حوادث العمل في تشريع الضمان الإجتماعي الجزائري

د/شريفة تكوك
جامعة مستغانم

ملخص:

يستفيد العامل الذي تعرض لحادث عمل من أداءات عينية ونقدية، ولكن هذا لا يتأتى له إلا بعد إتباع إجراءات حددها المشرع في قانون 13/83 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، تتمثل في معاينة الحادث عن طريق التصريح به كما تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بالبث في الطابع المهني للحادث، وكمرحلة أخيرة تقوم الهيئة بمعاينة الإصابة عن طريق الشهادتين الطبيتين (أولية ووصفية)، والمراقبة الطبية.

Abstract :

The worker who suffered a work accident benefit of performances in kind and cash, but this does not come to him only after following the procedures set by legislator in law 83/13containing work accidents and occupational diseases, is to preview the accident by declaration that it, as the social security organization will be contest the Professional character of the accident. And as a last step, organization ascertains lesions by medical certificates (initial and Healing), and medical control.

مقدمة:

إن العمل هو السبب الوحيد الذي يؤمن بموجبه الإنسان يومه وغده، وهذا لن يتأتى إلا إذا كان هذا الأخير يتمتع بقواه. لقد عرفت البشرية حدثا مهما يتمثل في ظهور الثورة الصناعية التي أدت إلى اختراع الآلات المتطورة، وما نتج عنها من أخطار تهدد العمال لاسيما حوادث العمل، وكان ذلك بصورة كبيرة في دول العالم الثالث، مما أدى إلى التفكير في وسيلة تحمي العامل من الأخطار التي تحيط به وبأسرته، وأمام تكاثر حوادث العمل كان لزاما على المشرع أن يسن القواعد القانونية التي تنظم ذلك.

لقد أخذ المشرع على عاتقه التكفل بمجموعة من المخاطر، واعتبر حادث العمل أول أنواع المخاطر الاجتماعية التي حظيت بقسط كبير من الاهتمام لاسيما بعد الاستقلال، وكان أول أمر صدر بهذا الشأن الأمر 183/66 المتعلق بتعويض حوادث العمل وصولا إلى القانون 13/83 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، الذي عرف عدة تعديلات.وبالتالي سوف تنحصر إشكاليتنا في الإجراءات الواجب إتباعها حتى يتم التكفل بالعامل الذي تعرض لحادث عمل.وللتعرف على هذه الإجراءات ينبغي علينا التطرق إلى مفهوم حادث العمل ثم إجراءات إثبات حادث العمل.

المبحث الأول: مفهوم حادث العمل

لا يقصد بحادث العمل فقط الحادث الذي يتعرض له العامل في مكان ووقت العمل، بل وسع المشرع من نطاقه ليشمل الحوادث التي تقع خارج مكان ووقت العمل.

المطلب الأول: المفهوم الضيق

نص قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية في مادته السادسة أن حادث العمل هو " كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل"، ومن هنا نرى أن المشرع خص حادث العمل بمجموعة من الخصائص إذا اختل شرط أو خاصية منه اعتبر الحادث الواقع حادث مرور، وتتمثل هذه الخصائص في بدنية الحادث وفي وقوع الحادث أثناء العمل وهذا ما سنتناوله في الآتي:

الفرع الأول: بدنية الحادث

لكي يعتبر الحادث الذي يقع حادث عمل، لا بد أن يسبب أضرارا بجسم العامل سواء كان هذا الضرر داخليا أو خارجيا كالكسور، ومن جهة أخرى تغاضى المشرع عن الإصابة الذهنية أو العقلية[1]، كما لا يعتبر حادث العمل الحادث الذي يصيب العامل في شرفه أو سمعته أو ماله[2].

لقد اشترط المشرع حتى تكون الإصابة البدنية ناتجة عن حادث العمل، لابد أن يكون سبب الحادث فجائي وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل.

أولا: فجائية الحادث

يقصد بفجائية الحادث عدم إمكانية توقع الحادث حتى ولو ظهرت آثاره الضارة بالجسم بعدة بفترة[3]، أي غير متوقع وغير إرادي إذ لو كان كذلك لما أمكن تجنبه، فالفجائية هنا تتعلق بالحادث الذي سيؤدي حتما إلى ضرر وليس في الضرر ذاته، فمثلا قد يقع الحادث وبعد يومين يظهر الضرر.

ثانيا: خارجية الحادث

إن إصابة العامل بحادث عمل يجب أن تكون ناشئة عن سبب خارج عن جسمه، وبالتالي لا يكون سبب الحادث جسم الإنسان ومن أمثلة خارجية الحادث كأن يصاب العامل بجروح نتيجة إنفجار آلة، أما إذا كان جسم العامل السبب في الضرر فلا يعتبر الحادث حادث عمل، كأن ينفجر الكيس الصفراوي، أو إصابة العامل بسكتة قلبية[4].

فخارجية الحادث هو الذي يميز بين حادث العمل والمرض المهني، حيث يكون سبب حادث العمل يكون خارجي بينما المرض المهني يكون سببه داخلي.

ثالثا: وقوع الحادث في إطار علاقة العمل

يكون العامل في إطار علاقة العمل عندما يكون تابعا في أدائه لعمله لصاحب العمل" فهي سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل"[5]، وللتبعية ثلاث صور:

أ- التبعية القانونية:

وهي رابطة قانونية تستند إلى مركز قانوني، حيث يكون مصدرها العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل أو التابع والمتبوع، حيث يخول هذا العقد لصاحب العمل إصدار أوامر وممارسة حق الإشراف والتوجيه[6].

كما تتجسد التبعية القانونية أيضا في توقيع الجزاء على العامل إذا لم يراعي الأوامر الملقاة على عاتقه، كما تظهر هذه التبعية في سلطة وحق صاحب العمل في توجيه العامل ورقابته أثناء قيامه بالعمل.

تختلف التبعية القانونية في درجاتها بتفاوت إمكانيات رب العمل في استعمال سلطته، فقد تكون فنية بموجبها يشرف صاحب العمل على العامل إشرافا كاملا في كل أوقات العمل وتفترض هذه التبعية إلمام صاحب العمل بالأصول الفنية للعمل، كما قد تكون التبعية إدارية بحيث يكتفي صاحب العمل بالإشراف على الظروف الخارجية للعمل دون أن يتدخل في العمل[7].

ب- التبعية الإقتصادية:

تتجسد التبعية الاقتصادية في استئثار صاحب العمل بخدمات العامل بحيث يصبح عمله لديه هو مورده الوحيد للرزق[8]، فالأجر❖ العامل تابعا لرب العمل كما يعتبر هذا الأخير من بين إلتزامات رب العمل القانونية، وبالتالي تقوم التبعية الاقتصادية على عنصرين العنصر الأول أن يكون الدخل الناتج عن العمل هو مصدر الرزق الرئيسي لمن يقوم بالعمل، بينما الثاني يتمثل في تقديم العامل كل نشاطه لخدمة صاحب العمل، والذي يلتزم بدوره بأن يوفر له عملا منتظما يعتمه عليه كمصدر لرزقه[9].

ج- التبعية الفنية:

التبعية الفنية تكون بفرض إقامة أنظمة وأساليب المراقبة والمتابعة الميدانية للعمال، وفق البرامج المحددة من قبل المؤسسة المستخدمة يقوم بتنفيذها عمال مؤهلون مفوضون من قبل صاحب العمل، يؤطرون ويشرفون على أداء أعمالهم المقررة فيمارسون بذلك سلطة صاحب العمل التقنية[10].

الفرع الثاني: وقوع الحادث أثناء العمل

لا يكفي لاعتبار حادث العمل إصابة العامل بضرر يمس بجسمه ويكون سببه خارجي ومفاجئ، بل لا بد أن يقع هذا الحادث أثناء تأدية العامل لمهامه المسندة إليه، وقد عرفت محكمة التمييز الأردنية إصابة العمل تلك التي تنشأ فجأة وبعنف محدثة ضرر جسمانيا للعامل أثناء العمل[11].

فمتى وقع الحادث أثناء تأدية العامل لعمله في مكان ووقت العمل يعتبر الحادث حادث عمل حتى وإن لم يتسبب العمل في حدوثه، فلا يشترط أن تكون هناك رابطة سببية بين الحادث والضرر الذي يلحق العامل أثناء عمله.

فالمفروض أن حصول الضرر نتيجة العمل هي قرينة قوية على ذلك، وهذه القرينة قابلة لإثبات العكس من قبل صاحب العمل كأن يقع إثبات أن ما لحق الأجير لا صلة له بعمله كمغادرته لعمله قبل الوقت القانوني[12]، يقصد بوقوع الحادث أثناء العمل معناه في وقت ومكان العمل.

أولا: وقت العمل

يعتبر الحادث الذي يقع في الأوقات أو السلطات المحددة للعمل التي يمارس فيها العامل عمله حادث عمل[13]، كما يعتبر كذلك إذا وقع في أوقات الراحة التي تتخلل ساعات العمل متى كان ذلك داخل مكان العمل، كما لو وقع الحادث أثناء توجه العامل إلى مطعم المصنع لشراء وجبة غذائية، بل وأكثر من ذلك، لقد اعتبر الفقه أنه يعتبر حادث عمل ذلك الذي يقع قبل البدء في العمل وفي اللحظات التي يستعد فيها العامل للعمل[14] وحتى بعد الانتهاء من العمل. ولكن السؤال الذي يطرح ما حكم الحادث الذي يتعرض له العامل أثناء الإضراب؟

على الرغم من وجود العامل في مكان وساعات العمل إلا أنه لا يعتبر الحادث الذي يتعرض له حادث عمل مضمون قانونا، كون العامل في حالة إضراب❖ وفي فترة التوقف عنه، ولا تكون لصاحب العمل عليه سلطة ولا رقابة، وبالتالي فمتى انعدمت علاقة التبعية فإن الحادث الذي يقع أثناء الإضراب لا يعتبر حادث عمل[15].

ثانيا: مكان العمل

مكان العمل هو المكان المعتاد الذي يتواجد فيه العامل تحت أمر رب العمل، أيضا إن الحوادث التي تقع لعضو نقابي أو العامل الذي يمثل صاحب العمل في اجتماع نقابي، حتى وإن كان خارج ساعات العمل ولكن في مكان العمل، فإنه يستفيد من الحماية المقررة لحوادث العمل، ونفس الشيء بالنسبة للوسطاء الذين يقومون بالدعاية لمنتوج.

كما يعتبر حادث عمل ذلك الذي يتعرض له العامل في وقت العمل وخارج مكان العمل ولكن بإذن من المستخدم، والإذن هنا يلعب دورا مهما فلو أخذنا مثلا أن عاملا أثناء المدة القانونية للعمل خرج دون إذن من صاحب العمل، وتعرض لحادث فهنا الحادث غير محمي قانونا.

لقد نصت المادة 7 من قانون 13/83 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية أنه"يعتبر كحادث عمل الحادث الواقع أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم،
- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها،
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل"

كما يعتبر حادث عمل حتى ولو لم يكن المعني(المصاب) مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع أثناء:

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة،
- القيام بعمل متفاني للطابع العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

المطلب الثاني: المفهوم الواسع

تتعدد المخاطر التي تنتج عن العمل، فهي لا تقتصر على تلك تقع أثناء القيام بالعمل الفعلي، بل تنتج أيضا خارج العمل أو بمناسبة ممارسة العامل لعمله وهذا ما سنتطرق إليه.

الفرع الأول: حادث المسافة

لقد وسع المشرع من نطاق المخاطر المهنية، بحيث اعتبر الحادث الذي يتعرض له العامل خارج أوقات ومكان العمل حادث عمل مضمون قانونا.

تنص المادة 12 من قانون 13/83 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية أنه" 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 عارض أو لأسباب قاهرة. ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام وأما لأغراض عائلية".

من خلال هذه المادة اعتبر المشرع حادث عمل ذلك الذي يقع أثناء ذهاب العامل وإيابه من العمل، وهو ما يصطلح عليه بالطريق الطبيعي[16] ونلاحظ هنا أن المشرع قد

تغاضى على طريقة النقل التي يمكن أن يستعملها العامل، لأنه قد يجتاح المسافة بين مكان إقامة ومكان عمله مشيا كما قد يستعمل وسيلة نقل عمومي أو شخصي...، وهذا الطريق يقع بين مكان العمل ومكان إقامة العامل، وبالتالي فهناك مسألتين مهمتين في تحديد طريق العمل الطبيعي هما مكان العمل ومكان الإقامة.

أولا: مكان العمل

هو ذلك المكان الذي يؤدي فيه العامل المهام المسندة إليه سواء كان هذا المكان ثابتا كالمصنع أو مركز الإدارة العائد للشركة أو المؤسسة التي يعمل فيها المضمون، كما قد يكون المكان غير ثابت كما هو الحال بالنسبة للممثلين التجاريين الذين يؤدون أعمالهم بالتجوال، ويعتبر مكانا للعمل المكان الذي يتسلم فيه السائق السيارة أو الشاحنة التي يستعملها لتوزيع البضائع. والاجتهاد الفرنسي ذهب إلى أبعد من ذلك فيعتبر مكانا للعمل كل مكان يقصده العامل لأمر له صلة بالعمل[17].

ثانيا: مكان الإقامة

يعتبر مكان إقامة العامل المكان الذي يقطن به وينطلق منه إلى مكان عمله، فقد يكون مكان إقامة العامل محل إقامته المعتاد(موطنه الأصلي)، كما قد يكون محل إقامة ثانوي كأن يكون بيت صديق أو بيت في الريف يقضي فيه بعض الأيام، فقضاء العامل ليلته عند صهره وفي الغد ينطلق إلى العمل فإذا تعرض لحادث في الطريق اعتبر حادث عمل.

كما قد يكون للعامل أكثر من مكان إقامة كأن يكون له أكثر من زوجة، أو يكون له منزل في المدينة القريبة من عمله ومنزل في الريف، وليس بالضرورة أن يكون محل إقامة العامل ملكية خاصة له فقد يكون مالك أو مستأجر.

فتحديد مكان إقامة العامل يتحدد من النقطة التي ينطلق منها إلى مكان العمل، فالفقه توسع حول محل إقامة العامل حيث اعتبروا أنه بمجرد تجاوزه عتبة المنزل فإذا تعرض لحادث اعتبر حادث عمل.

فالمدة التي يستغرقها العامل من مكان إقامته إلى مكان العمل تلعب دورا مهما في الجزم بمدى مهنية الحادث من عدمه ، فهذه المدة التي تستغرق تختلف بحسب وسيلة المواصلات المستعملة والمسافة الفاصلة بين النقطتين، فكل هذه المسائل تخضع لتقدير القاضي.

لقد اعتبر المشرع أيضا كمحل إقامة المكان الذي يتردد عليه العامل لتناول الطعام أو لأغراض عائلية، سوف نتطرق لكل واحدة على حدى:

أ- مكان تناول الطعام:

المسار المضمون هو المكان الذي يتخلل ساعات العمل أين يتناول العامل وجبات الطعام، فقد يكون مطعم أو كانتين أو أي مكان آخر غير أن عبارة "يتردد" عادة التي أوردها المشرع تشير نوعا ما من الإبهام، لأن العامل ليس مجبر على اعتياد مكان محدد لتناول وجبة الطعام، فهو حر في اختيار المكان الذي يريده والأقرب إلى مكان عمله حسب مقدرته وإمكانياته المادية أو لاعتبارات أخرى[18].

ب- المكان الذي يتردد عليه لأغراض عائلية:

من خلال المادة 12 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل، وبتدقيق جيد ترى أن المشرع اعتبر المكان الذي يتردد عليه العامل عادة لأغراض عائلية هو محل إقامة، ولكن الشيء الملفت للانتباه أن المشرع استعمل عبارة واسعة ومبهمة حيث ترك المجال مفتوح من خلال قوله لأغراض عائلية، فهل هذا يعني الأغراض المتعلقة بالحياة اليومية الضرورية التي لا غنى عنها، كون الأغراض العائلية الضرورية تختلف من عائلة لأخرى فما هو ضروري لعائلة قد يكون ثانوي لعائلة أخرى كاصطحاب الأبناء إلى الروضة أو المدرسة، أو التوجه إلى أي مكان كالسوق وبالتالي فعلى المشرع أن يحدد نطاق هذه الأغراض.

ثالثا: قطع وتحريف الطريق

قطع الطريق يعني التوقف عن مواصلة السير لفترة من الوقت، أما الإنحراف عن الطريق يعني الخروج عن الطريق الطبيعي، فمصطلح إنقطاع أو انحراف يفسر تفسيرا

واسعا حسب الظروف اليومية للمسار أو لضرورات الحياة اليومية فمن الطبيعي أن ينجر العامل عن طريقه الطبيعي ويأخذ طريق آخر لشراء علبة سجائر[19].

لقد اشترط المشرع لاعتبار الحادث الواقع في الطريق التي يسلكها العامل من وإلى مكان إقامته حادث عمل، أن لا يكون قد انقطع أو انحرف عن هذا المسار(الطريق الطبيعي)، غير أن هذه القاعدة ترد عليها استثناءات بحيث أجاز هذا الانقطاع والانحراف شريطة أن يكون بحكم الإستعجال والضرورة أو لظرف عارض أو لأسباب قاهرة.

أ- الإستعجال والضرورة:

إن الاستعجال هو خلاف البطء أي السرعة، وهو مشتق من الفعل استعجل-يستعجل-استعجال، وهو كل ما لا يقبل تأجيله[20]، فحالة الإستعجال تتغير بتغير الظروف والزمان والمكان تبعا للتطور الإجتماعي، إضافة إلى الظروف المحيطة بالعامل[21]، فتعتبر من قبيل الاستعجال خشية فوات وقت الإلتحاق بالعمل لازدحام الطريق.

أما قطع أو الإنحراف عن الطريق الطبيعي بحكم الضرورة يتجسد في مساعدة سائق في حالة تعطل سيارته، أو التوقف من أجل الراحة خاصة إذا كان الطريق المؤدي إلى العمل طويل ومتعب، أو كان الحر شديد واستدعت الضرورة التوقف أو الإنحراف عن الطريق من أجل شراء شيء يطفئ ظمأه يعد أمرا طبيعي[22]، أو انقاد شخص معرض للهلاك[23].

ب- الظرف العارض أو السبب القاهر:

الظرف العارض هو كل حادث استثنائي عام يطرأ ولم يكن في الوسع توقعه، ويترتب على حدوثه استحالة تنفيذ الإلتزام[24]، غير أن قانون الضمان الإجتماعي لم يعرف الظرف العارض بل جعله سبب لقطع وتحويل الطريق، فيشترط للأخذ بالظرف العارض توفر العناصر الآتية:

-أن يطرأ حادث استثنائي عام مثل فيضان أو زلزال...الخ،

-أن يكون الحادث غير متوقع وغير مستطاع دفعه،

-أن يترتب على الحادث جعل التنفيذ مرهقا وليس مستحيل.

أما السبب القاهر هو الذي لا يمكن توقعه لأنه لو أمكن ذلك يعتبر العامل مقصرا إذا لم يتخذ الإحتياطات الضرورية لتجنب الآثار الوخيمة الناجمة عنه، كما ينطوي ضمن قاهرية السبب الحادث الذي يستحيل دفعه استحالة مطلقة، ولا بد أن تنطبق هذه الاستحالة على العامة أما إذا اقتصرت على شخص دون سواه فيعتبر ظرف طارئ وليست قوة قاهرة، وهذا الذي يميز القوة القاهرة عن الظرف العارض.

فالعامل الذي حول أو توقف عن السير في الطريق الطبيعي لهذه الأسباب فإذا تعرض لحادث يعتبر من قبيل حوادث العمل المضمونة قانونا.

الفرع الثاني: وقوع الحادث بسبب أو بمناسبة العمل

يعتبر الحادث حاصلا بمناسبة العمل عندما تكون هناك علاقة تلازم بينه وبين عمل المصاب دون أن تكون نتيجة مباشرة وحالية للعمل، حيث أن هذه العلاقة تكون قائمة طالما العامل تحت سيطرة وإشراف رب العمل وحتى ولو لم يقم بالعمل فعلا، كما يعتبر حادث عمل الذي يحصل بمناسبة العمل:

- إصابة العامل أثناء قبضه للأجر،
- في حالة وصوله إلى موقع العمل وأصابه حادث قبل البدء في عمله،
- إصابة العامل في الفترات التي تتخلل أوقات الراحة التي يستفيد منها العامل.

ولكن يشترط أن تكون الحالات المذكورة أعلاه قد حدثت في مكان العمل وبالتالي يكون تحت إشراف ورقابة رب العمل[25].

ويكون الحادث قد وقع بسبب العمل حتى وإن كانت الإصابة وقعت في غير مكان وزمان العمل، حيث أنه لولا العمل لما وقع الحادث، فإذا اعتدى أحد العمال على رئيسه خارج مكان ووقت العمل بسبب عقوبة وقعها عليه، فيعتبر حادث عمل كون العمل كان سبب في الحادث[26].

حتى يستفيد العامل المصاب من الحماية المقررة لحوادث العمل عليه أن يثبت أن الحادث الذي وقع كان بسبب أو بمناسبة العمل.

المبحث الثاني: إجراءات إثبات حادث العمل

حتى يستفيد العامل الذي تعرض لحادث عمل أو ذوي حقوقه من الأداءات التي تقدمها صناديق الضمان الإجتماعي، سواء كانت أداءات عينية أو نقدية إتباع مجموعة من الإجراءات بدءا من معاينة الحادث ثم معاينة الإصابة.

المطلب الأول: معاينة الحادث

تتم معاينة الحادث عن طريق التصريح به والبث في طابعه المهني .

الفرع الأول: التصريح بالحادث

إن التصريح بالحادث يعتبر أول إجراء لمعاينة ماديته حيث يتم ذلك ضمن وثيقة معدة لهذا الغرض من طرف:

- المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ماعدا في حالات قاهرة ولا تحسب أيام العطل،

- صاحب العمل اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه، لهيئة الضمان الإجتماعي في ظرف 48 ساعة، ولا تحسب أيام العطل،

- هيئة الضمان الإجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص[27].

أولا: إلتزام العامل عند وقوع الحادث

يجب على العامل المصاب أو من ينوب عنه التصريح بحادث العمل لصاحب العمل فور وقوعه أو خلال أربع وعشرون(24)ساعة كحد أقصى، إلا أنه في الحالات القاهرة التي يستحيل معها التصريح بالحادث لصاحب العمل، فإن المدة تحسب من لحظة زوال المانع كأن يقعد الحادث العامل المصاب عن الحركة أو يصاب بغيبوبة أو أن يجري عملية جراحية تستوجب إقامته بأحد المستشفيات[28].

كما تمدد آجال التصريح بالحادث إلى أربع (4) سنوات اعتبارا من يوم وقوع الحادث إذا لم يقم صاحب العمل بالتصريح به لهيئة الضمان الإجتماعي، فالمشرع حصر الأشخاص التي يملكها في هذه الحالة تقديم التصريح وهم: العامل المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل[29].

ثانيا: إلتزامات صاحب العمل في حالة وقوع الحادث

يقع على صاحب العمل في حالة وقوع حادث عمل لعامل تابع له، أن يصرح بالحادث لدى هيئة الضمان الإجتماعي في ظرف ثمان وأربعين(48) ساعة، وهذا الإلتزام إجباري حتى وإن لم يؤدي الحادث إلى عجز عن عمل[30] أو لم يكن متعلقا بالعمل[31].

وما نلاحظه على خلاف التصريح الملقى على العامل أو من ينوب عليه، أنه في حالة عدم التصريح بالحادث فإن المشرع لم يرتب أي جزاء، على خلاف التصريح الملقى على عاتق صاحب العمل حيث نصت المادة 26 من القانون 14/83 المتضمن إلتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي إلى تحصيل غرامة مالية يساوي مبلغا 20% من الأجرة التي يتقاضاها المصاب كل ثلاثة(3) أشهر[32]، كما يقع على عاتق المستخدم في حالة إصابة العامل بحادث عمل أن يسلم له ورقة حادث العمل لتبيان هيئة الضمان الإجتماعي التي تتكفل بدفع الأداءات، وتقدم هذه الوثيقة من طرف العامل الضحية أو ممثله إلى الطبيب أو الصيدلي أو المختبر أو أي مركز استشفائي[33].

يلتزم صاحب العمل إضافة إلى تسليم ورقة حادث العمل إلى المصاب والتصريح بالحادث مسك سجل حوادث العمل يتضمن هذا الأخير كل الحوادث التي يتعرض لها العامل سواء أثناء العمل أو بسببه أو بمناسبة ممارسته، حتى وإن لم يؤدي الحادث إلى إصابة، حيث تمنح هيئات الضمان الإجتماعي كل سنة لكل مؤسسة هذا السجل وتوقع عليه كما توقع عليه مفتشية العمل المختصة إقليميا وترقمه[34]، وفي حالة عدم كفاية السجل تمنح لهذه الأخيرة نسخة ثانية.

وحتى تتمكن هيئات الضمان الاجتماعي من صرف الخدمات النقدية المقررة قانونا للعامل المصاب والتي تتمثل في التعويضة اليومية أو ريع العجز أو منحة الوفاة، على صاحب العمل أن يقدم كشف يبين فيه فترة العمل وأيام وساعات العمل المعتمدة لحساب الأجرة، وكذا مبلغ وتاريخ دفع الأجرة والتي ستتخذ كأساس لحساب الخدمات النقدية.

ثالثا: إلتزامات هيئة الضمان الإجتماعي

تلتزم هيئة الضمان الإجتماعي بإعطاء ورقة حادث العمل للعامل المصاب في حالة تقصير صاحب العمل إعطاءها للعامل، كما تلزم الهيئة بمنح هذه الوثيقة للعامل المصاب في حالة تقدم بالتصريح بحادث العمل لدى هيئة الضمان الإجتماعي.

كما يجب على هيئة الضمان الإجتماعي أن تصرح بحادث العمل فور علمها بالحادث لمفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص، وهذا التصريح يلعب دورا مهما سواء من ناحية إحصاء حوادث العمل، كما يسمح بمراقبة مدى احترام صاحب العمل لقواعد الصحة والأمن وتحرير محاضر المخالفات في حالة خرق القواعد السالف ذكرها[35].

الفرع الثاني: دراسة هيئة الضمان الإجتماعي لملف العامل المصاب

تقوم هيئة الضمان الإجتماعي بدراسة ملف العامل المصاب عن طريق البث في الطابع المهني للحادث، كما لها أن تقوم بتحقيق إداري.

أولا: البث في الطابع المهني للحادث

تقوم هيئة الضمان الإجتماعي بدراسة ملف العامل المصاب وذلك بالبث في الطابع المهني للحادث، ولها أن تكيف الأوضاع وفقا لما تضمنه ملفه ولها في هذا الصدد إما البث في الطابع المهني للحادث، ويكون ذلك في ظرف عشرون(20) يوما كما لها أن تعترض على ذلك إذا رأت أن التصريح غير صحيح أو فيه شك وغير مكتمل المعلومات، أو جاء خارج آجاله القانونية أو كانت الشهادة الطبية تثبت أن الضرر الذي لحق بالعامل لا علاقة له بالحادث المصرح به[36].

وفي جميع الحالات سواء بثت هيئة الضمان الإجتماعي في الطابع المهني للحادث أو اعترضت عليه، فهي ملزمة بالرد كتابيا على العامل المصاب أو ذوي حقوقه قرارها في ظرف عشرون (20) يوما من تاريخ علمها بالحادث مهما كانت طريقة وصول هذا النبأ إليها، ويتم ذلك عن طريق رسالة موصى عليها مع الإشعار بالإستلام، تجدر الملاحظة أن سكوت هيئة الضمان الإجتماعي عن الاعتراض المذكور سالفا، يعني البث مهنية الحادث[37].

إن قرار الرد الصادر من هيئة الضمان الإجتماعي يلعب دورا مهما في تمكين العامل أو ذوي حقوقه في الطعن فيه أمام لجنتي الطعن المسبق المؤهلتين[38]، الذي يعتبر إجراء إجباري قبل اللجوء إلى القضاء إذا كنا بصدد منازعة عامة[39]، أو إجراء خبرة طبية أو اللجوء إلى لجنة العجز الولائية[40] إذا كان مضمون القرار يشكل خلاف حول الحالة أو القدرة الصحية للعامل من جراء الحادث وكذا التشخيص والعلاج وكل الوصفات الطبية[41].

ثانيا: التحقيق

يمكن لهيئة الضمان الإجتماعي إجراء تحقيق إداري كما يمكن لها طلب معلومات من صاحب العمل أو الضحية أو ذوي حقوقه، وعلى هؤلاء مد يد العون للمكلفين بالتحقيق، أما إذا تعلق الأمر بوقوع الحادث أثناء المسافة التي يقطعها العامل المصاب ذهابا وإيابا من وإلى مكان العمل، فإن الجهة الإدارية أو القضائية ترسل نسخة من المحضر الذي تعده في أجل عشرة(10) أيام إلى هيئة الضمان الإجتماعي المختصة وإلى العامل المصاب أو ذوي حقوقه والمنظمة النقابية إذا اقتضى الأمر ذلك. وعلى العموم تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بإجراء تحقيق في الحالات الآتية:

- في حالة حادث العمل المؤدى إلى عجز عن العمل على الأقل لمدة عشرة(10) أيام،
- إذا أدى الحادث إلى عجز دائم عن العمل أو إلى وفاة العامل.

إن إجراء التحقيق يكون بهدف البحث عن:

- سبب وطبيعة ونتائج الحادث[42]، فقد يكون سبب الحادث القوة القاهرة كالزلازل والحرائق[43]،
- وقوع الحادث بسبب الخطأ العمدي أو غير المعذور المرتكب من طرف صاحب العمل أو الضحية،
- وقوع الحادث بسبب خطأ الغير،
- أسباب التي أدت بالعامل إلى قطع أو الانحراف عن الطريق الطبيعي في حالة في حالة حادث طريق العمل(حادث المسافة)[44].

المطلب الثاني: معاينة الإصابة

تتم معاينة الإصابة عن طريق الشهادتين الطبيتين اللتان يحررهما الطبيب المعالج، وإما عن طريق خبرة طبية يقوم بها الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي المعنية.

الفرع الأول: الشهادة الطبية الأولية والشهادة الوصفية

إن صاحب العمل أو هيئة الضمان الإجتماعي تمنح للعامل المصاب ورقة حادث العمل لتقديمها للطبيب الذي اختاره هذا الأخير، حيث يقوم هذا الأخير بتحرير شهادة طبية أولية بعد وقع الحادث مباشرة يدرج فيها هذا الأخير تصريحات العامل المصاب بحادث عمل، تتعلق هذه المعلومات بمكان وطبيعة الضرر والنتائج اللاحقة للحادث، كما يشير إلى مدة التوقف عن العمل أو تمديد هذا التوقف أو الاستمرار في العمل مع متابعة العلاج مع الأخذ بعين الاعتبار ما إذا كان العجز دائم أو مؤقت.

فالعجز الدائم هو الذي يفقد بموجبه العامل المصاب القدرة على العمل كليا أو جزئيا في مهنته الأصلية، بينما العجز المؤقت هو عدم القدرة على أداء العامل لعمله ولو كان قادرا على أداء مهنة أخرى، وبالتالي فعدم القدرة هذه تعتبر مؤقتة إلى حين شفاءه وعودته إلى العمل أو إلتئام الجروح أو الوفاة[45].

يقوم الطبيب المعالج بتحرير الشهادة الطبية الأولية في نسختين، نسخة ترسل إلى هيئة الضمان الإجتماعي والأخرى تسلم للضحية.

أما ثاني شهادة لمعاينة الإصابة وهي شهادة الوصفية، وهي أيضا شهادة يبين فيها الطبيب المعالج إما شفاء العامل المصاب وتاريخ مباشرته لعمله، وإما إلتئام الجروح ونسبة العجز في حالة إصابته بعجز دائم.

يحرر الطبيب المعالج الشهادة الوصفية في نسختين نسخة منها ترسل إلى صندوق الضمان الإجتماعي والنسخة الثانية تعطى للضحية[46].

الفرع الثاني: المراقبة الطبية

لقد نصت المادة 26 من قانون 13/83 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية على" يمكن في جميع الأحوال لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب رأي المراقبة الطبية. وعلى

هذه الهيئة أن تطلب رأي المراقبة الطبية عندما يتسبب الحادث في الوفاة أو العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب في أحدهما"[47].

من خلال هذه المادة يتضح لنا أنه يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي بمجرد علمها بحادث عمل، فحص الضحية من طرف الطبيب المستشار، لاسيما إذا تسبب الحادث في إحداث عجز دائم أو أدى إلى وفاة، أو إذا تبين من عناصر الملف وقوع إحداهما خاصة إذا كانت الشهادتين المذكورتين أعلاه لا تعبران عن الحقائق، فمن الصعب حصول أو تأكد هيئة الضمان الاجتماعي من هذه الحقائق إلا عن طريق البحث عليها عن طريق المراقبة الطبية. هذه المراقبة يمكن إجرائها في أي وقت طوال فترة العجز، وعلى العامل المصاب أن يستجيب لاستدعاء الهيئة المرسل إليه تحت طائلة عدم التمتع بالحقوق التي يمنحها قانون الضمان الاجتماعي[48].

في حالة وفاة الضحية يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي طلب تشريح الجثة، وذلك بعد أخذ الموافقة من ذوي حقوق العامل المتوفي لمعرفة السبب الحقيقي للوفاة، وما إذا كانت الوفاة انجرت عن حادث العمل أم لسبب آخر، وفي حالة رفض ذوي حقوق العامل المتوفى يفقدهم الحق في الأداءات النقدية.

خاتمة:

نخلص مما سبق أن المشرع اهتم منذ الاستقلال بموضوع حوادث العمل من خلال إصداره رزمانه من القوانين، محاولا من خلالها ضمان حماية اجتماعية سواء للعامل أو لذوي حقوقه باعتباره أساس التنمية في البلاد.

وحماية للعامل من حوادث العمل قام المشرع بالتوسع من نطاق التكفل بحوادث العمل ليشمل الحوادث التي يتعرض لها العامل أثناء تأديته لعمله، بل والأكثر من ذلك شمل هذا التكفل حتى الحوادث التي يتعرض لها في طريق العمل.

الهوامش:

(1)- سماتي الطيب، منازعات الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائري، الجزء الأول" المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي"، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2008، ص 46.

(2)- رمضان جمال الدين، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الأصيل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2001، ص 28

(3)- محمد حسين منصور، قانون التأمين الإجتماعي، دون دار نشر، طبعة 1997، ص 207.

(4)- حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الإجتماعي أحكامه وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2003، ص 466.

(5)- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 65.

(6)- علي فيلالي، الالتزامات "العمل المستحق للتعويض"، موفم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 132.

(7)- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري"نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها"، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 52.

(8)- همام محمود زهران، قانون العمل"عقد العمل الفردي"، دار المطبوعات الجامعية، مصر، طبعة 2001، ص33.

❖الأجر هو كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله، راجع في هذا الصدد علي عوض حسين، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، مصر، 2001، ص 29.

(9)- بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 52.

(10)- رشيد واضح، مرجع سابق، ص 66.

(11)- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الإجتماعي رق 19 لسنة 2001(دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض)، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 376.

(12)- Y. Saint Jours, traité de sécurité sociale, Tome 3, L.G.D.J, France, 1982, P92.

(13)- المادة 2 و3 من الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 1997/01/11، المتعلق بالمدة القانونية للعمل، جريدة رسمية عدد 3 لسنة 1997.

(14)- Cahier de la sécurité sociale « la réparation et la prévention des accidents du travail », caisse nationale de Sécurité sociale, p 33.

❖الإضراب هو التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، راجع في هذا الصدد أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2003، ص 138.

(15)- محمد حسين منصور، قانون التأمين الإجتماعي، دون دار نشر، 1997، ص 214.

(16)- المادة 41 و37 و38 من القانون رقم 02/90، المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 6 لسنة 1990.

(17)- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 181.

(18)- حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 477.

(19)- Cahier de la sécurité sociale, opcit, p 37-38.

(20)- حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 481.

(21)- محمد إبراهيمي، الوجيز في الإجراءات المدنية، الجزء الثاني، 1999ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 135.

(22)- مصطفى مجدي هرجه، أحكام وآراء في القضاء المستعجل، دار المطبوعات الجامعية، مصر، دون سنة طبع، ص 11.

(23)- محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 222.

(24)- المادة 3 من الأمر 19/96، المؤرخ في 1996/07/06، والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية عدد42 لسنة 1996.

(25)- الطيب الفصيلي، النظرية العامة للإلتزام "مصادر الإلتزام"، موسوعة إزيس للنشر، المغرب، الجزء الأول، 1991، ص 210.

(26)- حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 473.

(27)- محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 214.

(28)- المادة 13 من القانون رقم 13/83، المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1983.

(29)- مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام، مكتب دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص 63.

(30)- المادة 14 و15 من القانون رقم 13/83 المعدل والمتمم السالف الذكر.

[31]- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية"النظرية العامة للقانون الإجتماعي الجزائري"، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2005، ص 132.

[32]- المادة 26 من القانون رقم 14/83، المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1983.

[33]- المادة 9 من المرسوم رقم 28/84 المؤرخ في 1984/02/11، يحدد كيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 13/83 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية عدد7 لسنة 1984.

[34]- المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 28/84 السالف الذكر.

[35]- أنظر المرسوم التنفيذي رقم 98/96، المؤرخ في 1996/03/06 المحدد لقائمة ومضمون السجلات الخاصة الملزمة للمستخدمين، جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1996.15 من المرسوم التنفيذي رقم 28/84 السالف الذكر.

[36]- المادة 16 و17 من القانون رقم 13/83 المعدل والمتمم السالف الذكر.

[37]- أنظر المرسوم التنفيذي رقم 415/08، المؤرخ في 2008/12/24، يحدد عدد أعضاء اللجان المحلية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 1 لسنة 2009.أنظر كذلك- المرسوم التنفيذي رقم 416/08، المؤرخ في 2008/12/24، يحدد عدد أعضاء اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 1 لسنة 2009.

[38]- المادة 3 من القانون رقم 08/08، المؤرخ في 2008/02/23، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، جريدة رسمية عدد 11 لسنة 2008. راجع في هذا الصدد

- JEAN.J.DUPEYROUX, droit de la sécurité sociale, précis Dalloz, 6eme édition, 1975, p908.

[39]- أنظر المرسوم التنفيذي رقم 73/09، المؤرخ في 2009/02/07، المتعلق بتشكيل لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الإجتماعي وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 10 لسنة 2009.

[40]- المادة 18 من القانون رقم 08/08 السالف الذكر.

[41]- Cahier de la sécurité sociale, opcit, p 44.

[42]- رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الأصيل للنشر والتوزيع، 2001، ص 313.

[43]- Cahier de la sécurité sociale, opcit, p 44.

[44]- رمضان جمال كامل، مرجع سابق، ص 172. راجع في هذا الصدد محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 252.

[45]- المواد من 22 إلى 25 من القانون رقم 13/83 المعدل والمتمم السالف الذكر. أنظر كذلك

- Jacques AUDINET, sécurité sociale, direction générale de la fonction publique algérienne, p139.

(46)- المادة 26 من القانون رقم 13/83 المعدل والمتمم السالف الذكر.

(47)- Cahier de la sécurité sociale, opcit, p 46..

(48)- تنص المادة 11 من القانون رقم 13/83 المعدل والمتمم السالف الذكر على ما يلي: " يسقط افتراض عوز الوفاة للعمل أو للحادث إذا اعترض ذوو حقوق المصاب لإجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ما لم يبادروا بإثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة".