديد نسبة العجز، إذ يكفي مطابقة إصابة العامل على إحدى الحالات الواردة بالجدول لتبين نسبة العجز الذي تعرض له. لكن ما يعاب عليها هو احتمال وجود إصابات وحالات عجز غير واردة بالجدول، مما دفع ببعض التشريعات إلى وضع معيار آخر يتصف بالمرونة ويكمل المعيار السابق، إذ يتم اللجوء إليه فقط في الحالات غير الواردة بالجدول، وذلك من خلال شهادة طبية تثبت العجز ونسبته.⁴

¹ صخرية مصطفى، حكم حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1998، ص 71.

² محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 242.

³ المادة 37 من القانون رقم 83-13، المعدلة بموجب المادة 5 من أمر رقم 96-19.

⁴ رمضان جمال كامل، مرجع سابق، ص 302.

وإن اختلفت حالات العجز فإن المشرع وضع على عاتقه مسؤولية التكفل بالعامل وهذه الحماية مختلفة بحسب درجة العجز وشدته.

ثالثا- التعويض في حال وفاة العامل

قد يكون حادث العمل أو المرض المهني خطيرا، فيودي بحياة العامل هذا الأخير قد يترك أشخاصا، كانوا تحت رعايته ومسؤوليته، وهم ذوو الحقوق والمحددون من طرف المشرع على سبيل الحصر¹:

- زوج المؤمن له، غير أنه لا تخول له الاستفادة من الأداءات العينية للزوج إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا، أو إذا كان أجيرا فهو بذلك يستفيد من الأداءات ليس بصفته من ذوي الحقوق، ولكن بصفته صاحب حق إلا إذا كان لا يستوفي للشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص.
- الأولاد المكفولين والذين يقل سنهم عن 18 .
- وأيضا أولاد مكفولين:
- الأولاد الذين يقل عمرهم عن 25 سنة وأبرم بشأنهم عقود تمهين، ويقضي بمنحهم أجر يقل عن نصف الأجر الوطني المضمون.
- الأولاد الذين يقل عمرهم عن 21 سنة ويواصلون الدراسة.
- الأولاد المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة، والمكفولين من الإناث مهما يكن سنهم.²
- الأولاد أيا كان سنهم، والذين تعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مهني مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.
- ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق، الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة، الذي استلزم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بسبب حالتهم الصحية.
- يعتبر مكفولين أصول المؤمن له، أو أصول زوجة المكفولين، عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد".

المطلب الثاني: إجراءات الحصول على التعويض

إن تعرض العامل للإصابة بسبب أو أثناء العمل سواء كانت حادث عمل أو مرض مهني، فإن الأمر من حيث الحقوق سيان، وهذا ما حدده المشرع من خلال إخضاعهما لنفس الأحكام، ولكن هناك التزامات تقع على مجموعة من الأفراد حتى يتم التكفل بالتعويض، يكون بداية من العامل المضروب أو ذوي حقوقه بعد وفاته من خلال مطالبة صندوق الضمان

¹ القانون 11/83، المؤرخ في 1983/07/02، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر عدد 28)، معدل ومتمم بموجب أمر رقم 17-96 مؤرخ في 6 يوليو 1996 (ج ر عدد 42)

² القانون 11/83، المؤرخ في 1983/07/02، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر عدد 28)، معدل ومتمم بموجب أمر رقم 17-96 مؤرخ في 6 يوليو 1996 (ج ر عدد 42)

الاجتماعي بالتكفل للاستفادة من الحقوق المقررة قانونا لهذا الوضع، لأن هذه الأخيرة لن تتكفل بالحادث بصفة عفوية أو تلقائية ما لم يطالبها المضرور بذلك.

إذ يلتزم العامل بداية بإثبات تعرضه فعلا لحادث عمل أو أصيب بمرض مهني من خلال إتباع إجراءات خاصة بكل حالة، وبعد ثبوت الحادث يلتزم العامل المصاب بإثبات الأثر الذي خلفه الحادث أي تعرضه للإصابة (الفرع الأول).

إلا أنه وفي كثير من الأحيان لا يقتصر الأمر على مجرد إجراءات تتبع، فقد تواجه العامل عدة صعوبات ونزاعات يتوقف عليها حقه في التعويض ما لم يتمكن من مواجهتها والتصدي لها، هذه الأخيرة إذا اختلفت في نطاقها ونوعها، إلا أنها تتوحد في أطرافها، فنجد طالب التعويض من جهة، وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى ولا مجال للحديث عن دفع التعويضات أو التكفل، ما لم يتم تسويتها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: إجراءات الإثبات أمام هيئة الضمان الاجتماعي

إن الحصول على التعويض تسبقه مجموعة من الإجراءات تقع على عاتق العامل الضحية أو ذوي حقوقه في الأصل، لكن ذلك لا يمنع من إلزام بعض الأطراف الأخرى بها، فأول التزام هو إثبات أن الحادث قد وقع فعلا وقت العمل أو بسببه واستوفي عناصره، ولا يكفي مجرد وقوع الحادث وإنما يلزم العامل بإثبات أن هذا الحادث أو المرض قد خلف إصابة ليكون التعويض بقدرها.

أولا- إجراءات إثبات وقوع الحادث

لا تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا بدفع التعويضات للعامل بمجرد وقوع الحادث، إنما هناك مجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها بداية من إعلامها بالحادث، وتمكينها من كل الوثائق والشهادات المكونة لملف العامل المصاب، وعليها البت فيه، بدراسته من كل الجوانب التي تحيط بالحادث، والتدقيق في كل المعلومات الأن تحديد صفة الإصابة يتوقف على النتائج التي تخرج بها الهيئة من دراسة الملف.

1- التصريح بالحادث

يعتبر التصريح بالحادث شرطا ضروريا لإثبات وقوع الحادث، إذ تكون الغاية منه إعلام هيئة الضمان الاجتماعي بالحادث ومطالبها التكفل بالعامل المصاب، ولا يمكن في أي حال من الأحوال اللجوء إلى القضاء، قبل المرور بهذا الإجراء.¹

2- البت في الملف

عندما يتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي ملف كامل يحوي جميع العناصر أهمها التصريح بالحادث، يجب عليها أن تبت في الطابع المهني للحادث، وذلك في ظرف عشرين (20) يوما، وفي حال تجاوز المدة ولم تصدر أي قرار اعتبر الطابع

¹ قرار المحكمة العليا، غ.إ. ملف رقم 171144، مؤرخ في 1999/02/09.

المهني للحادث ثابتاً، أما في حالة اعتراضها ولم تضاف الطابع المهني للحادث، فهنا تلتزم بإشعار المصاب أو ذوي حقوقه بهذا القرار في ظرف 20 يوماً من تاريخ علمها بالحادث.

كما يحق لهيئة الضمان الاجتماعي بغرض دراسة الملف، أن تجري تحقيقاً إدارياً داخل المؤسسة المستخدمة التي يعمل لديها المصاب بالحادث، يتكفل بإجراء التحقيق أعوان على المستوى الجهوي لهيئات الضمان الاجتماعي، وهؤلاء المراقبون تلقوا تكويناً خاصاً بذلك.¹

يهدف المراقبون لجمع كلّ الوثائق والمعلومات التي تسمح للصندوق بتحديد قراره فيما يتعلق بالتكفل بالحادث وحصول العامل على التعويض من عمله، ويركّزون في بحثهم على ما يلي:

- سبب وطبيعة وظروف وقوع الحادث.
 - سبب الإصابة بالمرض المهني وتحديد طبيعته.
 - مدى إمكانية اتصال الإصابة بسوء سلوك فاحش من العامل.²
 - مدى نسب الإصابة إلى خطأ عمدي أو غير مغتفر من جانب رب العمل، أو وجود خطأ من التابع أو الغير.
- أما إذا تعلق الأمر بحادث طريق فيركز المحقق في بحثه على الطريق الطبيعي الذي من الفروض أن يسلكه العامل، ومدى وجود توقف أو انحراف في المسلك الطبيعي يلتزم المستخدم عند لجوء الأعوان المكلفين بإجراء التحقيق إلى المؤسسة بتقديم المساعدة الضرورية لهم، وعدم عرقلة نشاطاتهم.
- يستمتع المحقق لأقوال صاحب العمل ومندوبيه، وكل عامل كان موجوداً أثناء وقوع الحادث أو أي شخص آخر إن وجد، بالإضافة إلى أقوال العامل المصاب إن كانت حالته تسمح بذلك، حتى يلم المحقق بظروف الحادث و تفاصيله.³
- نشير إلى أن هناك حالات لحوادث العمل تستدعي إخطار الشرطة مثلاً الحوادث الجنائية حوادث الطريق، الحرائق، الانفجار والانهيارات، وكل حادث أدى إلى وفاة العامل، فهنا يلتزم صاحب العمل بتزويد مركز الشرطة بنسخة من نموذج إشعار إصابة العمل، ليبدأ دور الشرطة في التحقيق، والنتائج المتوصل إليها تساعد هيئة الضمان الاجتماعي في تكييف الحادث.

لكن لا يغني عن التحقيق الذي يجريه المندوبون لدى هيئة الضمان الاجتماعي الذي قد يكون في حالات ما مكمل له، نظراً للخبرة التي اكتسبها هؤلاء في ممارسة هذا النشاط، أما في الحالات التي لا تستدعي إبلاغ الشرطة، تكتفي هيئة الضمان الاجتماعي بتقرير محققه.⁴

¹ المادة 16 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

² رمضان جمال كامل، مرجع سابق، ص 325.

³ رمضان جمال كامل، مرجع سابق، ص 170.

⁴ عوني محمود عبيدات، مرجع سابق، ص 170.

ثانيا- إجراءات إثبات حصول الإصابة

إجراءات إثبات حصول الإصابة تأخذ طابعا طبيا بحتا، إذ بعد وقوع الإصابة يلجأ العامل إلى الطبيب الذي يقوم بمعاينته ثم يحرر شهادتين:

1- شهادة طبية أولية: تسلم الشهادة الطبية الأولية للعامل المصاب، إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث، على أن تصف حالة المصاب، وأن تقدر عند الاقتضاء مدة العجز المؤقت، كما يشار فيها إلى المعاينات الطبية التي يلتزم العامل المصاب بإجرائها، من أجل تحديد مصدر الجرح أو المرض المسبب للإصابة

2- شهادة طبية نهائية: تسلم الشهادة الطبية النهائية للعامل المصاب، عند نهاية المدة المقررة للتوقف عن العمل، المحدد من الطبيب المعالج في الشهادة الطبية الأولية، بعد رجوع العامل المصاب مرة ثانية إلى طبيبة المعالج ليقوم هذا الأخير بفحصه ومعاينته وعلى أساس هذه النتائج يتقرر إما الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما، أو شهادة الجبر إذا خلفت الإصابة عجزا دائما، أو تقر العواقب النهائية للحادث في حال إذا لم يتم إثباتها قبل ذلك، كما يمكن أن تحدد فيها حالة المصاب بعد الجبر.

تحرر الشهادة في نسختين، تسلم النسخة الأولى إلى وكالة الضمان الاجتماعي التي يحق لها القيام بالمراقبة الطبية¹ على الحالة المعروضة عليها، لا سيما إذا تسبب الحادث في وقوع عجز دائم، أو تبين من عناصر الملف أن هناك احتمال وقوع العجز أو الوفاة. و تسلم النسخة الثانية إلى المصاب. وتتضمن المراقبة الطبية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية ما يأتي:

- العلاقة السببية بين الأضرار الموصوفة وحادث العمل، لاسيما إذا أدى هذا الحادث أو قد يؤدي إلى وفاة أو عجز دائم.
- الاعتراف بالإصابة وإصلاح الضرر الناجم عنها وفقا لجداول الأمراض المهنية.
- مدة الانقطاع عن العمل وتاريخ الشفاء أو التعافي.
- نسبة العجز الجزئي الدائم وفقا لسلم حوادث العمل والأمراض المهنية المعمول بها.
- الانتكاس والتدهور ومراجعة الربوع.

الفرع الثاني: منازعات التعويض

منازعات التعويض هي الصعوبات التي تعترض العامل، عند المطالبة بالتعويض سواء عن حادث عمل أو مرض مهني، فتنشأ بينه وبين هيئة الضمان الاجتماعي خلافات، هذه الهيئات قد تكون إدارية أو طبية، وتتعلق هذه المنازعات في مجملها بالحقوق والالتزامات التي تقع على عاتق كل طرف، والمتربة على تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية، ونظرا لكون الضمان الاجتماعي يخضع بصفة رئيسية الأحكام القانونية وتنظيمية حازمة صيانة لحقوق العامل بصفة عامة والمصابين

¹ المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 171/05 مؤرخ في 8 مايو 2005، يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا (ج ر 33)

بأخطار مهنية بصفة خاصة، ما جعل المشرع يتولى بموجب قانون رقم 08-08¹. تحديد نوع المنازعة والخلافات التي تندرج ضمنها، لتسهيل التفرقة بينهما، فعدم تمييز القضاة بين المنازعات العامة والطبية)، يجعل القرار معرضا للنقض² ونظرا لاختلاف طبيعة وأطراف كل منازعة فقد حدد المشرع الإجراءات الواجب إتباعها لتسويتها.

أولا- المنازعة العامة

المنازعة العامة ليست بالجديد الذي جاء به قانون رقم 08-08، وإنما سبق النص عليها في قانون رقم 83-15³ الملغية، ولكن الجديد هو تكفل المشرع بتعريفها، ودعم أكثر لإجراءات تسويتها.

1- تعريف المنازعة العامة: عرف المشرع بموجب المادة 3 من قانون رقم 08-08 المنازعة العامة على عكس ما كان عليه قانون رقم 83-15، الذي عرفها في المادة 3 منه بالنفي أي كل ما يخرج عن نطاق المنازعة الطبية والمنازعة التقنية يندرج ضمن المنازعة العامة، فالتعريف المذكور جاء عاما لأنه لم يوضح معنى المنازعات العامة، ولم يحدد أطرافها، وما المقصود بالخلافات المتنوعة، في حين أن التعريف ينبغي أن يكون جامعا ومانعا.

هذا التعريف انصب فقط حول الخلافات التي تنشأ بين المؤمن لهم أو ذوي حقوقهم من جهة، وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى، وأقصى الخلافات التي تحدث بين صاحب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي، وبين المؤمن لهم وصاحب العمل.⁴

وتعرف المنازعة العامة وفقا لقانون رقم 08-08 بأنها: « الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعيا أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي »

بين هذا التعريف مجمل الخلافات التي تدخل ضمن المنازعة العامة وانطلاقا من ذلك نجد أن هذه المنازعة تنقسم إلى صنفين هما:⁵

- منازعات أرباب العمل حول تنفيذ الالتزامات التي تقع على عاتق المستخدم.
- منازعات المؤمن لهم (العمال)؛ وهي تلك الخلافات التي تحدث بين العامل وهيئة الضمان الاجتماعي، حول إثبات الحق في التكفل به أو بذوي حقوقه، عند وقوع حادث العمل أو المرض المهني، إذ تختص بالنظر في تكيف الحادث إذا ما كان حادث عمل وتكيف المرض إذا كان يندرج ضمن الأمراض المهنية أو الأمراض العادية، كما تتولى النظر في تفسير النصوص القانونية الخاصة بتحديد شروط التكفل.⁶

¹ قانون رقم 08-08، مرجع سابق.

² قرار المحكمة العليا، غ إ، ملف رقم 193923 مؤرخ في 14-03-2000، المجلة القضائية، ع 1، 2001، ص ص 172-176.

³ قانون رقم 83-15 مؤرخ في 02/07/1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، (ج ر 28) (ملغى).

⁴ محمد كولا، النظام القانوني لمنازعات الضمان الاجتماعي، مذكرة التخرج من المدرسة العليا للقضاء، 2006، ص 17.

⁵ العجة جيلالي، مرجع سابق، ص 140.

⁶ سليمان احمية، آليات تسوية المنازعات، مرجع سابق، ص 170 و 180.

أما المشرع الفرنسي فقد عرف هذا النوع من المنازعات بالنظر إلى مجال اختصاص هيئة الضمان الاجتماعي، واعتبرها مختصة في الخلافات المتعلقة بتطبيق نص تشريعي أو تنظيمي متعلق بالضمان الاجتماعي بشرط أن لا يتعلق بتطبيق بطبيعته بأي نوع من المنازعات الأخرى.

وخلاصة القول إن المنازعة العامة تهتم بمجموعة من المسائل المتنوعة التي يمكن أن تشكل نقطة أو نقاط خلاف بين العامل وهيئات الضمان الاجتماعي.

2- إجراءات المنازعة العامة : وضع القانون مجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها بغية الوصول إلى الحل الذي يرضي العامل ولا يؤثر سلبا على هيئة الضمان الاجتماعي، وهذه الإجراءات لا بد من اللجوء إليها عند نشوء النزاع، فهي خطوة أساسية وإجراء جوهري قبل لجوء الطرف المتضرر إلى القضاء.

ولعل الغرض من جعل هذه الإجراءات جهرية وإلزام الأطراف باللجوء إليها هو تفادي إثقال كاهل القضاء بنزاعات يمكن التوصل إلى حلها خارج القضاء وكذا مراعاة لمصالح العمال الذين هم في غالب الأحيان أطراف ضعيفة ماديا.

هذه الإجراءات التي تسبق رفع الدعوى أي التسوية الداخلية تسمى الطعن المسبق، وفي حالة عدم توصل إلى حل النزاع وديا، فإنه يمكن اللجوء إلى القضاء الطعن القضائي).

أ- الطعن المسبق:¹ الطعن المسبق يتسم بطبيعة إدارية، يعتبر بمثابة قيد على رفع الدعوى، فهو يقترب من الطعن الإداري المسبق في بعض القرارات الإدارية، يمر الطعن المسبق في القرارات التي تتخذها هيئات الضمان الاجتماعي بمرحلتين، فتكون ابتدائيا أمام اللجنة المحلية، وترفع الاعتراضات أمام اللجنة الوطنية للطعن. ويقابلها في التشريع الفرنسي لجنة الطعن الودية، ويعد اللجوء إليها مسبقا من النظام العام وفقا للقانون الفرنسي.

* اللجنة المحلية للطعن² : تنشأ على مستوى الوكالات الولائية أو الجهوية لجان للطعن، تتولى البت في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم، أو أصحاب العمل حول القرارات التي تتخذ بشأنهم³ يقدم المعارض طعنه مكتوبا، ويشير فيه إلى الأسباب التي جعلته يعترض على القرار على أن يكون ذلك في أجل 15 يوما تحسب بداية من تاريخ استلام التبليغ القرار وبعدها تجتمع اللجنة التي من ضمن تشكيلتها ممثلان عن العمال وممثلان عن المستخدمين، وتبت في الاعتراض في أجل 30 يوما من تاريخ استلام العريضة، على أن تبلغ قرارها للمعني في أجل 10 أيام تحسب من تاريخ صدوره ويكون التبليغ إما بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي، أو بواسطة رسالة موصى عليها بالاستلام، علما أن الطعن أمام اللجنة المحلية للطعن يجمد القرار المطعون فيه، إذ له أثر موقف إلى غاية البت النهائي.⁴

¹ قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 220802، مؤرخ في 2001/02/13.

² المواد من 6 إلى 9 من القانون رقم 08-08 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

³ قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 186766، المؤرخ في 1999/11/09، م، ق، عدد 2، 2000، ص 113 و 114.

⁴ سليمان احمية، آليات تسوية، مرجع سابق، ص 187.

* **اللجنة الوطنية للطعن¹**: تنشأ لدى هيئة الضمان الاجتماعي لجنة مؤهلة للطعن، تتولى مهمة البت في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللجنة المحلية، على أن يتم إخطارها من طرف المعني في أجل 15 يوما، تحسب من تاريخ استلام تبليغ قرار اللجنة المحلية المعترض عليه هذا في حال الرد الصريح، أما إذا سككت اللجنة المحلية عن الرد فإن العامل لا يجوز له أن يتجاوز أجل 60 يوما، تحسب من تاريخ إخطار اللجنة المحلية للطعن.

لا يقتصر التزام العامل على احترام الأجل، إنما عليه أن يقدم الطعن مكتوبا ومحددا لأسباب اعتراضه على القرار الصادر عن الضمان الاجتماعي، يرسل بواسطة رسالة موصى عليها، كما يمكن أن يودع مباشرة لدى أمانة اللجنة على أن تتخذ اللجنة الوطنية للطعن قرارها في ظرف 30 يوما، تحسب من تاريخ استلام العريضة، وتتولى تبليغ القرار إلى المعني في غضون 10 أيام من تاريخ صدوره.

تلتزم اللجنة وفقا لقانون 83-15 الملغي بتسبيب قراراتها، وتدوينها في محضر يتم إرساله إلى الوزارة الوصية للمصادقة، التي تمارس بدورها الرقابة القانونية، للتأكد من سلامة تطبيق التشريع والتنظيم المعمول به، ويترتب على المخالفة إلغاء القرار أما القانون رقم 08-08 فقد أزال هذا الإجراء.

أزال المشرع غموضا كبيرا كان يطرح قبل صدور قانون رقم 08-08 هو عدم توضيح ما إذا كان إجراء الاستئناف أمام اللجنة الوطنية للطعن أمرا إجباريا أم لا، قبل اللجوء إلى الهيئة القضائية ؟ وفيما إذا كان من النظام العام ؟ حيث نجد قضاة المحكمة العليا قد اعتبروا الاستئناف أمام اللجنة الوطنية إجراء اختياريًا، وغير موقف لسير الدعوى القضائية، وبذلك فهو ليس شرطا جوهريا.²

لكن حاليا وبالإستاد إلى نص المادة 4 من القانون رقم 08-08 فقد أصبح الأمر مختلفا، إذ أخذ الصبغة الإجبارية لرفع الطعن أمام لجان الطعن قبل اللجوء إلى القضاء، والطعن يقتضي المرور على اللجنتين معا المحلية والوطنية. وأخيرا يمكن القول إن المشرع فضل حل المنازعة العامة داخليا، ويهدف من ورائه إلى تكريس الحل الودي، ربعا للوقت باعتباره قد حدد الأجل التي يجب مراعاتها واحترامها، ومراعاة أيضا للجانب المادي للعامل، ولكن في حالة عدم الوصول إلى التسوية الودية فإن العامل يبقى له مجال آخر للمطالبة بحقوقه وهو القضاء.

ب- **الطعن القضائي** : بعد المرور على الطعن المسبق يكون للعامل مجال مفتوح أمام القضاء للطعن في قرار اللجنة الوطنية، على أن يحترم الأجل المحددة قانونا³، وهي 30 يوما من تاريخ تسلم تبليغ القرار، هذا في حال ما إذا كان هناك رد من اللجنة، أما إذا لم يتلق منها ردا فله مهلة 60 يوما تحسب من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية، لذا نجد أن المشرع يشترط في إخطار اللجنة أن يكون بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو وصل إيداع.

¹ المواد 10 و 11 و 13 و 14 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

² سليمان احمية، مرجع سابق، ص 188.

³ المادة 15 من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

أما عن الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن، فهي المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية للفصل في المنازعات العامة، وذلك كقاعدة عامة إذ أن موضوع هذه المنازعات وكذا نشأتها يعود لغرض اجتماعي، وهو حماية الأفراد من المخاطر التي تترتب بهم وتشكل خطرا سواء عليهم كأفراد أو على مصدر رزقهم. فالمنطق يقود كأصل إلى منح الاختصاص للمحاكم الاجتماعية¹، وأكثر ما يدعم ذلك هو تشكيلة هذه المحاكم، إذ حضور ممثلي العمال وأرباب العمل بجانب القاضي يجعل العامل أكثر اقتناعا بالحكم الصادر خاصة للأفراد العاملين في القطاع الخاص، وبالتالي يأتي مراعي المصالح الأطراف المتنازعة، وبصفة خاصة العامل المتواجد بمركز ضعيف مقارنة بالمستخدم وهيئة الضمان الاجتماعي، ويرفع الطعن بذات الإجراءات المتعامل بها في القواعد العامة.

ثانيا- المنازعة الطبية

إن تعرض العمال في حياتهم المهنية إلى المخاطر، يتطلب منهم حتما القيام بالفحوصات الطبية اللازمة، سواء كانت عامة أو متخصصة أمام أشخاص مؤهلين لذلك كالأطباء المتخصصين في مختلف مجالات الطب، غير أن آراء هؤلاء الأطباء المعالجين للأفراد المؤمن لهم غالبا ما يلقي معارضة عند الأطباء المستشارين لدى هيئات الضمان الاجتماعي، من أجل الحصول على الأدعاءات والتعويضات المستحقة للمؤمن لهم، وهذا بطبيعة الحال يولد منازعات في قرارات هذه الهيئات من طرف العمال، مما يستوجب عرض الحالة الصحية لهؤلاء الأفراد على متخصصين في هذا المجال لحسم النزاع، ويتم ذلك إما في شكل خبرة طبية، أو تشكيل لجان لتقدير نسب العجز اللاحقة بالفرد.

يصف القانون هذه المنازعات بأنها منازعات طبية، مما يعني تميزها عن باقي منازعات الضمان الاجتماعي، من خلال الاختلاف بين أطرافها والإجراءات الواجب إتباعها لحلها.

المبحث الثاني: الحماية القانونية للعامل وفقا لقواعد المسؤولية المدنية

التعويض المقرر للعامل أو ذوي حقوقه الذي تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بدفعه، حدد قيمته المشرع مسبقا، قبل وقوع الإصابة، واستند في ذلك إلى نسب الإصابة، ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يحصل المضرور من هيئة الضمان الاجتماعي على أكثر مما هو مقرر قانونا، فهذا التعويض حدد مراعاة لاعتبارات العدالة، ولا يستند إلى الخطأ، مما يجعله قاصرا عن تعويض كل الأضرار التي يتدخل شخص ما بخطئه يساهم أو يتسبب في إحداث الضرر، فهنا نخرج عن القاعدة التي أقرها المشرع في مجال الضمان الاجتماعي المستندة إلى التعويض على أساس نص القانون لا على أساس الخطأ، ولا يجوز أن يقتصر حق العامل المصاب على التعويض الجزافي، بل يستحق تعويضا يجبر كل الضرر الذي أصابه.

يتحقق ذلك بتوسيع مجال حقوق العامل لتمتد إلى إمكانية استناده إلى القواعد العامة للمسؤولية المدنية، بمنحه أو منح ذوي حقوقه إمكانية المطالبة بالتعويض لجبر الضرر، وإن كانت قواعد المسؤولية عامة، إلا أن تطبيقها في مجال

¹ قرار المحكمة العليا، غ، إ، ملف رقم 38882 مؤرخ في 10/06/1985، م ق، عدد 2، 1990، ص 154 و 155.

حوادث العمل والأمراض المهنية يختلف نوعا ما نظرا للطابع الخاص لها، فلا قيام للمسؤولية المدنية ما لم تتوفر أركانها، هذه الأركان لها ما يميزها في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية (المطلب الأول).

وبعد أن تجتمع أركان المسؤولية، يحق للمضرور أن يطالب مسبب الضرر بتحمل مسؤوليته، ودفع التعويض الذي يتناسب مع الضرر، ومادام العامل قد سبق له الحصول على تعويض من هيئة الضمان الاجتماعي، وتطبيقا لقاعدة عدم جواز الجمع بين تعويضين عن ضرر واحد، فهذا التعويض لا يخضع بصفة مطلقة للأحكام المتعارف عليها في القواعد العامة، بل يخضع أيضا لبعض الأحكام الخاصة المرتبطة بالطابع التكميلي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: ضرورة توفر أركان المسؤولية المدنية للحصول على التعويض التكميلي

المسؤولية المدنية المترتبة عن حدوث ضرر لأي شخص لا يربطه عقد مع مسبب الضرر فهي تقصيرية، وتقوم متى كان هناك إخلال بالتزام قانوني تترتب عنه أضرار للغير، والمسؤولية التقصيرية تنقسم إلى ثلاثة أقسام، المسؤولية عن الفعل الشخصي، أي كل ما يقع عن الشخص نفسه، والمسؤولية¹ عن فعل الغير، من أهمها مسؤولية التابع عن تابعه، التي تعتبر أشد أنواع المسؤولية، وأخيرا المسؤولية عن الأشياء.

وإن اختلفت تقسيمات المسؤولية التقصيرية إلا أنها تشترك من حيث أركانها الخطأ، والضرر والعلاقة السببية، وبالاستناد إلى نص المادة 124 ق م ج، فإن أي فعل يرتكبه المرء ويسبب بخطئه ضررا للغير، يكون من حق المضرور المطالبة بالتعويض، دون تحديد لدرجات الخطأ سواء كان عمديا أو بإهمال، جسيما أو يسيرا خطأ خفيفا أو غير مغتفر. فمن الناحية النظرية ليس لهذا التفاوت في الأخطاء أهمية مادامت نتيجتها واحدة،² لكن الأمر يختلف في إطار حوادث العمل بحيث يعتد بدرجة الخطأ في بعض الحالات (الفرع الأول).

أما بالنسبة للركن الثاني من أركان المسؤولية المدنية فهو الضرر، إذ لا مسؤولية بدون ضرر، وإن كانت كل الأضرار قابلة للتعويض في القواعد العامة فهي ليست كذلك في إطار حوادث العمل والأمراض المهنية.

وفي كل الأحوال سواء في القواعد العامة أو القواعد الخاصة بحوادث العمل والأمراض المهنية، يجب أن تربط بين الفعل والضرر علاقة سببية، وإلا فلا مجال للحديث عن التعويض (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الخطأ

الخطأ ركن أساسي في المسؤولية التقصيرية، فإذا أوقع شخص ضررا بالغير لا يكفي وقوع الضرر فقط، بل يجب أن يكون الفعل الذي أتاه الشخص مخطئا وقد وجد تعريف الخطأ عدة إشكالات، ولكن تعريفه ببساطة دون التطرق إلى

¹ علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، ط 6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 140.

² علي فيلاي، الالتزامات (العمل المستحق للتعويض)، موفم للنشر، الجزائر، 2004، ص 72.

الصعوبات التي يثيرها هو : « الفعل القصدي أو غير القصدي الذي يسبب ضررا غير مشروع للغير مرتبا على من صدر عنه التزام بالتعويض.¹

أو هو « إخلال بالتزام أوجبه القانون وهو بذل عناية بأن يكون يقظا متبصرا حتى لا يضر بالغير فهو انحراف عن السلوك لا يأتيه الرجل العادي إذا ما وجد في نفس الظروف الخارجية التي أحاطت بمن أحدث الضرر.²

وإن كانت درجات الخطأ لا يعتد بها في المسؤولية التقصيرية، إلا أنه حين يتعلق الأمر بحوادث العمل، فالمشرع قد حدد الحالات التي يعتد فيها بدرجات الخطأ، بالنظر إلى مرتكب الخطأ.

أولا- خطأ صاحب العمل

صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملا واحدا أو أكثر أيا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها، كما هي محددة في التشريع والتنظيم المتعلقين بعلاقات العمل.³

يعتبر كذلك أصحاب عمل الخواص الذين يستخدمون لحسابهم الخاص عمالا مهما كانت صفتهم مقابل أجرة.⁴

رغم وضوح التعريف الذي قدمه المشرع لصاحب العمل، إلا أنه أحيانا تثار مشكلة تحديد رب العمل، عند انتقال سلطة الرقابة والإشراف والتوجيه إلى رب عمل آخر، كما في إعاره العمال أو العمل المشترك.

من المستقر عليه، هو اعتبار الشخص المستفيد الذي يؤدي العمل لحسابه مجرد تابع لرب العمل الأصلي، الذي يظل مخاطبا بأحكام حوادث العمل والأمراض المهنية حتى وإن كان العامل يخضع لسلطة المستفيد، فأساس مباشرة تلك السلطة هو التفويض الصادر إليه من رب العمل.

ومسؤولية رب العمل، كانت تعتبر مسؤولية عقدية، قبل صدور القوانين التشريعية التي تكفل للمصابين من العمال حق طلب التعويض، وتقوم على أساس التزام رب العمل بسلامة العمال، واعتبر التزاما بتحقيق بنتيجة، إذ أن إصابة العامل أثناء العمل، تعتبر إخلالا من رب العمل بالتزام السلامة، والمطالبة بالتعويض سواء من العامل المصاب أو ورثته لا تحتاج إلى أي دليل.

لكن الأمر اختلف تماما بعد صدور القوانين، ولم تعد المسؤولية رب العمل الصبغة العقدية، بل مبنية على أساس تحمل التبعية، فأصبح رب العمل ملزما ببذل عناية في حماية عماله من الأخطار التي تترىص بهم أثناء تأدية عملهم، كما نظم المشرع أيضا ذلك بموجب نصوص قانونية، تجعل إخلال صاحب العمل لا يقوم على أساس إخلال بالتزام عقدي

¹ مصطفى العوي، القانون المدني، ج 2، المسؤولية المدنية، ط2، منشورات الحلبي، بيروت، 2004، ص 247.

² السيد عبد الوهاب عرفة، الوسيط في التعويض المدني عن المسؤولية المدنية، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة، 2005، ص 77.

³ المادة من 3 من القانون رقم 14-83، معدلة بالمادة 2 من قانون رقم 17-04.

⁴ المادة من 4 من القانون رقم 14-83، معدلة بالمادة 3 من قانون رقم 17-04.

وإنما تقصيري¹، ولا يسأل صاحب العمل عن كل خطأ يرتكبه، ويلحق ضرراً للعامل، إنما يجب أن يوصف هذا الخطأ، إما بالعمد أو غير معذور.

ثانياً- خطأ تابعي صاحب العمل

التابع هو كل شخص وضع نفسه تحت إمرة شخص آخر، لتنفيذ أعمال يكلفه بها لمصلحته، فهو يعمل لحساب المتبوع وفقاً لأوامره وتوجيهاته وتحت رقابته، كما يستوي في ذلك إذا كان العمل المكلف به مأجور² أو غير مأجور، والمتبوع هنا هو صاحب العمل، فتكون الصورة الغالبة أن يكون التابع مأجوراً.

ثالثاً- خطأ الغير

الغير هو كل شخص غير صاحب العمل وممثليه، أو هو كل شخص أجنبي عن العلاقة القانونية التي تربط بين رب العمل والمضروعة. وعليه فصفة الغير هي صفة نسبية، فانتساب المضرووع إلى جهة عمل معينة لا يحول قانوناً دون اكتساب صاحب العمل أو تابعيه لصفة الغير، بالرغم من العلاقة التي تربط بين المضرووع وجهة العمل. تتضمن الرقابة والتوجيه والإشراف، أما إذا حدث خارج هذا النطاق فيأخذون صفة الغير كحوادث الطريق.

فالأساس المعتمد في تمييز صاحب العمل عن الغير يكمن في الخضوع لسلطة صاحب العمل في الرقابة والتوجيه والإشراف، وهذا ما يغني عن الكثير من الصعوبات التي كانت تثار لتحديد صفة الغير عن رب العمل، خاصة إذا تعلق الأمر بأصحاب الأعمال الذين يقتصر نشاطهم على توريد العمالة للمشروعات الأخرى مثلاً. بحيث تنشأ علاقة عمل مؤقتة إلى جانب العلاقة القانونية التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل.

والتساؤل الذي يثار هنا هل يأخذ المستفيد من العمل صفة الغير؟ باعتبار أنه لا يأخذ صفة صاحب عمل؟ استقر الرأي على اعتبار المستفيد، بحكم الاتفاق المبرم مع رب العمل في حكم التابعين، وإذا كان العامل يخضع لسلطة المستفيد، فأساس مباشرة تلك السلطة هو التفويض الصادر إليه من رب العمل.

لا تثير مسألة تكيف مسؤولية الغير أي إشكال لكون أن أحكامها واضحة تطبق فيها القواعد العامة بصفة مطلقة، ولا ترتب القواعد الخاصة بحوادث العمل أي استثناء فيها. فهي مسؤولية ذاتية تكون عن الفعل الشخصي، متى ارتكب فيها الغير خطأ مهما كانت درجته، فلا يؤخذ بعين الاعتبار إلا الضرر الذي وقع على العامل فلا يستفيد من وصف الخطأ المقرر لمصلحة رب العمل، والذي سبق له دفع الاشتراكات التأمينية ومسؤوليته، ويسأل عن الخطأ العمدي أو غير المغتفر لأن التأمين لا يجوز أن يشملهما.

¹ العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 22.

² مصطفى العوي، مرجع سابق، ص 451.

وعليه فأساس مسؤولية الغير الخطأ الواجب الإثبات، إذ لا يمكن للعامل أو ذوي حقوقه الاستفادة من التعويض ما لم يثبتوا هذا الخطأ.

رابعاً- الخطأ المشترك

إذا كان الغالب أن يقع الخطأ من جانب واحد، فثمة حالات تكون فيها الإصابة نتاج خطأ مشترك بين الضحية والغير وصاحب العمل، ونكون أمام خطأ مشترك حين يكون هناك خطأ، وكل خطأ مستقل عن الآخر، لكنهما اشتركا في إحداث الضرر، ومثاله إذا كان العامل يشغل منصب سائق، وبينما يتجاوز السرعة المطلوبة يتصادم مع سيارة أخرى كانت أيضاً مسرعة، فقد ارتكب كل منهما خطأ. وإذا اشترك في الخطأ العامل أو الغير أو تابعي رب العمل، فهنا يعتد بأي خطأ بغض النظر عن درجته، أما إذا كان رب العمل شريكاً في الخطأ، فهنا تراعى درجة الخطأ بالنسبة لرب العمل دون شركائه، للبحث إذا كان عمدي أو لا يغتفر وغير ذلك فلا مجال لمسألته.¹

الفرع الثاني: الضرر والعلاقة السببية

لا وجود للمسؤولية ولا حديث عن التعويض التكميلي، ما لم يتوفر بالإضافة إلى الخطأ ركنان آخران لا يقلان أهمية عنه، هما الضرر والعلاقة السببية. إذ يقال عادة لا مسؤولية بدون ضرر، فالضرر أساس تقدير التعويض، على أن تربطه علاقة بين الخطأ الذي أصاب المضرور.

أولاً- الضرر

تتفق قواعد حوادث العمل مع القواعد العامة، في الشروط الواجب توافرها للتعويض، إلا أنهما يختلفان في الأضرار المعوض عنها، هذا الاختلاف يبرره الطابع التكميلي للتعويض، يقصد بالضرر الأذى الذي يصيب الإنسان، في جسمه أو ماله أو شرفه أو عواطفه، وقد يكون الضرر ثابتاً كما يمكن أن يكون متغيراً.

ويكون الضرر ثابتاً في آثاره ونتائجه، فلا يكون عرضة للتغير، لا في قيمته ولا في مقداره، ومعالمه واضحة يسهل على القاضي تحديد مقدار التعويض المقابل له كما لو أدى الفعل الضار إلى موت المتضرر حالاً أو بتر يده أو ساقه.

وقد يكون الضرر متغيراً، لا يحتفظ بذاتيته وقيمه، ويكون عرضة للزيادة أو النقصان بعد وقوعه. والضرر المتغير يأخذ إحدى صورتين: الأولى: أن يطرأ التغير على الضرر ذاته، بما يؤثر على العناصر المكونة له فيختلف مقداره سواء بالزيادة أو النقصان عما كان عليه وقت وقوعه، أي تغير ذاتي للضرر، ويوصف بأنه تغير في مقدار الضرر، سواء كان الضرر² مادياً أو معنوياً. ويحدث التغير دون أن يتأثر بعامل خارجي أو ظرف ما من الظروف الملازمة³.

¹ العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 209.

² حسن علي الذنون، المبسوط في شرح القانون المدني، الضرر، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 2006، ص 314.

³ عزيز كاظم جبر، الضرر المرتد وتعويضه في المسؤولية التقصيرية، مكتب دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص 187.

فالإصابة الجسدية مثلاً، إذا ما سببت للمصاب درجة عجز معينة، قد تزداد نسبته بعد فترة، ما يبرر للمتضرر المطالبة بالتعويض مرة أخرى عن الزيادة الضرر نوعان، ضرر مادي، وضرر معنوي وهو الأذى الذي يلحق بغير ماديات الإنسان، وكلاهما قابل للتعويض وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية المدنية¹ لكن حين يتعلق الأمر بالمسؤولية في نطاق حوادث العمل والأمراض المهنية، فإننا نستشف بعض الخصوصية.

أ- الضرر المادي: الضرر المادي ينصرف إلى معنى الضرر محسوس، أي له مظهر خارجي قد يصيب المضرور في ماله أو جسمه.

الضرر المالي هو أذى يصيب الذمة المالية للمضرور، إذ يؤدي إلى إنقاص العناصر الموجبة فيها، كما لو أتلّف شخص مال آخر، كحرق منزل أو هدمه، أو سرقة أمواله أو إتلاف سيارته بحادثه من حوادث المرور² فالضرر يوصف بأنه مالي متى ما أصاب حقاً مالية للمتضرر.

أما الضرر الجسدي فلم يحظ في الماضي بنفس الأهمية التي يحظى بها في الوقت الحاضر، ولعل ذلك يعود لأسباب عديدة يمكن إجمالها بما يأتي:

1- ندرة الحوادث التي تؤدي إلى المسؤولية المدنية، فبساطة الحياة وبدائية الوسائل المستخدمة في شؤونها، كان له أثر في ذلك، كما أن الصناعات الكبيرة لم تنشأ بعد بل كانت الصناعات الصغيرة هي السائدة، فكان الإنسان يشعر بالطمأنينة على حياته وسلامة جسده في كل مجال من مجالات حياته.

2- إيمان الناس بفكرة القضاء والقدر وخضوعهم لها، وكان نتيجة ذلك أن ساد الاعتقاد بأن الإصابة الجسدية قدر من الله الذي لا مرد لقضائه.

3- المبالغة في احترام جسم الإنسان وعدم الرغبة في معاملته معاملة الأشياء تطبيقاً للمثل الروماني المشهور «إن الإنسان الحر لا يمكن أن يثمن بالنقود» ونتيجة للأسباب أعلاه ظهرت نتيجة غريبة هي أن حماية الذمة المالية للإنسان أولى من حماية الإنسان نفسه. لم تستمر هذه الفكرة طويلاً، فالتطور الهائل في استعمال الآلات والماكينات، أدى إلى زيادة كبيرة في عدد الإصابات الجسدية، مما أعطى للضرر الجسدي وتعويضه أهمية خاصة، بأنه ضرر يمثل مساساً بمبدأ التكامل الجسدي بأي شكل من الأشكال سواء ما يخص الكيان المادي أو الناحية المعنوية أو الصحية.

ومما أضفى على الضرر الجسدي أهمية خاصة في حقل المسؤولية المدنية وتزايد الاهتمام به، لكي تكون الحماية المدنية للإنسان مواكبة للحماية الجنائية. الضرر الجسدي هو أذى يمس بحق ثابت للشخص، وهو الحق في التكامل الجسدي سواء أدى إلى وفاة المصاب أم لم يؤد إلى ذلك.

¹ عبد القادر الفار، مصادر الالتزام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 188.

² سعدون العامري، مرجع سابق، ص 55.

الضرر المالي إن كان قابلاً للتعويض وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية المدنية إلا أنه لا يمكن تعويضه وفقاً لقواعد الضمان الاجتماعي، الذي اشترط صراحة أن تكون الإصابة جسدية، ومادام التعويض الصبغة التكميلية فلا يجوز المطالبة بتعويض الضرر المالي.

ب- **الضرر المعنوي**: تكاد تكون أغلب التعاريف التي طرحت في معنى الضرر المعنوي تلتقي في نقطة واحدة، هي أنه ضرر يصيب الجانب غير المالي للمتضرر، أي الجانب المعنوي للشخص، وقد يفوق تأثيره السلبي على المتضرر تأثير الضرر المادي.

ويعرف الضرر المعنوي بأنه: أذي يمس العاطفة والشعور والأحاسيس. وعرفه آخرون بأنه كل ما يحصل بالتحقير وبما يمس العقيدة، وقد عرفه واضعو مشروع القانون الفرنسي الإيطالي للالتزامات والعقود في المذكرة الإيضاحية لهذا المشروع بأنه: ((الضرر الذي لا يمس الذمة المالية وإنما يسبب فقط ألماً معنوية للمتضرر))¹

وقد ذهب في هذا الصدد العلامة "السنهوري" إلى أن الضرر المعنوي يمكن إرجاعه إلى حالات عديدة، فهو قد يصيب الجسم كالآلام الناجمة عن إصابة الجسم بالجروح والتشويه الذي يتركه الفعل الضار في جسم المارور، أو يصيب الشرف والاعتبار كالقذف، والسب، وهتك العرض، وإيذاء السمعة، والاعتداء على الكرامة أو ضرر يصيب العاطفة والشعور.²

من كل ما تقدم نجد أن الضرر المعنوي هو تعد على الغير في حريته أو شرفه أو سمعته أو مركزه الاجتماعي.

لكن ما يميز القواعد المنظمة لحوادث العمل وفقاً لقواعد الضمان الاجتماعي هو عدم نص المشرع على الضرر المعنوي، واعتبر أن الضرر الجسدي هو الواجب التعويض، بمفهوم المخالفة لا يجوز المطالبة بالتعويض إذا كان الضرر الذي أصاب العامل معنويًا مهما كانت درجة الأذى الذي يسببه، حتى وإن أدى إلى هلاك العامل ولأن التعويض في هذا المجال له الطابع التكميلي، فيتأثر بالتعويض الرئيسي وجوداً وعلماً.

ويجب هنا الإشارة إلى أن الضرر المعنوي في حوادث المارور، يؤخذ به قانوناً ويعوض عنه، لكن ماذا لو كيف حادث مرور بحادث عمل (حادث طريق)، فهنا هل يعوض على أساس القواعد المنظمة لحوادث المارور، أم يرفض التعويض عنه طبقاً لحوادث العمل؟

ركز المشرع الجزائري على مبدأ تكيف حادث المارور الذي له صبغة شغلٍه الحادث المزدوج بأنه حادث عمل³، وبالتالي يرفض التعويض عنه.

¹ سعدون العامري، مرجع سابق، ص 69.

² أحمد عبد الرزاق السنهوري، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 723.

³ مبروك محمدي، مرجع سابق، ص 102.

رفض المشرع لتعويض الضرر المعنوي، يشوبه الكثير من النقد كونه يخالف القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني، والأولى بالتشريع الخاص أن يوضح أو يتم، وليس أن ينفي حقا أساسيا أقره القانون العام، قد يكون غاية المشرع من حرمان المتضرر أو ذوي حقوقه من حقهم في التعويض عن الضرر الأدبي، يمكن أن يفهم بطبيعة الأخطار.

المطلب الثاني: آثار المسؤولية المدنية

بعد توافر أركان المسؤولية من خطأ وضرر، وكذا وجود علاقة سببية بينهما، وبغض النظر عن الشخص الذي تدخل في إحداث الضرر؛ فإن الالتزام الناشئ عن المسؤولية التقصيرية هو جبر الضرر، من خلال دفع التعويض الذي يتناسب مع حجم الضرر الذي أصاب المضرور.¹

الالتزام المضرور بدفع التعويض يكون باتباع إحدى الطريقتين، طريقة ودية وطريقة قضائية، الطريقة الودية تتم باتفاق وتراض بين العامل ومسبب الضرر بحضور هيئة الضمان الاجتماعي، تتميز هذه الطريقة بالبساطة إذ لا تثير أي إشكال بالإضافة إلى ربح الوقت والتقليل من المصاريف، أما في حال عدم التمكن من الوصول إلى اتفاق، فيتم اللجوء إلى الطريقة القضائية، من طرف العامل المضرور أو ذوي الحقوق من جهة، زمن جهة أخرى هو حق أيضا لهيئة الضمان الاجتماعي للمطالبة بالمبالغ التي سبق وأن دفعتها، والوسيلة التي تكفل لهم الحصول على التعويض هي الدعوى ولتكون الدعوى مقبولة يلتزم رافعها باتباع إجراءات المطالبة القضائية للتعويض (فرع الأول).

في هذه الحالة يتولى القاضي تحديد مدى أحقية العامل في التعويض من عدمه إما برفض الدعوى والاكتفاء بالتعويض الممنوح من هيئة الضمان الاجتماعي، وإما ثبوت مسؤولية المدعى عليه عن الضرر، وثبوت حق المضرور في التعويض، ولأن التعويض يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، يجعله يخضع للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، والقواعد الخاصة بالطابع التكميلي (فرع الثاني).

الفرع الأول: دعوى المطالبة بالتعويض

دعوى المسؤولية برفعها العامل المضرور أو ذوو حقوقه ضد مرتكب الخطأ سواء كان صاحب العمل أو تابعيه أو الغير. ويكون سببها الفعل الضار المطلوب تعويضه، أو الواقعة التي تولد عنها الحق في التعويض، أما موضوع الدعوى فهو المطالبة بالتعويض التكميلي، ولأن التعويض الذي أخذه من هيئة الضمان الاجتماعي لم يكن كافيا لجبره.

إن كان طرفا الدعوى هما المدعي بصفته مضرورا، والمدعى عليه بصفته مسبب الضرر ومسؤولا عن التعويض، إلا أن هناك أشخاصا يأخذون هذا الوصف دون أن يكون من وقع عليهم الضرر شخصا، كما يأخذ وصف المدعى عليه أطرافا أو أشخاصا لم يتسببوا في وقوعه.

¹ العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 175.

ولضمان قبول الدعوى يلتزم المدعي برفعها أمام القضاء المختص، إن كان الاختصاص في دعوى التعويض واضحاً، كونه يرجع إلى القضاء المدني، إلا أن ذلك لا يمنع من وجود جهات أخرى حولها القانون البت في الدعوى، بالنظر إلى الفعل في حد ذاته أو إلى الأطراف.

وبعد أن ترفع الدعوى، وقبل الفصل في التعويض يسعى المسؤول إلى محاولة نفي وإبعاد المسؤولية عن نفسه، ليتخلص بذلك من دفع التعويض.

الفرع الثاني: تقدير التعويض التكميلي

إن تمكن العامل من إثبات أركان المسؤولية، وتحديد المسؤول عن التعويض فلا يعفي هيئة الضمان الاجتماعي، ولا يخل بما يكون المصاب من حقوق قبل الشخص المسؤول، ويكون له الحق في الحصول على التعويض، ولكن انطلاقاً من قاعدة عدم جواز الجمع بين التعويضين، فإن المشرع الجزائري وعلى غرار كل التشريعات الأخرى، قد منحت لهذا التعويض الصفة التكميلية، لذا فإنه يخضع في تقديره لقاعدتين بداية بالتقدير وفقاً للقواعد العامة، لئتم بعدها تطبيق القواعد الخاصة بالطابع التكميلي.

أولاً- تقدير التعويض وفقاً للقواعد العامة

يستلزم تقدير التعويض وفقاً للقواعد العامة، تحديد الوقت الذي يقدر فيه الضرر خاصة أنه توجد فترة زمنية تفصل بين وقوع الضرر والمطالبة به، مما يؤدي بالضرورة إلى تغييره زيادة أو نقصاناً وقت التقاضي، وهو أمر يجب أخذه بعين الاعتبار، ولا يقتصر الأمر على ذلك فقط، بل هناك مجموعة من العناصر التي تدخل في تقدير التعويض، ويكون لزاماً على القضاء التطرق إليها وإلا عرض حكمه للنقض. والتعويض في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية هو مبلغ مالي، ولا يمكن أن يتخذ شكلاً آخر.¹

ثانياً- مراعاة الطابع التكميلي في التعويض

قبل أن يحدد القاضي التعويض التكميلي، يلتزم بتحديد تعويض كامل وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية المدنية، متأثراً بكافة عناصر تقدير التعويض، كما لو كان يقدر تعويضاً كاملاً بصفة مبتدئها، دون أي مراعاة للتعويض الذي تحصل عليه من هيئة الضمان الاجتماعي، ليقوم بعدها بخصم التعويض الجزافي من التعويض الذي قرره.

فالتعويض التكميلي هو الفرق بين التعويض الجزافي المحدد في قانون التأمينات الاجتماعية، والتعويض الكامل الذي يقدر القاضي وفقاً للقواعد العامة للمسؤولية المدنية. وهذه الطريقة ضمان لعدم تجاوز التعويض للضرر، فلا يثرى المضرور دون سبب، ولا وجود للجمع بين تعويضين عن ضرر واحد.

¹ العربي بلحاج، مرجع سابق، ص 274.

وأخيرا إن كان العامل يتسلم حقه في التعويض عن إصابة عمل من الضمان الاجتماعي، مقابل اشتراكات شارك مع رب العمل في دفعها، بينما يتقاضى حقه في التعويض قبل المسؤول عن الفعل الضار الذي ألحقه به، فليس ثمة ما يمنع من الجمع بين الحقين، لأنهما متحدان في الغاية وهي "جبر الضرر" جبرا مكافئا له، لا يجوز أن يكون زائدا عليه لأن كل زيادة تعتبر إثراء بلا سبب.¹

أما عن طريقة دفع التعويض، فحين يتعلق الأمر بالتعويض الذي يقع على عاتق رب العمل، فإن المشرع قد منح له حرية اختيار الطريقة التي ينفذ بها التزامه، فقد يكون دفعة واحدة أو بالتقسيط، والمهم أن لا يتجاوز الأجل المحدد قانونا وهو خمس سنوات.

وإذا اختار رب العمل الدفع بالتقسيط، فيكون ملزما باحترام أجال التسديد والمبالغ المستحقة في كل فترة² ونفس الأمر بالنسبة للتعويض الذي يقع على عاتق الغير، فقد يدفع في شكل رأسمال أو ريع، ويتم تشكيل المبلغ المستحق في ظرف الشهرين التاليين لاتخاذ القرار، أو حصول الاتفاق للأطراف الملزمة بالدفع للمدين.³

¹ محمد أحمد عابدين، مرجع سابق، ص 167.

² أنور طلبية، مرجع سابق، ص 353-354.

³ عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص 128.

خاتمة

لقد كرس المشرع الجزائري على غرار التشريعات الأخرى الاهتمام بالنظام القانوني للصحة المهنية بفرضه لمجموعة القوانين التي تقي العامل قبل وقوع الخطر المهني وتفرض له حماية سواء له أو لذوي حقوقه، وهذا بدراسة مفهوم حادث العمل والبحث في شروطه وحالاته بما في ذلك حادث المسافة ومفهوم المرض المهني وطرق تحديده مروراً بدراسة الأجهزة الداخلية والخارجية للوقاية من هذه الأخطار حتى بعد وقوع الخطر، بحيث دعم المشرع هذه الحماية الوقائية بمفتشية العمل، ومنحها الصلاحيات التي من أهمها مراقبة مدى تطبيق المؤسسة المستخدمة للقوانين والتنظيمات المتعلقة بحماية العمال في صحتهم وأمنهم، ومن خلال الدراسة أيضاً تعرضنا لطريقة الحصول على التعويضات المقررة للعامل المصاب وبيننا المستفيدين منها سواء حادث العمل أو المرض المهني وإجراءات إثباتهما وختمنا بالتطرق إلى أنواع المنازعات التي تثور بشأن الأخطار المهنية من منازعات عامة وطبية، كما أن للمضرور الحق في تعويضين، الأول تمنحه له هيئة الضمان الاجتماعي، والتعويض الثاني يقع على عاتق مسبب الضرر الذي أحل بالتزام قانوني بشرط توافر أركان المسؤولية المدنية.

ونعرض إجمالاً لأهم النتائج والمقترحات التي تمّ التوصل إليها، وذلك على النحو الآتي:

1. أهمية منظومة الضمان الاجتماعي في تحقيق الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، وهذا سواء من خلال دورها الوقائي، أو دورها في التكفل بضحايا الأخطار المهنية، والتي تُعدّ مكسباً عمالياً.
2. التعويضات التقديرية الممنوحة لضحايا الأخطار المهنية هي تعويضات زهيدة لا تتماشى مع متطلبات الحياة اليومية.
3. المشرع الجزائري لم يقدّم بمراجعة قائمة الأمراض المهنية على الرغم من أن التطور الصناعي أدى إلى ظهور أمراض مهنية جديدة غير واردة ضمن القائمة الحالية.
4. أهمية إقرار المسؤولية المدنية للمستخدم في تحقيق الحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن في تعويض العامل تعويضاً كاملاً لذلك نجد أن المشرع الجزائري حرص على توفير أكبر قدر من الحماية الممكنة للعامل ومع ذلك هناك قصور لهذا ارتأينا تقديم بعض الاقتراحات لتلخص فيما يلي:

1. وضع العامل في العمل الذي يتناسب مع خبرته ومؤهلاته، وبالتالي يكون أكثر قدرة على تفادي الأخطار الناجمة عن العمل المكلف به.
2. تدريب العامل لاكتسابه الخبرة والمعرفة بكيفية القيام بالعمل المكلف به من خلال حملات التوعية، والملتقيات العلمية والأيام الدراسية والمساهمة في وضع اللوائح والتعليمية الخاصة بالأمن في كل مؤسسة.

3. نشر الوعي الوقائي من خلال إعداد برامج تثقيفية وتوعوية في مجال الصحة والأمن النشر ثقافة الأمن والصحة داخل المؤسسة، وهذا سواء بالنسبة للعمال باعتبارهم المعنيين الرئيسيين بالحماية، أو أرباب العمل باعتبارهم المسؤولين من الحماية داخل المؤسسة.

4. عدم تجاهل الإصابة الناتجة عن حالي الإجهاد والإرهاق باعتبارهما إحدى آثار ممارسة العمل.

5. تعزيز الدور الرقابي لمختلف الهيئات وتكثيف جهود مفتشية العمل في مجال الرقابة على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن.

6. من الملاحظ عمليا أن أرباب العمل لا يحترمون إلزامية التصريح بالعمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي، ما يرتب حرمانهم من حقوقهم في حالة وقوع حوادث عمل، وذلك تعربا من دفع الاشتراكات لذا يجب تشديد الرقابة في هذا الأمر حرصا على حقوق العمال.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً- الكتب

1. ليमान أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الخامسة 2005.
2. حمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الحناء للطباعة، 1976.
3. اسين بن صاري، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
4. ن عزوز بن ناصر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2010.
5. بد الرحمان خليفي، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، بدون طبعة، الجزائر، 2008.
6. امي هيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر
7. التوزيع، الأردن، 2010.
8. مير عبد السميع، الموسوعة الشاملة لإصابات العمل والأمن الصناعي، دار الفتح للنشر، الطبعة الأولى، بدون سنة نشر، مصر.
9. الطيب سماتي، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
10. الطيب سماتي، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي، طبعة جديدة مزيده ومنقحة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

11. الطيب سماتي، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، الطبعة الأولى، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
12. الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، بدون طبعة دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
13. الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
14. عبد الرزاق السنهاوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الثاني، نظرية الإلتزام بوجه عام، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي، الحقوقية، لبنان، 1998.
15. علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري، (المسؤولية عن فعل الغير، المسؤولية عن فعل الأشياء، التعويض)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
16. علي فيلاي، الإلتزامات العمل المستحق للتعويض، موفم للنشر، الجزائر، 2004. عوني محمد عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الأولى 1998.
17. محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996.
18. محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003.
19. محمد حلمي مراد، التأمينات الإجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، 1972.
20. محمد لبيب شنب، الإتجاهات الحديثة للفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي، 1967.
21. نايل السيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1996.
22. هارون بركان، حادث المهمة ، مذكرة ما بعد التدرج تخصص تسيير هيئات الصمان الاجتماعي ، المدرسة الوطنية للإدارة ، الجزائر ، 1993 .
23. صخرية مصطفى، حكم حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام ، مكتبة دار الثقافة ، عمان ، 1998.
24. محمد كولا، النظام القانوني لمنازعات الضمان الاجتماعي ، مذكرة التخرج من المدرسة العليا للقضاء ، 2006.

25. علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، ط 6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
26. علي فيلاي، الالتزامات (العمل المستحق للتعويض)، موفم للنشر، الجزائر، 2004.
27. مصطفى العوجي، القانون المدني، ج 2، المسؤولية المدنية، ط 2، منشورات الحلبي، بيروت، 2004.
28. السيد عبد الوهاب عرفة، الوسيط في التعويض المدني عن المسؤولية المدنية، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة، 2005.
29. حسن علي الذنون، المبسوط في شرح القانون المدني، الضرر، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 2006.
30. عزيز كاظم جبر، الضرر المرتد وتعويضه في المسؤولية التقصيرية، مكتب دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998.
31. عبد القادر الفار، مصادر الالتزام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
32. أحمد عبد الرزاق السنهوري، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.

ثانيا- الرسائل والمذكرات

1. أ
ميرة بعاج، التعويض عن حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية المدنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق جامعة قسنطينة، 2016.
2. ا
لعبد بن طكوك، أساس التعويض عن حوادث العمل في ظل التشريع الجزائري، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة سعيدة، 2014/2015.
3. ع
بد السلام بن صر، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001.
4. و
سيلة بورجو، دور الخطأ في التعويض عن حوادث العمل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2012/2013.
5. ب
اديس كشيدة، المخاطر المضمونة وأليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 2010/2009.

6. ليमान رحمانى و سميرة العقون، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، 2016.
7. لواسعة زرار صالحي، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة قسنطينة، 2006/2007.
8. ورة زناتي، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2014/2015.
9. قية سكيل، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان.
10. نصيرة عبد الرحمن وفاطمة الزهراء عبد الرحمن، أجهزة الرقابة من حوادث العمل والأمراض في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص ضمان اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خميس مليانة، 2014/2015.
11. فيروز قالبة، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق جامعة تيزي وزو، 2012.
12. فوزي عمران و وليد عزني، دور مفتش العمل في حماية العامل من أخطار حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق جامعة بجاية، 2017.
13. علي محسن شذان، أحكام التعويض عن إصابات العمل، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص قانون، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2016.
14. عبد القادر عمراني، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006/2009.
15. أحلام مزارى، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011/2012.

16. نجيم مالكي و أسماء بسامي، تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية تخصص قانون ضمان إجتماعي، جامعة خميس مليانة، 2015.

17. فاطمة يحيوي، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006/2009.

ثالثا- المقالات والمجلات

1. ن عزوز بن صابر، الحماية الجزائرية لبيئة العمل في التشريع الجزائري، بمحلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثاني، جوان 2016

رابعا- القوانين

1- النصوص التشريعية

1. القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، (ج ر عدد 28) معدل بموجب أمر رقم 19-96 مؤرخ في 2 يوليو 1996 (ج ر عدد 42) المعدل بموجب قانون رقم 08-11 مؤرخ في 5 يونيو 2001 (ج ر عدد 32)

2. القانون 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر عدد 28)، معدل ومتمم بموجب أمر رقم 17-96 مؤرخ في 6 يوليو 1996 (ج ر عدد 42)

3. القانون رقم 07/88 مؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (ج ر عدد 4) إلى التدابير الواجب إحترامها في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل.

4. القانون 11/90 . مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل (ج ر عدد 17) معدل ومتمم بالقانون رقم 29-91 مؤرخ في 21 / 12/1991 (ج ر عدد 68)، ومتمم بالمرسوم التشريعي رقم 94/03 مؤرخ في 11/04/1994 (ج ر رقم 20) معدل ومتمم بالأمر رقم 21/96 مؤرخ في 9/7/1996 (ج ر عدد 43).

5. القانون 03/90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل معدل ومتمم، (ج ر رقم 6).

6. القانون 08/08 مؤرخ في 2 مارس 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 11).

7. الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون المدني معدل ومتمم بالقانون رقم 05/07 مؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1428 الموافق 13 ماي سنة 2007.

8. قانون 15/83 مؤرخ في 2 يوليو 1983 ، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (ج ر عدد 28).

9. القانون 14/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (جر عدد 28) المعدل بقانون رقم 0417 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 (ج ر عدد 72).

2- النصوص التنظيمية

1. قرار وزاري مشترك مؤرخ في 17 ذي الحجة 1416 الموافق، 05 ماي 1996 م يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهني وملحقه 1 و2، منشور في ج. ر، رقم 16 بتاريخ 23 مارس 1997 م.

- المرسوم التنفيذي 05/91 مؤرخ في 19 يناير 1991 (جر عدد 4) المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

- المرسوم رقم 127/02 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية (ج ر عدد 82).

- المرسوم التنفيذي رقم 120/93، مؤرخ في 15 مايو 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل (ج ر عدد 33).

المرسوم التنفيذي رقم 424/97 مؤرخ في 10 رجب عام 1418 الموافق ل 11 نوفمبر 1997 يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون 13/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

فهرس الموضوعات

1 مقدمة
الفصل الأول : الطبيعة القانونية لالتزام الصحة المهنية وبيئة العمل	
03	المبحث الأول الصحة في العمل: التزام ببذل وسيلة
04	المطلب الأول: التزام العامل ببذل الوسيلة لحماية الصحة وبيئة العمل
05	الفرع الأول: التزام العامل ببذل الوسيلة وفق أحكام القانون المدني
06	الفرع الثاني: التزام العامل بواجب الحفاظ على الصحة في العمل وفق الاجتهادات القضائية
07	المطلب الثاني: التزام المستخدم ببذل الوسيلة لتقوية الضوابط الأرغونومية
08	الفرع الأول: الالتزام العام للمستخدم بحماية الصّحة داخل المؤسسة
10	الفرع الثاني: التزام المستخدم بالالتزام ببذل عناية المشدد وفق الرؤية القضائية
12	المبحث الثاني: الصّحة في العمل التّزام بتحقيق نتيجة
13	المطلب الأول: التزام العامل بتحقيق نتيجة للحفاظ على صحة وبيئة العمل
14	الفرع الأول: التزام العامل بتحقيق نتيجة وفق أحكام القانون المدني
20	الفرع الثاني: التزام العامل بتحقيق نتيجة وفق الرؤية القضائية والتطبيقات العملية
22	المطلب الثاني: التزام المستخدم بتحقيق نتيجة للحفاظ على صحة وبيئة العمل
23	الفرع الأول: الصحة البدنية والنفسية للعمال التّزام بتحقيق نتيجة للمستخدم
25	الفرع الثاني: التزام المستخدم بحماية الصحة في العمل وفق نظرة القضاء
الفصل الثاني: الحماية القانونية للعامل بعد وقوع الخطر المهني	
31	المبحث الأول: الحماية القانونية للعامل وفقاً لقواعد الضمان الاجتماعي
31	المطلب الأول: الحقوق التي يقدمها الضمان الاجتماعي للمضرور
32	الفرع الأول: المزايا العينية
34	الفرع الثاني: المزايا النقدية
38	المطلب الثاني: إجراءات الحصول على التعويض
38	الفرع الأول: إجراءات الإثبات أمام هيئة الضمان الاجتماعي

42	الفرع الثاني: منازعات التعويض
48	المبحث الثاني: الحماية القانونية للعامل وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية
49	المطلب الأول: ضرورة توافر أركان المسؤولية المدنية للحصول على التعويض التكميلي
50	الفرع الأول: الخطأ
53	الفرع الثاني: الضرر و العلاقة السببية
57	المطلب الثاني: آثار المسؤولية المدنية
58	الفرع الأول: دعوى المطالبة بالتعويض
59	الفرع الثاني: تقدير التعويض التكميلي
61	خاتمة
63	قائمة المصادر والمراجع

ملخص

لقد ساهم انتشار الآلات في بيئة العمل في تسهيل مهام العمال الأجراء، غير أنه تضاعفت الأخطار المهنية الناجمة عن استخدامها، بل أضحي يهدد أمتهم وصحتهم؛ الأمر الذي أرهق المستخدم بنفقات اقتصادية إضافية كان في غنى عنها، ودفع المشرع إلى التدخل لوضع نصوص قانونية تهدف للحفاظ على صحة العامل في بيئة العمل. إن التزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل موضوع يهم أطراف علاقة العمل ويتعداهم إلى السلطات العامة، ويُفترض فيها أن تسري في ظروف يسودها الأمن والنظافة بالدرجة الأولى. ولذا أوجب المشرع الجزائري من خلال قانون العمل ضرورة توفير بيئة ومناخ يستطيع العامل من خلالهما - بعد الاطلاع على أحكامه ونصوصه - حماية نفسه والمطالبة بحقوقه في ظل ذلك القانون. الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، التزام السلامة والصحة المهنية، الأخطار المهنية، الوقاية والحماية، المسؤولية المدنية والجزائية، القانون الاجتماعي، الإصابات المهنية.

Abstract:

The spread of machines in the work environment has facilitated the tasks of wage-earners, but the occupational hazards resulting from their use have multiplied, and even threatened their security and health. Which exhausted the user with additional economic expenses that were indispensable, and prompted the legislator to intervene to develop legal texts aimed at preserving the health of the worker in the work environment. The commitment to occupational safety and health and the work environment is a topic that concerns the parties to the work relationship and transcends them to the public authorities, in which it is supposed to apply. In conditions of security and cleanliness in the first place.. The Algerian legislator, through the labor law, gave priority to creating an environment and climate in which the worker, after perusal of its provisions and texts, could protect himself and demand his rights.

Keywords: work environment, occupational safety and health commitment, occupational hazards, prevention and protection, civil and criminal liability, social law, occupational injuries