الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر

تخصص: دولة ومؤسسات

بعنوان :

النظام القانوني لحوادث العمل في المؤسسة الإقتصادية

إعداد الطالب :

زروقي رضوان

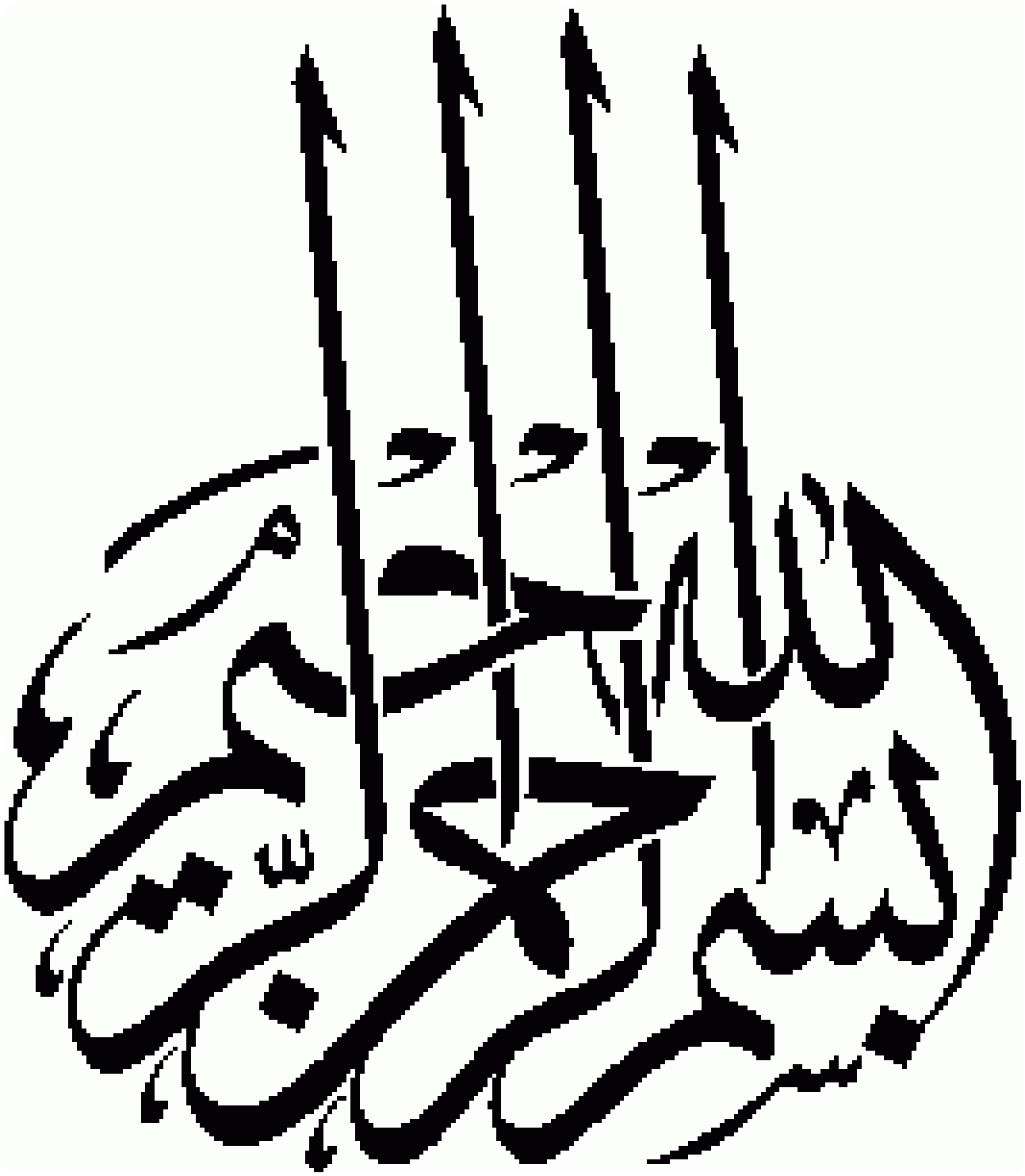
إشراف الأستاذة :

بوزيدي عيشة

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	المؤسسة الأصلية	الرتبة	الصفة
موساوي مليكة	كلية الحقوق –المدية -	أستاذة محاضرة (أ)	رئيسا
بوزيدي عيشة	كلية الحقوق –المدية -	أستاذة محاضرة (أ)	مشرفا
بن عائشة نبيلة	كلية الحقوق –المدية -	أستاذة محاضرة (أ)	مناقشا

السنة الدراسية : 2023/2022



كلمة الشكر

بسم الله الرحمان الرحيم

الشكر لله عز و جل الذي ألهمنا الصبر والثقة حتى أتممنا دراستنا

ووفقنا في انجاز هذا العمل المتواضع و عليه نتقدم بجزيل الشكر

إلى من نذر عمره في أداء الرسالة

صنعها في أوراق الصبر وطورها في ظلام الدهر

على سراج الأمل بلا فتور أو كلام

رسالة تعلم العطاء كيف يكون العطاء ، وتعلم الوفاء كيف يكون الوفاء

إليك اهدي هذه الرسالة إلى الأستاذة المشرفة : بوزيدي عيشة

وشتان بين رسالة ورسالة جزاك الله خيرا وأمد بعمرك بالصالحات .

إلى كل أساتذة كلية الحقوق بجامعة يحي فارس اهدي هذا العمل .

رضوان

الإهداء

اهدي ثمرة جهدي :

إلى الروح الطاهرة داعيا المولى أن يتغمد روحهم في فسيح جنانه .

ومع الحبيب المصطفى تنعما بجواره ، ونظرة إلى وجهه يوم لقائه

أبي و أمي وأخي رحمة الله عليهم .

إلى النسمات العطرة و القلوب النيرة ، إلى من كانت لقمة العيش مقسومة بيننا

واشتركنا الأفراح والأحزان

زملائي وأصدقائي كل واحد باسمه : ناجي ، حسان ، محمد ، جمال

إلى جميع أساتذتي في كلية الحقوق والعلوم السياسية في جامعة يحي فارس بالمدية

وأخص بالذكر الأستاذ القدير جمعون محمد وكذا الأستاذة الفاضلة شريد وسيلة

وكذا الأستاذ القينعي بن يوسف وغيرهم من الأساتذة الذين أعطوا لنا الأمان ومنحوا لنا تلك الثقة كي

نواصل المشوار في دراستنا هاته .

إلى جميع الأهل والأقارب من صغيرهم إلى كبيرهم

والى كل من تذكروني بدعائهم ودعوا لي بالتوفيق

إلى أخواتي وأخي محمد وكذا زوجتي

إلى كل من ساعدني في انجاز هذا العمل

والى كل من علمني حرفا ذات يوم

إلى كل من يحب الجزائر ويسعى جاهدا لتطويرها .

رضوان

مقدمة

سعى الإنسان منذ العصور القديمة لكفالة بقائه وعيشه ، وذلك بضمان الموارد اللازمة والكفيلة التي تسمح له بتحقيق هذا الهدف الذي كان يقتصر على الحياة اليومية فقط دون أن يتعداه إلى التفكير في المستقبل .

قد صارع الإنسان الطبيعة في البداية لاقتناء الرزق لكن قناعته بعدم كفايتها في توفير متطلباته والتفكير الدائم في التغيير والبحث عن الأفضل ساهم في ظهور فكرة العمل أين أصبح بإمكان كل شخص ممارسته سواء بمجهوده العضلي مقابل اجر كما حث ديننا الحنيف على العمل ، ومن أدلة ذلك ما جاء في قوله تعالى : **" هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه واليه النشور[1] ."** والشواهد كثيرة على ذلك .

أداء العمل رهين بالقدرة على بذل الجهد الذهني والبدني ، وهما عرضة للانتقاص أو الزوال بسبب العجز الكلي أو الجزئي أو الموت ، نتيجة الإصابات التي تعترضه أثناء تأدية العمل أو بسببه ، الأمر الذي يجعل العامل في قلق دائم خوفا من تحقق الإصابة ، خاصة أن العمل أضحت تسيطر عليه التكنولوجيا الحديثة

كشف التقدم العلمي والتقني كل يوم عن أساليب صناعية جديدة ، ولا يمكن لأي شخص أن ينكر ما حققته الدول من تطور وتقدم في عدة محاولات بفضل الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا في القرن 18 ، إلا أنها جرت في أذيالها العديد من المخاطر التي برزت بشكل كبير على العامل وأثرت في حياته اليومية ، وتعتبر الأفكار السائدة آنذاك هذا الوضع خطرا من أخطار المهنة يتعين على العامل مواجهته من خلال الأجر الذي يحصل عليه .

لم يكن العامل قادرا على أن يطالب رب العمل بالتعويض عن إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية إلا إذا استند إلى القواعد العامة ، ويؤسس دعواه على المسؤولية التقصيرية فيكون حينها ملزما بإثبات خطا من جانب رب العمل أو إهماله ، كما يصعب على العامل إثبات خطا رب العمل ، إن لم نقل انه مستحيل ولا يحق له مطالبة رب العمل بتعويض الأضرار التي قد تحدث له بسبب إهمال أو تعب العامل ، إذا ثبت الواقع أن معظم الإصابات تحدث بعد ساعات طويلة من العمل .

تستبعد هذه الحالات لعدم وجود خطا من صاحب العمل أو استحالة نسبته إليه ، وبالتالي يوجد عمال يصابون بأخطار مهنية في غياب الحماية المقررة لهم ، وقد أدى هذا الأمر إلى هجر نظرية المسؤولية التقصيرية القائمة على لم تحقق الهدف المرجو منها .

كانت سببا في ظهور نظرية جديدة وهي المسؤولية العقدية وتستند هذه الأخيرة إلى العقد الموجود بين العامل ورب العمل الذي يحمل ضمنيا التزام بسلامة العامل ، وحدوث الضرر دليل على أن رب العمل لم يقم بواجبه ، فبمجرد عدم تحقق السلامة المهنية كنتيجة يلزم رب العمل بالتعويض .

لكن عجزت هذه النظرية عن التكفل بالعامل الذي يتعرض للضرر بسبب إهماله ، وبهذا أصبحت النظريتان تشتركان في قصور الحماية التي تقدمانها ، وبقاء فئة العمال المصابين بأخطار مهنية من حوادث وأمراض مهنية

---

[1] الاية 15 سورة الملك ، الجزء 29 ، الجزب 57 ، القرآن الكريم ، ص 562 -564 .

دون حماية ، خاصة إذا كانت الإصابة خطيرة لدرجة يبعد فيها العامل عن منصبه ، وما يترتب عن ذلك من فقدان مصدر رزقه .

جاءت بعد ذلك فكرة الحماية الاجتماعية ليستفيد منها جميع العاملين والأجراء وهي الأكثر إفادة من نظام العمل الأساسي الخاص بالعمال والموظفين ، قد أوجدت ومنحت فوائد لم تكن موجودة من قبل ، وكثيرون هم أرباب العمل في القطاع الخاص الاقتصادي الذين تعهدوا سياسة المساعدة الاجتماعية ففقدت بذلك الموظفون تدريجيا الصفات المميزة لها وفقدت الإدارة الرسمية حالتها .

فأسطورة الشركات الرسمية العمومية للدولة قد محت أسطورة الشركات أسطورة الشركات العامة الاقتصادية ، ولعل الدولة سعت إلى جعل الوظيفة العامة قطاعا سابقا في ميدان التطور الاجتماعي ، إذ على العاملين أن يدخلوا عالم العمل وان يخضعوا للقواعد نفسها التي يخضع لها العمال في المؤسسات الخاصة ، فالسياسة الاجتماعية وضعت سياسة التأمينات لموظفي وعمال القطاع الاقتصادي العام والخاص ، ويعد التامين ضد إصابات العمل من أقدم أنواع التامين وتبرز أهميته في الدور الذي يلعبه خاصة مع التطور الصناعي والاجتماعي وظهور الآلاف من المواد الكيماوية التي دخلت في العمليات الصناعية .

إن المؤسسة الإقتصادية هي اندماج عدة عوامل بهدف إنتاج أو تبادل سلع وخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين وهذا في إطار قانوني ومالي واجتماعي معين ضمن شروط تختلف تبعا لمكان وجود المؤسسة وحجم وتنوع النشاط الذي تقوم به وهناك عدة معايير لتحديد المؤسسة الإقتصاذدية وهي :

1- المعيار القانوني : ونجد فيه ، المؤسسات الفردية والمؤسسات الجماعية .

2- حسب طبيعة الملكية : ونجد فيها ، المؤسسات الخاصة والمؤسسات المختلطة وكذلك المؤسسات العمومية .

3-حسب معيار طبيعة النشاط الإقتصادي : ونجد فيها المؤسسات الصناعية والمؤسسات الصناعية التجارية .

4- حسب معيار الحجم : ونجد فيها ، حجم الأرض أو المحل المادي ورأس المال[1] .

تجدر الإشارة إلى أن موضوع بحثنا هذا يقتصر أساسا على النظام القانوني لحوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية ، ولدراسة هذا الموضوع يتعين علينا الإجابة على الإشكالية التي يثيرها مضمونها :

ماهو النظام القانوني لحوادث العمل في المؤسسة الإقتصادية ؟

منه نطرح الأسئلة الفرعية التالية :

ما المقصود بحوادث العمل والأمراض المهنية ؟ وكيف تتم عملية التعويض عنها ؟ وماهي الأداءات الممنوحة جراء ذلك ؟ وماهي أهم المنازعات التي تقوم بشأنها ؟ وكيف تتم تسويتها ؟

---

[1] مسعود عبود ،اقتصاد المؤسسة ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة 2 ،الجزائر ، 1982 ، ص 58 .

إن موضوعنا له أهمية كبيرة على الصعيد التطبيقي والعملي ، يكون العامل هو العنصر الأساسي في علاقة العمل ، وفي تحقيق الإنتاج للمؤسسة المستخدمة ، وعليه فيجب المحافظة عليه وحمايته من الإصابة بالضرر سواء كان الضرر بدني جسماني وكذا المرض المهني يدخل ضمن نظام التعويض لكون المرض ناتج بسبب العمل ، ولكنها لا تنشا من حادث مفاجئ بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن ، وعرفها المشرع الجزائري في المادة 63 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية[1] .

فأحكام التعويض تكون على حسب حجم الضرر الذي لحق بالعامل سواء عن طريق حادث عمل أو عن طريق مرض مهني ، وذلك حسب القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية[2] ،

والقانون 08/08 المتعلق بهيئات الضمان الاجتماعي[3] ، إن تناول هذا الموضوع من شانه أن يرمي لبلوغ الأهداف التالية :

- محاولة معرفة مدى أهم الأداءات الممنوحة لهم من جراء إصابتهم بحادث عمل أو مرض مهني .
- محاولة معرفة مدى تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات المستخدمة
- محاولة تسليط الضوء على الجوانب القانونية والتنظيمية داخل المؤسسة الاقتصادية ومقارنتها مع النصوص القانونية المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية .
- محاولة دراسة البحث والتحكم أكثر في استعمال مبادئ وتقنيات البحث العلمي من اجل الوصول إلى النتائج أكثر دقة وموضوعية .

ومن أسباب اختيارنا لهذا الموضوع نجد ما يلي :

- باعتبار أن التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية هو موضوع حساس وهو حديث الساعة .
- وبحكم تخصصنا حاولنا إعطاء كم من المعلومات حول موضوعنا المذكور أعلاه من اجل إثراء مكتبة جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية وخاصة مكتبة الحقوق والعلوم السياسة .
- الارتفاع الرهيب لحالات حوادث العمل والأمراض المهنية للعمال .
- الاهتمام الكبير بفئة العمال سواء كان على الصعيد الشخصي أو المهني ، باعتبار ان العامل هو العنصر الأساسي والفعال في المؤسسات العامة الاقتصادية والخاصة .

---

(1)القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل : 1983/07/02 يتعلق بحوادث العمل والإمراض المهنية،الجريدة الرسمية ، العدد 38 ، المؤرخة في 1983/07/05

(2) القانون 11/83 المتعلق بالتامينات الاجتماعية المؤرخ في24 رمضان 1403 الموافق ل 1983/07/02 ،المتعلق بالتأمينات الإجتماعية جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 1983/07/05

(3)القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة2008

- إضافة إلى اهتمامي الكبير بهذا الموضوع كونه من أهم المواضيع التي يجب معرفتها خاصة واني كنت عاملا في القطاع الاقتصادي ومعايشتي لهذه الوضعية تدفعني إلى الكشف عن أسباب الحوادث وكيفية التقليل منها أو تفاديها .

إن المنهج الغالب في موضوعنا هذا هو المنهج التحليلي مع العمل بالمنهج الوصفي ،من خلال تحليلنا للنصوص القانونية والتنظيمية التي لها دور كبير في إعطاء الصيغة الواجب إتباعها في التكييف والحماية لحوادث العمل وكذا الوصف الدقيق للحالات التي تنجم عن الحوادث المهنية ومدى مطابقتها لنظام التعويض المعلن عنه في التشريع الجزائري وكما استعملنا المنهج التاريخي من خلال المقارنة بين المفاهيم القديمة والحديثة لحادث العمل وقد قسمنا خطة دراستنا إلى فصلين ، حيث تضمن كل فصل مبحثين وكل مبحث إلى مطلبين وكل مطلب إلى ثلاثة فروع ، حيث تناولنا في الفصل الأول التأطير التاريخي لحوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية .

جاء في المبحث الأول ماهية حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية

أما المبحث الثاني فقد جاء حول برامج الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية

وفي الفصل الثاني تحدثنا حول المنازعات المتعلقة بحوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية وطرق تسويتها ، وفي المبحث الأول منه التسوية الودية لمنازعات حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية أما المبحث الثاني فاشرنا إلى التسوية القضائية لمنازعات حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية

الفصل الأول:
التأطير التاريخي
لحوادث العمل
في المؤسسة الإقتصادية

إنَّه من مظاهر الحياة المعاصرة هو النمو والتطوُّر التقني والثورة المعلوماتية التي يشهدها العالم وما صاحب هذا التغيير من تطوُّر في الصناعات بمختلف أنواعها ممَّا أدَّى إلى إرتفاع الإنتاج وتحسين مردوديته، لكن في نفس الوقت نتج عن هذه التقنية الحديثة الكثير من المخاطر التي عرَّضت الموارد البشرية لإصابات وحوادث في العمل وبروز الكثير من الأمراض المهنية، كل هذه المتغيرات أصبحت تشكِّل خطرا على حياة العامل وإستقراره في العمل الذي هو بصدد إنجازه، والجزائر من بين الدول التي أخذت على عاتقها قانونياً مسؤولية حماية العامل ووضع برامج لسلامته وتأمينه صحياً عند الضرر والعمل على إتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة للتقليل من حدة هذه المخاطر والإصابات التي تكون مصدرا هاماً لتأثيرات سلبية على العاملين سواء على الحالة الصحية البدنية أو النفسية، وفي نفس الوقت تكون سببا لزيادة التكاليف على المؤسسة ممَّا يؤثّر على وضعها المالي وإستقرارها في السوق ليتعدَّى الوضع الإقتصاد الوطني. تركِّز الدراسة على المفهوم الجزائري للحوادث والأمراض المهنية حسب المنظومة التشريعية القائمة ، لهذا قمنا في دراستنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين : الأول نطاق تطبيق حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة الاقتصادية ، أما الثاني برامج الوقاية عن حوادث العمل والأمراض المهنية

المبحث الأول :ماهية حوادث العمل

تكتسي مسالة تحديد حوادث العمل والأمراض المهنية في النظام القانوني الجزائري أهمية بالغة ، إذ يعتبر الضابط الذي من خلاله يمكن معرفة نظام التعويض الواجب التطبيق من خلال قانون التأمينات الاجتماعية ، لا سيما تلك المتعلقة منها بحوادث العمل والأمراض المهنية وكذا في تحديد الشروط والمواصفات والظروف التي ترتب مسؤولية هيئات الضمان الاجتماعي سواء عند وقوع حادث العمل او المرض المهني حماية لحقوق العامل المتضرر في اغلب الأحيان ، وهذا الأمر الذي يدعونا إلى تحديد مفهوم حادث العمل والمرض المهني من جانب ومن جانب آخر عملية المعاينة والأداءات الممنوحة وفي الأخير نحاول التطرق إلى برامج الوقاية اللازمة للتقليص من هذه الحوادث .

المطلب الأول : مفهوم حوادث العمل

مفهوم حادث العمل والمرض المهني يعتبر حادث العمل خطرا اجتماعيا لأنه يتضمن بالإضافة إلى حوادث العمل الأمراض المهنية أيضا ، فإن اغلب القواعد المتعلقة بحوادث العمل تطبق أيضا على الأمراض المهنية[1] .

[1] الطيب بلولة ، تنظيم حوادث العمل والأمراض المهنية ، طبعة دحلب ، الجزائر ، بدون تاريخ النشر (ب.ت) ، ص 65 .

الفرع الأول : تعريف حادث العمل والمرض المهني

أولا : حوادث العمل

إن الحادثة عموما هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما ينجم عنه ضرر للأشخاص أو الأشياء، فلو ترتب عنها ضرر لأحد من الناس سميت إصابة.

أما حادث العمل فقد تعددت التعاريف التي أخذت بها التشريعات المقارنة [1]

وتاريخيا يعد القضاء الفرنسي أول من أعطى تعريفا لحادث العمل مضمونه ناتج عن سبب مفاجئ وعنيف وخارجي يسبب ضرر يمس جسم الإنسان .

وتطرق المشرع الجزائري في المادة 06 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية : "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرا في إطار علاقة العمل " .

ويرتبط حادث العمل بمفهومه الضيق بالطابع المهني للإصابة ،وقد اخذ المشرع الجزائري بهذا المفهوم من خلال نص المادة 06 من القانون 13/83 ويظهر ذلك من خلال عبارة " وطرا في إطار علاقة العمل "

وعبارة علاقة العمل عبارة واسعة يمكن أن نقسمها إلى شقين :

- **الإرتباط العضوي بالعمل :** بمعنى وجود علاقة عمل تربط بين الضحية ورب العمل ألا وهي عقد العمل

- **وقوع الحادث أثناء العمل أو بمناسبته:** أي وجود ترابط زماني ومكاني بالعمل .

في المفهوم الواسع لحادث العمل يقتضي توافر الشرط العامة دون الخاصة ويتمثل اساسا في حادث طريق العمل :

حسب المادة 12 من القانون 13/83 السالف الذكر :" يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله ، أو الإياب منه ، وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف

(1).رمضان عمومن وآخرون ، حوادث العمل وأساليب حفضها ، مجلة العلوم الإنسانية ، عدد 03 خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة ورقلة ، الجزائر ،سنة 2011 ،رقم الوثيقة 26384 .

عرض أو لأسباب قاهرة ، ويق المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة لتناول الطعام أو للأغراض العائلية "[1]

من خلال هذه المادة نستنتج الشروط المتعلقة بحوادث العمل والمتمثلة فيما يلي :

1- الشروط العامة :

من خلال المادة 06 من القانون 83/13 السالف الذكر ما يلي :

أ- شرط جسمانية الحادث : أي كل أذى يلحق بالجسم مثل الجروح والكسور والوفاة وفقد القوى العقلية وفقد الذاكرة وتشويه الجمال وما إلى ذلك .

ب- **شرط فجائية الحادث :** أي أن يكون الفعل المنتج للضرر مفاجئا وهذا ما نلمسه في المادة 04 من نفس القانون والذي اعتمد على الفكرة القانونية وهي فكرة الوقت الذي استغرقه حدوث الضرر ولم يعتمد على طبيعة الإصابة .

ج- **شرط خارجية الحادث :** حيث نصت المادة 06 من نفس القانون 83/13 على انه : " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ خارجي ..."

2- الشروط الخاصة لحادث العمل :

إضافة إلى الشروط العامة اشترط المشرع الجزائري مجموعة من الشروط الخاصة لاعتبار الحادث إصابة عمل ، حيث استعمل في المادة 06 من نفس القانون السالف الذكر عبارة – وطرا في إطار علاقة العمل - ، ومن بين هذه الشروط نجد : وقوع الحادث أثناء العمل ، وقوع الحادث بمناسبة العمل[2].

ثانيا : المرض المهني :

المرض المهني هو مرض ناتج عن الممارسة العادية لمهنة معينة وعلى عكس الحادث المهني الذي يمكن تحديده بالزمان والمكان ، فان المرض المهني لا يمكن تحديد بداية الإصابة به بدقة وهو ينتج عن عاملين :

- عامل ذاتي : أي قابلية الفرد من حيث تكوينه البيولوجي للتعرض لأمراض مهنية .

- عامل مهني : ذي تأثير مساعد على المرض في علاقته مع ظروف العمل .

(1) القانون 83/13 المتعلق بالحوادث المهنية والأمراض المهنية المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل02/07/1983 ، جريدة رسمية عدد 38 الصادرة بتاريخ 05/0/1983 المادة 12

(2) القانون 83/13 المتعلق بالحوادث المهنية والأمراض المهنية ، مرجع نفسه ،المادة 06

حسب المادة 63 من القانون 83/13 السالف الذكر : "تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزي إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص "[1] .

ثالثا : النظريات المفسرة لحوادث العمل

1- النظرية الطبية :

مضمون هذه النظرية أن الشخص الذي يميل إلى الوقوع في الحوادث ، غالبا ما يعاني من أمراض وإختلالات جسمية أو عصبية ، وان هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث و الإصابات ، لكن لا يؤمن بأي حال من الأحوال أن تكون هي وحدها الأمراض المسؤولة عن التورط في الحوادث ، فلقد أوضحت أن 75.9 % من حالات الحوادث ليس لها أسباب مرضية .

إن 1.4 % من الحوادث يمكن أن ترتبط بالسباب طبية و علل جسمية، اغلبها في الخلل السمعي و البصري[2] .

2- النظرية التجريبية :

تعتمد على أن وقوع في الحوادث يرتبط بعوامل عدة ، فالشخص الذي يقع في حادثة ما ، يكون الوسط الذي وقعت فيه الحادثة مليئا بالعديد من المثيرات و المؤشرات ، كالحرارة و حالة الطريق ، التعب و الحالة النفسية للفرد ، مما يترتب على ذلك أن يكون محاطا بظروف غير أمنة ، و حالة مزاجية في نفس الوقت لا تكون مواتية للأداء[3] .

3- النظرية القدرية :

تقوم هذه النظرية في تفسيرها للحوادث على القدر و الحظ السيئ. أن يرى أصحابها بان الناس ينقسمون إلى صنفين ، الأول سعيد الحظ ، يمتلك الحصانة ضد الحوادث ولهذا فهو في مأمن من الوقوع فيها ، في حين أن الصنف الثاني غير محصن ، لهذا فهو أكثر قابلية للتعرض للحوادث ، كما انه يصاب بها بصفة مستمرة ، غير أن هذه النظرية وفي تفسيرها هذا ، تناسب اثر الإنسان في وقوع الحوادث له ، و التحلي يؤخذ أيضا انه ينقصها المنطق العلمي في تفسيرها . و هذا ما دلت عليه الدراسات التي قام بها " جرينود " و "ماريس " و آخرون والتي لاحظها " فيتلس " و التي أثبتت أن الحوادث ، تقع دائما لبعض الأفراد و نادرا للآخرين ، كنتيجة منطقية لتوحيد الظروف[4] .

(1) القانون 83/13 المتعلق بالحوادث المهنية والأمراض المهنية ، مرجع سابق الذكر ،المادة 63

(2)- سليم نعامة مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية ، دار عكرمة للنشر والطبع . سوريا . 1991 .ص27

(3)-محمود السيد أبو نبيل ، علم النفس الاجتماعي .دراسات عربية وعالمية طبعة 4،جزء1.دار النهضة العربية للنشر و التوزيع . بيروت .لبنان . 1985 . ص 409-408 .

(4)- عباس محمود عوض، سيكولوجية الحوادث . طبعة2 .دار المعرفة الجامعية . مصر . 1971. ص 31.

4- نظرية الميل لاستهداف الحوادث :

ترى هذه النظرية أن الأشخاص المستهدفين للحوادث ، الذين يرتكبون الحوادث بصورة متكررة هم الذين لديهم خصائص وراثية تؤدي بهم إلى الوقوع في الحوادث ، و قد يكون ذلك لإتباع الدوافع داخل الفرد ، و هي من أقدم النظريات التي وضعت تفسيرا للحوادث و أكثرها شيوعا .

وهي تطلق على العمال الذين يتكرر باستمرار في الحوادث إلى وجود خصائص نفسية وأخرى جسمية ، تدفعهم إلى القيام بسلوك غير سليم في مجال نشاطهم[1] .

5- نظرية الحرية والأهداف واليقظة :

تعتبر هذه النظرية أن الحادثة ، هي سلوك لعمل رديء يبحث في بيئة غير ملائمة وغير مناسبة للعمل ففي نظرها يجب أن يوفر المناخ السيكولوجي للعامل ويتم ذلك ،من خلال وضع نظام الحوافز ،بحيث يمكن أن يساهم في الحد من الحوادث و هذا بتقديم المكافأة، لحث العامل و تشجيعه على بذل الجهود و المثابرة هذا من جهة، و من جهة أخرى فهي ترى أن للعلاقات الإنسانية و الاجتماعية ، إلا أن هذه النظرية لم تفسر كيف يكون للعامل أهداف ، و هل هي شخصية أو عامة تحت أهداف المؤسسة ، وهناك دلائل واقعية كشفت عنها نتائج الدراسات التي أجريت على المناخ السيكولوجي و الحوادث ، لتعرض نظرية اليقظة ، وإبراز أثرها في الوقاية من حوادث العمل[2] .

6- نظرية الضغط و التكيف :

تقوم هذه النظرية على أن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط و التوتر ، يكون أكثر عرضة بالوقوع في الحوادث عن العامل المتحرر من الضغط ، وأن التكيف العادي للضغوط الناتجة عن عوامل فيزيقية أنية مثل الحرارة ،الرطوبة ....الخ ، تؤدي إلى انخفاض في تكرار الحوادث ، و يرى أصحاب هذه النظرية بان العامل الذي يوضع تحت ظروف الضغط و التوتر، غالبا ما يكون عرضة للحوادث .

7- نظرية التحليل النفسي :

من أصحاب هذه النظرية " فرويد "، ويرى أصحاب هذه النظرية أن أسباب الحوادث هي أفعال مقصودة لا شعورية تشبه الهفوات ، ويعتقد أنصار هذه النظرية :

أن الإصابة الجسدية إنما هي عدوان لاشعوري موجه للذات ، ويعتبر فرويد معظم الحوادث تعبيرا عن صراعات عصبية ، وان عقاب الذات هو إحدى المركبات التي تستند عليها سببية الحوادث ، و ترى مدرسة التحليل النفسي ،أن السبب لمعظم الحوادث إنما هي الدافعية اللاشعورية ، أي أن للحوادث أسباب نفسية فقط دون أسباب خارجية ، أي أن

---

(1)- عبد الرحمان العيسوي ، دراسات في علم النفس الاجتماعي ، دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، مصر ، 1990 ص 124

(2)- عبد الرحمان العيسوي . مرجع نفسه. ص 403.

لكل حادث عمل هو تعبير عن الذات[1] ، و يعتبر أصحاب هذه النظرية الحوادث، ماهي إلا تعبيرا عن صراعات نفسية لا شعورية تدفع الفرد إلى إثبات الفعل الخاطئ ، الذي تنجم عنه الحوادث والإصابات ، هذه الأخيرة قد تكون حلا لصراعه الداخلي وهذا بعقاب ذاته أو إيذائها ، و يميل اغلب علماء التحليل النفسي إلى اعتبار المستهدفين للحوادث أشخاص يعانون من اضطرابات في الشخصية ، وان التورط المتكرر في الحوادث ليس إلا وسيلة من وسائل عقاب الذات .

الفرع الثاني : أسباب وتصنيف حوادث العمل والأمراض المهنية

أولا: أسباب حوادث العمل :

هناك فئتين شائعتين من الأسباب هما:

1-الظروف الخطيرة :

وهي التي تتضمن بعض مظاهر البيئة المادية ، التي تهيأ لحدوث الحادث وتجعل وقوع محتملا ، فالظروف الغير آمنة هي الجوانب الفيزيقية التي من الممكن إن تؤدي للوقوع في حوادث العمل أي الحالة الطبيعية (المادية) ،التي يوجد فيها العامل والعمل في نفس الوقت[2] .

2-الأفعال الغير خطيرة أو السلوكيات الغير أمنة :

وتتمثل في أنماط السلوك التي تؤدي إلى وقوع الحوادث أو الفشل في أداء العمل الذي ينتج عنه وقوع الحوادث ،وقد تتفاعل الظروف الخطيرة مع الأفعال الخطيرة في بيئة العمل على نحو ما .بحيث تقع الحادثة لها ومن الممكن أن تقع الحادثة بسبب عدد من الظروف الغير أمنة[3] ، أو من السلوكيات غير آمنة ، هذه الأخيرة تكون مرتبطة بالجانب الشخصي للإنسان وهي مقسمة إلى :

- عوامل بيولوجية : كضعف النظر، ارتفاع عتيبة السمع أو انخفاضها ، إعاقة جسمية ....

-عوامل عقلية و نفسية : كالملل ، التعب ، قصور في الذكاء .....

وهناك تقسيم أخر لأسباب حوادث العمل نذكر منها :

أ- الأسباب الشخصية : ومن بينها: النوع،الخبرة، الذكاء ،الصحة العامة، التعب، الصحة النفسية و الحالة المزاجية

(1)- عباس محمود عوض . مرجع سابق الذكر . ص 31 .
(2) عبد الرحمان العيسوي ، مرجع سابق الذكر ، ص 164.

(3)-عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته ، دار النهضة العربية للنشر ، لبنان ، 2003، ص 202

ب- الأسباب الخارجية : فتتمثل في ما يلي: الإضاءة الغير مناسبة، درجة الحرارة والتهوية، الضوضاء، طبيعة العمل ،المناخ الصناعي.

ونستخلص مما سبق إن لوقوع حوادث العمل هناك عدة أسباب من بينها :

ج- الأسباب الراجعة إلى العامل : نستعرض فيما يلي بعض التصرفات الغير آمنة للعامل ومنها :- الزحام أمام الآلات ،عدم ارتداء وسائل الحماية الشخصية ، تشغيل الآلات بسرعة تزيد عن سرعتها المعتادة ، استخدام الآلات والمعدات في غير مجال استخدامها ، العمل على الآلات من قبل شخص غير مفوض[1] .

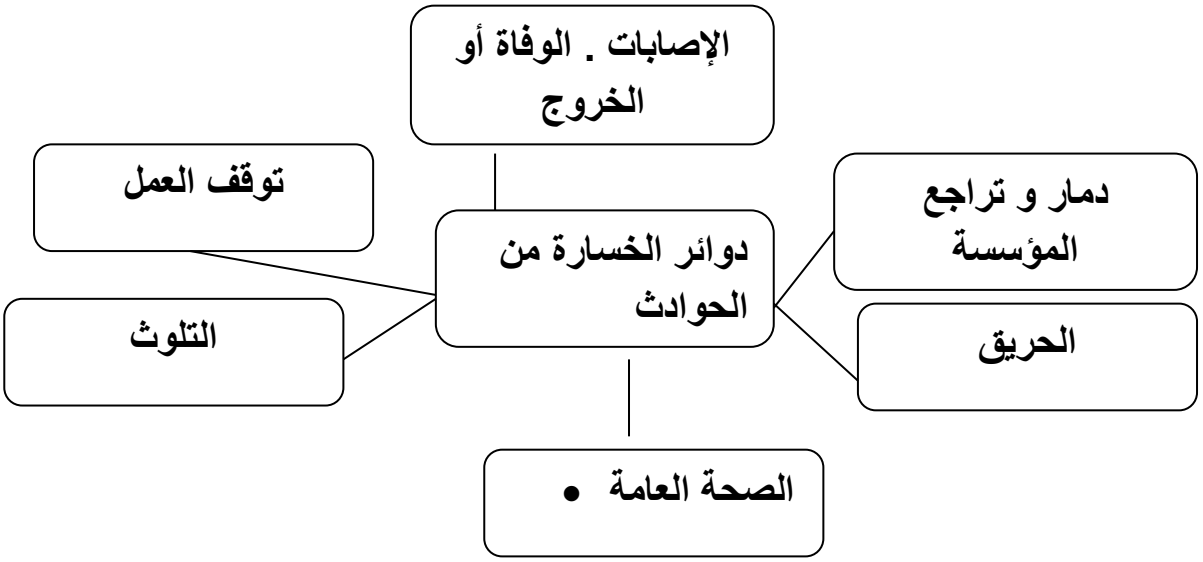
د- الأسباب الراجعة إلى بسيئة العمل : أما الأسباب التي قد تكون سببها بيئة العمل مؤدية إلى وقوع الحوادث فمنها :

- سوء الإضاءة ، الضجيج المرتفع . عدم كفاءة أجهزة التهوية وأجهزة سحب الغازات ،عدم كفاءة أجهزة الإنذار . سوء النظافة وترتيب مكان العمل[2] .

(1)- عبد الرحمان العيسوي، مرجع سابق الذكر ، ص 160

(2)- عبد العالي دبلة . مدخل إلى التحليل السوسيولوجي .الدار الخلدونية للنشر و التوزيع . الجزائر 2011 ، ص 33

الشكل رقم (01): يوضح دوائر الخسارة من الحوادث.



طرق معالجة كل دائرة من هذه الدوائر:

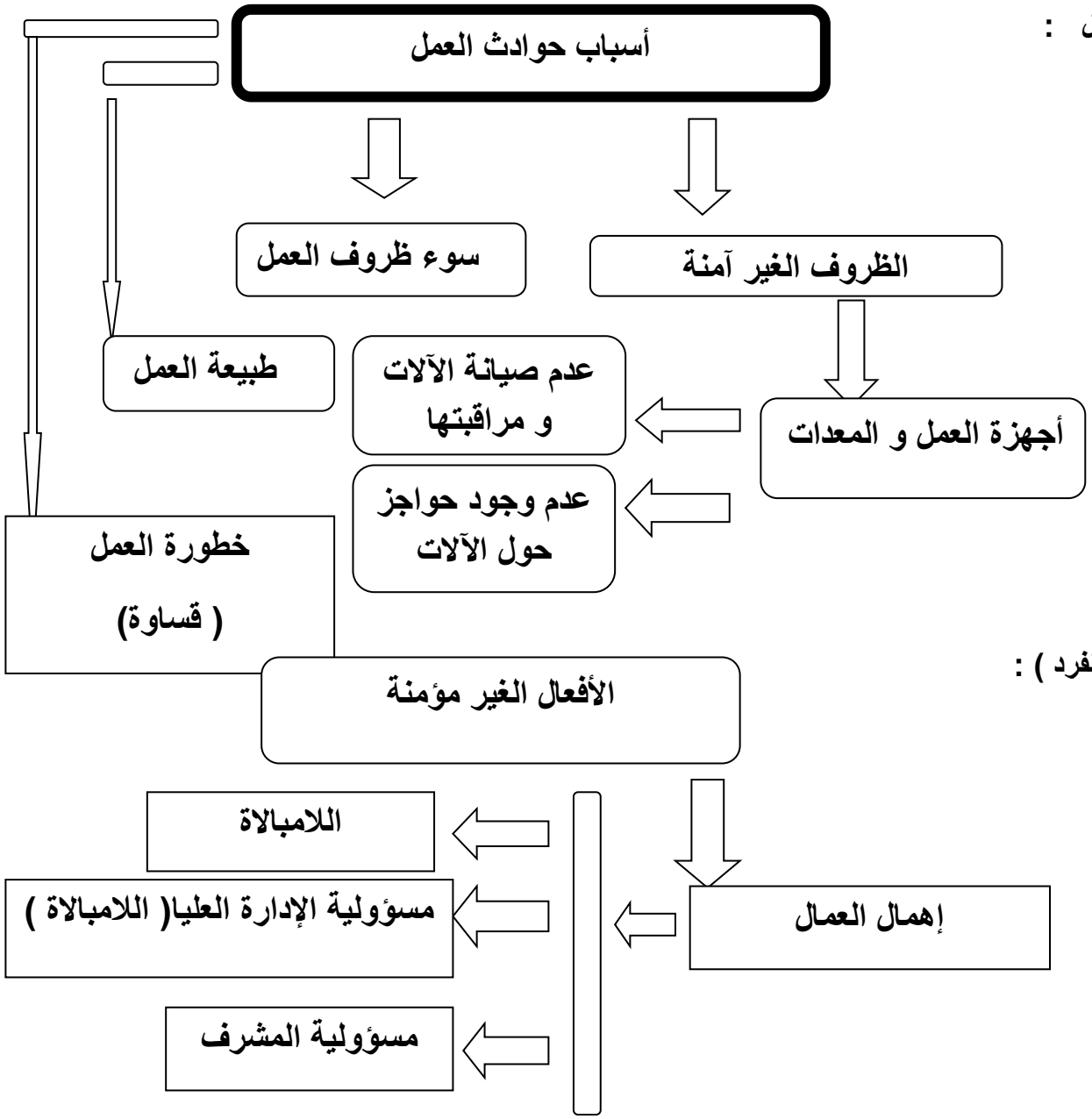
تحديد السبب أو الوضع الذي أدى إلى الخسارة ، قياس الخسارة .

اختيار الطرق التي تؤدي إلى إلغاء (أو تقليل) الخسارة

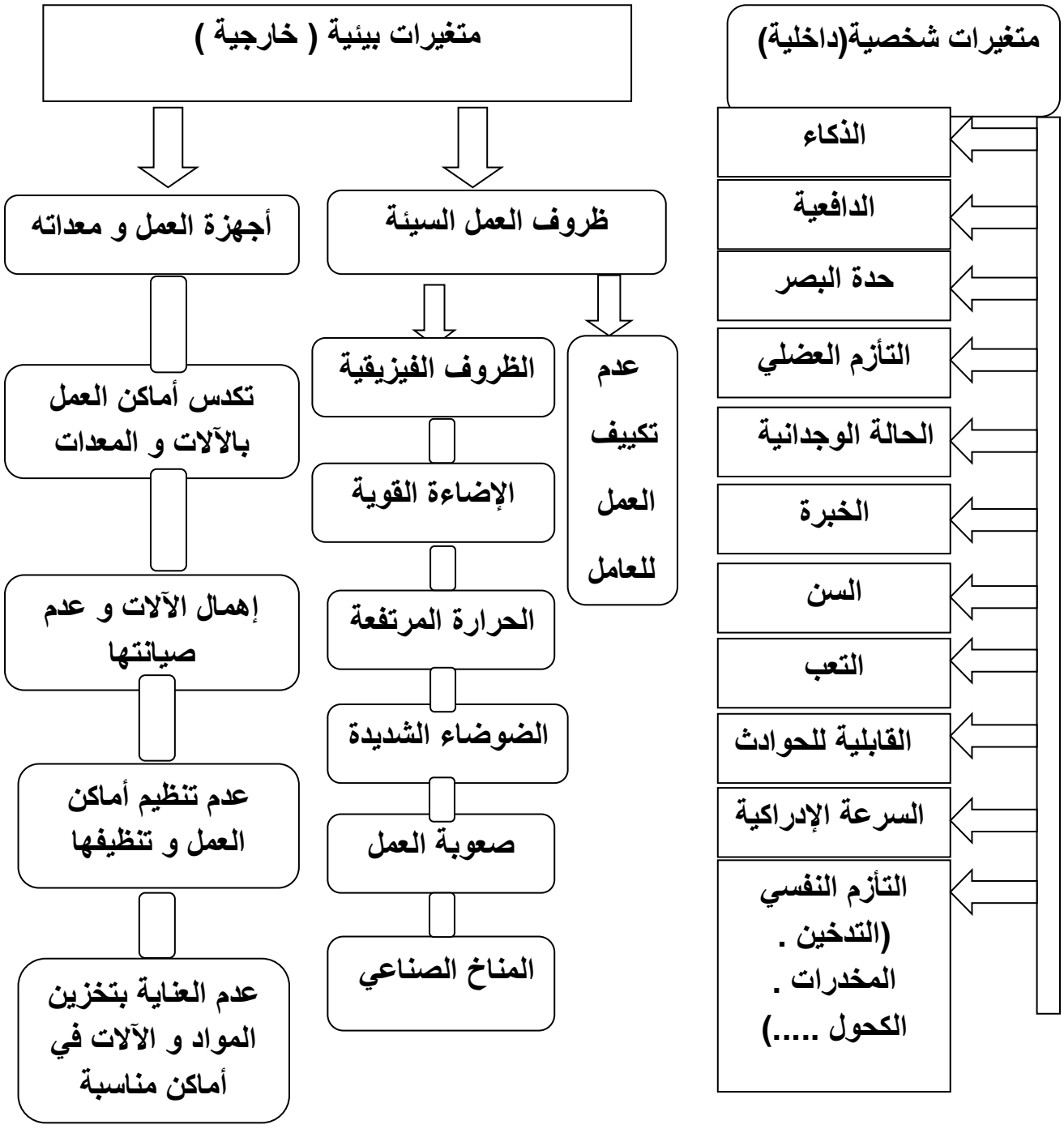
تنفيذ طريقة من الطرق والتي تكون تتناسب مع مقدرة المؤسسة[1].

(1)-بنصر عبد السلام ، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل المهنية في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ،الجزائر ، 2001-2000 ،ص 09

الشكل رقم (02) : يوضح أسباب حوادث العمل



الشكل رقم (03) : يوضح المتغيرات المرتبطة بحوادث العمل



ثانيا :-تصنيف حوادث العمل والأمراض المهنية

1-تصنيف حوادث العمل: يمكن تصنيف حوادث العمل بطرق مختلفة من بينها :

أ- من حيث نوعها: إلى حوادث مرور أو حوادث مناجم ، أو حوادث طيارات وإلى حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة .

ب- من حيث أسبابها : إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية ، كإهمال العامل أو شرود ذهنه أو ضعف ذكائه ، أو قلة خبرته ، أو عجزه عن ضبط نفسه . والحوادث ترجع في المقام الثاني إلى عوامل مادية أو ميكانيكية ، كسقوط الأشياء على العامل ، أو انفجار بعض المواد ، أو وجود مادة لزجة على الأرض ، أو إلى تلف مفاجئ في بعض الآلات .. وهناك نوع من الحوادث التي ترجع أسبابها إلى الظروف الفيزيقية ، وهي الظروف البيئية التي يعمل فيها الفرد ، ربما تكون ظروف طبيعية شديدة الارتفاع أو شديدة الانخفاض مثل الحرارة والبرودة القارصة ، التهوية المنعدمة ، الضوضاء ، الإضاءة المرتفعة أو المنخفضة ، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى اليقظة[1] .

ج- من حيث حجم الخطورة : هذا النوع من التصنيف يعتمد على معيار الخطورة التي تمس بالمكان أو العمل ، ففي ما يتعلق بالآلات والأجهزة ، يكون على أساس حجم التلف والضرر التي تتعرض له الآلات و المعدات والأبنية ، أما بالنسبة للأفراد فان خطورة الحوادث تتفاوت نسبها حسب حجم الإصابة التي يتعرض لها الفرد ، حيث يمكن أن تصل إلى درجة الوفاة نتيجة للإصابة الجسمية التي تصيبه ، كما يمكن أن يؤدي الحادث إلى عجز كلي دائم ،أين تكون درجة الإصابة عالية تمنع صاحبها من ممارسة أي عمل كبتر اليدين أو فقدان العينين ، ويمكن أن يكون كلي دائم، و الذي ينتج عنه عدم القدرة على استخدام احد الأعضاء بصفة مستديمة ، كبتر الرجل أو أصابع اليد ، أو فقدان لإحدى العينين ، هذا النوع من الإصابة يجعل من الفرد غير قادر على القيام بكل الأعمال كالسابق ، كما يمكن أن ينتج عن الإصابة عجز كلي ،ولكن بصفة مؤقتة أين يتوقف العامل عن العمل لفترة لا تتجاوز الأسابيع دون أن تخلف أثار سلبية ،أو مضاعفات تؤثر فيما بعد على أداء العامل[2] .

د- من حيث النتائج : يمكن أن لا تفسر الحوادث عن أي إصابات ، فتسمى في هذه الحالة بحوادث بريئة كسقوط مطرقة من يد العامل وهو في مكان عال ، أو تلطيخ ملابسه ، أو اصطدامه بآلة ، ويمكن أن ينجر عنها إصابات بسيطة كونها لا تحتاج إلى الإسعافات الأولية . كالجروح آو تمزق بسيط في الجلد ، حيث لا تشكل أي مضاعفات خطيرة ، ولا يحتاج الفرد خلالها إلا لفترة قصيرة من الراحة ، ويعد هذا النوع من الإصابات الأكثر انتشارا في أماكن العمل ، ومن نتائج الحوادث أيضا الإصابات الخطيرة التي تتمثل في الحروق ، الكسور والرضوض أو

(1)- فرج عبد القادر طه ،علم النفس الصناعي والتنظيمي ، الطبعة4 ، دار المعارف للنشر القاهرة ، مصر، 1983 ، ص156
(2)- محمود ذيب القابلة ، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية ، دار صفاء للنشر ، عمان ، الأردن، 2002 ، ص 125 .

عاهات كفقدان الحواس والأعضاء ،وفي بعض الأحيان تؤدي إلى الوفاة ، إما بالنسبة للآلات ومن أمثلة هذا : تسبب العامل في وقوع أثناء رفعها على الآلات الموجودة ، مما يؤدي تحطيم هذه الأخيرة دون أن تلحق أي إصابة بالعامل[1]

وهناك من قسمها على المستوى التالي :

- **العنصر البشري :** يمكن أن تؤدي نتائج حوادث العمل إلى أضرار إنسانية سواء من الجانب البيولوجي أو من الجانب النفسي الاجتماعي ..

* **الجانب البيولوجي:** كالكسور ، جروح ، فقدان الحواس أو بعض الأعضاء ..... الخ

* **الجانب النفسي:** كالاغتراب ، الشرود الذهني ، دوران العمل ..... الخ .

* **الجانب الاجتماعي :** عند قطع أصابعه بالآلة ينتج عن هذه الظاهرة خبرة سيئة[2] .

- **العنصر المالي** : ويتمثل في ما يلي :- نفقات مالية عند التحقيق عن الحادث وإجراءات نقل المصاب من مكان الحادث ، نفقات على المواد الخام نتيجة ضياعها بسبب الحادث ، نفقات على تعويضات مالية من خلال تقديمها للعامل ، وتتحملها المؤسسة ، نفقات لتدريب العمال ،نفقات على ما يصيب الآلات من عطب ، أو عطل ، أو تلف .

- **الوسائل** : وتتمثل في ما يلي :

* ضياع وسائل الإنتاج ، أي توقف عن العمل .

* انخفاض إنتاجية الآلة ، يعطل العملية الإنتاجية .

- **الإنتاج** : وتتمثل في ما يلي :

* الإنتاج الضائع نتيجة تجمع العمال بعد الحادث و معانة المصاب .

* الإنتاج الضائع من جراء معاودة العودة إلى الإنتاج بعد الحادث .

*تتزايد الأخطاء المتعلقة بالإنتاج ، نتيجة لاضطراب العمال .

- **الزمن** : ويتمثل في ما يلي :

---

(1)- عبد الرحمان العيسوي ،مرجع سابق الذكر ، ص375 .

(2) –دليلة احمد عرفة ومروة كواشي ، حوادث العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ، قالمة ، الجزائر ، 2013-2014 ، ص52 .

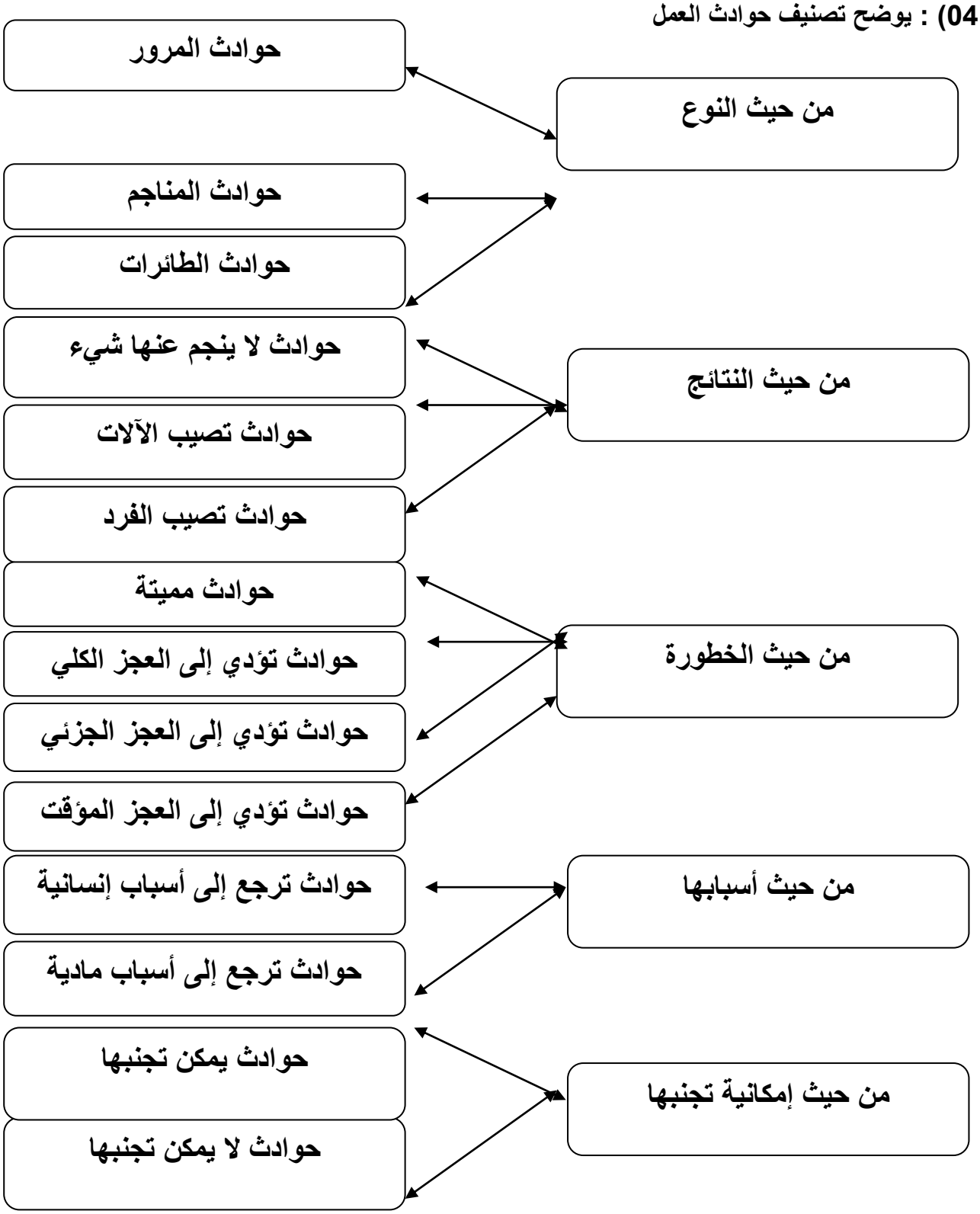
* الوقت المستغرق من اجل العودة للعمل .

*الزمن المستهلك لصيانة الآلة .

* الزمن الضائع لإعادة تدريب العمال[1] .

(1)- فرج عبد القادر طه ، مرجع سابق الذكر ، ص 154 .

الشكل رقم (04) : يوضح تصنيف حوادث العمل



2-تصنيف الأمراض المهنية :

هناك تصنيفات للأمراض المهنية ، كل مرض آو كل الأعراض الغير مصنفة ضمن هذه القوائم لا يتم الاعتراف بها ، ومن ثم لا يتم تعويض المتضررين منها ، إن هذه التصنيفات تضم عموما :

-الأعراض المرضية التي تظهر على المريض ، ويتم فيها تحديد المدة الزمنية التي تم فيها ملاحظة الإصابة والمدة التي توقف العامل فيها عن التعرض للخطر .

- عرض الأعمال التي بإمكانها التسبب في الإصابة وتصنيفها كسبب مباشر، أو غير مباشر[1] .

وكمثال على هذه التصنيفات يمكن إبراز النقاط التالية :

* الصمم الناجم عن الضجيج .

*الإصابات الخاصة الناجمة عن بعض الحركات و وضعيات الجسم .

*الإصابات المتعلقة بالظهر والكلى ، الناجمة عن حمل الأثقال خاصة في الوضعيات الصعبة للجسم .

*الإصابات المتعلقة بالغبار و البخار و الضباب ..... وغيرها .

- علما بان كل إصابة جملة من الأعراض تحددها تحديدا دقيقا .

المطلب الثاني: الأداءات الممنوحة عن حوادث العمل

يتم إثبات حادث العمل والمرض المهني اعتمادا على القواعد العامة بكل وسائل الإثبات وهذا لتمكين هيئات الضمان الاجتماعي من ممارسة رقابتها والتأكد من الطابع المهني والحالة الصحية للمصاب ومنه تحدد الإصابة والأشخاص المعنيين .

الفرع الأول : المستفيدون من هذا النظام

حسب نص المادة 02 من القانون 83/13 السالف الذكر وكذا المادة 03 من نفس القانون :" على أن يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن اجتماعيا بمقتضى المادتين 02 و 06 من القانون 83/11 المؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، يعد عمالا مشبهين بالأجراء قصد الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي العمال الآتي بيانهم :

1-العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزءا منها .

(1)-احمد بن نعمان . نفسية الشعب الجزائري ، شركة دار الأمة للطباعة والنشر ، الجزائر ،1994. ص 33

2-الأشخاص الذين يستخدمون الخواص لا سيما خدام المنازل ، والبوابون ، والسواق ، والخادمات ، والغسالات ، والممرضات وكذلك الأشخاص الذين يحرسون ويرعون عادة أو عرضا في منازلهم او منازل مستخدميهم ، الأطفال الذين يأتمنهم عليهم أولياءهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها .

3-الممتهنون الذين يتلقون أجرا شهريا يساوي نصف الآجر الوطني الأدنى المضمون أو يفوقه .

4-الفنانون والممثلون الناطقون وغير الناطقين في المسرح والمؤسسات الترفيهية الأخرى الذين تدفع لهم مكافآت في شكل أجور وتعويضات عن النشاط المهني .

5-البحارة الصيادون بالحصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس .

6-الصيادون الرؤساء بالحصة المبحرون ."

إلى غير من مرؤوسين في العمل وكذا ذوي الحقوق .

الفرع الثاني : معاينة حوادث العمل والإمراض المهنية

تخضع عمليات التعويض عن حوادث العمل والإمراض المهنية إلى مجموعة من الإجراءات والشكليات تتعلق بالخصوص بعملية التصريح .

أولا : التصريح وآجاله القانونية :

1-التصريح بحادث العمل : يضع المشرع الجزائري على عاتق جميع أطراف العلاقة القانونية (المؤمن لهم ، أصحاب العمل ، هيئات الضمان الاجتماعي) في حالة وقوع حادث عمل عبء التصريح بهذا الحادث ، وهو إجراء أولي يترتب على عدم احترامه فقدان الحق في أي تعويض[1] .

أ-التصريح بالحادث من قبل الضحية (المؤمن له):

حسب المادة 13 من القانون 83/13 السالف الذكر :" على المصاب أو من ناب عنه أن يقوم بالتصريح بحادث العمل في ظرف 24 ساعة ما عدى في حالات قاهرة ولا تحسب أيام العطل" .

(1) بن صاري ياسين منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، دار هومة ،طبعة 1 ، 2004 ، الجزائر ، ص 49

ب-التصريح بالحادث من قبل صاحب العمل :

على رب العمل وفقا للمادة 13/02 من القانون 83/13 السالف الذكر : "أن يصرح بالحادث لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة اعتبارا من ورود نبا الحادث إلى علمه دون حساب أيام العطل ، حتى وان لم ينجر عن الحادث أي عجز ، طالما أن العجز قد يظهر بعد مدة قد تطول عن تاريخ وقوع الحادث"[1] .

وفي حالة عدم قيامه بذلك يمكن حسب المادة 14 من نفس القانون أن يبادر بالتصريح لهيئة الضمان الاجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية وذلك في اجل مدته 04 سنوات اعتبار من يوم وقوع الحدث ، ويترتب في عدم قيام رب العمل بالتصريح غرامة تساوي 20 % من الآجر الذي يتقاضاه المصاب كل 03 أشهر .

ج- التصريح بالحادث من قبل هيئة الضمان الاجتماعي المختصة :

يجب على هيئة الضمان الاجتماعي التصريح فورا بالحادث لدى مفتشية العمل الذي وقع في دائرة اختصاصه مكان العمل ، المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشرع خاص..

2- التصريح بالمرض المهني :

فيما يتعلق بالأمراض المهنية يلحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ ووقوع الحادث ويجب التصريح بكل مرض مهني يطلب تعويضه لدى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة أدناها 15 يوما وأقصاها 03اشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى[2]

ثانيا : التحقيق والمعاينة الطبية

1-التحقيق الإداري :

يستهدف التحقيق أساسا إلى تحديد ما يلي :

أ- سبب الحادث ونوعه والظروف التي تقع فيها .

ب- الوجود الاحتمالي لخطا متعمد او غير معذور من صاحب العمل او المصاب .

ج- الوجود الاحتمالي لخطا منسوب للغير .

د- وجود ذوي الحقوق.

(1) بن صاري ياسين ، المرج السابق الذكر ، ص 50
(2) ذيب عبد السلام ، المنازعات في الضمان الاجتماعي ، المجلة القضائية ، العدد 2 ، 1996 ، الجزائر ، ص 18

ن- حوادث العمل السابقة وما نجم عنها من أحوال .

2-المعاينة الطبية :

وهي التي تقوم بتكييف الحادث أو المرض وتحديد نسبة العجز التي يخلفها والحالة الصحية للمصاب ، وغيرها من المسائل والمعطيات التي تمكن هيئة الضمان الاجتماعي من إصدار قرارها ، وجوب معاينة الإصابات ، والتي يجب أن تتم من قبل الطبيب أو الهيئة الطبية التي يختارها المصاب ، ويستوجب تحرير شهادتين عند فحصها الأول للحالة ، فالشهادة الأولى تحدد مصدر الجروح أو الإصابات أو المرض ، أما الشهادة الثانية فيحدد فيها نسبة العجز أو الشفاء[1]

الفرع الثالث : الأداءات الممنوحة عن حوادث العمل

لحوادث العمل والأمراض المهنية آثار متعددة على المنشاة الاقتصادية أو على العامل ، وعلى خلاف نظام التعويض في نظام المسؤولية المدنية الذي يقع على الذمة المالية للشخص المسؤول يقع التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية على عاتق الذمة الجماعية للمجتمع حسب نص المادة 81 من القانون 83/13 السالف الذكر وكذا المادة 78 من القانون 83/11

أولا : الأداءات عن العجز الدائم

العجز الدائم هو ذلك العجز الذي من شانه أن يحول كلية وبصفة دائمة بين العامل المصاب وبين ممارسته لأية مهنة أو عمل يكتسب منه وحسب المادة 33 من القانون 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية فان مدى العجز يقدر باعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له اجتماعيا على العمل وحالته العامة وعمره وقواه البدنية والعقلية وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني ، ويكون للضحية المصاب بعجز دائم الحق في الريع ورأسمال تمثيلي حسب الأحوال .

1-ريع العجز الدائم :

المصاب الذي يعتريه عجز دائم عن العمل الحق في ريع يحسب مبلغه وفقا للشروط الواردة في القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية حسب ما يلي :

أ- يحسب الريع على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي تتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال 12 شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث .

(1) بن صاري ياسين ، مرجع سابق الذكر ، ص 52

ب- إن الأجر المرجعي في نسبة العجز يساوي مبلغ الريع ويدخل في العجز النسبة الاجتماعية إن وجدت ، ويضاعف مبلغ الريع لنسبة 40 % إذا كان العجز الدائم يضطر المصاب للجوء إلى مساعدة من عند الغير لقضاء شؤون حياته العادية .

ج- إذا لم يعمل المصاب خلال 12 شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل تحدد الكيفيات التي يتم وفقها تحديد الأجرة التي تعتمد أساسا لحساب الريع عن طريق التنظيم[1] .

2-الرأسمال التمثيلي :

حسب المادة 44 من القانون 83/13 السالف الذكر فانه لا يجوز منح أي ريع إذا كانت نسبة العجز المحددة وفقا للشروط المنصوص عليها في المادة 42 من نفس القانون اقل من 10 % ، ويتقاضى العمال الأجانب المصابون بحوادث والذين يرحلون عن التراب الجزائري منحة بمثابة تعويض إجمالي قدرها 03 مرات المبلغ السنوي لريعم لكن لا تطبق هذه الأحكام على الرعايا الأجانب الذين يشملهم اتفاق على التعامل بالمثل مبرم مع الجزائر أو معاهدة دولية صادقت عليها الجزائر[2]

ثانيا : الأداءات عن العجز المؤقت

يعرف العجز المؤقت بأنه العجز الذي يضعف إنتاج العامل ويجعله مضطرا إلى العمل باجر منخفض[3]

وتختلف درجة العجز من حالة إلى أخرى ويتم تقديره بفترة زمنية ، وتكون الأداءات عن العجز المؤقت التي يستحقها المصاب من طبيعة ومبلغ مماثلين لطبيعة الأداءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية وذلك مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية .

1-الأداءات العينية :

يهدف التعويض العيني إلى إعادة التأهيل الوظيفي والتكييف المهني للعامل ويتمثل في جميع الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء حصل انقطاع عن العمل ام لا وبدون تحديد المدة ، ويكون للمصاب الحق في :

-الإمداد بالآلات والأعضاء الاصطناعية بحكم إصابته .

(1) بن صاري ياسين ، مرجع سابق الذكر أ ص 73
(2) انظر المادة 44 من القانون 83/13 السالف الذكر
(3) سلوى عثمان الصديقي والسيد رمضان ، مدخل إلى الصحة العامة ، الرقابة الصحية والاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث للنشر ، الإسكندرية ، مصر، ص 248

-الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا .

-مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا لم تتم داخل المؤسسة .

-مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة .

- مصاريف التنقل .

-التعويضات اليومية إذا لم يحصل الجبر أو في قسط التعويضة اليومية[1]

2- الأداءات النقدية :

وتتمثل في التعويضات اليومية التي تقدمها له هيئة الضمان الاجتماعي عن العجز الجسماني المؤقت وعدم إمكانية مواصلته لنشاطه المهني ، وتستحق التعويضة اليومية عن كل يوم عمل أو غيره ولا يمكن ا تقل عن $\frac{1}{30}$ من مبلغ الاجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة ، ويمكن إبقاء التعويضة اليومية الجارية كليا أو جزئيا إذا رخص الطبيب المعالج بذلك[2]

ثالثا : الأداءات الممنوحة في حالة الوفاة

يختلف الضرر الذي يصيب أسرة المتوفي باختلاف الظروف ، وقد اعتبر المشرع الجزائري الضرر اللاحق بذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية ، ضررا ماليا ذلك انه اشترط ان يكون ذوو الحقوق مكفولين من الضحية من جهة وتقدير التعويض مربوط باجر الضحية من جهة أخرى .

1- منحة الوفاة :

لا يمكن الجمع بين منحة التعويضة اليومية ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية ويقدر منحة الوفاة 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له اجتماعيا والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات ، ويدفع مبلغ منحة الوفاة دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له اجتماعيا إلى ذوي الحقوق وفي حال تعددهم توزع منحة الوفاة بينهم بأقساط متساوية .

(1) بن صاري ياسين ، مرج سابق الذكر ، ص 47
(2) أحمد حسن البرعي ، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقها في القانون المقارن ، دار الفكر العربية ، القاهرة ، مصر ،1983 ص 49

2-ريع الوفاة :

بالرجوع إلى نص المادة 34 من القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 والمتعلق بالتقاعد فانه يتم تحديد نصيب كل واحد من ذوي الحقوق على النحو التالي :

أ- بقاء الزوج على قيد الحياة دون وجود الأولاد أو احد الأصول ، في هذه الحالة يحدد مبلغ الريع المنقول بنسبة 75% من اجر الضحية أو من مبلغ ريع الهالك[1].

ب-بقاء الزوج على قيد الحياة مع واحد من ذوي الحقوق (ولد أو احد الأصول) ، عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو حق سواء كان احد الأولاد أو احد الأصول ، يحدد مبلغ الريع الخاص بالزوج بنسبة 50 % من اجر الضحية أو مبلغ ريع الهالك (حسب الأحوال) ، أما ريع ذوي الحق الآخر فيحدد بنسبة 30 % من نفس المبلغ .

ج-بقاء الزوج على قيد الحياة مع اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق (أولاد أو أصول أو الكل معا) في حالة وجود اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق مع وجود الزوج ، يحدد مبلغ الريع للزوج بنسبة 50 % من اجر الضحية أو مبلغ ريع الهالك (حسب الأحوال) ، ويقسم بالتساوي ذوو الحقوق الآخرون 40 % المتبقية من نفس المبلغ .

د- وجود الأصول أو الفروع أو الاثنان معا دون وجود الزوج ، في حالة عدم وجود الزوج يتقاسم ذوو الحقوق الآخرون ريع يساوي 90 % من اجر الضحية او مبلغ ريع الهالك (حسب الأحوال) ، وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذي حق ما يلي :

- 45 % من الريع إذا كان ذو الحق من أبنائه .

- 30 % من الريع إذا كان ذو الحق من أصوله .

ولا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لريوع ذوي الحقوق 90 % من مبلغ اجر الضحية أو ريع الهالك (حسب الأحوال) ، وإذا تجاوز مجموع الريع هذه النسبة يجري تخفيض مناسب عليها[2].

(1) القانون 83/12 المؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بالتقاعد ، جريدة رسمية ، عدد31 ، الصادرة بتاريخ 05/07/1983
(2) بن صاري ياسين ، مرجع سابق الذكر ، ص 53

المبحث الثاني : برامج الوقاية من حوادث العمل

للوقاية الأمنية ارتباط وثيق الصلة بالوقاية الصحية ، بمعنى آخر ، هناك ارتباط بين عدد الحوادث والحالة الصحية للعامل بدنية كانت أم نفسية ، كما تتوقف نسبة الحد من الحوادث على مدى تحقيق نجاح سبل الوقاية المنتهجة وعلى مدى التعاون . بين إدارة المؤسسة والعمال أيضا على مدى الروح المعنوية السائدة في حقل العلاقات بالمؤسسة كما أشار إليها المشرع الجزائري في القانون 88-07 :في الفصل الثاني المتعلق بالقواعد العامة ، في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمال[1] .

المطلب الأول : السلامة المهنية

عرف الإنسان قديما ومنذ العصور والحضارات الفرعوني ، السلامة المهنية (الأمن الصناعي) ، حيث دلت على ذلك الرسوم الفرعونية والنقوش ، كذلك الكتابات على الورق البريدي وجدران المعابد و القبور ، والتي تناولت بالوصف ، العديد من الأمراض الصناعية مثل الربو الشعبي ، الذي كان يصيب صناع الأسلحة ، نتيجة استنشاقهم ذرات الغبار من أحجار الجرانيت ، التي كانت تصنع منها الأسلحة والمعدات ، وكذلك إصابات العمود الفقري للعازفين على الآلات الموسيقية الكبيرة في المعابد ، وأيضا إصابة الحمالين بالبصاق الدموي ، وغيرها من الإمراض المهنية الأخرى ، كما عرف الإغريق وعلماء الرومان ، أمراض الصحة المهنية بالبصاق الدموي و التشوهات التي كان العمال يصابون بها ، و غيرها من الأمراض الصناعية المختلفة ، ومنذ ذاك التاريخ تطورت قضايا الصحة المهنية والآمن الصناعي ، وخضعتا لقواعد وأصول وأسس مهنية ، ساهم في تطويرها معظم العلماء . كل بحسب تخصصه[2].

الفرع الأول :مفهوم السلامة المهنية

على الرغم من الاختلاف الواضح بين المفاهيم القديمة للسلامة المهنية والمفاهيم الحديثة إلا أن العالم اجمع مدين للمصري القديم ، الذي وضع البدايات والأسس الأولى ، لمعرفة مفاهيم السلامة المهنية وقضاياه وأمراض الصحة المهنية وقواعد السلامة. من الأمراض و الحوادث الصناعية ، ويتحدد مفهوم السلامة المهنية الحديث ، في توفير ظروف العمل آمنة ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل ، وهو مفهوم السلامة والصحة المهنية ، الذي أصبح هو المصطلح العالمي الجديد وبات هو المفهوم الصحيح ، والأهم لمعنى الأمن الصناعي.

(1)- الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ،قانون رقم 07-88 .مؤرخ في 26/01/1988ّ،جريدة رسمية عدد 04 .الجزائر في 01/1988/:27 ، ص117

(2) - -مصطفى عشوي ،أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي ، المؤسسة الوطنية للنشر ، مصر ،1992 ، ص 44 .

من هذا المنطلق ، أصبحت مفاهيم السلامة المهنية ، تعني الأداء في بيئة ومكان العمل ، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث أو الإقلال منها قدر الإمكان وإلى المستوى الأدنى ، أثناء التعامل مع الآلات المختلفة[1] .

الفرع الثاني:أهداف السلامة و الصحة المهنية .

تتلخص أهداف الصحة والسلامة المهنية ، في حماية عناصر الإنتاج من الضرر و التلف الذي يلحق بها ، من جراء وقوع حوادث وإصابات العمل ، وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية، بهدف تامين بيئة آمنة خالية من المخاطر و الأمراض المهنية ، سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسة الصناعية ، وذلك بتطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية كالتالي :

- حماية العناصر البشرية للإنتاج من الأضرار الناجمة عن مخاطر العمل وظروف البيئة ، وذلك عن طريق إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها[2] .
- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر ، للمترددين على المؤسسات الصناعية والمجاورين لها والعاملين فيها ، وذلك بإيجاد الاحتياطات والإجراءات الوقائية اللازمة .
- حماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع ، نتيجة لحوادث العمل ويشمل ذلك الآلات والماكينات والأجهزة والمعدات والمواد (الخام و المصنعة وتلك التي تحت التصنيع) .
- تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع ، نتيجة حدوث إصابات العمل و الأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله ، والنفقات التي تترتب عن ذلك من تأخير في انجاز العمل ومواعيد التسليم .
- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة ، والتي من شانها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم ، وبالتالي زيادة إنتاجيتهم[3] .

الفرع الثالث : برنامج الصحة و السلامة المهنية للعمال .

أولا :برنامج السلامة للعمال :

إن برنامج السلامة المهنية ، يعتبر من المهام الأساسية التي توليها إدارة الموارد البشرية ، اهتماما استثنائيا في إطار أهدافها الإدارية والتنظيمية ، و كي تحقق ذلك بشكل سليم ، لابد وإن تحدد بوضوح مصادر الحوادث والإصابات في العمل ، نتيجة النشاطات التي ترافق أداء العاملين ، فصور ومجالات حصول الحوادث والإصابات في العمل ، تتنوع نتيجة النشاطات المختلفة لا تستطيع حصر الأسباب أو المصادر بشكل دقيق ، لكنها من الناحية العملية يمكن لها حصر هذه المصادر بثلاث مصادر وهي :

(1) خالد فتحي ماضي واحمد خطيب ،السلامة المهنية العامة ، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2010 ، ص97

(2)-شحادة نظمي .محمد الجيوسي . وآخرون ، إدارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان ،.2000 ، ص 45

(3)-زيدان حسن ، السلامة والصحة المهنية ،دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 1994، ص 18

1-أسباب شخصية :

وتتمثل في الأسباب المتعلقة بالأفراد العاملين أنفسهم ، التعامل السيئ ، عيوب البصر ..... أو محدودية الخبرة في التعامل مع العمل ، وأحيانا عدم تحملهم المسؤولية أو تقديرهم للمخاطر الناجمة عن العمل .

2-أسباب تتعلق ببيئة العمل :

وتتركز هذه الأسباب في طبيعة ظروف العمل . كالحرارة والإضاءة والتهوية والبرودة والضوضاء ، الأتربة والإشعاعات وغيرها ، وغالبا ما تخلف تؤثرا وضغطا نفسيا على العاملين حيث تختلف هذه العناصر أثرا واضحا في حصول الأحداث والإصابات أثناء العمل .

3-الأسباب الفنية :

وتتركز هذه الأسباب بالأجهزة والآلات والأماكن والمعدات، التي تتسم بدرجة عالية من التعقيد الفني ، أو إهمالها وعدم صيانتها بصورة دورية و منتظمة ، أو حدوث عيب فيها أو عن طريق وسائل الوقاية من حوادث العمل

ثانيا : برنامج الصحة المهنية :

يمكن حصرها في النقاط التالية :

1- الفحص الطبي الفوري للعاملين ، قد يكون مبرمجا حسب نشاط المؤسسة ، في 03 أشهر أو 06 أشهر أو أسبوعيا ، وذلك باختلاف طبيعة مهام المؤسسة .

2- توفير الخدمات الاجتماعية والنفسية ومساعدة العمال على حل مشاكلهم ، سواء كانت مشاكل متعلقة بالوظيفة ، أو مشاكل يصطحبها العامل إلى غير مكان العمل (خارج المؤسسة) .

3- نشر ثقافة الأمن (الثقافة الأمنية) بين العمال ويكون ذلك عن طريق الإعلانات . الندوات ، الملتقيات ، الملصقات ، و ذلك بهدف استبعاد العاملين المستهدفين للحوادث.

4- معرفة أسباب الحوادث ، وتحليل تلك الأسباب ، وذلك بهدف تفادي وقوعها مرة أخرى .

- تحسين المستوى الصحي لبيئة العمل، وكذلك الاهتمام بعامل النظافة في بيئة العمل ، سواء كانت مؤمنة أو غير مؤمنة .

5- تشجيع العاملين على تطبيق التعليمات ، باستخدام الملابس الواقية والنظارات و الخوذ والأقنعة ، لكي توفر لهم الحماية من التعرض للحوادث[1] .

(1) محمد مسلم ، مدخل إلى علم النفس العمل ، طبعة 2،دار قرطبة للنشر ، الجزائر ، 2007، ص 311 .

المطلب الثاني : الأمن الصناعي

يعتبر موضوع الأمن الصناعي من المواضيع التي تشد اهتمام الدارسين في مجال علم النفس العمل والتنظيم ، وذلك للدور الكبير والمهم الذي يوليه للعمال من خلال توفير الجو الملائم للعمل والظروف الفيزيقية الحسنة وكذا الحرص على ضرورة الاهتمام بالوسائل الوقائية إثناء العمل ، وفي ها المبحث سنحاول التطرق لموضوع الأمن الصناعي من خلال تعريفه وتاريخه وكذا مهامه ، بالإضافة إلى التطرق للأمن الصناعي في الجزائر و ذكر مختلف الهيئات المسؤولة عن الأمن الصناعي ، كما لا ننسى الأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي .

الفرع الأول : مفهوم الأمن الصناعي

أولا :تعريف الأمن الصناعي .

من الكلام المأثور : الوقاية خير من العلاج هو خير نصيحة للإنسان ، حيث يتعرض الإنسان لكثير من الأحداث ، لذا لابد أن تتخذ العديد من الاحتياطات لتجنبها أو التقليل من وقوعها ، ومن أهم الوسائل العملية التي التجأ إليها الفرد ، لوقاية نفسه والتخفيف من شدة الكوارث التي يعجز عن دفعها بمفرده في تقاسم نتائج الكوارث ، ليتم توزيعها على عدد كبير من الأفراد ، وبهذا انتقلت المسؤولية الفردية إلى المسؤولية الجماعية و المسؤولية الجماعية في التامين تأخذ طرق متعددة ، لاسيما وأهدافها ومنها الأمن الصناعي ، فالأمن الصناعي يضم فرعين :

1- هو الأمن الصناعي الذي يوفر وقاية الإنسان من أخطار وحوادث العمل .

2- هو التأمينات الاجتماعية التي توفر للعاملين ، حماية من الأخطاء الطبيعية أو المهنية أو الاقتصادية[1] .

هو الذي يوفر وقاية الأفراد من إخطار الحوادث والأمراض ، يمكننا القول آن لمفهوم الآمن جانبين أولهما نفسي وثانيهما مادي ، فالجانب النفسي يتمثل في الإحساس و الشعور ، وذلك من الملكات الكامنة في النفس البشرية ، وقد يكون لها اثر في المحيط الخارجي ، فإذا أحسن الفرد وشعر بالأمان ، فان ذلك ينعكس على تصرفاته الشخصية وعلاقاته بالآخرين ، إضافة إلى ذلك فان توفر هذا الجانب ، من شانه أن يدفع إلى التفكير في تطوير آليات الحياة بصورة أفضل.

أما الجانب المادي فهو يعني بالمظاهر الخارجية للأمن ، وهي تتمثل في الإجراءات التي تتخذها الجهات المعنية بالمؤسسة ، انتقاء للأخطار التي تهدد الآمن والاستقرار ، أو السير العادي للمؤسسة ، وهذا الجانب لا يقل أهمية عن الجانب الأول إذ كلاهما يكمل الأخر[2] .

كما هو عبارة عن تحقيق سلامة العمال ، من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الأخطار المهنية[3] .

(1) زكي بدوي ،دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمينات ، دار الفكر العربي، بيروت ، لبنان ، 1975، ص 243-242

(2)علي غربي و بلقاسم سلاطنية وإسماعيل غيرة ،مرجع سابق الذكر ، ص133-132 .

(3) محمد عبد السميع ، الأمن الصناعي عرض تحليلي لمفهومه و نشاطه ، مطبعة القاهرة للنشر ، مصر ، 1973 ، ص 07 .

لقد ركز هذا لتعريف على الجانب الصحي و النفسي ، إلا انه جمع بين حوادث العمل والأمراض المهنية ، كما انه أهمل من المسؤول عن هذه الأخطار ، وإلى ماذا تعود أسباب حدوثها وكذلك كيف تتحقق هذه السلامة .

كما عرفه البعض على انه :" توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات و الإجراءات التنظيمية ، في بيئة العمل ، لجعلها أمنة و صحية ، بمعنى انه لا تقع فيها حوادث ولا تنشا عنها أمراض مهنية ، أي أنها تكفل مقومات الإنتاج المادية و البشرية"[1] .

يتبين من خلال التعريف ، إن الأمن الصناعي ينحصر في جملة من الشروط الفنية والمواصفات التنظيمية المرتبطة بجو العمل ، والتي تهدف إلى جعل مكان العمل أكثر أمانا ، كما نجد أن هذا التعريف مرتكز على أن أسباب الحوادث ، فهي في مجملها تعود إلى عوامل تنظيمية فنية ، في حين نجد أن بعض الدراسات أثبتت إن أسباب الحوادث ، قد تعود إلى عوامل بشرية إنسانية ، بعيدة كل البعد عن الأسباب التنظيمية، كما عرف الآمن الصناعي على انه : " كل إجراء يتخذ لمنع و التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف و العلاج ، مع توفير الظروف المناسبة للعمل"[2] .

كما عرفه يوسف جحيم الطائي وآخرون بأنه : " عبارة عن توفير بيئة آمنة و خالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر ، الذي يتعرض له الأفراد العاملين في المنظمات " .

من خلال التعريفات السابقة يتضح أن هناك اختلافات بين هذه التعريفات، نظرا لطبيعة التوجهات و التخصصات للباحثين ، وبشكل عام ومن خلال ما اتضح من التعاريف السابقة حول الأمن الصناعي ، ومن خلال النقائض التي وردت في كل واحدة منها ، فلا يمكننا استخلاص مفهوم الأمن الصناعي كامل شامل ، إلا من خلال تحديد المفهوم الإجرائي المراد دراسته في كل بحث .

ثانيا : مهام الأمن الصناعي .

إذا كان الغرض من الأمن الصناعي هو تحقيق درجة ونسبة عالية من الوقاية و الحماية للعاملين والممتلكات والإنتاج وسلامة المعدات وكذا سمعة المؤسسة ومدى تواجدها في سوق الصناعة فانه بذلك يقدم خدمات ، أي انه إدارة خدمات تخدم المؤسسة ، ويأتي تقييم وحجم فعالية هذه الخدمات ومدى نجاحها فيما لم يحدث بالدرجة الأولى وليس فيما يحدث ، ذلك أن المهمة الأساسية للأمن الصناعي هي مهمة وقائية ، mission prévisionnelle ، ولقد أصبحت مهام الأمن الصناعي تتركز بالدرجة الأولى في تحديد وتحليل المخاطر الأمنية ومخاطر السلامة ومخاطر الحرائق ، إضافة إلى وضع كل الترتيبات والإجراءات مع بعضها البعض[3] .

(1)-العايب رابح ، مدخل إلى ميادين علم النفس والتنظيم ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر، 2006، ص 110 .
(2)-ناصر منصور الروسان وروزان إبراهيم أبو صالح وآخرون ، الأمن الصناعي والسلامة المهنية ، الطبعة 2 ،مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع عمان ، الأردن ، 2009 ، ص 54
(3)-مسعودي كلثوم ، المعانات في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي ، الملتقى الدولي الثاني ، مجلة العلو الإنسانية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر في : 15-16/01/2013

كما يلعب الأمن الصناعي دورا كبيرا في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية ومراعاة ظروف العامل النفسية والصحية ، هذا من ناحية الجانب البشري ، ومن ناحية أخرى فانه يسعى كذلك إلى حماية الجانب الاقتصادي وهذا بتوفير دفع التعويضات الناتجة عن الحوادث والتي تعود إلى المؤسسة بالربح والزيادة في الإنتاج ، ويهدف كذلك الأمن الصناعي إلى تحسين أساليب الإرشاد والتوجيه و اختيار العمال المناسبين وتوفير التأمينات الصحية وخلق التوعية الوقائية عن طريق التكوين على الأمن والوقاية من الحوادث .

ومن بين المهام الذي يسعى الأمن الصناعي للقيام بها ما يلي :

1- حماية العمال من الإصابات و حوادث العمل .

2- حماية الآلات والأدوات والمحافظة عليها من التحطم والتلف .

3-المحافظة على المواد الخام وبقائها صالحة الاستعمال وذلك عن طريق التخزين السليم .

لذلك يجب مراعاة شروط الأمن الصناعي في الخطوات التالية :

1- عند تصميم المشروع .

2- في أماكن تولد الخطر داخل المصنع .

3- أثناء اختيار العمال الصالحين للعمل .

4-فالهدف الأساسي وقائي وعلاجي ، إما الوقائي فهو يهدف إلى منع الحوادث قبل وقوعها ، و الثاني علاج من الأخطار التي تقع[1] .

الفرع الثاني : إجراءات الأمن الصناعي والتخطيط لعملية الوقاية في الأمن الصناعي .

أولا : إجراءات الأمن الصناعي

على كل إدارة أو منشاة توفير أدوات و أنظمة الأمن الصناعي لسلامة المنشاة . هذا للحفاظ على رأس مالها وعلى إدارتها الإنتاجية ، فعليها توفير وتطبيق الإجراءات التالية :

1-استعمال القفاز لحماية اليد والأصابع من الإصابة .

2-عدم وضع الأسلاك الكهربائية في طريق العمال أو في طريق عربات اليد .

3-تفادي تصادم عامل بعامل آخرأو بأجسام أخرى ، نتيجة لعدم رؤية العامل أوغير ذلك .

4-عدم التسرع في الحركة أو المشي ، حتى لا يسقط العامل نتيجة ذلك .

5- الابتعاد عن مصادر الإشعاع ، أشعة الضوء الشديد حتى لا تصاب عين العامل .

6- ضرورة الاستماع إلى التعليمات وضرورة الأخذ بمشورة الغير من ذوي الخبرة .

7- ضرورة معرفة العامل بمواطن الخطر في المصنع .

8- ضرورة وضع الأشياء أو رصدها في أماكنها الصحيحة .

(1)-العايب رابح ،مرجع سابق الذكر ، ص 103 .

9-استعمال الحاجز الواقي ووضعه أمام الآلات .

10-ضرورة لبس الحذاء الواقي وهو حذاء ضخم يحمي القدم حتى الركبة[1] .

11-عدم وضع حمولة أزيد من اللزوم فوق العربات .

12-ضرورة استخدام الخوذة لحماية الرأس .

13-ضرورة استعمال القناع الواقي للعين (نظارات) .

14-ضرورة استعمال القناع الواقي من الغازات .

15-التخلص من المواد والمعدات الغير مستخدمة في أماكن العمل .

16-وضع العلامات التحذيرية والخطوط الدالة على الاتجاهات .

17-نظافة المكان .

18-وأخيرا يجب على الإدارة المنشاة ، عمل فريق للسلامة ، من اجل المرور الدوري الأسبوعي على أقسام المنشاة وعمل تقرير وتقديمه للإدارة ومسؤول الأمن الصناعي

للإضافة فان المشرع الجزائري اعتمد على بعض هذه العناصر في القانون رقم 88-07 : في الفصل الثاني المتعلق بالقواعد العامة في مجال الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمال خاصة المادة 06 منه .

ثانيا : التخطيط لعملية الوقاية في الأمن الصناعي .

1-**الإعلام :** وضع الإعلانات والملصقات لتعريف الفرد لتجنب الحوادث ، وتعتبر الصورة من أهم الوسائل الإعلامية في الأمن الصناعي .

2-**التدريب :** وذلك لإحداث تغير في سلوك الفرد ة اتجاهاته وتصرفاته وذلك لتحسين أداءه .

3-**إشراك العاملين :** في وضع و تطبيق برامج السلامة لكي يلتزموا في تطبيقها .

4-**توفير بيئة العمل :** مناسبة من بناية وأرضية لمكان العمل ووجود مستلزمات السلامة الكاملة، والعمل على توفير الوسائل الصحية من تهوية وإضاءة ، ولما كان سبب بعض الإخطار التي تواجه العاملين في اتصالهم المباشر للآلات فلابد من إيجاد الحواجز .

5-**تحليل حوادث العمل :** لمعرفة أسبابها ومعالجة تلك الأسباب[2] .

الفرع الثالث : الأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي و منع الحوادث .

يقوم الأمن في أية مؤسسة بمهمة الحراسة وتقديم الحماية والوقاية لكافة العاملين و الممتلكات بمختلف أنواعها ، ولها تسعى كل مؤسسة إلى توفير طرق ووسائل عصرية مميزة تتكامل مع طبيعة العملية الصناعية في المؤسسة ، ويأتي الاختلاف هنا في طريقة وأسلوب تحقيق السيطرة والوقاية الأمنية ، ولكي تعمل منظومة الأمن على الوجه

(1) كامل محمد عويضة ، مرجع سابق ، ص142-141 .

(2)حسن عبد اللطيف حمدان ،قانون العمل ، دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان ، 2009 ص 244 .

الأمثل يجب أن يعتمد البرنامج الأمني في تطبيقه على عنصرين رئيسين هما : وسائل الحماية المادية ، ووسائل الحماية التنظيمية ، فذا كان في الماضي عند البدء في التصميم لبناء أية مؤسسة ليولي الاهتمام والأهمية لإدخال المواصفات الأمنية ضمن المخطط الهندسي ،أما الآن فقد اختلف الوضع ، إذ لابد من مراعاة تصميم وتطبيق عدد من المواصفات الأمنية التي تقوم بدورها بتقديم نسبة من الحماية الأمنية .

إن البرنامج الأمني في المؤسسة يعتمد في تحقيق الحماية والسيطرة على أسلوبين هما ، السيطرة الداخلية والسيطرة الخارجية[1] .

من هذا المنطلق لابد أن يتوفر برنامج لمنع الحوادث آو برنامج للسلامة تفرضه طبيعة العملية الإنتاجية وما ينشا عنها من أخطار مختلفة . فالصناعات الكيميائية والبيتروكيميائية وما تحتويه من مخاطر صحية وبيئية إضافة إلى إخطار الحرائق اوجب أن تقوم إدارة السلامة ومنع الحادث والخسائر يوضع برنامج عملي وعلمي يتمكن من السيطرة على أداء العاملين والمعامل والآلات و التجهيزات المختلفة وبيئة العمل لضمان مجال عمل خالي من الحوادث وكل ما يعكر سير العملية الصناعية، إن برنامجا كهذا إنما يقوم بدور حساس وخطير في المؤسسة قد يؤدي فشله إلى توقف العمل كليا ، وتوقع كل أنواع الخسائر الممكن حدوثها ، هذا وتجدر الإشارة إلى أن إعداد برنامج متكامل وناجح لمنع الحوادث يتوجب إقناع الإدارة و العمال به و مساندتهم لأنه يسعى قبل كل شيء إلى وقاية العاملين من الحوادث ، أي تهيئة كافة الظروف اللازمة لمنع الحوادث وتخفيض عددها إلى اقل عدد ممكن ، وتتم عملية إقناع الإدارة بتبنيها للبرنامج بوضعها للسياسات والتعليمات التنفيذية ، وإن إعداد هذه التعليمات يمثل جزءا من وظيفتها عن طريق بيان تكلفة البرنامج وما يمكن أن يتحقق من ورائه ثم بيان الالتزامات التي تفرضها قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية [2].

(1)إبراهيم محمد عياش ،الأمن الصناعي ، الحوار المتمدن ، عدد 2213 يوم07/08/2003 ، ص 241 .

(2) - محمد عبد السميع ،مرجع سابق الذكر، ص 07 .

الفصل الثاني :
المنازعات المتعلقة بحوادث العمل في المؤسسة الإقتصادية

بما أن منازعات حوادث العمل والأمراض المهنية أمام الضمان الاجتماعي أكثر تعقيدا وأكثر تقنية من المنازعات الأخرى المدنية والتجارية فإن إجراءات وآليات تسويتها تتميز بالطابع الإداري التقني أي تلعب الخبرة الدور الأساسي في توضيح معطيات وملابسات هذه المنازعات لذلك فإن المشرع أفرد لهذا النوع منازعات إجراءات وطرق خاصة بها تتماشى مع طبيعتها وخصوصياتها إذ يمكن الفصل فيها بطرقتين : الطريقة الأول هي التسوية الودية لمنازعات الضمان الاجتماعي (الطعن الداخلي) أمام اللجان المختصة والطريقة الثانية التسوية القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي أما فيما يخص الإجراءات فهي تتنوع وتختلف باختلاف منازعات الاجتماعي كما اشترط المشرع المرور بالطعن الداخلي قبل اللجوء إلى الطعن الخارجي ، لكن فيما يخص المنازعات المتعلقة بالتعويض الناتج عن الخطأ والمنازعات المتعلقة بتحصيل المبالغ المخصصة لهيئات الضمان الاجتماعي فإن الفصل فيها يكون عن طريق مباشرة الطعن الخارجي أمام الجهات القضائية

المبحث الأول : التسوية الودية لمنازعات حوادث العمل على مستوى اللجان المؤهلة للطعن المسبق

نظم المشرع الجزائري منازعات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال القانون 02/90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل والقانون 04/90 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وكذا القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، وتشمل المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي حسب المادة 02 منه .

يقصد بالتسوية الودية تلك الاجراءات التي يقوم بها العامل وصاحب العمل قصد حل النزاع القائم بينهم قبل اللجوء الى القضاء ، ونميز في هذا الصدد بين التسوية التي تتحقق داخل الهيئة المستخدمة ، وتلك التي تباشر خارجها في اطار المصلحة .

تعتبر إجراءات التسوية الودية قيد شكلي على رفع الدعوى المتعلقة بمنازعات الضمان الاجتماعي وعلى وجه الخصوص في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية ، ويترتب على عدم احترام إجراءات التسوية الودية رفض الدعوى وعدم قبولها شكلا أمام القضاء، حيث تتمثل إجراءات التسوية الودية في الطعون المرفوعة أمام اللجان المؤهلة للطعن في قرارات هيئة الضمان الاجتماعي[1] .

المطلب الأول :التسوية الودية للمنازعات العامة

على غرار تسوية النزاعات الفردية والجماعية للعمل ، فقد أقام المشرع الجزائري نظاما أوليا للتسوية الودية للنزاعات العامة حيث نصت المادة 04 من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي على انه : "ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجباريا أمام لجان الطعن المسبقة ، قبل أي طعن أمام الجهات القضائية ."

(1) فادية عبد الله بلقاسم ، الضمان الاجتماعي في الجزائر (المبادئ والأحكام) ، الطبعة 1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2020 ، ص 208 .

تعتبر إجراءات التسوية الودية قيد شكلي يترتب على تخلفه عدم قبول الدعوى القضائية شكلا ، ولهذا الغرض تم إنشاء أجهزة داخلية للفصل في جميع الاعتراضات المقدمة ضد القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي في مجال المنازعات العامة .

الفرع الأول : الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق

تنص المادة 06 من القانون 08/08 السالف الذكر على أن : " تنشا ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق ."

أولا : تشكيل اللجنة وعضويتها

تتشكل اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق من :

1-ممثلان عن العمال الإجراء تقترحهما المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية .

2-ممثلان عن المستخدمين تقترحهما المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية .

3-ممثلان عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الإجراء تابعان للوكالة الولائية المعنية.، ويكون احد العضويين المعنيين دائم والآخر إضافي .

4-طبيب تابع للمراقبة الطبية لنفس الوكالة المعنية يقترحه المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الإجراء .

5-طبيب تابع للمراقبة الطبية لنفس الوكالة يقترحه المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء .

يتم تعيين أعضاء اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي من غير أعضاء اللجان الأخرى لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد ، يستخلف في حالة انقطاع احد الأعضاء الدائمين ، بنفس الشكل للمدة المتبقية من العهدة ، وتنتخب اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق رئيسا لها من بين أعضائها[1] .

ثانيا : اختصاص اللجنة وسير أعمالها

تنعقد اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق مرة خلال 15 يوما بناءا على طلب من رئيسها في دورتها العادية، وكما تنعقد في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو من نصف أعضائها ، ولا تصح إلا باكتمال النصاب ، وتنعقد في اجل 08 أيام وتتخذ قراراتها بالأغلبية البسيطة من الأصوات ويرجح صوت الرئيس في حال تعادل الأصوات .

وتختص هذه اللجنة في البت في الطعون المرفوعة أماها كدرجة أولى للطعن المسبق من طرف المؤمن له أو صاحب العمل ضد القرارات الصادرة من هيئات الضمان الاجتماعي وتلتزم اللجنة اجل 30 يوما للبت في قراراتها

(1)المرسوم التنفيذي رقم 415-08 المؤرخ في 24/12/2008 والمتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها ، جريدة رسمية ، عدد 1 المؤرخة في 06/01/2009 ، ص 22-20

ابتداء من تاريخ استلام العريضة[1] .

وتبت اللجنة أيضا في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير، عندما يقل مبلغها عن مليون دينار جزائري ، وتخفض الزيادات والغرامات على التأخير بنسبة 50 % من مبلغها ، بالنظر الى ملف صاحب العريضة المبرر ، ولا تفرض الزيادات والغرامات على التأخير ، في حالة القوة القاهرة المثبتة قانونا من قبل اللجنة ،.

ثالثا : آجال الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق

حسب المادة 08 من المرسوم التنفيذي 08-415 المؤرخ في 2008/12/24والمتضمن تحديد عدد أعضاء اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها ، تخطر اللجنة كتابيا برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بإيداع عريضة لدى أمانة اللجنة بوصل إيداع خلال 15 يوما ابتداء من تاريخ استلام القرار المعترض عليه ، وتبلغ اللجنة قراراتها إلى المؤمن له بواسطة أمانتها برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو بواسطة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي للهيئة المعنية بواسطة محضر استلام في اجل 10 أيام اعتبارا من تاريخ قرار اللجنة وترسل نسخة إلى مدير الوكالة المعنية .

الفرع الثاني : الطعن أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

تنص المادة 10 من القانون 08/08 السالف الذكر على انه : " تنشا ضمن هيئة الضمان الاجتماعي لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق ،تحدد تشكيلتها وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم ."

أولا : تشكيل اللجنة وعضويتها

تتشكل اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق من :

1-ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ، رئيسا .

2- ثلاثة ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية ، يقترحهم رئيس مجلس الإدارة .

3-ممثلان عن هيئة الضمان الاجتماعي المعنية يقترحهما المدير العام للوكالة المعنية .

ويعين الأعضاء بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي من غير أعضاء اللجان الأخرى لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد ويتم استخلافهم بنفس الطريقة[2] .

ثانيا : إختصاصات اللجنة وسير عملها

تختص اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في البت في الطعون المرفوعة أمامها كدرجة ثانية للطعن المسبق من طرف المؤمن لهم ضد القرارات الصادرة عن اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق وتلتزم اللجنة في اتخاذ قراراتها في اجل 30 يوما إبتداء من تاريخ استلام العريضة .

(1)فادية عبد الله بلقاسم ، مرجع سابق الذر ، ص 215

(2) المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 24/12/2008 ، يحدد تشكيلة اللجان الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها ، جريدة رسمية ، عدد 1 المؤرخة في 06/01/2009 ، ص 24-23

تنعقد اللجنة في دورة عادية مرة كل 15 يوما باستدعاء من رئيسها ، وكذا يمكن لها أن تنعقد في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو من ثلثي أعضائها وفي حالة عدم اكتمال النصاب يجري استدعاء ثان خلال 15 يوما ، وتتخذ قراراتها بالأغلبية البسيطة ويرجح صوت الرئيس في حال تعادل الأصوات .

ثالثا : آثار الطعن أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق

حسب القانون 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي فانه اوجب على إجبارية التظلم على المنازعات العامة المتعلقة بالخلافات مع هيئات الضمان الاجتماعي ويكون رفع الطعون بالتسلسل أمام اللجان المعنية ، حيث من الآثار المترتبة في الطعن أمام لجنة الطعن المحلية بوقف تنفيذ قرار هيئة الضمان الاجتماعي الى حين الفصل فيها نهائيا ،وهذا يعني كذلك أن الاستئناف الموجه ضد قرار لجنة الطعن المحلية بوقف تنفيذ قرارها طالما انه غير نهائي ما عدى في الحالات التي نص عليها القانون .

المطلب الثاني : التسوية الودية للمنازعات الطبية

حسب المادة 18 من القانون 08/08 السالف الذكر على انه :" إن الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية تسوى حسب الحالة ، عن طريق إجراء الخبرة الطبية أو في إطار لجان العجز الولائية ."

الفرع الأول : الخبرة الطبية

إذا اعترض المؤمن له عن تقرير الطبيب المستشار يدخل المؤمن له في نزاع طبي عن طريق التحكيم الطبي كإجراء أولي وجوبي للتسوية الودية وهذا عم طريق ما يلي :

أولا : طلب الخبرة الطبية :

نصت المادة 20 من القانون 08-08 السالف الذكر بان يقدم المؤمن له طلبا كتابيا لجراء الخبرة الطبية في اجل 15 يوما من تاريخ تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي يرفق بتقرير الطبيب المعالج ثم يرسل إما بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار باستلام أو يودع لدى مصالح هيئة الضمان الاجتماعي مقابل وصل إيداع [1]

ثانيا :مباشرة إجراءات الخبرة :

تباشر هيئة الضمان الاجتماعي إجراءات الخبرة الطبية في اجل 08 أيام ابتداء من تاريخ إيداع الطلب وتقترح على المؤمن له 03 أطباء خبراء الذي بدوره يمكنه قبولهم أو رفضهم في اجل 08 أيام من إبلاغه وفي حالة عدم الرد من طرف المؤمن له تختار الهيئة الطبيب الخبير تلقائيا وتقدم له وجوبا ملف المؤمن له كاملا كي يعد بدوره تقريرا مفصلا للحالة التي بين يديه في اجل 15 يوما من تاريخ استلاه للملف.

(1) القانون 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ،جريدة رسمية ، عدد 11 لسنة 2008

ثالثا :-نتائج الخبرة الطبية :

تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتبليغ نتائج تقرير الخبرة الطبية إلى المؤمن له خلال 10 أيام الموالية لاستلامه تقرير الطبيب الخبير.

الفرع الثاني: الطعن أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة

أنشا المشرع في كل ولاية جهاز يسمى بلجنة العجز الولائية المؤهلة

أولا :-تشكيلة اللجنة وعضويتها :

تتشكل لجنة العجز الولائية من :

1- ممثل عن الوالي ، رئيسا .

2- طبيبان خبيران يقترحهما مدير الصحة والسكان للولاية ، بعد اخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب .

3- طبيبان مستشاران ينتمي الأول إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وينتمي الثاني إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء يقترحهما المديران العامان لكلا الهيئتان .

4- ممثل عن العمال الأجراء تقترحه المنظمة النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية .

ممثل عن العمال الغير الأجراء تقترحه المنظمة النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية .

ويتم تعيين الأعضاء لهذه اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد ويتم استخلافهم بنفس الشكل[1] .

ثانيا : اختصاصات اللجنة وسير عملها :

تختص لجنة العجز الولائية في البت في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي والمتعلقة أولا بحالة العجز الدائم كليا كان ام جزئيا الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني وثانيا بالنزاعات المتعلقة بقبول العجز وتحديد درجته ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية في اجل 60 يوما من استلامها لعريضة الطعن ،وتنعقد اللجنة اجتماعاتها في دورة عادية كل 15 يوما بطلب من رئيسها ، وفي دورة غير عادية بناء على طلب من رئيسها أو ثلثي أعضائها وفي حالة عدم اكتمال النصاب تستدعى ثانية وتتخذ قراراتها بالأغلبية البسيطة من أصوات أعضائها وفي حالة التعادل يرجح صوت الرئيس[2] .

ثالثا :آجال الطعن أمام لجنة العجز الولائية :

يعرض النزاع على اللجنة بطلب مكتوب من المؤمن له ويرفق بتقرير الطبيب المعالج في اجل 30 يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار الهيئة المعترض عليه ، ويوجه الإخطار برسالة موصى عليها مع إشعار باستلام أو

(1) المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 2009/02/07 ، يحدد لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وتسييرها ، جريدة رسمية ، عدد 10 المؤرخة في 2009/02/11 ، ص 18-20

(2) المواد 5 و 15من المرسوم التنفيذي رقم73-09 ، المرجع نفسه ، ص 20-19

بإيداعه لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع ، وتبلغ قرارات اللجنة في اجل 20يوما إلى المؤمن له برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام أو عن طريق عون مراقبة معتمد للضمان الاجتماعي بمحضر استلام وترسل نسخة إلى مدير الوكالة الولائية لهيئة الضمان الاجتماعي[1] .

المطلب الثالث : التسوية الودية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

حسب المادة 38 من القانون 08/08 السالف الذكر فانه : " يقصد بالمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشا بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء والصيادلة وجراحي الآسنان والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج والإقامة في المستشفى او في العيادة ."

الفرع الأول : اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي

أولا : تشكيلتها وتنظيمها :

تتشكل اللجنة التقنية المنشاة لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي من :

1- طبيبان يعينهما الوزير المكلف بالصحة .

2- طبيبان يمثلان هيئات الضمان الاجتماعي يعينهما الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي .

3- طبيبان يمثلان المجلس الوطني لأدبيات الطب يعينهما رئيس هذا المجلس .

يعينون لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من السلة أو الهيئة التابعين لها ، ويتم استخلافهم بنفس المنوال[2] .

ثانيا :إختصاص اللجنة وسير أعمالها :

تختص هذه اللجنة في البت ابتدائيا ونهائيا في التجاوزات التي ترتب عليها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي في اجل 03 أشهر ابتداء من تاريخ إخطارها وتجتمع في دورة عادية على مستوى الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي مرة واحدة في الشهر باستدعاء من رئيسها وكذلك تجتمع في دورة غير عادية بناء على طلب من رئيسها أو ثلثي أعضائها أو بطلب من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ولا تصح الا بحضور ثلثي أعضائها وفي حالة عدم اكتمال النصاب تستدعى ثانية في اجل 08 أيام وتتخذ قراراتها بالأغلبية البسيطة من أصوات أعضائها ويرج صوت الرئيس في حالة التعادل[3] .

(1)جمال عباسة ، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن ، الطبعة 1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2016 ، ص 80 .

(2)المرسوم التنفيذي رقم 72-09 المؤرخ في 07/02/2009، يحدد عدد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وتنظيمها وتسييرها ، ص 16-18

(3) المواد من 8-6 من المرسوم التنفيذي رقم 72-09 ، المرجع نفسه ، ص 17

الفرع الثاني : الطعن أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي

أولا : طلب الطعن أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي :

يجب رفع الاعتراض أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي وذلك عن طريق تقرير مفصل من طرف المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي يبين فيه طبيعة التجاوزات ومبالغ النفقات المترتبة عنها مرفقا بالوثائق المثبتة في ذلك خلال 06 أشهر الموالية لاكتشاف التجاوزات وفي اجل سنتين من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل الخلاف .

ثانيا : نتائج الطعن أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي :

عند عدم احترام الآجال المذكورة يؤدي إلى رفض الطعن شكلا وكذلك تعتبر قرارات اللجنة ملزمة وتسري آثارها على كل الأطراف .

المبحث الثاني : التسوية القضائية لمنازعات حوادث العمل

القاعدة العامة في الاختصاص القضائي أن المحاكم المدنية هي المختصة بالفصل في جميع القضايا ذات الطابع المدني ، والمشرع الجزائري اخضع المنازعات العامة للضمان الاجتماعي نظرا لطابعها المتميز الى اختصاص المحاكم الفاصلة في القضايا الاجتماعية ، لكن مع ذلك يتعين الإشارة إلى وجود بعض المنازعات التي وان كانت تدخل في إطار المنازعات العامة ، إلا أنها بحكم طبيعتها فان اختصاص الفصل فيها لا يؤول إلى المحاكم الفاصلة في القضايا الاجتماعية ، وإنما إلى القضاء المدني ، القضاء الإداري ، وحتى الجزائي حسب الأحوال .

المطلب الأول: الشروط اللازمة لقبول الدعوى القضائية

الفرع الأول : الشروط العامة لقبول الدعوى القضائية

من خلال دراستنا لموضوع التسوية القضائية للمنازعات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية ، الشروط الخاصة بكل حالة من حالات المنازعات العامة والطبية والتقنية ذات الطابع الطبي ، غير انه لا تقبل الدعوى القضائية لمنازعات الضمان الاجتماعي إلا إذا توفرت في المدعي صفة الأهلية والمصلحة ، فلا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون ، ويثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو في المدعي عليه[1]

أولا: شرط الصفة

تشترط في المدعي إثبات صفته كمؤمن له لقبول دعواه أمام القضاء وكذلك يشترط توفر الصفة في المدعي عليه ، فالعامل الأجير لا يمكنه رفع دعوى قضائية ضد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء .

(1) المادة 13 من القانون رقم 08/09 ، مرجع سابق الذكر ، ص 4

ثانيا : شرط المصلحة

كما لابد من وجود مصلحة للمدعي سواء كان مؤمن له أو ذوي حقوقه من اجل الاستفادة من الأداءات مثلا ، أم كانت هيئة الضمان الاجتماعي كاعتراضها على قرار اللجنة الوطنية للطعن المسبق[1]

ثالثا: شرط الأهلية

أما بالنسبة للأهلية فتكون للأشخاص الطبيعية ببلوغ سن 19 ، ومن هو دون هذا السن ينوب عنه وليه أو الوصي والقيم عليه ، وتكون الأشخاص المعنوية بحكم القانون أو من آثار عقد إنشائها ، وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 92-07 نجد أن هيئة الضمان الاجتماعي تملك الشخصية المعنوية وتتمتع بأهلية التقاضي ، يمثلها المدير العام أمام الجهات القضائية عكي وكالات صناديق الضمان الاجتماعي ليس لديها استقلالية ولا تتمتع بالشخصية المعنوية [2]

الفرع الثاني:الشروط الخاصة لقبول الدعوى القضائية :

أولا : الشروط الخاصة في المنازعة العامة

1- وجوب احترام الآجال القانونية الخاصة بمنازعات حوادث العمل والأمراض المهنية أمام الضمان الاجتماعي .

2- وجوب إرفاق العريضة بمحضر عدم الصلح .

3- استنفاذ جميع الطرق الودية قبل اللجوء إلى القضاء

ثانيا :الشروط الخاصة لرفع الدعوى في مجال الخبرة الطبية :

وتتمثل في ما يلي :

1- شرط إرفاق قرار هيئة الضمان الاجتماعي المطعون فيه مع عريضة افتتاح الدعوى .

2- شرط الطعن الإداري المسبق بطلب الخبرة اعتراضا على قرار هيئة الضمان الاجتماعي مع وجوب احترام الآجال المقررة لذلك ، مع وجود قرار لهيئة الضمان الاجتماعي بناء على تقرير الخبرة الطبية .

3-شرط احترام هيئة الضمان الاجتماعي لآجال الرد المقررة على طلب الخبرة[3] .

ثالثا : الشروط الخاصة لرفع الدعوى ضد قرارات لجنة العجز الولائية

1- شرط التظلم الإداري في قرار هيئة الضمان الاجتماعي الذي قامت بتبليغه للمؤمن له وذلك احتراما لمبدأ ضرورية التسوية الودية لمنازعات الضمان الاجتماعي .

2- شرط إرفاق القرار الصادر عن لجنة العجز الولائية مع العريضة الافتتاحية والذي يبت في النزاع الطبي الناتج عن قرار هيئة الضمان الاجتماعي حول حالات العجز وخاصة في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية ، على أن لا يتجاوز لجنة العجز 60 يوما للفصل في النزاع .

(1) فادية عبد الله بلقاسم ، مرجع سابق الذكر ، ص 240
(2) فادية عبد الله بلقاسم ، مرجع نفسه، ص 240
(3) ياسين بن صاري ، مرجع سابق الذكر ، ص 32

3-شرط احترام اجل رفع الدعوى ، حيث يجب على المؤمن له أو هيئة الضمان الاجتماعي إذا أرادت الطعن في قرار لجنة العجز ألا يتجاوز اجل 30 يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار وإلا رفضت دعواه شكلا[1] .

المطلب الثاني: الاختصاصات العامة لمنازعات حوادث العمل

الفرع الأول :اختصاص القسم الإجتماعي بمنازعات حوادث العمل

أولا : الطعن في القرارات المتعلقة بالخبرة الطبية

1-اختصاص القسم الاجتماعي في مجال الخبرة الطبية :

على الرغم من كون قرارات الخبرة الطبية نهائية وملزمة للأطراف إلا انه في حالة عدم احترام الخبرة الطبية للدقة والكمال والوضوح أو وجود عيب في إجراءات تعيين الخبير بعد الاتفاق أو تعيينه دون علم المؤمن له أو كان الخبير غير مدرج ضمن قائمة الخبراء ، في هذه الحالات يمكن اللجوء إلى المحاكم الاجتماعية المختصة في الفصل في النزاع الطبي .

2- الأحكام القضائية الفاصلة في الخلاف المتعلق بالخبرة الطبية

أ- الحكم بإلغاء قرار هيئة الضمان الاجتماعي الغير مطابق للخبرة الطبية المطعون فيه ، لان الخبرة هي أساس اتخاذ قرار نهائي لتسوية النزاع ، ونتائجها ملزمة لجميع الأطراف .

ب- الحكم بتعيين خبير طبي بواسطة السلطة القضائية ، لعدم رد هيئة الضمان الاجتماعي في الآجال المقررة على طلب المؤمن له بإجراء خبرة ، ويمكن للقاضي أن يؤسس حكمه على نتائج الخبرة وهو غير ملزم بها ولكنه الحالة ينبغي عليه تسبيب استبعاده لها .

ج- الحكم برفض الدعوى شكلا لعدم صحة الإجراءات المنصوص عليها في المادة 35 من القانون 08/08 السالف الذكر .

د- الحكم برفض الدعوى لعدم التأسيس ويكون مثلا في حالة رفع دعوى قضائية ضد قرار هيئة الضمان الاجتماعي مطابق لما جاءت به الخبرة الطبية المسبقة ، أو في حالة إتمام المدة المتعلقة بالحالة الصحية للمؤمن له والتي كانت موضوع الخبرة الطبية كانقضاء مدة العطلة المرضية مثلا[2] .

ثانيا الطعن في قرارات لجنة العجز الولائية

يمكن الطعن في قرارات لجنة العجز الولائية المختصة أساسا في النظر في المنازعات الطبية الخاصة بمسائل العجز وما يترتب عليها من إجراءات وأداءات تمنحها هيئة الضمان الاجتماعي ويكون ذلك في اجل 30 يوما من

(1) فادية عبد الله ، مرجع سابق الذكر ، ص 245 .
(2) دليلة احمد هرقة ،مروة كواشي ، مرجع سابق الذكر ،ص 76-75

تاريخ تبليغ القرار أمام الجهات القضائية المختصة أي المحاكم الاجتماعية صاحبة الاختصاص المانع في مسائل الضمان الاجتماعي كدرجة ابتدائية وتستأنف أحكامها أمام المجلس القضائي المختص إقليميا[1] .

ثالثا: التسوية القضائية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

تم التطرق إلى الطرق الودية لتسوية المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي ، وذلك بإنشاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي المختصة بالنظر في الاعتراضات على التقارير الطبية التي تصف وتعالج حالة المؤمن له وخاصة الأخطاء والمغالطات الطبية التي تقع أثناء الفحص ، لكن المشرع لم بنص على إمكانية اللجوء إلى القضاء مما قد يشكل إجحافا في حق الأطباء والخبراء ، لنجد أنفسنا أمام طرحين :[2]

1- استبعاد اللجوء إلى القضاء في المنازعات التقنية

حسب المشرع فان هذا النوع من النزاع له صبغة تقنية بحتة ويتطلب هيئات مختصة في الميدان الطبي وميدان الضمان الاجتماعي بصفة عامة ، مما يؤهلها من معالجة واكتشاف الخروقات والتجاوزات التي تضر بهيئة الضمان الاجتماعي .

2- ضرورة اللجوء إلى القضاء في المنازعات التقنية

إن قرارات اللجنة التقنية قد تكون مجحفة في حق الأطباء والخبراء بجميع تخصصاتهم ووظائفهم ، لكون اللجنة التي أكثر أعضائها من الضمان الاجتماعي ، ناهيك عن تعيين رئيسها من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ، تصدر في حقهم قرارات نهائية وتأديبية تصل إلى حد شطب أسمائهم من ممارسة الطب ، وعزلهم من وظائفهم وكذلك تلزمهم بدفع مبالغ مالية ضخمة لجبر التجاوزات المرتكبة ، مما يشكل طمسا لمبادئ الحياد وحق الأشخاص في التقاضي ، لذا يرى بعض القانونيين إن اللجوء إلى القضاء في المنازعات التقنية يشكل ضمانة كبيرة لاحترام هذه المبادئ وخاصة انه النظام المعمول به في المنازعات العامة والطبية وجميعهم ينتمي إلى نفس المجال[3] .

الفرع الثاني : الاستثناءات الواردة عن اختصاص القسم الاجتماعي في منازعات حوادث العمل

أولا : إختصاص القضاء العادي بمنازعات حوادث العمل

1-اختصاص القضاء المدني

هناك نوعان من الاختصاص في القضاء المدني ، الأول الاختصاص الإقليمي ، حيث اعتمد المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية في تحديده للاختصاص الإقليمي في القسم الاجتماعي هو مكان إبرام العمل أو

(1) المادة 500/6 من القانون 08/09 ، مرجع سابق الذكر ، ص 41

(2)خالد زنوش ، آليات فض منازعات الضمان الاجتماعي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام تخصص دولة والمؤسسات ، قسم القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العقيد آكلي محند اولحاج ، البويرة ، الجزائر -2017 ، ص 65-66

(3) سليمان احميه ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،1998 ص 77

تنفيذه بغض النظر عن موطن المدعي عليه الذي يبقى معيارا تقليديا ، وقد اخذ المشرع من خلال المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بهذا المعيار وأنهى العمل بالعيار المتعلق بالمؤسسة الثابتة أو المتنقلة الذي من شانه خلق صعوبات عند التطبيق والهدف من ذلك هو تسهيل الإجراءات على المدعي الذي غابا ما يكون العامل الذي قد لا تتوافر له القدرة على تحمل أعباء التنقل إلى مكان إقامة المدعي عليه .

وقد احدث المشرع معيارا جديدا للاختصاص عندما تكون حالة إنهاء علاقة العمل بسبب حاق عمل أو مرض مهني بحيث تكون إجراءات التقاضي في القضاء المدني وهذا ما أكدته المادة 4 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

أما الاختصاص النوعي فقد حددته المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي من بينها في حالة عرض قضية عمالية أمام قاضي القسم المدني بالمحكمة فلا يجوز له إحالة الملف أمام القاضي الاجتماعي وذلك طبقا للمادة32/ 04 من نفس القانون .[1] .

2- إختصاص القضاء الجزائي

يمكن لبعض التصرفات المتعلقة بحوادث العمل امام الضمان الاجتماعي والتي تدخل في إطار المنازعة العامة أن تأخذ منحى آخر تشكل أفعال يجرمها القانون ويعاقب عليها جزائيا ، والتي يمكن لكل من ضرر بسببها أن يؤسس طرفا مدنيا للمطالبة بالحقوق المدنية والتعويضات المستحقة طبقا للمادة 124 من القانون المدني لذلك خول القانون لهيئات الضمان الاجتماعي الحق في اللجوء إلى المحاكم الجزائية في المخالفات المنصوص عليها فيتشريع الضمان الاجتماعي وهي :

- الإخلال بالالتزامات الواقعة على عاتق المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي .
- إفشاء السر المهني من طرف الأعوان المراقبين .
- عدم تنفيذ العقوبات المالية التي توقعها هيئات الضمان الاجتماعي على أصحاب العمل .
- عرض خدمات أو قبولها وهي مخالفة للأحكام المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي ، الغش أو الإدلاء بتصريحات مزيفة تخول له او لغيره من أدءات لا يستحقونها ، جريمة إصدار شيك بدون رصيد المرتكبة من صاحب العمل ، ويجوز في هذه الحالات للأطراف المتضررة من هذه المخالفات أن يتأسسوا كأطراف مدنية للمطالبة بحقوقهم المدنية طبقا لنص المادة 124 من القانون المدني [2]

(1) الباب الرابع (الطعون ضد الغير والمستخدمين) من القانون 08/08 ، مرجع سابق الذكر ، ص 13
(2) الباب السادس (التقادم) من القانون رقم 08/08 ، المرجع نفسه ، ص 14

ثانيا : إختصاص القضاء الإداري بمنازعات حوادث العمل

حسب المادة 16 من القانون 08/08 السالف الذكر فانه :" تختص الجهات القضائية الإدارية في البت في الخلافات التي تنشا بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي "

فالمشرع اخذ بالمعيار العضوي المكرس في المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، ومن ثم يسند الاختصاص إلى المحاكم الإدارية للفصل ابتدائيا بقرار قابل للاستئناف امام استئناف المحاكم الإدارية كمرحلة ثانية ثم اللجوء الى مجلس الدولة كمرحلة أخيرة في جميع القضايا أيا كانت طبيعتها والتي تكون الدولة أو الولاية أو البلديات أو أجدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها باعتبارها هيئات مستخدمة ومكلفة قانونا بتنفيذ التزاماتها المقررة بموجب قانون الضمان الاجتماعي ، كالتصريح بالنشاط أو بالعمال أو بالأجور ، دفع المبالغ الخاصة بالاشتراكات وكذا الغرامات والزيادات المترتبة على التأخير .

إن القضاء الإداري يختص بالنظر في جميع القضايا التي يكون موضوعها إلغاء قرار من القرارات المركزية التي تصدرها السلطة الوصية (الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي) لتجاوز السلطة .

أي أن المحاكم الإدارية هي صاحبة الاختصاص في الفصل ابتدائيا بقرار قابل للاستئناف في الخلافات التي تنشا بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي [1] .

(1) المادة 16 من القانون رقم 08/08 ، مرجع سابق الذكر ، ص 09 . ،

الخاتمة

في الحقيقة إن التطرق لموضوع حوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية يعطي لنا نفسا جديدا من اجل تخصيص الوقت الكافي للرجوع إلى بعض الطرق الهامة لاستخدامها في محال الوقاية من هذه الأخطار التي باتت تهدد فئة العمال ، حيث نحن ليست لدينا الإمكانيات الواسعة للاطلاع على مختلف الصعوبات وكذا التخصصات حول المخاطر الناجمة من حوادث العمل داخل المؤسسة الاقتصادية ، ولكن هذا لا يمنع من الإسهاب وتنوير النصوص ذاتها وغيابها أحيانا مما يرجع أثرها بأثر سلبي على العامل .

إتباعا لما تم التطرق إليه في مذكرتنا بعنوان النظام القانوني لحوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية فقد خصصنا الجانب النظري للتطرق إلى المفهوم ومن ثم إلى كيفيات التعويض التي تنصب أساسا لاعتبارات خصها المشرع بفئة العمال ، فقد أصبح التامين على المخاطر التي يغطيها القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر من الحقوق الاجتماعية التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية من خلال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومختلف الدساتير وكذا القوانين المنظمة لذلك.

في ميدان المنازعات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية لمسنا مدى صعوبة تكييف الواقعة المحدثة للإصابة ، وتطرقنا إلى كل صفة منها ، وقد حدد المشرع الجزائري بان تلك الإصابة التي تحدث نتيجة سبب مفاجئ وخارجي عن جسم المصاب وفي فترة العمل ، كما لمسنا مدى صعوبة تكييف المرض المهني فوجدنا أمراض مهنية غير مدرجة في القوائم التي التزم بها المشرع ، وكذا صعوبة البحث في تحديد المسار المضمون الذي يعتد القانون بالحوادث التي تقع أثناءه او بمناسبته .

ويمر نظام التعويض بمراحل مختلفة إلى أن وصل إلى ماهو علبه الآن ، فبينا أساس التعويض عن هاته الإصابات والدليل العملي والقانوني للتعويضات المستحقة للعامل المصاب او لذويه ، إذ أعطينا الطريقة القانونية الواضحة من اجل ضمان هذا التعويض وكيفية اتخاذ الإجراءات اللازمة والضرورية للاستحقاق على اثر الإصابة الناجمة عن حادث العمل أو المرض المهني ، وقمنا بتحديد المسؤولية التي تقع على إثرها الحادث ، وكذا انتهجنا في مذكرتنا هذه أساليب الوقاية والعلاج من هذه الحوادث بإتباعنا المنازعات التي تنجم عن الخروقات الحاصلة في تقدير العجز أو التعويض اللازم للإصابة الذي يتمثل في الأداءات المستحقة للمصاب

إن ضحايا الأخطار المهنية والحوادث المتعلقة بالعمل والأمراض المهنية في تزايد مخيف في الجزائر وأهمية هذا المرض الخطير لا يكمن فحسب في الحوادث بل يتعدى كذلك إلى الأمراض المنتشرة من جراء ما تحمله ظروف العمل وسوء الوقاية ، وبالمقارنة مع الدول الاقتصادية الكبرى نجد

إن الجزائر تشهد ارتفاع مدهش من ناحية لتزايد في حوادث العمل والأمراض المهنية ، مما يستدعي اخذ الموقف بجدية ،وهذا لن يتسنى إلا بمتابعة الطرق الوقائية بذلك.

من هنا يمكن لنا القول بان ندعو المشرع الجزائري إلى اتخاذ إجراءات وتدابير ووضع نظم خاصة وصارمة وبرامج كفيلة للوقاية وحفظ سلامة العمال ، وذلك بالحرص على نوعية العمل وتكثيف الفحص الطبي والقيام بإدماج الوقاية الصحية والأمن في برامج تكوينية .

أولا: النتائج المتوصل إليها

1- نرى أن المشرع اكتفى بتحديد المقصود من حاث العمل والعناصر المكونة له ، أن يقع الحادث أثناء تأدية العمل بغض النظر إلى أن تكون الإصابة بسبب العمل ، وهو ما أكده المشرع في اعتباره أن العامل قد يتعرض لحوادث في فترة الراحة أو أثناء خروجه من العمل برخصة خروج ، وهي تعتبر بحد ذاتها ضمانة من الضمانات القانونية التي قررتها التشريعات لحماية العامل وتمكنه من التعويض .

2- أعفى المشرع العامل من إثبات الخطأ من طرفه للحصول على التعويض ، بحيث قرر المشرع الحق في التعويض ، ولا يجوز للقاضي البحث في مدى خطا العامل بل اقر له التعويض بمجرد الإصابة ، أي انه لا يعتبر الخطأ كأساس لكفالة الحق في التعويض ، وللعامل الحق في التعويض متى تحققت الإصابة

3- بما أن حادث العمل يعتبر أساس في أحقية العامل في التعويض ، فالمشرع قد وسع في اعتبار الحادث الذي يقع للعامل عند الخروج من العمل بترخيص باعتباره حادث عم بالإضافة للحادث الذي يقع في الطريق .
4- إقرار القانون حق العامل في التعويض بغض النظر عن المدة التي استغرقها العامل عند المستخدم ووضع آليات التعويض عن ذلك بحيث أنشا حقه في الحصول على التعويض متى اثبت الصفة المهنية للحادث
5- كلما كانت هناك توعية وقائية داخل المؤسسة الاقتصادية كلما قلت حوادث العمل .
6- تساهم الإجراءات التنظيمية في التقليل من حوادث العمل .
7- للصفات الشخصية دور في وقوع حوادث العمل .
8- تساهم السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل .
9- تساهم آليات التكفل الصحي التي تعتمدها المؤسسة في التقليل من حوادث العمل .
10- توفير نتائج الأسباب والعوامل المؤدية إلى تزايد حوادث العمل والأمراض المهنية وجعلها في يد المصالح المعنية بذلك .
11- هذا العمل يوفر بكثير النتائج المعطاة حسب التخطيط العلمي وكذا مجموع العوامل والأسباب المهيأة والتي بدورها تلعب دورا هاما في معرفة ذلك حتى تستطيع المؤسسات الأخذ بمفهوم **: الوقاية خير من العلاج** .

ثانيا : الإقتراحات

1-تفعيل دور أجهزة الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية الصحية والأمن
2-توضيح مضمون حقوق العمال الأساسية في مجال الوقاية الصحية واألمن وطب .في وسط العمل العمل، وبيان كيفيات ممارستها في بيئة العمل، على غرار حق العمال في الإنسحاب من أماكن العمل .تشكل خطرا جسيما ووشيكا يهدد صحتهم وحياتهم المقرر في تشريع العمل الجزائري
3- تجاوز المخاطر المهنية مع تخصيص مختصين في الطب، يتولون المراقبة القبلية لصحة العمال أثناء أدائهم للعمل .
4- لابد للمؤسسة أن تخصص مؤطرين يقومون بالتوعية القبلية ليكون لدى العمال ، ثقافة توعوية تمكنهم من إدراك المخاطر والوقاية منها .
5- توفير الوسائل التوعوية ، وتخصيص الجزء الأكبر من اهتمام المؤسسة وخاصة الإدارة في تطوير عنصر التوعية باستخدام احدث الوسائل و ابسطها ، لكي تنشر الوعي ولو كان جزئيا للعامل بهدف حماية نفسه من المخاطر المهنية .
6- إعداد المخططات الخاصة بالتنظيم العام في حالة خطر ، وذلك عن طريق إرساء برنامج الوقاية التي تعتبر بمثابة مجموعة من الوسائل والأدوات والمقاييس الهادفة إلى تخفيض احتمالات حدوث الأخطار.
نشر الوعي الوقائي بين صفوف عمال المؤسسة ، محاولة المؤسسة بذلك تطبيق تعليمات الصحة والأمن والبيئة ، وتمارس هذه المهمة من خلال محاولة كل فرد عامل في أي مصلحة للمساهمة بكل فعالية في تحقيق السلامة الاقتصادية .
7- لابد على المؤسسة أن توفر كل الخدمات الطبية والعلاجية (مادية وبشرية) تكون قادرة على التكفل بمعالجة الحالات الطارئة إن وجدت ، وان لم توجد كذلك لابد من إجراء دورات طبية لمعرفة صحة العمال .
8- على المؤسسة الحرص على تكوين أفضل لطاقمها الطبي بكل الإمكانيات ، واعتماد الأيام التمثيلية للتدخلات والتأكد من مدى جاهزية الطاقم .
9- توفير وتنفيذ كافة نشاطات السلامة والصحة المهنية كمنهج علمي ، وذلك من خلال توفير الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم ، والحد من نوبات القلق والفزع الذي ينتابهم من أخطار المهنة .

10- إبراز الدور الذي تلعبه المؤسسات الاقتصادية من خلال إتباع أساليب الوقاية للتقليل من حوادث العمل داخل هاته المؤسسات وذلك عن طريق فعالية البرامج الإرشادية والتوعية ، وإرسائها في ذهنية العامل ، حتى تكون مسلمة في حياته المهنية .
11- لابد من توفير المصحات الوقائية بما فيها العامل المؤهل لذلك داخل المؤسسة من اجل ضمان الحالات الإستعجالية ، وهذا لتسهل وتعطي الإشارة بسرعة من اجل تخفيف اقل الأضرار من جراء حوادث العمل والإمراض المهنية ، علما أن فئات العمال تدفع اعز ما تملك وهي الحياة وكذا الأوجاع والآلام في ميدان الوقاية .
12 لابد من تكوين دراسة كاملة بحد ادني من الناحية العلمية للعوامل والأسباب المردية إلى أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية ، حيث تتطلب الإمكانيات الهامة وكذا الوقت اللازم قد يتعدى الى بعض السنوات

الملاحق

الوثيقة (1) : التصريح بحادث العمل

SECURITE SOCIALE

Agence

Centre de paiment

DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

à adresser à la Caisse Sociale en six exemplaires par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 48 h. après l'accident.

N° d'accident : .....

Code : .....

Imp. CNAS 12 92 - AT 1

EMPLOYEUR

Nom, prénoms ou Raison sociale .....

N° employeur

Profession .....

Agence d'affiliation

Adresse .....

N° Téléphone .....

Nbre approx. de salariés de l'établis. au moment de l'accid. .....

Chantier ou lieu de travail ..... Commune ..... Wilaya .....

VICTIME

Nom, prénoms : .....

N° d'immatriculation

Nom de jeune fille (s'il y a lieu) : .....

Nationalité : ..... Pays d'origine : ..... Date de naissance : | | | | | | | | |

Adresse : .....

Qualification professionnelle (1) ..... Date de recrutement : | | | | | | | | | Sexe : M F (2)

ACCIDENT

Date | | | | | | | | Jour de la semaine S D L M M J V (2) | | | heures | | | minutes

Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par la victime (1) | | | heures

horaire de travail de la victime le jour de l'accident : de | | | h. à | | | h. et de | | | h. à | | | h.

Lieu de l'accident (1) (3) .....

Nature des lésions (1) .....

Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le côté : droit ou gauche) (1) ..... Elément matériel (1) .....

Circonstances détaillées de l'accident : .....

.....

Lieu où à été transportée la victime : .....

Suite probable (2) SANS ARRET DE TRAVAIL | AVEC ARRET SUPERIEUR A 24 H. à compter du | | | | | | | | DECES IMMEDIAT

TEMOINS

1 - Identité : .....

Adresse : .....

2 - Identité : .....

Adresse : .....

Un rapport de police a-t-il été établi ? Si OUI, par qui :

.....

ACCIDENT CAUSE PAR UN TIERS

Nom et adresse du tièrs : .....

.....

Organisme d'assurance du tiers .....

.....

.....

SALAIRE DE REFERENCE (1)

PERIODE	NOMBRE DE JOURS OU D'HEURES	SALAIRES SOUMIS A COTISATIONS	RETENUES		SALAIRES NET PERCU	PERIODICITE DE PAIEMENT
			SEC. SOCIALE	FISCALE		
du | | | | | |						
au | | | | | |						

Nom et qualité du signataire

.....

.....

Fait à ....., le ..... 19 .....

Signature.

QUESTIONS POSEES AU CONTROLE MEDICAL	REPONSES DU CONTROLE MEDICAL

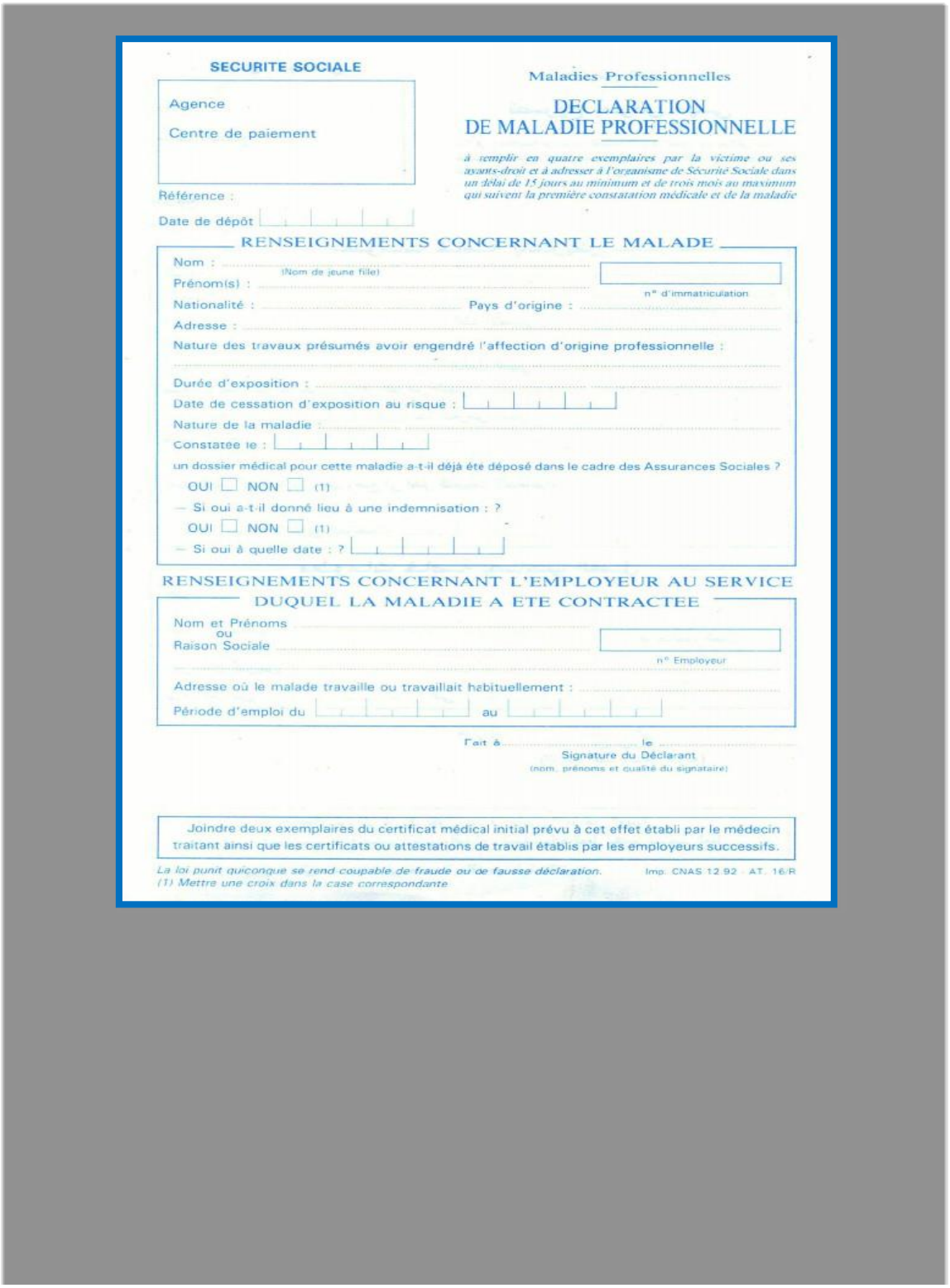
(1) Voir au verso

(2) Rayer les mentions inutiles

(3) Indiquer le pays lorsque l'accident est survenu à l'étranger

VOLET 3 DESTINE AU SERVICE PREVENTION

الوثيقة (2) : تبين التصريح بالمرض المهني



SECURITE SOCIALE

Agence

Centre de paiement

Référence :

Date de dépôt

Maladies Professionnelles

DECLARATION
DE MALADIE PROFESSIONNELLE

à remplir en quatre exemplaires par la victime ou ses ayants-droit et à adresser à l'organisme de Sécurité Sociale dans un délai de 15 jours au minimum et de trois mois au maximum qui suivent la première constatation médicale et de la maladie

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE MALADE

Nom : (Nom de jeune fille)

Prénom(s) :

n° d'immatriculation

Nationalité : Pays d'origine :

Adresse :

Nature des travaux présumés avoir engendré l'affection d'origine professionnelle :

Durée d'exposition :

Date de cessation d'exposition au risque :

Nature de la maladie :

Constatée le :

un dossier médical pour cette maladie a-t-il déjà été déposé dans le cadre des Assurances Sociales ?

OUI ☐ NON ☐ (1)

– Si oui a-t-il donné lieu à une indemnisation : ?

OUI ☐ NON ☐ (1)

– Si oui à quelle date : ?

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'EMPLOYEUR AU SERVICE DUQUEL LA MALADIE A ETE CONTRACTEE

Nom et Prénoms
ou
Raison Sociale

n° Employeur

Adresse où le malade travaille ou travaillait habituellement :

Période d'emploi du au

Fait à le

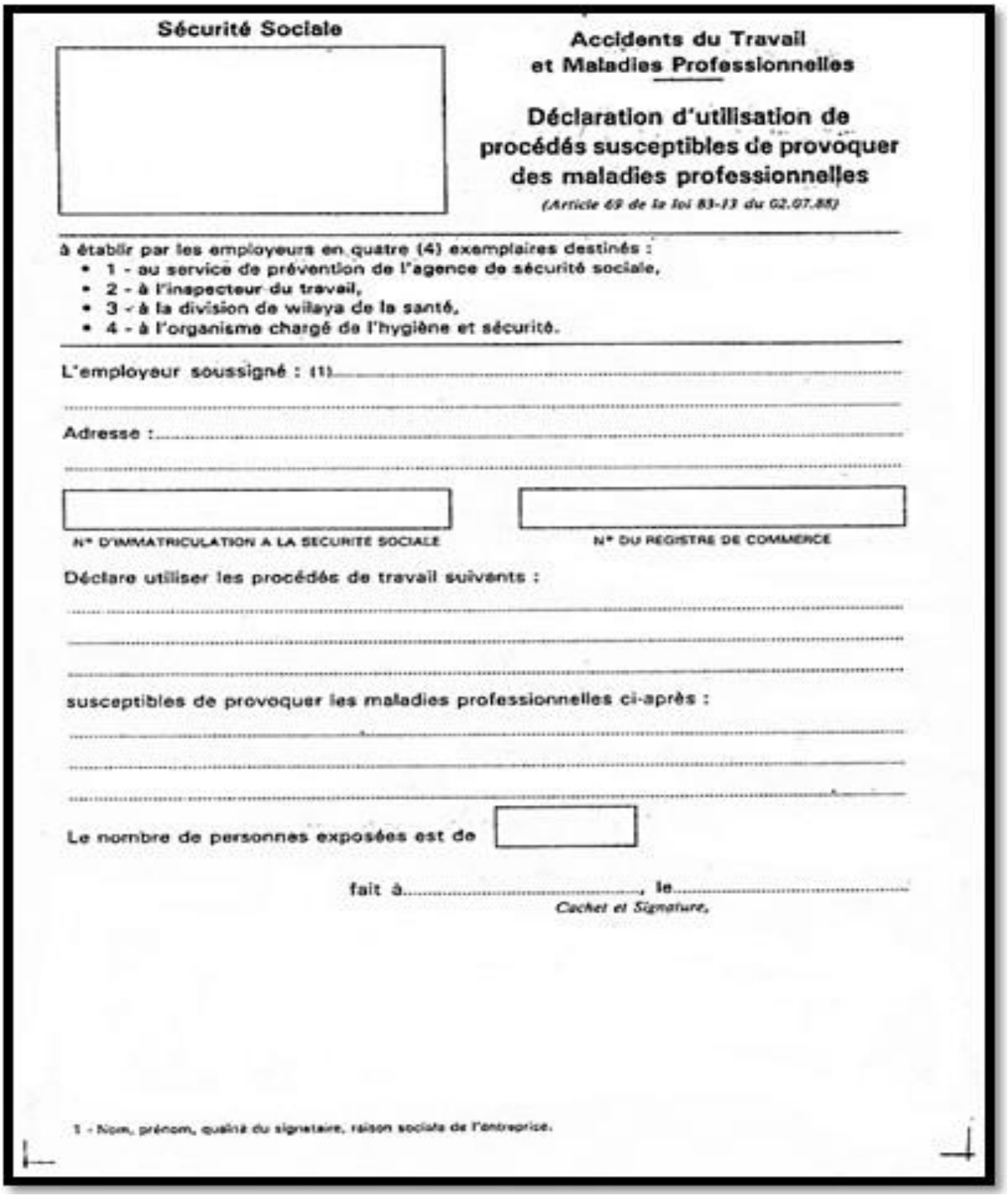
Signature du Déclarant
(nom, prénoms et qualité du signataire)

Joindre deux exemplaires du certificat médical initial prévu à cet effet établi par le médecin traitant ainsi que les certificats ou attestations de travail établis par les employeurs successifs.

La loi punit quiconque se rend coupable de fraude ou de fausse déclaration. Imp. CNAS 12.92 AT. 16/R

(1) Mettre une croix dans la case correspondante

الوثيقة (3) : التصريح باستخدام العمليات التي يحتمل أن تسبب أمراضا مهنية



Sécurité Sociale

Accidents du Travail
et Maladies Professionnelles

Déclaration d'utilisation de procédés susceptibles de provoquer des maladies professionnelles

(Article 69 de la loi 83-13 du 02.07.83)

à établir par les employeurs en quatre (4) exemplaires destinés :

- 1 - au service de prévention de l'agence de sécurité sociale,
- 2 - à l'inspecteur du travail,
- 3 - à la division de wilaya de la santé,
- 4 - à l'organisme chargé de l'hygiène et sécurité.

L'employeur soussigné : (1).....

.....

Adresse :.....

.....

N° D'IMMATRICULATION A LA SECURITE SOCIALE

N° DU REGISTRE DE COMMERCE

Déclare utiliser les procédés de travail suivants :

.....

.....

.....

susceptibles de provoquer les maladies professionnelles ci-après :

.....

.....

.....

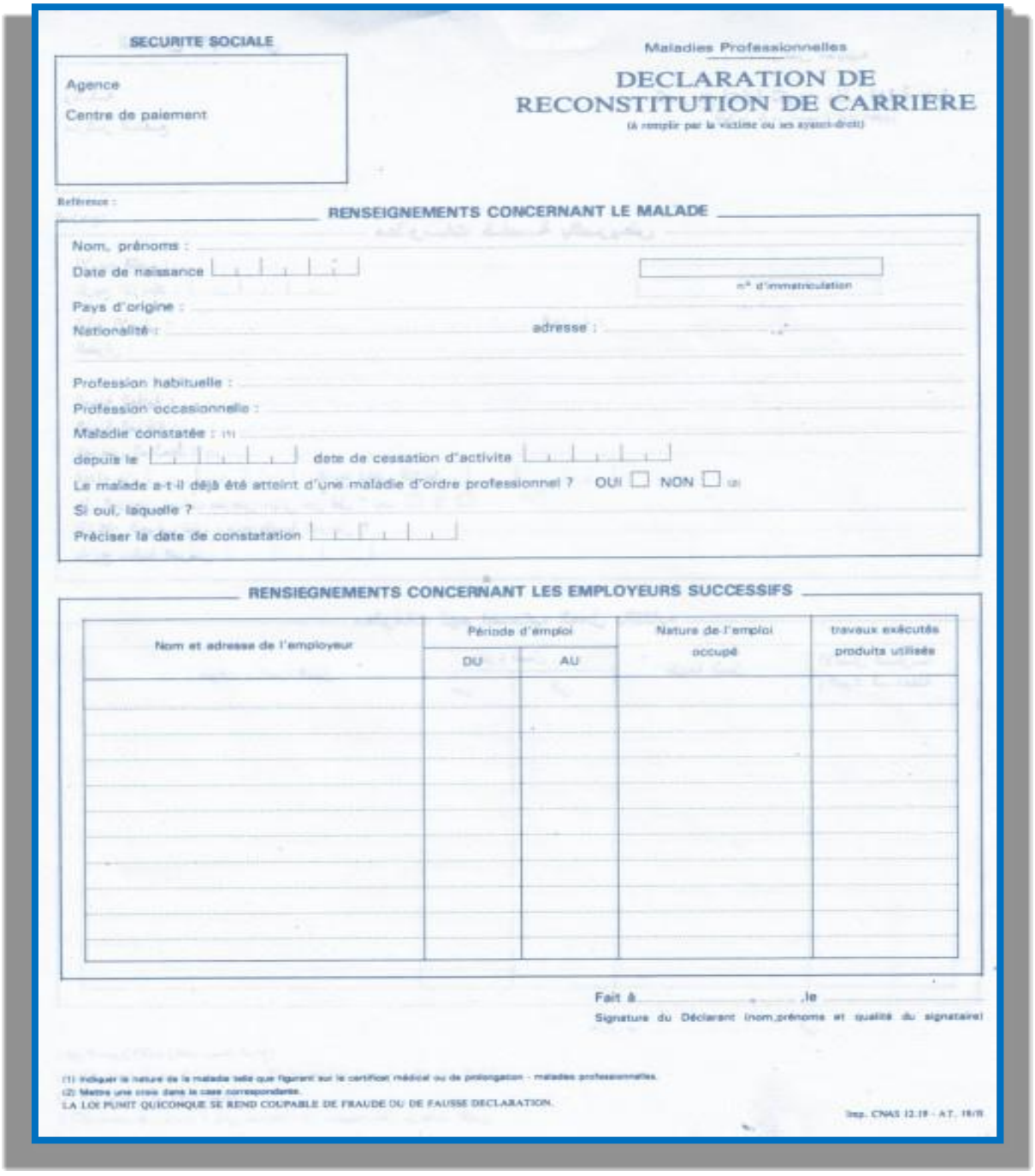
Le nombre de personnes exposées est de

fait à....., le.....

Cachet et Signature,

1 - Nom, prénom, qualité du signataire, raison sociale de l'entreprise.

الوثيقة (4) : بيان تجديد المحجر



SECURITE SOCIALE

Agence

Centre de paiement

Maladies Professionnelles

DECLARATION DE RECONSTITUTION DE CARRIERE

(A remplir par la victime ou ses ayants-droit)

Référence :

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE MALADE

Nom, prénoms :

Date de naissance | | | | | | | | |

n° d'immatriculation

Pays d'origine :

Nationalité : adresse :

Profession habituelle :

Profession occasionnelle :

Maladie constatée : (1)

depuis le | | | | | | | | date de cessation d'activité | | | | | | | |

Le malade a-t-il déjà été atteint d'une maladie d'ordre professionnel ? OUI ☐ NON ☐ (2)

Si oui, laquelle ?

Préciser la date de constatation | | | | | | | |

RENSIEGNEMENTS CONCERNANT LES EMPLOYEURS SUCCESSIFS

Nom et adresse de l'employeur	Période d'emploi		Nature de l'emploi occupé	travaux exécutés produits utilisés
	DU	AU		

Fait à ,le

Signature du Déclarant (nom,prénoms et qualité du signataire)

(1) Indiquer la nature de la maladie telle que figurant sur le certificat médical ou de prolongation - maladies professionnelles.

(2) Mettre une croix dans la case correspondante.

LA LOI PUNIT QUICONQUE SE REND COUPABLE DE FRAUDE OU DE FAUSSE DECLARATION.

Imp. CNAS 12.19 - A.T. 19/8

الوثيقة (5) : شهادة طبية أولية للتمديد



SECURITE SOCIALE

Agence

Centre de paiement

Maladies Professionnelles

CERTIFICAT MEDICAL INITIAL OU DE PROLONGATION

à établir en 3 exemplaires : 2 exemplaires à adresser à la caisse dont 1 au service de prévention, le 3ème exemplaire à remettre à l'intéressé.

Référence :

☐ (1) MALADIE PROFESSIONNELLE – ☐ (1) MALADIE A CARACTERE PROFESSIONNEL

(voir tableaux des maladies professionnelles)

Je soussigné, Docteur .....

Spécialité et grade .....

Adresse .....

certifie avoir examiné M .....

né (e) le |_|_|_|_|_|_|

Numéro d'immatriculation

employé(e) actuellement par : .....

(identité ou raison sociale de l'employeur)

.....

en qualité de : ..... au poste de : .....

Nature du travail effectué au moment de l'exposition ou risque .....

.....

Constate et certifie ce qui suit : (2) .....

.....

.....

Son état nécessite un arrêt de travail de : |_|_| jours

il présente une incapacité permanente de : |_|_|_| %

Fait à ....., le .....

Cachet et Signature du Medecin

قائمة الأشكال والوثائق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	دوائر الخسارة من الحوادث	13
02	أسباب حوادث العمل	14
03	المتغيرات المرتبطة بحوادث العمل	15
04	تصنيف حوادث العمل	19
	التصريح بحادث العمل	54
05	التصريح بالمرض المهني	55
06	التصريح باستخدام العمليات التي يحتمل أن تسبب أمراضا مهنية	56
07	بيان تجديد المحجر	57
08	شهادة طبية أولية للتمديد	58

قائمة المراجع

أولا :الكتب

1. عباس محمود عوض ، سيكولوجية الحوادث ، الطبعة الثانية ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 1971 .
2. محمد عبد السميع ،الأمن الصناعي عرض تحليل لمفهومه ونشاطه ، مطبعة القاهرة للنشروالتوزيع ، مصر ، 1973
3. زكي بدوي ، دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمينات ، دار الفكر العربي ، بيروت ، لبنان، 1975
4. مسعود عبود ، إقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة 2 ، الجزائر ، 1982 .
5. .فرج عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي والتنظيمي ، الطبعة الرابعة ، دار المعارف للنشروالتوزيع ، القاهرة ، مصر ، 1983 .
6. احمد حسن البرعي ، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن ، دار الفكر العربية ، 1983 .
7. محمود السيد أبو نبيل ، علم النفس الاجتماعي ، دراسات عربية وعالمية ، الطبعة الرابعة ، الجزء الأول ، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان ، 1985 .
8. عبد الرحمان العيسوي ، دراسات في علم النفس الاجتماعي ، دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، مصر ، 1990
9. سليم نعامة ، مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية ، دار عكرمة للنشر والطبع ، سوريا ، 1991 .
10. مصطفى عشوي ، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي ، المؤسسة الوطنية للنشروالتوزيع ، مصر ، 1992.
11. الطيب بلولة ، تنظيم حوادث العمل والأمراض المهنية طبعة دحلب ، الجزائر، 1993 .
12. زيدان حسان ، السلامة والصحة المهنية ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 1994 .
13. سلوى عثمان الصديقي والسيد رمضان ، مدخل إلى الصحة العامة والرعاية الصحية والاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث للنشر ، الإسكندرية ، مصر ، 1994 .
14. احمد بن نعمان ، نفسية الشعب الجزائري ، شركة دار الأمة للطباعة والنشر ، الجزائر ، 1994.
15. كامل محمد عويضة ، علم النفس الصناعي ، دار الكتب العالمية للنشر ، بيروت ، لبنان ، 1996 .
16. سليمان أحميه ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998.
17. شحادة نظمي الجيوسي وآخرون ، إدارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2000.
18. علي غربي ، بلقاسم سلاطنية وإسماعيل غيرة ، تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2002 .

19. محمود ذيب العقابلة ، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية ، دار صفاء للنشر ، عمان ، الأردن، 2002 .
20. عبد الفتاح محمد دويدار ، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته ، دار النهضة العربية للنشر ، لبنان ، 2003
21. بن صاري ياسين ، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري ، دار هومة ، طبعة الأولى ، الجزائر ، 2004 .
22. العايب رابح ، مدخل إلى ميادين علم النفس العمل و التنظيم ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2006 .
23. محمد مسلم ، مدخل إلى علم النفس العمل ، الطبعة الثانية ، دار قرطبة للنشر ، الجزائر ، 2007 .
24. حسن عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية،بيروت ، لبنان ، 2009 .
25. ناصر منصور الروسان ،روزان إبراهيم صالح وآخرون ، الأمن الصناعي والسلامة المهنية ، الطبعة الثانية ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2009.
26. خالد فتحي ماضي واحمد راغب الخطيب ، السلامة المهنية العامة ، دار كنوز المعرفة ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2010.
27. عبد العالي دبلة، مدخل إلى التحليل السوسيولوجي ، الدار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2011.
28. مسعودي كلثوم ،المعانات في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي ، الملتقى الدولي الثاني ، مجلة العلو الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر في : 15-2013/01/16.
29. جمال عباسة ، تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن ، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2016
30. فادية عبد الله القاسم ، الضمان الاجتماعي في الجزائر (المبادئ والأحكام) ، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2020.

ثانيا : الرسائل الجامعية

01. دليلة احمد عرفة ومروة كواشي ، حوادث العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص تخصص قانون أعمال (النظام القانوني للاستثمار) ، جامعة 08ماي 1945 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،، قالمة ، الجزائر ، 2013-2014.

02. خالد زواني ، آليات فض منازعات الضمان الاجتماعي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون العام تخصص دولة ومؤسسات ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محند آكلي أولحاج ، البويرة ، الجزائر ، 2017 .

03. بنصر عبد السلام ، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل المهنية في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستر في القانون العام تخصص عقود ومسؤولية ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، جامعة الجزائر ، الجزائر ، 2000-2001 .

ثانيا :الجرائد والمجلات

01. ذيب السلام ، المنازعات في الضمان الاجتماعي ، الطبعة القضائية ، العدد 2 الجزائر ، 1996 .

02 .رمضان عمومن وآخرون ، حوادث العمل وأساليب حفضها ، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية ، عدد 03 خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل ، جامعة ورقة ، الجزائر ، 2011 ، رقم الوثيقة 26384.

03إبراهيم محمد عياش ، الآمن الصناعي ، الحوار المتمدن ، العدد 2213 يوم 2008/03/07.

رابعا :القوانين

01.القانون رقم 11/83 المؤرخ في21 رمضان 1403 الموافق ل : 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية ، العدد 28، المؤرخة في 1983/07/05 .

02.القانون رقم 12/83 المؤرخ في21 رمضان 1403 الموافق ل : 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد ، الجريدة الرسمية ، العدد 31 ، المؤرخة في 1983/07/05 .

03.القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل : 1983/07/02 يتعلق بحوادث العمل والإمراض المهنية،الجريدة الرسمية ، العدد 38 ، المؤرخة في 1983/07/05 .

04 الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، قانون رقم : 88-07 مؤرخ في : 1988/01/26 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، عدد 04 ، الجزائر في : 1988/01/27 .

05.القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل : 02/06/ 1990 المعدل والمتمم بالقانون 27/91 مؤرخ في 14 جمادى الثانية 1412 الموافق ل1991/12/21 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وطرق تسويتها وممارسة حق الإضراب .

06.القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، الجريدة الرسمية رقم 06 المؤرخة في 1990/04/07 .

07.القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في الضمان الاجتماعي ، الجريدة الرسمية عدد 11 لسنة 2008 .

08.القانون 08-09 المؤرخ في 2008/02/25 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية ، الجريدة الرسمية عدد 21 المؤرخة في 2008/04/23 .

خامسا :المراسيم التنفيذية

01.المرسوم التنفيذي رقم 08-415 المؤرخ في 2008/12/24 والمتضمن تحديد أعضاء اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق في محال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها ، الجريدة الرسمية عدد 1 المؤرخة في 2009/01/06 .

02.المرسوم التنفيذي رقم 08-416 المؤرخ في 2008/12/24 والمتضمن تحديد أعضاء اللجان الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في محال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها ، الجريدة الرسمية عدد 1 المؤرخة في 2009/01/06 .

03.المرسوم التنفيذي رقم 09-72 المؤرخ في 98/02/07 والمتضمن تحديد أعضاء اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي في محال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها ، الجريدة الرسمية عدد 09 المؤرخة في 2009/02/11 .

04.المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 98/02/07 والمتضمن تحديد أعضاء لجنة العجز الولائية في محال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها ، الجريدة الرسمية عدد 10 المؤرخة في 2009/02/11.

سادسا: مواقع الانترنت

01.موقع الكتروني : www.cnas.dz . ، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، الجزائر

سابعا: فهرس القران الكريم

01- الآية 15 من سورة الملك ،الجزء 29 ، الجزب 57 ، القرآن الكريم .

فهرس
الموضوعات

الموضوع	الصفحة
مقدمة	05-01
الفصل الأول : التاطير التاريخي لحوادث العمل في المؤسسة الإقتصادية	06
المبحث الأول : ماهية نظام حوادث العمل	07
المطلب الأول : مفهوم حادث العمل في المؤسسة الإقتصادية	07
الفرع الأول : تعريف حادث العمل والمرض المهني	08
أولا :تعريف حادث العمل	09-08
ثانيا :المرض المهني	09
ثالثا : النظريات المفسرة لحوادث العمل	12-10
الفرع الثاني : أسباب وتصنيف حوادث العمل والأمراض المهنية	12
أولا : أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية	16-12
ثانيا : تصنيف حوادث العمل والأمراض المهنية	21-17
المطلب الثاني : الأداءات الممنوحة عن حوادث العمل	21
الفرع الأول : المستفيدون من هذا النظام	22-21
الفرع الثاني : معاينة حوادث العمل والأمراض المهنية	22
أولا : التصريح وآجاله القانونية	23-22
ثانيا : التحقيق والمعاينة الطبية	24-23
الفرع الثالث : الأداءات الممنوحة لحوادث العمل والأمراض المهنية	24
أولا : الأداءات الممنوحة عن العجز الدائم	25-24
ثانيا :الأداءات الممنوحة عن العجز المؤقت	26-25
ثالثا : الأداءات الممنوحة في حالة الوفاة	27-26
المبحث الثاني : برامج الوقاية من حوادث العمل	28
المطلب الأول : ماهية السلامة المهنية	28
الفرع الأول : مفهوم السلامة المهنية	28
الفرع الثاني : أهداف السلامة والصحة المهنية	29
الفرع الثالث : برنامج الصحة والسلامة المهنية	29
أولا : برنامج السلامة المهنية للعمال	30-29
ثانيا : برنامج الصحة المهنية	30
المطلب الثاني : ماهية الأمن الصناعي	31
الفرع الأول : مفهوم الأمن الصناعي	31
أولا : تعريف الأمن الصناعي	32-31
ثانيا : مهام الأمن الصناعي	33-32
الفرع الثاني : إجراءات الأمن الصناعي والتخطيط لعملية الوقاية في الأمن الصناعي	33
أولا : إجراءات الأمن الصناعي	34-33
ثانيا : التخطيط لعملية الوقاية في الأمن الصناعي	34
الفرع الثالث : الأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي ومنع الحوادث	35-34
الفصل الثاني : المنازعات المتعلقة بحوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية	36
المبحث الأول : التسوية الودية لمنازعات حوادث العمل على مستوى لجان الطعن المؤهلة للطعن المسبق	37
المطلب الأول : التسوية الودية للمنازعات العامة	37
الفرع الأول : الطعن أمام اللجان المحلية المؤهلة للطعن المسبق	38

أولا : تشكيل اللجنة وعضويتها	38
ثانيا : اختصاص اللجنة وسير عملها	38
ثالثا : آجال الطعن أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق	39
الفرع الثاني : الطعن أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق	39
أولا : تشكيل اللجنة وعضويتها	39
ثانيا : اختصاص اللجنة وسير عملها	39
ثالثا : آثار الطعن أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق	40
المطلب الثاني : التسوية الودية للمنازعات الطبية	40
الفرع الأول : الخبرة الطبية	40
أولا : طلب الخبرة الطبية	40
ثانيا : مباشرة إجراءات الخبرة الطبية	40
ثالثا : نتائج الخبرة الطبية	41
الفرع الثالث : الطعن أمام لجنة العجز الولائية المؤهلة	41
أولا : تشكيلة اللجنة وعضويتها	41
ثانيا : اختصاصات اللجنة وسير عملها	41
ثالثا : آجال الطعن أمام لجنة العجز الولائية	41
المطلب الثالث : التسوية الودية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي	42
الفرع الأول : اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي	42
أولا : تشكيل اللجنة وعضويتها	42
ثانيا : اختصاص اللجنة وسير عملها	42
الفرع الثاني : الطعن أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي	43
أولا : طلب الطعن أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي	43
ثانيا : نتائج الطعن أمام اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي	43
المبحث الثاني : التسوية القضائية لمنازعات حوادث العمل	43
المطلب الأول : الشروط اللازمة لقبول الدعوى القضائية	43
الفرع الأول : الشروط العامة لقبول الدعوى القضائية	43
أولا : شرط الصفة	43
ثانيا : شرط المصلحة	44
ثالثا : شرط الأهلية	44
الفرع الثاني : الشروط الخاصة لقبول الدعوى القضائية	44
أولا : الشروط الخاصة لرفع الدعوى القضائية في مجال المنازعة العامة	44
ثانيا : الشروط الخاصة لرفع الدعوى القضائية في مجال الخبرة الطبية	44
ثالثا : الشروط الخاصة لرفع الدعوى القضائية ضد قرارات لجنة العجز الولائية	44
المطلب الثاني : الإختصاصات العامة لمنازعات حوادث العمل	45
الفرع الأول : إختصاص القسم الإجتماعي في منازعات حوادث العمل	45
أولا : الطعن في القرارات المتعلقة بالخبرة الطبية	45
ثانيا : الطعن في قرارات لجنة العجز الولائية	45
ثالثا : التسوية القضائية للمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي	46
الفرع الثاني : الاستثناءات الواردة عن اختصاص القسم الاجتماعي في منازعات حوادث العمل	46
أولا : إختصاص القضاء العادي في منازعات حوادث العمل	47-46
ثانيا : إختصاص القضاء الإداري في منازعات حوادث العمل	48

خاتمة	52-49
الملاحق	58-53
قائمة الأشكال والوثائق	60-59
قائمة المراجع	65-61
فهرس الموضوعات	70-66