

وزارة التعليم و البحث العلمي

\* جامعة عنابة \*

معهد العلوم القانونية و الادارية

# الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية

بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون

لجنة المناقشة :

- 1 - الدكتور بن سليمان علي ..... رئيسا
- 2 - الدكتور منتوري مسعود ..... مشرفا ومقررا
- 3 - الدكتور محمود ابراهيم الوالي ..... عضوا مناقشا

اعداد :

تلي مبروك

وزارة التعليم و البحث العلمي

\* جامعة عنابة \*

معهد العلوم القانونية و الادارية

04

## الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية

بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون

لجنة المناقشة :

- 1 - الدكتور بن سليمان علي..... رئيسا
- 2 - الدكتور منتري مسعود..... مشرفا ومقررا
- 3 - الدكتور محمود ابراهيم الوالي.... عضوا مناقشا

اعداد :

تليلي مبروك

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

وَبِنَا لَا عِظَمَ لَنَا اِلَّا مَا عَمَلْنَا

صَدَقَ اللّٰهُ الْعَظِیْمُ

امداد

أمدي أولي جهوداتي القرية

التي

روح أمي الطاهرة

التي

والدي الكريم برأ واحسانا

التي

زوجتي التي هيأت لي ظروف البحث واعانتني عليه

التي

ولديا خالد ومحمد أمين مع أصدق وأبيل المشاعر

والتي

كل الذين يؤمنون بالعدل والمساواة ، ويعملون على

احقاق الحق وازمباق الباطل .

## شكراً و التقدير

لا يسعني وقد انهيت بحثي ،بحون من الله العلي القدير ،  
الا ان اتقدم بالشكر الجزيل ،الى كل من مد لي يد المساعدة ،  
والصون ،لانجاز هذه الرسالة ،ولو بكلمة طيبة . . .

واخص بالشكر أستاذي المشرف / الدكتور مسعود منتوري ، لما  
بذله محي من جهد متواصل وتوجيه مستمر ، كما ان له أكبر الأثر  
في إثراء هذا البحث بالمادة العلمية الدسمة ، من حيث المضمون ،  
وتقديمها في الشكل اللائق . بما يتلاءم وأهميته العلمية  
والقانونية والاجتماعية .

كما اخص بالشكر ايضا عمال المكتبة الذين يسروا لي سبيل  
الحصول على مصادر هذا البحث ومراجعته . دون ان انسى مسيري  
مصالح الامن للوحدات الاقتصادية التالية : (( الفتواجدة بولاية عنابة )) :

- ريبال سيدار

- اسميدال

- فيروفيال

- اولسي

وكذلك مسيري هيئة الضمان الاجتماعي ، مديرية العمل والشؤون  
الاجتماعية ، مديرية الصحة ، والحاملين بمجلس قضاء عنابة ، على  
مما قدموه لي من وثائق ومعلومات تتعلق بموضوع بحثي .  
فالى هؤلاء جميعا اتقدم بخالص شكري وتقديري .

والله والتوفيق

## مقدمة

شهد القرن التاسع عشر ثورة فنية وبالاخص في استخدام الآلات التي تدار بالبخار، فتوسعت الصناعات وكبر حجم الوحدات الانتاجية، بحيث زادت قوة الآلات المستخدمة زيادة هائلة، وانتشر تشغيل النساء والاطفال في اعمال شاقة لا تتفق وقدراتهم البدنية، وزادت ساعات العمل حتى اصبحت في كثير من الاحيان على 14 ساعة في اليوم (1). كل هذه العوامل مجتمعة ساهمت في زيادة حوادث العمل زيادة كبيرة.

لقد ثبت انه مهما تقدمت الاساليب الفنية في الصناعة، ومهما تطورت وسائل الامن، فانه لا يمكن منع وقوع الحوادث بالعمال، بل ان الاصابات تحدث بين آليات العمل المحمية خير حماية، وعلى الارضية العائقة للانزلاق، وفي كافة انواع الآلات المزودة بكل وسائل الامن التي يمكن تصورها. ان قد ترفع اجهزة الوقاية والاعطية من امكانها، وقد تكون الاحذية غير مناسبة، وقد تتمطيل اجهزة الامن، او قسود يحاول بعض العمال تجربة آلات ليس من المفروض ان يلمسوها، وقد يشعر عامل بالاعياء في اي وقت، وقد يشرد ذهنه وينسى شيئاً، وقد يتوقف بومة عن التركيز في عمله، الامر الذي يؤدي الى وقوع حوادث تترتب عليها نتائج لا تحمد عقبها (2).

يتضح مما تقدم ذكره ان اصابات العمل اصبحت من مستلزمات العمل الحديث، وعليه فان قوة العمل البشرية في الدولة جديدة بالرعاية. ومن ثم ينبغي أولاً الا تكون الرغبة في زيادة الانتاج مدعاة الى استهلاك الطاقة البشرية للعمل واستفانها، حيث يجب على الدولة عند وضع خطط مشاريعها، وتقسيم العمل

(1) - الدكتور كامل الحلواني في مقاله، تأمين اصابات العمل، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية (( المصرية )) السنة العاشرة، العدد الاول، يناير 1963، ص 215.

(2) - الدكتور احمد محمد محرز، الخطر في تأمين اصابات العمل، دار الهندسة للطباعة، القاهرة 1976، ص 5.

ملاحظة: تجدر الاشارة الى ان موضوع (( الخطر في تأمين اصابات العمل )) هو ذاته موضوع رسالة دكتوراه الاستاذ الدكتور احمد محمد محرز، قدمت الى جامعة القاهرة، سنة 1976، (( تحتوي على 336 صفحة )) .

تنظيمه ، ان لاتضع نصب اعينها زيادة الانتاج فقط ، بل تراعي ايضا الملاءم بين  
لرق العمل ، وطبيعة الانسان ، والاخذ بحين الاعتبار آدميته وانسانيته بما يكفل  
بده وسلامته (1) .

لكل ما تقدم ، اتمت المواثيق والدساتير بوضع الضمانات التي تكفل  
لمايق العمال من الاخطار المهنية . فيقر الاعلان العالمي لحقوق الانسان حقوق  
لتامين الاجتماعي لكل عامل ، حيث ينص في مادته الخامسة والعشرين ، فقرة اولي  
لى ان : (( لكل شخص الحق في مستوى معين من المعيشة كاف للمحافظة على  
لصحة والرفاهية له ولأسرته ، وتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية ،  
تلك الخدمات الاجتماعية اللازمة ، وله الحق في تامين معيشته في حالات البطالة  
المرض والحجز والتوكل والشيوخوخة ، وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف  
ارجة عن ارادته )) .

وقد اكدت هائل الدساتير العالمية الحقوق الاجتماعية للعمال - وعلى  
بيل المثال نذكر :

الدستور الاسباني الصادر بتاريخ 03 ديسمبر سنة 1931 ، في مادته الاولى .

دستور اتحاد الجمهوريات السوفياتية الاشتراكية الصادر بتاريخ 5 ديسمبر

سنة 1936 ، في مواده : 01 ، 02 ، 143 .

الدستور التشيكوسلوفاكي الصادر بتاريخ 11 يوليو سنة 1960 ، في مادته

19 ، والفقرة الاولى من مادته 23 .

وقد ورد في مقدمة الدستور الفرنسي الصادر بتاريخ 04 أكتوبر سنة

1953 : (( ان الدولة تكفل للمواطنين حقهم في التامين الاجتماعي )) .

الدكتور احمد محمد محرز في موجهه السابقه ص 5 ،

سونس ميثاقنا الوطني (1) مؤكداً حق التأمين الاجتماعي في الفصل الرابع من باب الثالث، تحت عنوان الحماية الاجتماعية :

((... تسهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال وعائلاتهم بخدمات في مآمن من المشكلات المادية عن طريق تقاعد محتتم ومن خلال الحماية الكاملة من حوادث العمل ونوائب الدهر ...)) :

وقد جاءت المادة 62 من الدستور الجزائري الصادر بموجب الامر رقم 76 المؤرخ في 22 نوفمبر سنة 1976، تؤكد: ((الحق في الحماية والأمن والمقايمة الصحية أثناء العمل)).

لهذه الاعتبارات استجابت ارادة المشرع لوضع نظام الحماية الاجتماعية وقامت الحكومات بشائها لا بمجرد الاشراف عليها، بل احيانا من اجل القيام بالتفويض واستخدام وسائل القانون العام.

تكريسا للمبدأ الوارد بالميثاق والدستور الوطنيين، نص القانون الاساسي العام للعامل (2) في مادته 137 على وجوب استفادة العمال من الحق في الضمان الاجتماعي، وعلى ان يحدد بموجب القانون توحيد الانظمة وتمائل المنافع في مجال لضمان الاجتماعي لجميع العمال.

وتطبيقا لذلك جاء القانون رقم 33-13 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1968

لمتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، ينص في مادته الاولى :

((يهدف هذا القانون الى تاسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية))، ويضيف في مادته الثانية : ((تسوي احكام هذا القانون في مجال حوادث العمل والامراض المهنية التي يتعرض لها العامل ايا كان قطاع النشاط الذي ينتمي اليه)).

(1) الميثاق الوطني المنشور في الجريدة الرسمية بموجب المرسوم رقم 25-33 المؤرخ في 09 فبراير 1966.

(2) القانون الاساسي العام للعامل الصادر بموجب القانون رقم 73-12 المؤرخ في اول رمضان عام 1968 الموافق 05 غشت سنة 1978.

لقد تم في اطار سياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنتهجة من خلال تطبيق المخططات والهوامج الانمائية الخاصة، وبذل جهد مضطرد في مجال الصناعة والنقل العمومي والبناء، وحرصا على تحقيق التنمية المخططة، تم توسيع مجال استعمال المكنته والتكنولوجيا الحديثة ليشمل القطاع الفلاحي ايضا، وضمانا لبلوغ اهداف السياسة الوطنية تم ايضا تجديد ما يناهز عن اربعة ملايين عامل، كما اقتضى تجسيد هذه السياسة توفير مجموعة من الآلات والتجهيزات الصناعية الكفيلة بارساء دعائم مشآت اساسية عصرية، كانت جد متطورة في معظمها. في حين ظلت ظروف العمل بسيطة في غالبها، مما ادى الى ظهور حوادث عمل وامراض مهنية كلفت الجماعات الوطنية غاليا، على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي (1).

ان توفير مجموعات معقدة من التجهيزات والآلات، واتباع اساليب جديدة في الصنع، الى جانب استعمال عناصر ومواد سامة وخطيرة، لا تقتضي تكوين العمال للارتقاء الى مستوى الثقنيات الحديثة فحسب بل وكذلك ترقية حقيقية في مجال الوقاية من الاخطار المهنية.

مما سبق يتضح وجه اختياري لموضوع (( الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية ))، الذي يعد من اهم مواضيع تشريع العمل. حيث اصبحت حماية العمال من الاخطار المهنية، ليست ضرورة عضوية فحسب، بقدر ما هي ضرورة انسانية واجتماعية واقتصادية.

لقد عنيت بابراز الجوانب التشريعية والفقهية والحلول القضائية المتبادلة مع ترجيح ما يتفق وطبيعة بحثنا، ونقلت الى الهوامش التفاصيل التي لاغنى عنها لتأصيل مواضيع البحث، حتى اضع بين يدي المشغل بقضايا العمل والعمال وسيلة الاسترادة مع بقاء الافكار الاساسية واضحة متماسكة في المتن.

---

(1) - من دباجة مشروع القانون المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل، المودع من قبل الحكومة، لدى المجلس الشعبي الوطني، بتاريخ 28 مايو 1967، ص 1.

كما عيت ببحث أسباب اهتمام الدولة بحماية العمال صحيا وأمنيا ، وأيضا  
حث علاقة الحماية بتممية البلاد .  
ان الهدف الذي نتوخاه من بحثنا هذا هو معرفة ما اذا كانت الحماية  
التي أتي بها المشرع الجزائري في مجال الوقاية من الأخطار المهنية كافية أم لا ؟  
أنه في بداية الأمر الى أن موضوع بحثنا (( الحماية القانونية للعامل من  
أخطار المهنة )) ، يحتاج الى قرارات قضائية جمة ، خاصة بالنسبة للقسم الاول  
(( الأخطار التي يغطيها قانون حوادث العمل والأمراض المهنية )) ، بخيصة  
لوقوف على الاجتهادات القضائية في هذا المجال ، والتي قلدها المشرع الجزائري  
في وقت لاحق .

نظرا لصعوبة الحصول على قرارات قضائية جزائية كافية لتغطية مواضع  
بحث فلقد اضطررت الى الاستعانة بقرارات قضائية أجنبية ، خاصة الفرنسية منها .

### خطة البحث في الرسالة :

- قسمت موضوع بحثنا هذا الى فصل تصهيدي ، وقسمين ، وخاتمة .
- فصل التصهيدي : تعرضت فيه الى بحث تطور نظام الحماية من الأخطار المهنية ،  
بمرحلة تطبيق القواعد العامة في المسؤولية افرحلة وضع التشريعات الخاصة  
بأمين حوادث العمل ، الى غاية ظهور نظام الضمان الاجتماعي .
- قسم الاول : الأخطار التي يغطيها قانون حوادث العمل والأمراض المهنية .  
قسمته الى ثلاثة فصول :
  - الفصل الاول : حوادث العمل .
  - الفصل الثاني : حوادث المسير .
  - الفصل الثالث : الأمراض المهنية .
- قسم الثانية : الحماية الاجتماعية والوقاية من الأخطار المهنية .  
وقسمته الى ثلاثة فصول أيضا :
  - الفصل الاول : الحماية الاجتماعية والمنازعات الطبية .
  - الفصل الثاني : الوقاية من الأخطار المهنية .
  - الفصل الثالث : أجهزة الوقاية والمراقبة .
- أتمتة : يعرض فيها نتائج البحث والمقترحات التي تراها أكثر مراعاة لمصلحة العامل .
- حق : يحتوي على تحقيق نظري وعلمي قمت به داخل المؤسسة الوطنية لصناعة  
معدات السكة الحديدية وتجهيزاتها (( فيرفيال )) .

## الفصل التمهيدي

### تطور نظام الحماية من الأخطار المهنية

كثيرا مايصاب العامل أثناء قيامه بواجبات عمله أثناء وجوده بمحل صاحب  
ه باضرار جسمانية ، ونظرا للصفة المهنية لحوادث العمل والامراض المهنية  
اتجه التفكير منذ زمن بعيد الى العمل على حماية العامل من هذه الأخطار،  
فاز الاحتياطات التي تكفل الا يقع ضحية لاضرارها .

الا أنه بدأ من الواضح أنه مهما كانت الاحتياطات المتخذة ، فان عددا من  
خطار لا بد ان يتحقق ، وبالتالي أن ضررا لا بد أن يصيب العمال . لذلك  
ثار التساؤل عن كيفية جبر هذا الضرر ، أو على الاقل التخفيف من وقعته .  
ت أول وسيلة اتجه اليها الفكر في هذا الشأن هي مساءلة صاحب العمل عن  
برار التي تصيب عماله نتيجة حوادث العمل ، على أساس المسؤولية المدنية  
صيرية (1) .

ولقد مر نظام الحماية من الاخطار المهنية بمراحل مختلفة كان للمفاهيم  
اجتماعية ، والنظم السياسية والاقتصادية أثر كبير على كل مرحلة منها (2) . . . . . يمكننا  
نحصرها في أربعة مراحل ، نخصص لكل مرحلة منها مبحث مستقل :

- المبحث الاول : تطبيق القواعد العامة في المسؤولية .
- المبحث الثاني : التوسع في تفسير القواعد العامة في المسؤولية .
- المبحث الثالث : وضع التشريعات الخاصة بتأمين حوادث العمل .
- المبحث الرابع : الضمان الاجتماعي .

---

كتور محمد لبيب شنب ، في مقاله ، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث  
مل والامراض المهنية ، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية ( المصرية ) ، السنة  
سعة ، العدد الاول ، يناير 1967 . ص 1 .

الدكتور أحمد محمد محرز ، في مرجعه السابق ، ص 63 .

## المبحث الاول

### تطبيق القواعد الخاصة فى المسؤولية

لقد نص المشرع الفرنسى على احكام المسؤولية المدنية فى خمس مواد (مواد من 1382 - 1386) فضمن المادة 1382 القاعدة العامة فى المسؤولية ان كل عمل أيا كان يقع من الانسان ويحدث ضرراً بالخير يلزم من وقوعه لئله بتعويض هذا الضرر . وفى المادة 1383 قرر أن المرء لا يسأل عن الضرر الذى سببه بفعله فحسب ، بل يسأل كذلك عما سببه باهماله أو بعدم تبصره . تكلم بعد ذلك عن الاحكام الخاصة ببعض أحوال المسؤولية المدنية ، فنص فى المادة 1384/1 على أن المرء لا يسأل فقط عن الضرر الذى يحدثه بفعله خصي بل أيضا عن الضرر الذى يحدث بفعل الاشخاص الذين يكون مسؤولاً عنهم بفعل الاشياء التى فى حراسته ، ثم فصل هذه الاحوال فنص على مسئولية الاب والام والوصى عن الاضرار التى تحدث من الاولاد القصر المقيمين معهم (1384/2) ، وعلى لمسؤولية المخدم والمتبوع عن افعال خدمهم وتابعيهم التى منهم فى أداء وظائفهم (م 1384/3) . وعلى مسؤولية مالك الحيوان أو مستخدمه الاضرار التى تحدث بفعل الحيوان (م 1385) . كما نص فى المادة 1386 على مسؤولية مالك البناء على الاضرار التى تصيب الغير من جراء تهدم البناء .

يبدو واضحاً من نصي المادتين 1382 و 1383 ، ومن الاعمال التحضيرية لنين المدني الفرنسى ، أن واضع هذا التقنين لم يقصد تغيير الاحكام التى نقرت فى القانون القديم فى شأن المسؤولية المدنية وإنما اقتصر عمله على تنقيح الاحكام (1) . . بحيث ظلت أركان هذه المسؤولية ثلاثة :

— ضرر يصيب المدعى .

— خطأ يصدر من المدعى عليه .

وعلاقة سببية بين الخطأ والضرر .

وظل عبء اثبات هذه الاركان على عاتق المضرور مدعي المسؤولية ، وفتنا اعد العامة فى الاثبات ، التى تقرر أن عبء الاثبات يقع على المدعى ، وبذلك ت القواعد العامة فى المسؤولية هى السائدة فى تحديد المسؤول عن اصابة

أشار الى ذلك الدكتور محمد لبيب شنب فى مقاله السابق الاتجاهات

الحديثة فى التفرقة بين حوادث العمل والامراض المهنية ، ص 3 .

عمل ، حتى نهاية النصف الاخير من القرن التاسع عشر ، بداية النهضة الصناعية . (1) اين ازدادت حوادث العمل فداغة نظرا لانتشار الصناعات الكبيرة ، استخدام الآلات الميكانيكية بحيث لم يعد من الممكن التفاوض عن حماية العمال المخاطر المهنية .

فيمر أنه لم يكن للعامل المطب الحق في مطالبة صاحب العمل بالتعويض يلحق به من ضرر ، الا اذا توافرت اركان المسؤولية المدنية التقصيرية ضد صاحب العمل ، أى أنه كان مطالباً باثبات الضرر الذى لحق به والخطأ المنسوب لصاحب العمل ، ووجود علاقة سببية بين الضرر والخطأ (2) . وبذلك ظل عبء اثبات هذه الارقان على عاتق العامل المصاب مدعي المسؤولية . وكان من شأن ذلك الا يحصل العمال فى غالبية الحالات على التعويض المطلوب لحجزهم عن اثبات أى خطأ فى جانب أصحاب الاعمال (3) ، فيتحملون بذلك وحدهم نتيجة اصابهم اذا كان الحادث ناشئاً عن قوة قاهرة أو وليد خطأ منهم ، أو بقسيب الاصابة مجهولا . (4)

وقد اثبتت الاحداث صعوبة أو استحالة حصول العامل على تعويض يتناسب قيمة الضرر الاقتصادي الذى أصابه نتيجة لحدث العمل ، حتى فى الحالات كانت فيها الحوادث راجعة لاهمال من قبل صاحب العمل ، ويرجع الاستناد للحلوانى (5) هذه الصعوبات الى الأسباب التالية :

1 - أن اثبات الخطأ فى جانب صاحب العمل يتطلب الحصول على شهود للحادثة وظروفها ، وملابساتها ، وبطبيعة الحال لا يشهد حادث العمل فى تلك الاوقات الا العمال ، وهؤلاء يترددون فى الادلاء بالشهادة ضد صاحب العمل خوفاً من الفصل أو الاضطهاد ، وتكون النتيجة ان يتعذر على العامل اثبات خطأ صاحب العمل أمام القضاء .

---

الدكتور احمد محمد محرز فى مرجعه السابق . ص 68  
الدكتور محمد حلمي مراد ، التأمينات الاجتماعية فى البلاد العربية ، معهد البحوث والدراسات العربية ، محاضرات القايت بقسم الدراسات القانونية 1971 - 1972 ، الطبعة العالمية بالقاهرة ، ص 2 .  
الدكتور محمد لبيب شيب فى مقاله السابق : الاتجاهات الحديثة فى التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية . ص 3 .  
الدكتور احمد محمد محرز فى مرجعه السابق . ص 68  
الدكتور كامل الحلوانى فى مقاله السابق . ص 221 .

2 - ان الالتجاء الى القضاء ليس امرا هينا بالنسبة للعامل المتضرر  
فالتقاضى يتطلب نفقات كثيرة ، كاتصاف المحامين ورسوم القضية حيث يصعب على  
العامل المصاب دفعها خصوصا وانه يكون عادة متعطلا عن العمل ومحروما من  
الأجر.

3 - تستغرق اجراءات التقاضى وقتا طويلا من الزمن يصل في كثير من  
الاحيان الى بضعة سنين وقد لا يستطيع العامل الانتظار خلالها مما يحفزها الى  
العصاح مع صاحب العمل مقابل تعويض ضئيل لا يمثل الا جزء بسيط من الخسائر  
الاقتصادية التى لمت به بسبب الحادث .

وهكذا ظهر للجميع قصور القواعد العامة فى المسؤولية المدنية التفسيرية  
عن حماية العمال ، مما دعى الى التفكير فى وسائل أخرى لعلاج هذا القصور ،  
وتسهيل حصول العمال على تعويض الاضرار التى اصابتهم بسبب العمل .

وفى سبيل ذلك لجأ الفقه والقضاء الى عدة وسائل ، أهمها التوسع فى  
فكرة الخطأ ذاتها . كما اعتبر فى مرحلة لاحقة مسؤولية صاحب العمل مسؤولية  
مدنية عقدية ، تقوم على أساس اخلال صاحب العمل بالتزام بنتيجة ، هو سلامة  
العمال . بحيث يكفى لمسألته اثبات اصابة العامل بالضرر دون حاجة الى  
اثبات وقوع خطأ آخر من جانب صاحب العمل .

كما عمد القضاء فيما بعد الى تطبيق نص المادة 1334 ، باعتبارها  
متضمنة مسؤولية من نوع خاص ، عن الاضرار الناشئة عن الاشياء غير الحية . وقد  
ساعد تطبيق هذه المادة على التخفيف من حكم القواعد العامة نظرا لاهميتها  
تعفى المضرور من عبء اثبات الخطأ فى جانب حارس الشئ الذى أحدث  
الضرر . وهذا ماستعرض له فى المبحث التالى .

## المبحث الثاني

### التوسع في تفسير القواعد العامة في المسؤولية

نظرا للأسباب التي تقدم ذكرها، والتي بينت قصور أحكام القانون المدني، ذهب بعض رجال الفقه في فرنسا إلى تفسير نصوص القانون المدني الخاصة بالمسؤولية تفسيراً من شأنه توسيع مسؤولية صاحب العمل بما يكفل للمصالح الحصول على تعويض عادل عن إصاباتهم. فظهرت نظرية المسؤولية العقدية، ونظرية المسؤولية الشيئية عن حوادث العمل (1)، وهو ما سنتعرض له بالمبحث في المطلبين التاليين:

- المطلب الأول: نظرية المسؤولية العقدية.
- المطلب الثاني: نظرية المسؤولية الشيئية.

---

(1) الدكتور محمد علي مراد، المرجع السابق، ص 3.

## المطلب الأول

### نظرية المسؤولية العقدية

لقد تزعم الدعوة الى نظرية المسؤولية العقدية الفقيهان ، سوزيه ، وسانكلت (1) . فمن خلال هذه النظرية حاول الفقه الخروج من نطاق المسؤولية التقصيرية الى قواعد المسؤولية العقدية . ابتغاء اغناء المصاب من أعماء اثبات الخطأ .

تقوم المسؤولية العقدية على أساس اخلال صاحب العمل بالتزام بنتيجة هو سلامة العمال ، بحيث يكفي لمسائلته ، اثبات اصابة العامل بالضرر دون حاجة الى اثبات وقوع خطأ من جانب صاحب العمل .

ويعطي بعض الفقهاء امثلة للمسائلة على أساس المسؤولية العقدية ، منها : أنه كما أن من يستأجر شيئاً يلتزم برده بحالة حسنة ، فكذلك يجب أن يخرج العامل من عند صاحب العمل سليماً كما حضر اليه . وبناءً عليه فإذا أصيب العامل يكون صاحب العمل قد أخل بالتزام حمايته للعامل ، من ثم يلزم بتعويض العامل عن الاضرار ، ما لم يثبت أن عدم التنفيذ يرجع الى عوامل لا يد له فيها ، كخطأ العامل ، أو خطأ الغير ، أو قوة قاهرة . وعندها ينتقل عبء الاثبات من العامل الى صاحب العمل .

الا أن هذه النظرية متقدمة كسابقتها ، وكان النقد الموجه لها ينصب حول قصورها . اذ بإمكان صاحب العمل أن يدرج شروطاً في العقد يعفيه من المسؤولية ، بالإضافة الى امكانية تخلص صاحب العمل من المسؤولية ، في حالات الاصابة الناتجة عن القوة القاهرة والظروف الطارئة . فضلاً عن كون هذه النظرية لا تقوم على أساس من الواقع بل محض افتراض (2) .

كما أن القضاء الفرنسي رفض الاخذ بنظرية المسؤولية التعاقدية عن حوادث العمل باعتبار أن مناط تفسير العقد هو نية اطرافه التي لم تنصرف الى شيء من ذلك .

---

(1) اشار الى ذلك الدكتور محمد لبيب شنب في مقاله السابق الاتجاهات الحديثة

في الشققة بين حوادث العمل والامراض المهنية . ص 3 .

(2) الدكتور احمد محمد محرز المرجع السابق ، ص 71 .

وازاء النقد الموجه لنظرية المسؤولية المقدية فى التصويض عن اصابات العمل بدأ القضاء محاولا بناء مسؤولية من نوع آخر نبحثها فى المطلب التالى :

## المطلب الثالث

### نظرية المسؤولية الشيئية

تستند نظرية المسؤولية الشيئية الى نص المادة 1334 من القانون المدنى الفرنسى التى مفادها تقربو مسؤولية الاشخاص عن الضرر الناشء عن الأشياء التى تحت رعايتهم . فاساس المسؤولية الملكية أو الحيازة وليس الخطأ . فمالك الشئ يجب ان يتحمل الاضرار التى يلحقها هذا الشئ بالغير<sup>(1)</sup> . وبما أن صاحب العمل هو الذى قدم الآلات والادوات اللازمة لتنفيذ العمل ، وهياً المكان الصالح للاستغلال ، فعلية تقع المسؤولية عن الحوادث التى تلحق العامل بسبب ذلك ، ولكي يتخلص من المسؤولية يجب ان يثبت أن الحادث لا يرجع الى نقص فى الآلات ، بل الى خطأ العامل ، أو خطأ الغير ، أو قسوة قاهرة ، الامر الذى جعل هذه النظرية قاصرة ، لعدم كفايتها لتغطية جميع الاصابات التى تحدث للعمال ، اذ من السهل على صاحب العمل فى كثير من الاحيان أن يدفع مسؤوليته بالاسباب التى تقدم ذكرها . وكان لفشل هذه النظريات التى اجتهدهم الفقه والقضاء فى ارساء مبادئها ومبادئهم بالسير على نهجها - بسبب الافتقار الى النصوص التشريعية التى تعالج هذا الجانب - أن ثبت عن يقين أن حماية العامل الحقيقية ضد ما يصيبه من أخطار المهنة لا يكون الا عن طريق التشريع .<sup>(2)</sup>

(1) الدكتور محمد حلمي مراد المرجع السابع ص 3 وما بعدها .

(2) الدكتور أحمد محمد محرز ، المرجع السابق ، ص 74 .

## المبحث الثالث

### وضع التشريعات الخاصة بتأمين حوادث العمل

رغم المحاولات التي بذلها الفقه والقضاء لتسهيل حصول المصابين من العمال على تعويضات من أصحاب الاعمال، ورغم التجاوز في تفسير نصيب القانون المدني، وأحيانا التعمد في هذا التفسير، فلقد ظلت احكام ذلك القائلون عاجزة عن ايجاد حل كاف وعادل لمشكلة حوادث العمل، ولقد هزأدت هذه الحوادث وتضاعفت على اثر الثورة الصناعية وانتشار استخدام الآلات على نطاق واسع، مما أدى الى كثرة حوادث العمل، وبالتالي كثرة الاضرار التي تصيب العمال بسبب العمل. أضف الى ذلك أن زيادة حوادث العمل قد اقتربت بظاهرة جديدة تمثل في فموض أسباب تلك الحوادث وبقاؤها مجهولة في كثير من الحالات. كما أصبحت أحكام المسؤولية المدنية غير متمشية مع التطورات الحديثة التي شملت معظم مجتمعات العالم في النصف الثاني من القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين. ولم يستطع المشرع أن يقف جامدا أمام هذا للتطور الهائل، فكانت نتيجة ذلك صدور أول قانون يتعلق بتأمين اصابات العمل في ألمانيا (1) بتاريخ 7 يوليو عام 1884، وتبعها في ذلك معظم الدول، فصدر في فرنسا في 9 أبريل عام 1898 أول قانون خاص بحوادث العمل، ثم صدر قانون الامراض المهنية بتاريخ 25 أكتوبر عام 1919. أما بالنسبة للجزائر وبما انها كانت مستعمرة من قبل فرنسا في ذلك الوقت، فكانت التشريعات الفرنسية هي المطبقة، الا انها كانت بالنسبة للسكان الاصليين طمسارة عن حبر على ورق. لا يستفاد منها الا المحمورين (2). وفي ضوء هذه القوانين التي حسمت ماكان عليه الخلاف، أصبح العامل يستحق الاداءات المنصوص عليها في قانونه الوطني اذا ما توافرت في اصابته الشروط التي يتطلبها، في سهولة ويسر دون حاجة الى اجتهاد من الفقه أو توسع من القضاء، أو تحميل النصوص أكثر مما تحتمل.

- 
- (1) أشار الى ذلك الدكتور محمد لبيب شني في مقاله السابق. الاتجاهات الحديثة في الثورة بين حوادث العمل والامراض المهنية. ص 4
- (2) أشار الى ذلك الاستاذ جاك أودييان في دفاتر التكوين الاداري - التأمينات الاجتماعية - الجزائر 1974. ص 126.

وبدأ الفقه يحاول وضع أسس لما استحدثته هذه القوانين الجديدة .  
وهو ما ستعرض له بالبحث في المطالب الثلاثة التالية :

- المطلب الأول : نظرية تحمل مخاطر المهنة .
- المطلب الثاني : نظرية مخاطر السلطة أو معيار علاقة التبعية .
- المطلب الثالث : التزام قانوني .

### المطلب الأول .

#### نظرية تحمل مخاطر المهنة

لما كان ترك العمال المصابين بخير تمويض ، يجافي العدالة ويؤدي الى نتائج اجتماعية غير مأمونة العواقب ، فقد عمدت الدول الصناعية الكبرى منذ أواخر القرن التاسع عشر - كما سبقت الإشارة الى ذلك - الى إصدار التشريعات المتررة لحق العمال المصابين في الحصول على التعمير ، دون تقييد بقواعد المسؤولية ، استنادا الى نظرية (( تحمل مخاطر المهنة )) ، وتتلخص هذه النظرية في أن العوادث التي تلحق العمال أثناء العمل ، تعتبر من المخاطر المتصلة بالنشاط الاقتصادي والتي لا يمكن للعامل مهما أوتي من الحرص والحيلة أن يتفادها .

وبناء عليه - كما يرى أصحاب هذه النظرية - فإنه لا يجوز ان يبحث عن السبب الذي أنتجها . فمسؤولية صاحب العمل ليس منشؤها الخطأ ، ولا يعتبر العدم ملزما بأن يثبت خطأ صاحب العمل . وليس لصاحب العمل أن يتخلص من المسؤولية ، بأن يثبت عدم وقوع تقصير من جانبه فهو مسؤولا عنها بصفته مديرا فلاستغلال (1) .

فمسؤولية صاحب العمل هنا ليس منشؤها الخطأ - كما سبق أن رأينا - فصاحب العمل لم يخطئ . اما تعرض عماله للخطر الناتج عن ضرورة التقدم الصناعي وتطور الاختراعات والآلات ، وهي التي يستغلها صاحب العمل ، كي تقدم له انتاجا أفضل بتكلفة أقل . ومن ثمة فلا يكون من العدل أن يخنم صاحب المشروع ، ويفرم العامل وحده في حالة اصابته بسبب اخطار الانتاج . اما يجب ان يتحمل صاحب المشروع وحده نتائج هذه الاخطار . حيث هو

(1) الدكتور محمد علمي مراد ، المرجع السابق ، ص 4 وما بعدها .

الذي أقام مصادرها ابتداءً، وهو وحده الذي تعود عليه أرباحها ، فيجب والحالة هذه أن يكون الضرم على من له الضمن (1).

لقد انتقدت هذه النظرية لكونها توحى بانها لا تأخذ في الاعتبار سوى المشآت ذات الانشطة الخطيرة ، وكثيرة الارباح ، دون غيرها من مجالات العمل ، أدف الى ماتقدم أن نظام المسؤولية يقوم على أساس أن صاحب العمل هو المستفيد من جهود عماله . وأنه هو الذي أوجد الاخطار التي يتعرضون لها . في حين أن الواقع غير ذلك ، فليس صاحب العمل وحده هو الذي يستفيد من جهود العاملين لحسابه . بل أن المجتمع كله ينتفع بهذه الجهود . وليست أخطار المهنة من خلق صاحب عمل بعينه . بل هي نتيجة التقدم الصناعي والعلمي الذي حققه الفكر والجهد الانسانيين على مر السنين في كل المجتمعات (2).

هذا بالإضافة الى قصور هذه النظرية وعجزها عن تبرير التزام صاحب العمل بتعويض الاصابات التي تلحق العامل نتيجة خطأ الغير ، أو المترتبة عن اهمال العامل نفسه .

### المطلب الثاني

#### نظرية مخاطرة السلطة أو معيار علاقة التبعية

يرى أنصار هذه النظرية . أنه بموجب عقد العمل ، يكون العامل تحت تبعية صاحب العمل ، خاضعاً لاشرافه وتوجيهه ، أثناء تنفيذ العمل ، حيث يوجه اليه الاوامر والتعليمات . الامر الذي يجعل صاحب العمل مسؤولاً ، عن الاصابات التي تحدث لعماله ، نتيجة ممارسته لهذه السلطة .

لقد وجه النقد الى هذه النظرية كسابقتها ، لانها لم تتجح ، ففى تعليل التزام صاحب العمل بتعويض العامل ، اذا كان الضرر الذي اصابه وليد خطأ منه . وكذلك فان قصور هذه النظرية كان واضحاً بالنسبة لضمان اصابات الطريق اذ أن العامل أثناء قطعه للطريق من وإلى عمله يكون بعيداً عن سلطة واشراف صاحب عمله . (3)

- (1) الدكتور أحمد محمد محرز ، المرجع السابق . ص 75 .
- (2) الدكتور محمد لبيب شنب في مقاله السابق ، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية ، ص 6 .

ونظرا لأن هذه النظرية أو ذلك المعيار ، ظل فترة من الزمن ، هو  
الاساس الذي يهتدى به القضاء فى تكييفه ، للوقائع لاعتبارها اصابات عمل  
موجبة للضمان من عدمه ، فاننا سنتناول محاولات واجتهاده فى تحميم هذا  
المعيار ، بالنسبة لاصابات الطريق ، حتى يضىف عليها الضمان ، حينما كانت  
النصوص تفتقر الى حمايتها صراحة .

فقبل صدور القوانين التى نذمت اصابات الطريق لم يكن يتمتع بالحماية  
التي قررها قانون تأمين اصابات العمل ، الا من ثبت اصابته أثناء أداء العمل  
أو بمناسبةه ، بصحنى أن تحدث فى الاماكن التى يكون فيها العامل خاضعا  
لأشراف ورقابة صاحب عمله . وازاء ذلك كانت جميع الاصابات التى تلحق العمال  
أثناء ذهابهم وايابهم لعملهم بعيدة عن الحماية المقررة فى قانون تأمين اصابات  
العمل ، لكونهم فى ذلك الوقت قد استردوا حريتهم ، واصبحوا غير خاضعين لأى  
اشراف أو رقابة من قبل صاحب العمل (1) . الا ان القضاء الفرنسى حاول  
مجتهدا العمل على توسيع الحماية لتشمل بعض اصابات الطريق فذهب الى  
اعتبار اصابة عمل تلك التى حدثت لعامل مكلف بمأمورية ، لحقته أثناء ذهابه  
لادائها ، . على أساس أن المأمورية تعتبر انها ابتعدت منذ اللحظة التى  
يفادر فيها العامل محل اقامته لاداء تلك المأمورية المكلف بها . (2) وايضا  
اعتبر اصابة عمل تلك التى حدثت لعامل أثناء انتقاله ، من محل اقامته الى  
محل عمله ، مستعملا وسيلة النقل التى أعدها صاحب العمل (3) .

وقرر كذلك ان مسؤولية صاحب العمل عن اصابات عماله تمتد لتشمل  
الاصابات التى تحدث على ممرات ملحقات المنشأة أو تلك التى تحدث فى الأماكن  
الخطرة التى يتحتم على العامل استعمالها ، للوصول الى مكان عمله (4) . واعتباره

(1) الدكتور أحمد محمد محرز المرجع السابق ، ص 76 .

(2) اشارة الى ذلك الاستاذ أحمد محمد محرز فى مرجعه السابق ، هامش ص 76

(3) محكمة النقض الفرنسية الخرفة المدنية فى 31 يوليو 1929 . - جازيت دى

باليه 7 نوفمبر 1929 .

(4) محكمة النقض الفرنسية الخرفة المدنية فى 22 يوليو 1941 . - دالوز 1941

أيضا إصابة عمل تلك التي حدثت لبعض العمال أثناء نقلهم من مكان العمل الى محل اقامتهم ، عن طريق السكك الحديدية ، وذلك بتصريح من صاحب العمل .  
وأیضا تلك الإصابة التي حدثت لبعض العمال وهم خارج المصنع ، وعلى طريق العودة ، وذلك نتيجة مشاجرة بسبب العمل . (1)  
وكان لهذه الاتجاهات القضائية اثر فيما ذهب اليه البعض من رجال  
الفقه الى القول بان قانون 30 من أكتوبر سنة 1946 الذي غطى إصابة الطريق  
لاول مرة في فرنسا ، لم يستحدث جديدا ، انما قنن ما استقر عليه القضاء بشأن  
اصابات الطريق . الا أنه أضاف قييدا وهو عدم اضافة الصفة المهنية على اصابات  
الطريق اذا حدث تقطع أو انحراف عنه من قبل العامل لأسباب تملئها المصلحة  
الشخصية ، أو لاعلاقة لها بالعمل .

### المطلب الثالث

#### التزام قانوني

يرى بعض الفقهاء ، أن أساس المسؤولية عن اصابات العمال ، ليس  
مسؤولية عقدية أو تقصيرية ، انما هو التزام قانوني ، فرضه المشرع على صاحب  
العمل ، وعلى ذلك فتعتبر المسؤولية في رأيهم أثرا قانونيا لعقد العمل ، وليست  
أثرا عقديا أو اتفاقيا له .

وهو نفس الراي الذي ذهب اليه الدكتور جمال الدين زكي (2) ، حيث  
يرى أن أساس الالتزامات التي فرضها قانون اصابات العمل لا يندرج تحت أي نوع  
من المسؤولية - لان المسؤولية ايا كانت صورها تقوم على الخطأ ، ولو كان هذا  
الخطأ مفروضا ، بحيث تتفى عند ثبوت القوة القاهرة أو خطأ المصاب ، وليس  
هذا الشأن في التعويض عن اصابات العمل - وانما يرى في هذه التعويضات  
أنها التزامات قانونية فرضها الشارع على صاحب العمل ، لضمان سلامة العامل في  
حدود معينة ضد أخطار العمل ، ويعتبر هذا الضمان أحد الآثار التي ينشئها  
العمل ، وتكون بالتالي التزامات عقدية ، ان تجد مصدرها المباشر في عقد العمل .

(1) حكم مشار اليه في مرجع الاستاذ احمد محمد محرز السابق ، هامش ص 76 .

(2) اشار الى ذلك الاستاذ احمد محمد محرز في مرجعه السابق ، هامش ص

الا أن هذا الرأي يستوجب النقد أيضا ، لكونه يجعل مناط ضمان إصابة العمل ، وجود عقد عمل ، في حين أنه في التشريعات الحديثة لم يعد لعقد العمل أي أثر في تحديد نطاق تطبيقها . (1)

وفي رأينا أن جميع هذه النظريات التي حاولت وضع أساس لمسلك المشرع تجاه إصابات العمل ، كانت محلا للنقد لقصورها وانهايار أساسها وتداعى أركانها ، لكونها لم تضع في اعتبارها حقيقة الاهداف التي تسابق من أجلها المشرعون في الاخذ بقوانين إصابات العمل ، وكذلك تسابقهم في الغائها أو تعديلها ، اذا كان يعتريها القصور حتى تسايرو الافكار الاجتماعية المتطورة . كما كانت هذه النظريات عاجزة عن مسايرة الاتجاهات الحديثة في القضاء ، التي أدى اليها التطور الصناعي ، واستحداث مجالات للعمل عرضت من يمارسها الى أخطار كانت بعيدة عن أنظار القائلين بها .

ويضاف الى ذلك تطور حركة الهجرة وانتقال الايدي العاملة في أسواق العمل العالمية ، الأمر الذي جعل جهود منظمة العمل الدولية ، ومنظمة السوق الأوروبية المشتركة ، والدول فيما بينها تعقد الاتفاقيات ، وتصدر التوصيات ، لوضع مستويات دولية معينة ، وحل المشكلات التي تثار في هذا النوع من التأمسين بالذات ، لحماية بني البشر دون أدنى تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو العقيدة أو الدين ، ولم يكن هدفها سوى تحقيق سلامة الانسان العامل ، وضمان دخله بما فيه كفايته وكفاية عائلته .

---

(1) - راجع نص المادة الرابعة من القانون رقم 33 - 13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 هـ الموافق 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

## المبحث الرابع

### الضمان الاجتماعي

حقيقة وان كانت معظم الدول قد أصدرت تشريعات خاصة بشأن تأمين إصابات العمل، إلا أن هذه التشريعات لم تخل من العيوب والمثالب، أبرزها أنه كان يتطلب في غالبية الحالات إقامة دعوى على صاحب العمل، وكان على العامل أن يتحمل نفقات هذه الدعوى، وأن يصبر على بطء القضاء، وكان نظام المسؤولية يشكل عبئا اقتصاديا ضخما على عاتق أصحاب الأعمال نظرا لكثرة حوادث العمل، وجسامة الأضرار التي تترتب عليها، وهو عبء لم يكن يخفف منه كثيرا، اتخاذ احتياطات الأمن الصناعي، ولا التأمين الإجباري ضد المسؤولية، فاحتياطات الأمن تكلف بدورها نفقات كبيرة، فضلا عن أنها لا تؤدي إلى إزالة الأخطار نهائيا (1). كما أن فرض التأمين الإجباري من المسؤولية، لدى شركات التأمين التجارية، التي تهدف إلى الربح، جعلها تماطل في دفع الاداءات المستحقها المصاب. كذلك عدم كفاية المبالغ التي كانت تصرف للمصاب ومن يعولهم، فضلا عن تعرّف هذه الشركات، وككل الشركات لخطر الإفلاس. ثم أن طبيعة الأمراض المهنية، جعلت مسؤولية أصحاب الأعمال عنها، غير محددة، لبطء ظهور أعراضها، وصعوبة معرفة تاريخ بداية الإصابة بها، وعند من منهم اشتدت الإصابة، وتنج عنها العجز أو حدثت الوفاة.

وقد كانت معظم هذه التشريعات قاصرة على الاداءات النقدية فقط دون العينية (الخدمات الطبية والتأهيلية)، الأمر الذي لا يمكن معه إعادة العاصل إلى مكان عليه قبل الإصابة، وذلك مادفع الاستاذ بيفردج (2) إلى نقد هذا النظام في تقريره بقوله: (( لم يستطع النظام الحالي الخاص بإصابات العمال وأمراض المهنة في غضون الخمس والأربعين سنة من وجوده أن يحقق أهم غرض له، بل الغرض الذي يجب أن يكون في مقدمة أغراضه إلا وهو إعادة العاصل المصاب في أقرب وقت ممكن إلى أعلى درجة ممكنة من القدرة على الإنتاج والكسب)).

(1) - الدكتور محمد لبيب شنب في مقاله السابق الاتجاهات الحديثة في التفرقة

بين حوادث العمل والأمراض المهنية، ص 6.

(2) - أشار إلى ذلك الدكتور أحمد محمد محرز في موجهه السابق، ص 79

إضافة الى ذلك رغبة المشرعين في حماية جميع أفراد قوى العمل المنتجة ، سواء في مجال الزراعة أو الصناعة أو التجارة أو الخدمات ، دون قصر الحماية على العاملين في مجال معين . وزوال المفهوم الذي كان سائدا ، من أن صاحب العمل وحده هو الذي أوجد المخاطر التي يتعرض لها العاملون لديه ، وأنه وحده هو الذي يستفيد من جهودهم ، في حين الواقع غير ذلك . فليس صاحب العمل وحده هو الذي يستفيد من جهود العاملين لحسابه ، بل أن المجتمع كله ينتفع بهذه الجهود ، وليست أخطار المهنة من خلق صاحب عمل بعينه . بل هي نتيجة للتقدم الصناعي والعلمي الذي حققه الفكر والجهود الانسانيين على مسمر السنين في كل المجتمعات . (1)

لذلك كان من الطبيعي أن يتجه الفكر الى تحميل المجتمع نتيجة الاخطار التي يتعرض لها العاملون فيه ، وذلك اعمالا لبدأ التضامن الاجتماعي (2) . وبذلك ارتفعت مسؤولية صاحب العمل ، فلم يعد يلتزم بتعويض الاضرار التي تصيب عماله ، واقتصر التزامه على الوفاء باشتراك دوري يسدد بنسبة معينة الى هيئة الضمان الاجتماعي (3) . ولم يعد طريق العامل للحصول على التعويض هو دعوى المسؤولية . بل اصبح حقه مقروا في مواجهة جهاز عام أو هيئة عامة (4)

- (1) - الدكتور محمد لبيب شلب ، في مقاله السابق ، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية ، ص 6 وما بعدها .  
(2) - دهان ، الضمان الاجتماعي والمسؤولية ، باريس 1963 ، رقم 51 ، 52 ، ص 33 .

(3) - راجع المرسوم رقم 35 - 30 مؤرخ في 19 جمادى الاولى عام 1405 الموافق 9 فبراير سنة 1935 ، يحدد توزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي . ملاحظة : تجدر الإشارة هنا الى أن العامل الجزائري لا يساهم في الاشتراكات التي تدفع بعنوان حوادث العمل والأمراض المهنية ، بل يتحملها صاحب العمل وحده . وذلك اعمالا للمادة 76 من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، القاضي بأن : (( تصبـول الـاداءات التي نص عليها هذا القانون بقسط من الاشتراكات يتحملها كلية صاحب العمل لا غير ... )) .

(4) - نص المادة : 78 من القانون رقم 33 - 11 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو سنة 1933 ، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية : (( تسير تبقات المخاطر المنصوص عليها في هذا القانون من طرف هيئات الضمان الاجتماعي موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية ... )) .

تلتزم بأن توهدى اليه التصويف الذى يقرره القانون . واصطالح على تسمية هذا النظام بالضمان الاجتماعى ، أو التأمين الاجتماعى ، لانه مظهر من مظاهر التكافل الاجتماعى الذى يسود - أو يجب أن يسود - المجتمعات جميعا .

أصبح تأمين اصابات العمل ، فى معظم الدول ، ومن بينها الجزائر ، فرعا من فروع التأمين أو الضمان الاجتماعى . ولم يعد تأمينا مستقلا بذاته وقواعده . إذ تقوم الهيئة التى تتولى التأمين الاجتماعى ادارته شأنه شأن التأمين ضد المرض أو العجز أو الوفاة . بل يتضمن قانون التأمينات الاجتماعية أحكاما مشتركة تسرى على جميع فروع التأمين الاجتماعى سواء فى مجال التطبيق أو من حيث دفع الاشتراكات أو تقديم الاداءات (1) .

وقد تم ذلك التحول فى فرنسا بقانون 30 أكتوبر سنة 1946 ، الذى ادمجت بسببه بعد ذلك فى تقنين الضمان الاجتماعى الصادر فى 10 ديسمبر 1956 .

وفى الجزائر وبعد استرجاع الاستقلال تم التحول بالقانون الصادر بالامر رقم 66 - 133 المؤرخ فى 21 يونيو 1966 ، المتعلق بالتصويف عن حوادث العمل والامراض المهنية . وقد حل محله فيما بعد القانون رقم 83 - 13 المؤرخ فى 02 يوليو سنة 1983 ، المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية (2) . وهناك الى جانب هذا القانون ، القانون رقم 83 - 11 المؤرخ فى 02 يوليو لسنة 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

إذا كان التأمين بصفة عامة يتمثل فى ضمان ما يترتب على حدوث خطر معين ، حيث أن التأمين لا يضمن الخطر فى ذاته ، وإنما الضرر الذى يترتب عليه . وان كان الضمان فى التأمين الخاص بصفة عامة ، والتأمين من الاضرار بصفة خاصة يشمل جميع عناصر الضرر . فان تأمين اصابات العمل وأنواع التأمينات

---

(1) - نذكر على سبيل المثال من المادة 33 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية : (( تقدم الاداءات المنصوص عليها فى هذا القسم على اساس نسبة 100 ٪ من التصريفات النظامية المعمول بها فى مجال التأمينات الاجتماعية )) .

(2) - من المادة الاولى من القانون سابق الذكر : (( ... )) .

(( يهدف هذا القانون الى تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية )) .

الاجتماعية الاخرى ، تشمل عنصرًا واحدًا من الضرر يتمثل في ضمان الدخل الناتج عن العمل ، بسبب الخطر الاجتماعى ، الذى يلحق بالموثمن له ، سواء كان اصابة ، أو مرض ، أو عجز ، أو شيخوخة ، أو وفاة (1) .

دخلنا الى القول بأن التأمين الاجتماعى كان نهاية المطاف للجهود الضخمة التى أشرنا اليها فيما سبق ، ولمسنا من خلالها عجز جميع النظريات التى حاولت وضع أساس قانونى لضمان خطر اصابات العمل ، لتخلفها عن مسايرة تطورات الاخطار الاجتماعيه ، بحرصها وتمسكها بالمسؤولية الفردية ، وعدم مراعاتها لمسؤولية الهيئة الاجتماعيه ، التى أصبح من واجبها تقديم الادامت لقوى العمل المنتجة أيا كانت طبيعة اعمالهم (2) ، طالما أصابهم خطر ادى الى انقطاع دخلهم من العمل . ولم تعد هذه الاداءات قاصرة على مبلغ نقدي يحل محل الاجر ، انما امتدت الى تقديم العلاج عينا وكذلك التأهيل الطبي والمهني (3) ، بما يمكن اعادة المصاب الى حالته قبل الاصابة ، والاستفادة بما تبقى له من قدرات . الامر الذى يتضح منه أن أساس الاداءات التى تقدم للمصاب ، يكمن فى رغبة المشرع فى حماية قوى الانتاج البشرية فى المجتمع ، حتى يمكنهم من مواصلة الانتاج ، ويجنبهم وذويهم شر الفاقة .

(1) - الدكتور أحمد محمد محرز ، المرجع السابق ، ص 20 .

(2) - راجع على سبيل المثال نص المادة الهالفة من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية : (( يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل موثمن له اجتماعيا بمقتضى المادتين 3 ، 4 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ فى 21 رمضان عام 1403 ، الموافق 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعيه )) .

(3) - راجع على سبيل المثال نص المادة الثامنة من القانون رقم 83 - 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعيه ، التى تنص على الاداءات العينية . وكذلك راجع نص المادة الثانية من المرسوم رقم 84 - 28 المؤرخ فى 09 جمادى الاولى عام 1404 الموافق 11 فبراير سنة 1984 يحدد كفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83 - 13 المؤرخ فى 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

لذلك فإن أساس الحماية في ضمان خطر اصابات العمل ، شأنه شأن  
أخطار التأمينات الاجتماعية الأخرى ، يتمثل في الاعتبارات الانسانية التي يحويها  
مبدأ التضامن الاجتماعي الذي يجب أن يسود المجتمع . ويقرر المشرع هذه  
الأدوات لفئات الشعب العامل ، التي يتمثل دخلها من العمل أساسا دون  
ارتباط بالقواعد العامة في المسؤولية ، أو الأركان القانونية والأسس الفنية  
التي يقوم عليها التأمين الخاص .

## القسم الأول

### الإخطار التي يغطيها قانون حوادث العمل والأمراض المهنية

يقوم التنظيم التشريعي لقانون حوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر على أساس تغطية ثلاثة أنواع متميزة من إصابات العمل ، هي :

- 1 - إصابة العمل بالمعنى الضيق :

وهي تلك الحوادث التي تقع للعامل أثناء أداءه العمل أو بسببه .

- 2 - حوادث المسار :

وهي تلك الحوادث التي تقع للعامل أثناء قطعه المسار من وإلى العمل .

### 3 - الأمراض المهنية :

وهي الإصابة بأحد الأمراض التي يثبت علاقتها بالعمل وتحددتها القوائم المنصوص عليها قانونا .

من خلال تفحصنا لقانون حوادث العمل والأمراض المهنية الصادر بتاريخ 2 يوليوسنة 1983 ، نجد أنه قد تناول في صدره من المادة السادسة الى الثانية عشر الحوادث المضمونة ( Accidents garantis ) حيث فطى حوادث العمل بالمعنى الضيق في المواد من ستة الى احدى عشر .

بينما فطى الإصابة التي تلحق العامل أثناء المسار ( Le trajet ) الذي يسلكه للذهاب الى عمله أو الاياب منه ، في المادة 12 .

وفطى في المواد من 63 الى 72 ، الأمراض المهنية ، التي يتضح منها أن المشرع قد حدد الأمراض المهنية بنظم الجدول المفتوح ، حيث أجاز إضافة الأمراض التي تكتشف الى القوائم المنصوص عليها في القانون . (1)

من مجمل هذه النصوص تتضح أهمية دراسة هذا الموضوع . ذلك أن المشرع الجزائري لم يحدد الإصابة المضمونة تحديدا دقيقا الامر الذي يؤدي الى صعوبات كثيرة بشأن الوقوف على التكيف القانوني السليم لإصابة العامل المعوز عنها . وذلك على الرغم من أن المشرع الجزائري قد قن اجتهدادات

(1) - انظر نص المادة 65 من القانون رقم 83-33 المتعلق بحوادث العمل

القضاء الغالب في فرنسا ، لتذليل هذه الصعوبات ، حيث تن في المادة السادسة من هذا القانون ، ما استقرت عليه محكمة النقض الفرنسية في كثير من احكامها (1) من اشتراط توافر صفات معينة في الاصابة الموجبة للضمان ، كأن يكون الضرر الذي يصيب جسم العامل يرجع الى سبب مفاجئ (Action soudaine) وخارجي (Une cause exterieure) . بل حارل المشرع الجزاءمـرى جامدا أن يوسع الحماية القانونية على العمال ، فاعتبر الآثار الضارة التي تنتج عن اصابة العمل في حكم اصابة العمل ، طالما ثبت أن الضرر الناتج يوتبـط بعلاقة سببية بالاصابة الاولى حتى ولو تراخى ظهور الضرر الى مابعد حدوث الاصابة . (2) وفي حالة ما اذا أدت هذه الآثار الضارة الى الوفاة فان هيئة الضمان الاجتماعي تقوم بدفع الاذامات المقررة في قانون التأمينات الاجتماعية اذا استطلاع ذرى حقوق المصاب اثبات أن الوفاة ناتجة عن الاصابة التي سبق حدوثها بسبب العمل ، وذلك من واقع الصفة التشريحية لجثة المؤمن له المتوفى ، التي تتم عادة بناء على طلب هيئة الضمان الاجتماعي . (3)

ينقسم موضوع هذا القسم الى ثلاثة فصول :

- الفصل الاول : حادث العمل .
- الفصل الثاني : حادث المسار .
- الفصل الثالث : الأمراض المهنية .

(1) - أنظر على سبيل المثال من قضاء محكمة النقض الفرنسية المتواتر على هذا التحريف :

— محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 20 ماي سنة 1950  
دالوز 1950 — 469 .

— محكمة النقض الفرنسية الخرفة المدنية في 16 أكتوبر 1953 دالوز  
1953 موجز 27 .

— محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 29 يونيو 1961 دالوز 1961  
موجز 99 .

— محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 17 يناير 1962 دالوز 1962  
... 259 .

— محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 07 أكتوبر 1965 دالوز 1966  
... 251 .

(2) - راجع نص المادة التاسعة من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث العمل  
والأمراض المهنية .

(3) راجع نص المادة العاشرة من القانون سابق الذكر .

"Une atteinte au corps humain provenant de l'action soudaine et violente d'une cause extérieure "

ويستخلص الفقه من هذا التعريف ، أنه لكي يعتبر الفعل حادثا لا بد من توافر الشروط الآتية :

- 1 - أن يمس هذا الفعل بجسم آدمي .
- 2 - أن يكون هذا الفعل عييفا  
action violente
- 3 - أن يكون مفاجئا  
soudaine
- 4 - وأخيرا أن ينشأ عن سبب خارجي  
provenant d'une cause extérieure

ويودد القضاء الفرنسي في مجموعه هذه الشروط . ولكن يلاحظ أنه في حين يحرص القضاء على ذكر الشروط الأربعة السابقة معا دون اغفال شرط منها ، فان الفقه الحديث يناقش ضرورة بعض تلك الشروط . وبصفة خاصة شرطى العنف والصفة الخارجية (1) .

ففيما يتعلق باشتراط ان يكون الفعل عييفا . كف معظم الفقهاء من زمن بعيد عن اشتراط توافر هذه الصفة ، وذلك على اساس أن حصول الحادث وان كان يقتصر في حالات كثيرة بالعنف كالسقوط ، والاصطدام ، فلن هذا العنف ليس حتميا .

وإذا كانت احكام المحاكم لا تزال تردد شرط العنف ضمن الشروط الواجب توافرها في الواقعة حتى تعتبر حادثا . فان مضمون هذه الاحكام يستغنى عن شرط العنف ، ويعتبر الفعل حادثا ولو لم يكن عييفا . كما هو الحال في اعتبار الضرر حادثا اذا كان ناشئا عن لدقة حشرة ( بعوضة مثلا ) ، أو في اشتداد مرض القلب على طيار بسبب وضعه الجالس أثناء الطيران أصابة ناشئة عن حادث عمل (2) . أو في اعتبار الالتهاب حادثا اذا نشأ عن برودة الجو أو تغير فجائي في درجة الحرارة (3) .

(1) - الدكتور محمد لبيب شنب في مقاله السابق ، لا اتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث الحمل والأمراض المهنية ، ص 13 .

(2) - محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية 20 مايو سنة 1950 ، دالوز 1950 -

469 ، وفي 3 يونيو سنة 1955 ، قسم الاحكام المختصرة ، ص 65 .

(3) - محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية في 19 من يوليو سنة 1962 دالوز

الاسبوعي 1963 .

اذ لا عتف ففى هذه الافعال (1) ، وان توافرت فيها صفة المباغتة(2) .  
أما اشتراط ان يكون الضرر الجسمانى ، ناجما عن سبب خارجى ، فيقصد به  
السبب الاجنبى عن التكوين العضوى للمضروب (3) ، فالصفة الخارجية انما تكون  
بالنسبة الى الجسم الأدمى الذى لحقه الضرر ، فيشترط ان يكون الضرر ناشئا  
عن مصدر خارج ذلك الجسم .

ومعظم الفقهاء لا يزالوا يشترطون فى مصدر الضرر الجسمانى ان يكون  
خارجيا ، ولكن هذا الشرط بدوره كان فى السنوات الاخيرة محلا لانتقادات اهمها  
ماوجهه اليه الاستاذ جان جاك دييرو ( Dupeyroux ) (4) ، الذى يرى فى  
ان صفة الخارجية لا تضيف شيئا الى جوهر الفعل .  
ويستخلص من استقرار احكام المحاكم ، أنه يعتبر الفعل حادثا ولو لم  
يكن نتيجة لتدخل سبب خارجى .

واذا ما راجعنا نص المادة السادسة من القانون رقم 83 - 13 المتعلق  
بحوادث العمل والامراض المهنية ، لتبين لنا جليا بأن المشرع الجزائرى ابعده  
صفة العنف من بين الشروط الواجب توافرها فى حادث العمل ، واستبقى على  
الشروط التالية لامكان القول بوجود اصابة ناتجة عن حادث عمل :  
أولا : وجود ضرر بدنى ، ويقصد بالضرر البدنى الأذى الذى يلحق بالجسم  
كالكسور والجروح واختلال القوى العقلية والتشويه والوفاة . واشتراط كون

---

(1) محكمة النقض الفرنسية الغرفة المدنية فى ديسمبر سنة 1933 ، دالوز 1934 -

(2) - انظر نقد شرط العنف : دييرو فى مقال له عن فكرة حادث العمل ، دالوز  
1964 ، قسم الققه ، ص 23 وما بعدها . حيث يرى ان صفة العنف  
ليست مستقلة عن صفة المفاجئة (ص 25) .

(3) - الدكتور محمد لبيب شنب فى مقاله السابق ، الاتجاهات الحديثة فى  
التفرقة بين حوادث العمل والامراض المهنية ، ص 14 .

(4) - دييرو فى مؤلفه عن الضمان الاجتماعى ، رقم 183 ، ص 286

لاصابة بدنية فى القانون معناه استبعاد الاضرار التى تصيب شرف العامل و سمعته كالسب أو القذف وكذا الاضرار التى تصيب ممتلكاته .

ثانيا : أن يكون الحادث فجائيا ، وسريعا ومحدد الوقت . وعلى ذلك فـإن التسمم البطلى نتيجة لاستخدام مادة كيميائية ، لا يعتبر اصابة ناتجة عن حادث عمل . بل اصابة ناتجة عن مرض مهني .

ثالثا : ان يكون الضرر ناشئا عن سبب خارجى . ومعنى هذا أن الضرر لا بد وأن ينشأ عن حدث خارج جسم العامل مثل الانفجار أو الحريق أو تهدم البناء ... الخ .

رابعا : أن يطرأ الحادث فى اطار علاقة العمل . أى أن تكون هناك علاقة سببية بين الحادث والعمل

ينقسم موضوع هذا الفصل الى المباحث التالية :

- المبحث الاول : الشروط الواجب توافرها فى حادث العمل .
- المبحث الثانى : التصريح بالحادث والتحقيق فيه .
- المبحث الثالث : تحديد المسؤولية عن الحادث .
- المبحث الرابع : صور لبعض أنواع حوادث العمل .

## المبحث الأول

### الشروط الواجب توافرها في حوادث العمل

لقد استلزم القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية في مادته السادسة سالفه الذكر ، وجوب توافر الشروط التالية في الواقعة المنتجة للإصابة ، لكي تكون بحق أمام حادث عمل ، وهي :

- 1 - أن يكون سبب الحادث مفاجئاً .
- 2 - أن يكون هذا السبب خارجياً .
- 3 - أن يجرع عن الحادث ضرر بدني .
- 4 - أن يطرأ الحادث في إطار علاقة العمل ، وبمعنى آخر ، تسببت علاقة السببية بين الحادث والعمل .

تستلزم منى دراسة الشروط سابقة الذكر ، تقسيم موضوع هذا المبحث الى

أربعة مطالب :

- المطلب الاول : صفة المفاجأة
- المطلب الثاني : السبب الخارجي
- المطلب الثالث : الضرر البدني
- المطلب الرابع : علاقة السببية بين الحادث والعمل .

### المطلب الاول

#### صفة المفاجأة

هذه الصفة التي نصت عليها المادة السادسة من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، مؤداها أن يكون الضرر الذي اصاب بدن العامل ناشئاً عن سبب مفاجئ\* Une cause soudaine ، بمعنى أنه يجب ان يتوافر في الواقعة المنشئة للإصابة صفة المفاجأة ، أي ان يبدأ الحادث وينتهي في فترة وجيزة ، فيحدد الوقت الذي بدأ وانتهى فيه (1) ، بحيث تكون كل من بدايته ونهايته محسوستين اما اذا استخرقت الواقعة زمناً ،

(1) - الدكتور محمد لبيب شنب في مقاله السابق الاتجاهات الحديثة في التفرقة

بين حوادث العمل والأمراض المهنية ، ص 16 .

بحيث فصل بين بدايتها ونهايتها وقت ، أو لم يمكن تحديد متى ابتداء وقوعها ومتى انتهى ولوعلى وجه التقريب ، فإنها لا تعتبر حادثا . وهذه الصفة تتعلق بالواقعة ذاتها لا بالضرر الناشئ عنها . (1) وعلى ذلك فان سقوط العامل من على ساقلة يعتبر حادثا ولو كان أثره الضار قد تراخى الى ايام أو شهور بعد ذلك ، اذ أن السقوط فى ذاته لا يستغرق الا لحظات ، فيعتبر بالتالى واقعة مفاجئة (2) .

وطبقا لهذه الصفة ، فان العامل الذى يتعرض لحادث وتنتج اثاره فورا فانه يستفيد من قريئة الاسناد التى تحفيه من تقديم مادية الحادث ويكون الفيصل بعد ذلك لعلاقة السببية بينه وبين العمل .

أما اذا ظهرت آثار الإصابة كالكسور والاضطرابات الفسيولوجية بجسم العامل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث ، فانه ازاء هذا التأخير ، يجب على المصاب أن يثبت توافر علاقة السببية بين الحادثة والضرر ، وان الحادثة التى سببت الضرر كانت فجائية . ولوان اثارها والاضرار المترتبة عليها قد ظهرت فى وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث . ويترتب على انعدام هذه الصفة أن الاضرار التى تصيب بدن العامل نتيجة اصابات متلاحقة تتطور ببطء ، ومن المتعذر اسنادها الى أصل وتاريخ معينين لا تشملها الحماية الا اذا نشأ عنها مرض مهني منصوص عليه فى قائمة الامراض المهنية ، فان خروج عن ذلك أيضا فلا حماية (3) ، ويظل المصاب محروما من الاداءات المقررة فى القانون ، بسبب عدم اتصاف الحادثة المشقة للضرر الذى اصابه بصفة المفاجأة .

فعنصر الفجائية عنصر نسبي حسب رأي الأستاذ سمير عبد السيد تناغو(4)

- (1) - الدكتور محمد أحمد محرز المرجع السابق ص 110 .
- (2) - الدكتور محمد لبيب شنب فى مقاله السابق الاتجاهات الحديثة فى التفرقة بين حوادث العمل والامراض المهنية ، ص 16 .
- (3) - تنص المادة 10 من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ، على انه : (( لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحادث بمقتضى هذا القانون اذا ثبت قطعا ان هذا الحادث لم يتسبب لافى الاعتراف بهذا المرض ولا فى اكتشافه فى تفاقمه )) .
- (4) - الدكتور سمير عبد السيد تناغو : نظام التأمينات الاجتماعية ، منشأ المطرفه ، أو الأشكورية سنة الطبع 1971 للمؤلف 212 .

دور تقديره حول الوقت الذي استغرقه حدوث الضرر، فمن الحوادث ما تظهر فيها لفجائية واضحة جلية، وتنتج آثارها فور حدوثها بشكل ملحوظ، فعنصر الفجائية في هذا النوع من الحوادث متوافر في كل من الواقعة المنشئة للضرر، والضرر ذاته، ومن أمثلة هذه الحوادث، تلك الناتجة عن السقوط والصدمات والانفجارات... الخ.

ومن الاصابات ما تحدث الواقعة المنشأة لها فجأة، ولكن بقدر لا يترتب عليه ظهور آثارها فوراً، ويستلزم حدوث هذه الواقعة وتكرارها بقدر يترتب عليه ظهور الضرر بعد وصولها مرحلة معينة تتأثر به الحالة الفسيولوجية للجسم الآدمي،، حتى تنتج اثرها الضار بالمصاب. مثال ذلك الاصابة بالاختناق نتيجة تسرب غازات أو أبخرة أو أتربة، أو اصابات تنتج بسبب الاحتكاك الدائم، فالفرق اذن بين النوعين فارق في درجة الفجائية وليس في نوعها، فالفجائية عنصر متوافر في جميع الاصابات، ولكن تختلف درجة لئمه واحساسه من اصابة الى اخرى. (1)

الواقع أن المعيار الذي اعتنقه المشرع الجزائري ( فكرة المفاجأة ) (2) لا يعتمد على طبيعة الاصابة، ولكنه يعتمد على فكرة قانونية، هي فكرة الوقت الذي استغرقه حدوث الضرر. فغير أن قضاء المحاكم يختلف في تقديره لعنصر الفجائية ومداه في الحوادث المختلفة. فاعتبر القضاء الفرنسي (3) حادث عمل، الاصابة بالفتق السري الذي لم يظهر الا على اثر مجهود عنيف قام به العامل عند رفعه شيئاً ثقيلًا، أثناء تأديته لعمله، على أساس أن واقعة الرفسح تعتبر حادثة مفاجئة لا تستغرق سوى فترة زمنية محدودة.

بينما لم يعتبر القضاء اصابة عمل - لصم ناشئ عن الاستعمال المتكرر للمطرقة - لان كل احتمال اذا نظر اليه على حدة لم يكن من شأنه احداث اي ضرر والذي لا يمكن اعتباره اصابة تتصف بالمفاجأة (4)، وبالتالي فإن مصدر

- (1) - الدكتور أحمد محمد معزز في مرجعه السابق ص 113.
- (2) - راجع نص المادة 6 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.
- (3) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 29 من مارس سنة 1962 دالوز - موجز 112.
- (4) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 29 مارس 1962 دالوز 1962 - موجز 112.

لصمم كان فعلا بطيئا ومستمرًا ولا يمكن تحديد التاريخ الذي بدأت منه سلسلة لاحداث التي ترتب عليها الضرر .  
وأن فقدان حاسة الشم الناتج عن استنشاق الغبار طوال سنوات عديدة فضاها العامل في الحمل لا يعتبر ناتجا عن اصابة عمل ، ذلك لان سبب فقدان هذه الحاسة ليس فعلا مفاجئا بل سلسلة من الافعال البدائية التي لا يمكن اسنادها الى مصدر أو تاريخ محدد (1) وكذلك لم يعتبر القضاء اصابة عميل المرض الباطنى الذي لحق بالعامل اثناء مزاوته لمهنته اذا كان السبب فى احداثها سلسلة من الحوادث ذات التطور البطيء والتي لا تتصف بالمفاجأة، ولا يمكن أن يسند لها أصل أو تاريخ معين (2).

وهكذا يبدو واضحا مدى التمسك الشديد والالتزام الصارم للقضاء فى ضرورة تلبية صفة المفاجأة حتى أنه اذا أراد أن يمد الحماية القانونية المقررة فى قانون اصابات العمل على المرض الذى يصاب العامل بسبب ادائه للعمل ، ولم يكن ذلك المرض مدرجا فى قائمة الأمراض المهنية ، فانه يتطلب أيضا ضرورة أن يكون السبب فى احداث المرض ناتجا من تأثير سبب مفاجئ .

وهذا الاتجاه القضائى هو المعيار الذى اعتنقه المشرع الجزائرى — وقد سبقت الاشارة الى ذلك — بحيث قلته فى نص المادة السادسة — المشار اليها أيضا فى القانون رقم 83 — 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

الا أنه وان كانت صفة المفاجأة من بين سمات المعيار الذى اعتمده المشرع الجزائرى لاعتبار الحادثة اصابة عمل موجبة للضمان ، فلعل أهم ما يوجهه من نقد الى اشتراط هذه الصفة بانها وان كانت ملازمة لكثير من الحوادث المنتجة للاصابة ، الا انها قد تختلف فى كثير منها ، مثال ذلك ، كثير من الجروح الداخلية أو الاضطرابات العصبية واصابات عضلات القلب التى تحدث فجأة ولكن لا يعلم بها من اصابته لتراخى ظهور آثارها واعراضها الا بعد مرور فترة زمنية طويلة ، الامر الذى يصعب معه اثبات الصفة الفجائية مما يجعل هذه

(1) — محكمة النقض الفرنسية ، الغرفة الاجتماعية فى 29 يونيو 1961 — دالوز

الاسبوعى 1961 — موجز 99

(2) — محكمة النقض الفرنسية ، الغرفة الاجتماعية فى 7 أكتوبر 1965 — دالوز

الاسبوعى 1966 — موجز 251 .

اصابات لا تدخل في عداد اصابات العمل . ويتحمل المصاب في تلك الحالات  
بـ الاثبات ، ليس فقط اثبات مادية حدوث الاصابة - وبصفة خاصة تقديم الدليل  
ن توافر صفة المفاجأة - وانما كذلك باقامة الدليل على توافر علاقة السببية  
ن حدوث الاصابة والاضرار الناتجة ، ولا شك في أن هذا العبء لا يوفـر  
مصابين الضمانات التي يوفرها نظام تأمين حوادث العمل .  
والحقيقة أن اشتراط القضاء (1) صفة المفاجأة في الاصابة بدأ يقل الى  
د كبير ، رغبة في الاتجاه نحو توسيع حماية العمال ، والقضاء على تفرقة يأبأها  
ن القانون أو روعه خاصة اذا كان اشتراط هذه الصفة تهدد بابعاد الحماية  
الضمان عن كثير من الفئات المعرضين لاطار كثيرة أثناء مزاوتهم أعمالهم .

### المطلب الثاني

#### السبب الخارجي

والصفة الثانية التي تطلبها المادة السادسة من القانون رقم 33 - 13  
بالف الذكر ، هي أن تكون الواقعة المنشئة للاصابة ناتجة عن سبب خارجي ،  
الصفة الخارجية انما تكون بالنسبة الى الجسم الأدمى الذي لحته الضرر ،  
يشترط اذ أن يكون الضرر ناشئا عن مصدر خارج ذلك الجسم ، مثل الانفجار  
و الحريق أو تهدم المبنى ... الخ . (2)

وهذا ما يميز - طبقا لهذا المعيار الذي اعتنقه المشرع الجزائري -  
لاصابة عن المرض . ومن التطبيقات القضائية (3) التي اتفقت مع هذا المعيار ،  
اعتبار وفاة العامل بسبب اصابته بضربة شمس ، حادث عمل ، لأنه كان يعمل  
تحت شمس محرقة وجو شديد الحرارة ، ذلك لان ضربة الشمس ناتجة عن سبب  
خارجي يمكن تعيين مصدره . بينما لم يعتبر الانفصال الشبكي بالعين اصابة

(1) - انظر استئناف بورديو بتاريخ 6 من ماي سنة 1963 دالوز الاسبوعي 1963 -

543 الذي اكتفى بوصف الاصابة بالصفة الحارضة Fortuitement

(2) - الدكتور كامل الحلواني في مقاله السابق ، ص 223 .

(3) - قرار لجنة بورديو الاستئنافية الاقليمية للضمان الاجتماعى بتاريخ 21 من

يناير 1957 دالوز الاسبوعي 1958 - موجز 50 .

عمل ، لا اشتراط القضاء حدوث الضرر من مصدر خارجي عن جسم العامل ، أي سبب خارج عن جهازه العضوي ، وليس بسبب داخلي فيه كالمرض .

ولا يشترط في الاصل الخارجي للاصابة أن يكون ماديا ملموسا ، بل يكفي أن يكون معنويا ، كتأثير في شعور المؤمن له أدى الى احداث الاصابة . وتطبيقا لذلك فقد اعتبر القضاء اصابة عمل ، وفاة المؤمن له بسبب فزعه واحساسه بالخوف من منظر حريق على الرفم من عدم اصابته مباشرة بالاختناق أو الحريق . (1) وكذلك اعتباره اصابة عمل ، تلك التي لحقت عاملا نتيجة ارتبائه واضطرابه حينما كان يسير بدراجته وتصادف أن رأى نفسه وسط عربات نقل هائلة ذات حمولة ثقيلة تسير من أمامه ومن ورائه الأمر الذي أدى الى ارتبائه حيث لحقت به الاصابة . (2)

ورغم ان معظم الفقهاء لا يزالوا يشترطون في مصدر الضرر الجسماني أن يكون خارجيا . الا أن هذا الشرط كان في السنوات الاخيرة محلا لانتقادات أهمها ماوجهه اليه الاستاذ جان جاك دييرو *Lupeyroux* (3) الذي يرى بأن صفة الخارجية لا تضيف شيئا الى جوهر الفعل .

ريستخلص من استقرار احكام القضاء انه يعتبر الفعل اصابة ولو لم يكن نتيجة لتدخل سبب خارجي (4) ، كما هو الحال في اعتبار الضرر حادثا ولو كان ناشئا عن قيام العامل بمجهود غير عادي ، أو عن حركة خاطئة أداها أثناء العمل (5) ، اذ من الصعب أن ينسب الضرر في هذه الحالات الى سبب خارجي .

(1) - محكمة لييج *Liège* البلجيكية بتاريخ 19 فبراير 1957 بول هوريو - اصابات العمل - فقرة 143 ، ص 38 بروكسل سنة 1964 .

(2) - محكمة النقض البلجيكية بتاريخ 29 سبتمبر 1961 ، بول هوريو ، المرجع السابع ، فقرة 148 ، صفحة 88 .

(3) - دالوز 1964 ، صفحة 24 .

(4) - محكمة النقض الفرنسية ، الغرفة الاجتماعية في 23 نوفمبر 1961 ، مجلة

النقض المدني 1961 - 4 - 204 .

(5) - دييرو في مؤلفه عن الضمان الاجتماعي ، صفحة 286 رقم 133 .

وتأهبتا لهذه الفكرة فان الفتق يعتبر حادثا اذا وقع بغثة ولو كان قد حصل أثناء قيام العامل بحمله العادي وساعد عليه تكوين العامل الجسمى (1) كما أن كثيرا ما يكتشف صفة الخارجية الضمور ويحيط بها الابهام بصورة لا يمكن أن تضي على الحادثة خصيصة الصفة المميزة للاصابة .

فمثلا اذا سقط المؤمن له نتيجة اضطراب في دورته الدموية ، اصطدم على اثرها بالارض حيث ادركته الوفاة ، في هذه الحادثة يبدو لاول وهلة أن الاصل الخارجى للاصابة بالوفاة هو اصطدام جسم المؤمن له بالارض — فإذا نظرنا الى ظاهر الأمور لا يمكن القول بأن الوفاة نتجت بسبب هذا الاصطدام على الرغم من عدم تناسب واقعة السقوط مع الوفاة الامر الذى يقضى بضرورة البحث فى توافر علاقة السببية بين الواقعة والضرر . وهذا ما يمكن استخلاصه من المادة 11 من القانون رقم 33 — 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية حيث نصت على أنه : (( يسقط افتراض عوز الوفاة للعمل أو الحادث اذا اعترض ذور حقوق المصاب لاجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعى مالم يبادروا باثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة )) . وحيث بالبحث العلمى سنصل الى أن سبب هذه الوفاة أمر راجع الى سبب داخلى بالمصاب يتمثل فى اضطراب دورته الدموية . ويكون قد ثبت بذلك ان اصل الاصابة داخلى وليس خارجيا . ولا تعتبر الوفاة فى هذا الفرض — اصابة عمل على الرغم من توافر الاصل الخارجى ظاهريا الذى يتمثل فى حادثة السقوط والارتطام بالارض .

ويرى الاستاذ الدكتور احمد محمد محرز ( فى كتابه الخطر فى تأمين اصابات العمل ) (2) انه فى حقيقة الامر اذا عمقنا النظر لوجدنا معظم الاصابات يرجع حدوثها الى اسباب داخلية غير ملموسة مثل تلك الاصابات الناجمة عن خطأ فى تقدير الموقف ، كخطأ المؤمن له فى تقدير سرعة دوران الآلة مما أدى الى بتر ذراعه ، أو عدم الانتباه أو الرعونة أو الاعتماد على الخبرة السابقة . . . الى آخر الاسباب الداخلية التى تكمن داخل المؤمن له وتكون هي السبب المباشر فى احداث الاصابة وما أكثر هذه الحالات من الناحية العملية ، ويأتى بامثلة يدعم

(1) محكمة النقض الفرنسية ، الخرفة المدنية فى 22 نوفمبر 1922 جازيت دي باليه

1923 — 1 — 27 .

(2) — الدكتور احمد محمد محرز فى مرجعه السابق ، ص 141 .

بها رأيه هذا فيقول : سائق يتكلم مع الركاب ولم ينتبه مما تسبب في حدوث تصادم ، أو عامل بناء زلت قدمه من أعلى الساقلة نتيجة عدم انتباهه ... كل تلك الحالات يتضح منها أن أسباب حدوث الاصابات تكمن في نفس المصاب قبل وقوع الإصابة ، ولا يكون لها أي أصل خارجي . وان كانت هناك عوامل مادية تصاحب الإصابة كالخدوش والجروح الظاهرة فما هي الآثار كاشفة لامشقة . (1)

### المطلب الثالث

#### الضرر البدني

لا يعتبر الفعل حادثا الا اذا لحق ضرر بجسم العامل ، أي بجسم المؤمن له ، وعلى ذلك فان الفعل الذي لا يمس جسم العامل ، بل يقتصر على الاضرار بما له ، كتمزيق مملأه أو كسر نظارته ، أو ضياع نقوده لا يعتبر حادثا فمسا المقصود اذن بالضرر البدني ؟

يرى الاستاذ محمد لبيب شنب (2) أن المساس بجسم العامل لا يشترط فيه أن يحصل احتكاك مادي بهذا الجسم ، كما أن جسم الانسان يجب أن يفسر بمعنى واسع يشمل صحته بوجه عام ، بحيث تعتبر الاضطرابات النفسية والعصبية مساسا بجسم الانسان ، وبالتالي تعتبر من قبيل حوادث العمل ، حتى ولو لم تصاحب باصابات عضوية أو جسدية .

على انه يجب أن يكون الضرر الناشئ عن الفعل ماديا ، أما الضرر الادبي الذي يصيب العامل في عواطفه أو عرضه أو شرفه ، دون أن يؤثر في صحته وهدنه ، فلا يعتبر ناتجا عن حادث عمل (3) .

(1) - انظر في القضاء الفرنسي ، حالة وفاة عامل بعد ان صدمته دراجة ،

ولكن ثبت من ( التشریح أن الوفاة ليست نتيجة الصدمة ، ولكن بسبب مرض العامل بالقلب سابق على وقوع الحادث . محكمة النقض الفرنسية ، الفرقة الاجتماعية في 12 من يناير سنة 1950 - 5475 ، 11ر ، 50 .

(2) - الدكتور محمد لبيب شنب في مقاله السابق الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين

حوادث العمل والامراض المهنية ، ص 15 .

(3) - انظر في الفقه الفرنسي مقال للاستاذ جاك دييرو . دالوز 1964 ص

24 وما بعدها .

وانظر أيضا محكمة النقض الفرنسية الفرقة الاجتماعية في حكم لها بتاريخ

14 من فبراير سنة 1963 - دالوز 1963 موجز 32 .

إلا انه قد تتبادر الى ذهن المنشغل بحوادث العمل عدة اسئلة ، منها  
 (1) - هل يتضمن الفسر الذي يشمل الضمان ما يصيب الانسان في جماله  
 دون أن يؤثر ذلك على قدرته على العمل ؟ مثل ذلك اصابة تودي السى  
 قطع حزمة أذن عامل . يمكن القول بان الضرر الذى يصيب الشخص فى جماله أو  
 حواسه يشمل الضمان اذا توافرت فى العادة سائر الشروط الواجب توافرها فى  
 حادث العمل .

(2) - هل الاصابة التى تحدث ضرر بالجهاز التعويضي للمصاب - كاتلاف ذراعه  
 أو ساقه الصناعية أو طاقم أسنانه ... الى آخره - يشملها الضمان كما لو  
 كانت ضرا أصاب أحد اعضاء الجسم الأدمى ؟  
 تختلف التشريعات فيما بينها على ذلك :

- فمنها ما ينص صراحة على ان الاضرار التى تصيب الاعضاء الصناعية والاجهزة  
 التعويضية تأخذ حكم الاضرار الجسمية اذا كان من شأنها مساعدة المؤمن له  
 على أداء عمله . ومثال ذلك قانون ولاية Wisconsin (1) بالولايات  
 المتحدة الامريكية ، الذى عرف الضرر فى اصابة العمل بانه : (( ضرر ذهنى أو  
 جسمي يصيب عاملا بسبب حادث أو مرض بما فى ذلك الضرر أو الاتلاف الذى  
 يلحق الاطراف الصناعية وأطقم الاسنان ، والاسنان والعيون الزجاجية التى تساعد  
 العامل فى أدائه لعمله )) .

- ومنها من يخفل ذكرها حيث يتركها لاجتهاد الفقه والقضاء .  
 لقد قضت المادة 440 من تقنين الضمان الاجتماعى الفرنسى بان للمصاب  
 الحق فى صرف الاجهزة التعويضية واصلاحها واستبدالها وذلك طبقا للشروط  
 الواردة فى المرسوم رقم 26 - 61 الصادر فى 11 يناير سنة 1961 . فهـمـل  
 يعتبر مبدأ تقرير التعويض وضمن الاجهزة التعويضية التى يودى الحادث السى  
 اتلافها أو هلاكها - حتى وان كان لم ينتج عن هذا الحادث أى مساس  
 بجسم المؤمن له - استثناء من الشرط الذى يقضى بامتداد حماية قانون  
 تأمين اصابات العمل على الاضرار الجسمية دون الاضرار المادية التى تصيب العامل  
 فى اتلاف ملابسه أو فقد نقوده مثلا ؟

(1) - اشار الى ذلك الاستاذ احمد محمد محرز فى مرجعه السابق ، ص 154 .

لقد ذهبت محكمة النقض الفرنسية (1) الى عدم تحميل هذا المبدأ بل قيده وتطلبت توافر شروط اخرى لاعتبار اصابة العامل في جهازه التعويضي

تاخذ حكم اصابة الجهاز الطبيعي ، وتلك الشروط هي :

أولا : يجب ان يصاحب تلف الجهاز التعويضي او هلكه جروح تصيب

Existence concomitante des lésions organiques جسم الأستن

ثانيا : ضرورة ان يكون تركيب هذا الجهاز التعويضي بسبب حدوث اصابة

Nécessité d'un accident de travail antérieur عمل سابقة .

ثالثا : ضرورة استعمال الجهاز طبيا للطريقة العادية لاستعماله .

Nécessité d'une utilisation conforme à l'usage normal de l'appareil

ولكن هذه الشروط التي تطلبها القضاء الفرنسي لا تتفق مع المنطوق

القانوني وما يساير الاهداف والغايات الاجتماعية التي يومي اليها تأمين اصابات العمل .

وفي القانون الجزائري . خولت المادة 30 من القانون رقم 63 - 13

المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ، للمصاب الحق في امداده بالآلات والاعضاء الاصطناعية التي يحتاج اليها بحكم عاهته ، وفي اصلاحها وتجديدها له . ومن استقراء نص هذه المادة السالفة الذكر يتبين لنا أن المشرع الجزائري

لم يضع أية شروط في استحقاق العامل الذي يكسر جهازه التعويضي أو يتلفه نتيجة حادث من حوادث العمل ، بل اعطى له الحق في اصلاحه وتجديده . ويكون ذلك على نفقة هيئة الضمان الاجتماعي ، فضلا عن اعتبار الحادث الذي كسر فيه الجهاز التعويضي اصابة عمل من حيث صرف المعونة المالية مع العلاج الطبي ، واعادة تأهيله وظيفيا ، دون الالتزام بمعاشر أو تعويض حيث أن حالة العجز سابقة على الاصابة الجديدة .

3 - قد يتبادر الى الذهن التساؤل حول جواز اشتراط توافر العلاقة

بين الواقعة والضرر في الحادث لكي تعتبر الاصابة الناتجة عنه اصابة عمل مضمونة .

(1) - محكمة النقض الفرنسية ، الخرفة الاجتماعية في 17 من يناير 1962

مما لا شك فيه انه لامثار اطلاقا لمثل هذا الاشتراط حينما تكون علاقة السببية بين حدوث الواقعة والضرر ظاهرة جلية ، بمعنى ان يكون التأشير المادي للواقعة هو ذلك الضرر الذي اصاب بدن المؤمن له ، كاختناق نتيجة تسرب غاز في المصنع ، أو احتراق نتيجة اندلاع النيران في مكان العمل أو فقد عين نتيجة شرد متطاير من الآلة ... الى آخر هذه الامثلة المباشرة التي يطمئن فيها الى توافر العلاقة بين الواقعة والضرر . وذلك ما ذهب اليه المشرع الجزائري في نص المادة التاسعة من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ، والذي أوجب اعتبار الاصابة او الوفاة اللتين تطاران في مكان العمل أو في مدته واما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث ، واما اثناء العلاج الذي عقب الحادث باتجتين عن العمل مالم يثبت العكس .

تبعا لهذا النص تعتبر تلك الوقائع وامثالها اصابات عمل موجبة للضمان ، ينال المؤمن له أو ذوى الحقوق من بعده ، جميع الاداءات المنصوص عليها في قانون حوادث العمل والامراض المهنية . وبذلك فلا يطلب من المصاب أو ذوى الحقوق اثبات علاقة السببية بين الواقعة والضرر ، طالما حدثت الاصابة في مكان العمل أو زمانه .

وفي التطبيقات القضائية الاجنبية ، اعتبر القضاء الفرنسي ، اصابة عمل ، وفاة عامل اثناء العمل وفي مكانه على الرغم من عدم وجود شهود للحادث (1) .

أما اذا كانت علاقة السببية مبهمة ويكتنفها الغموض ، فلا بد من الاجتهاد نحو ايضاحها والوقوف على حقيقتها بكافة طرق الاثبات ، وما يقدمه الاطراف وأهل الخبرة من أدلة ، وفي هذا الصدد استلزم المشرع الجزائري في القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ، ضرورة عرض المصاب على طبيب يختاره لكي يحرر له شهادتين طبيتين .

- شهادة أولية اثر الفحص الطبي الاول الذي يلي الحادث .

- شهادة الشفاء اذا لم يخلق الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر

اذا خلف الحادث عجزا دائما .

(1) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 26 من ابريل سنة 1951 ،

ويجب ان توصف في الشهادة الاولية حالة المصاب وأن تقدر عند الاقتضاء،  
مدة العجز المؤقت . كما يشار فيها الى المعايير التي تكتسب اهمية بالنسبة  
لتحديد المصدر الجرحى او المرض للاصابات .

وتقر الشهادة الثانية اما الشفاء واما الحواقب النهائية للحادث في حالة  
ما اذا لم تتم معالمتها قبل ذلك . كما يحدد فيها عند الاقتضاء تاريخ الجبر  
وتوصف حالة المصاب بعد هذا الجبر ويمكن ان تحدد فيها على سبيل البيان  
نسبة العجز .

وتوضح كلتا الشهادتين في نسختين ، يرسل الطبيب اولاهما على الفور الى  
هيئة الضمان الاجتماعى، ويسلم الثانية الى المصاب . (1)

ولهيئة الضمان الاجتماعى ان تطلب رأى المراقبة الطبية عندما يتسبب

الحادث في الوفاة أو العجز الدائم أو يحتمل ان يتسبب فى احدهما . (2)  
ولكن كثيرا من الوقائع يصعب الجزم فيها القول بتوافر علاقة السببية  
كإعدام التناسب بين الواقعة وجسامة الضرر ، مثل حالة وفاة مؤمن له نتيجة  
سقوطه على ارض المصباح أو على اثر صدمة بسيطة . ومثل هذه الحالات لستم  
تفب عن بال المشرع ، اذ خول لهيئة الضمان الاجتماعى ان تطلب رأى المراقبة  
الطبية عندما يتسبب الحادث فى الوفاة أو العجز الدائم او يحتمل أن يتسبب  
فى احدهما . (3) .

كما أن القانون (4) يسقط افتراض عوز الوفاة للحمل أو الحادث اذا اعترض  
ذوو حقوق المصاب على إجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعى  
مالم يبادروا باثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة .

وتكمن جميع هذه الصعوبات فيما اذا ساهمت عوامل اخرى خلاف الواقعة  
فى أحداث هذا الضرر او تشديده ومضاعفته ، كمرض المؤمن له بالسكر قسبيل  
إصابته بجرح بسيط ، ساعد فى وفاته . فهل تعتبر هذه الوفاة ناتجة عن  
حادث عمل أم وفاة طبيعية ؟

(1) - المواد من 22 الى 25 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل  
والامراض المهنية .

(2) - الفقرة الثانية من المادة 26 من القانون سابق الذكر .

(3) - المادة 26 من القانون سابق الذكر .

(4) - القانون سابق الذكر فى مادته الحادية عشرة .

ان الإجابة عن هذا التساؤل نجدما في نص المادة العاشرة من القانون رقم 83 ـ 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، القاضي بعدم جواز حمل تهمات مرض سابق للحدث بمقتضى هذا القانون اذا ثبت قطعا ان هذا الحادث لم يتسبب لا في الاعتراء بهذا المرض ولا في اكتشافه في تفاقمه ، وبالتالي تعتبر الوفاة في المثال السابق طبيعية . وبناء على ذلك فان قريسة اسناد الضرر للحدث الذي وقع في مكان العمل أو زمانه تقبل اثبات العكس (1) .

لقد استقر القضاء منذ زمن بعيد على التفرقة بين :

أولا : الاسباب التي ساهمت في احداث الضرر وكانت سابقة لوقوع الحادث بحيث كان ذلك الحادث هو السبب الاخير الذي أدى الى نفاذ أثر الاسباب السابقة بحيث يثبت انه لولا وقوع الحادث الاخير لما ظهر بالنتيجة التي انتهى اليها .

ثانيا : الاسباب التي تطرأ على وقوع الحادث ، كمرض المومن له بحسب اصابته بفترة في حادث لا يودي عادة الى هذا المرض ، أو اعماله العلاج وعدم اتباع تعليمات الطبيب الامر الذي ضاعف من آثار الإصابة وايضا الحالات التي يتأخر فيها ظهور الضرر الناتج عن الإصابة ، كحالات الوفاة التي تحدث بحسب الحادث بفترة غير قصيرة .

(1) فبالنسبة للحالة الاولى ، الاسباب التي ساهمت في احداث الضرر وكانت سابقة على حدوث الواقعة ، فلقد قن المشرع الجزائري ، ما استقر عليه القضاء الفرنسي ، في نص المادة العاشرة من القانون رقم 83 ـ 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، المشار اليها آنفا ، على انه لا أثر اطلاقا للاسباب السابقة على حدوث الواقعة طالما كان حدوث الواقعة الأخيرة هي التي ادت الى الإصابة أيا كان مدى الضرر الذي نتج عنها .

(1) ـ نص المادة التاسعة من القانون رقم 83 ـ 13 المتعلق بحوادث الغمسل والأمراض المهنية :

(( يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطران في مكان العمل او في مدته واما في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث ، وأما اثبات العلاج عقب الحادث ناتجتين عن العمل مالم يثبت العكس )) .

ويرى الاستاذ محمد احمد محرز(1) بأنه لا يجوز القول هنا بتجزئة الضرر  
 بصلا الى تجزئة التعويض عنه ، وذلك لتنافر القول مع حكمة تشريع تأمين اصابات  
 عمل الذي يهدف الى رعاية المؤمن لهم فضلا عن صعوبة تعيين العوامل التي  
 اهدت في تشديد الاصابة ومضاعفة الضرر الناتج عنها بل من الصعب على أهل  
 الخبرة تحديد نصيب كل منها في المساهمة الامر الذي يعتبر حائلا دون استفادة  
 المؤمن له بالحماية التي يبغيها له المشرع . وعلى ذلك ذهب القضاء السوي  
 تبار الوقائع التي تحدث للمؤمن لهم وتلحق بهم ضررا تعتبر اصابات عمل حتى  
 و ساهم في احداثها أو مضاعفتها ، الاستعدادات المرضية للمصاب كبنيانه  
 جسمي الضعيف أو صحته المعفولة (2) ، ويستحق ذوى حقوق المؤمن له  
 ذى توفى نتيجة حادث عمل - الاداءات ، حتى ولو كان المتوفى لديه مرض  
 قلب قبل حدوث الحادثة وقد ساهم في وقوعها الامر الذي عجل بوفاته .  
 واعتبار ضربة الشمس التي ادت الى وفاة المؤمن له حادث عمل حتى ولو  
 كان بدرجة خطيرة توعدى الى الوفاة لولا ان المتوفى كانت لديه استعدادات  
 ضحية ساعدت على حدوث الوفاة (3) . واعتبار الفتق اصابة عمل حتى ولو رجح  
 ان عيب في التكوين الجسمي للمصاب طالما كانت الواقعة المحدثة للاصابة هي  
 التي أدت الى ظهوره (4) .

- (1) - الاستاذ أحمد محمد محرز في مرجعه السابق . ص 162 .  
 (2) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 5 من مايو سنة 1943 ، المجلة  
 العامة للتأمين البري 1943 - 284 .  
 وانظر حكم حديث لمحكمة النقض الفرنسية يقضى بأنه قلالم ثبت علميا  
 من الوجوه الطبية ان اصابة الحمل وحدها هي السبب في تشديد ومضاعفة  
 الحالة الباثولوجية السابقة لدى المصاب ، لذلك يلزم تعويضه طبقا لقانون تأمين  
 اصابات الحمل . نقض اجتماعي فرنسي في 15 مارس 1973 مجلة القاسون  
 الاجتماعي 1973 - 540 .  
 (3) - بول هوريو المرجع السابق .  
 (4) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 30 يونيو سنة 1925 جازيت  
 دي باليه 1925 - 2 - 453 .

وايضا ظهور فتق سابق لدى المصاب ادت ظروف العمل الى تشديد حالته ظهوره (1)، وكذلك ظهور فتق بمناسبة بذل مجهود في العمل (2). واعتبار اصابة عمل سقوط احد العمال اثناء تنفيذ عمله ولكن ساهم في هذا السقوط ان حالته الصحية تعثر بها بعض الاعيان ازمة مرضية تسبب له اغماء وقد ج عن هذه السقوط وهو في حالة الاغماء حيث سيطرت على اعصابه هذه الازمة ان قامت رأسه في كومة من التربة، حيث ابتلع كمية كبيرة منها، الأمر الذي أدى الى اختناقه ووفاته (3).

2 - الحالة الثانية : الاسباب اللاحقة للواقعة المعدثة للاصابة . ويمكن تقسيمها الى أربع فئات :

أ - أسباب خارجية لا دخل لها بالاصابة اطلاقا : كما لو انتهز المصاب فرصة اقامته بالمستشفى للعلاج منها، وكان يعاني من داء يكمن فيه تطلب اجراء عملية جراحية لمعالجة نفسه من هذا الداء الذي لاصلة له باصابته الأولى فتوفي نتيجة هذه العملية الجراحية الاخيرة . هنا لا تعتبر الوفاة اصابة عمداً، ولا يجب الضمان . وكذلك حالة وفاة عامل بسبب احتقان رئوي حينما كان يعالج من كسر في اصبع قدمه الامر الذي يبدو منه ان لعلاقة بين الضرر ( الوفاة ) والواقعة ( كسر اصبع القدم ) (4)

ب - أسباب خارجية لاحقة على حدوث الاصابة ارتكبها المصاب سواء عن عمد أو اهمال أدت الى مضاعفة الاصابة، وزادت من خطورتها كمخالفة تعليمات الطبيب أو رفضه اجراء عملية جراحية تؤدي الى شفائه ولا خطر منها عليه، أو رفضه البقاء في المستشفى لاستكمال العلاج . وفي هذه الحالة يحرم المؤمن له المصاب من الحماية التي قررها القانون ذلك لان السبب الاخير في احداث تفاقم الضرر كان من فعله الناتج عن عمده واهماله الامر الذي يقطع علاقة السببية بين الحوادث والضرر .

- (1) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 25 أكتوبر 1951  
(2) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 20 يوليو 1955، 28 أبريل 1956  
(3) - نقض بلجيكي في 17 سبتمبر 1965، قضاء محكمة النقض البلجيكية بشأن اصابات العمل بروكسل 1968، أشار اليه الاستاذ احمد محرز في مرجعه السابق هامش 154 من 164 .  
(4) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة المدنية في 29 يونيو 1942 دالوز التحليلي 1948 موجز 1

انما لا يعتبر المصاب مخطئا اذا رفض اجراء عملية جراحية مادام في اجرائها بطور (1) ولو يسير على حياته ، وتقدير درجة الخطورة يقررها الخبراء الاطباء (2) .  
حسب اسباب خارجية لاحقة على حدوث الاصابة ظهرت اثناء العلاج الطبي لها ، ادت الى تشديد الحالة ومضاعفتها ، كعلاج سييء او فشل عملية جراحية لم يظرمها العلاج ، بل ولو كانت الحالة الفسيولوجية للمصاب ادت الى هذه النتائج سبقة ففي هذا الفرض ايضا - تعتبر تلك المضاعفات اثارا للاصابة الاصلية ، يترتب عليها الحماية والضمان (3) .

لمقدقن المشرع الجزائري هذا الاتجاه في نص الفقرة الثالثة من المادة 44 من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية لسنة 1983 : ((... وفي حالة حصول حادث جديد او تفاقم الجرح بحيث يضيفان الى نسبة جز اجمالي تساوى او تفوق 10 % يكون للمصاب الحق في الحصول على ربح بعد خصم الراسمال ...)) .

#### د - حالة الانتكاس Rechute

رغبة من المشرع في اضافة مزيد من الحماية على المصابين فقد تناولت عظيم حالات انتكاس المصاب . اذ قد يحدث بعد انتهاء علاج المصاب او شفائه ، بتقدير درجة العجز المتخلف عن الاصابة ، ان تظهر عليه اعراض مرضية جديدة ، ينصح طبيا انها نتيجة للاصابة التي يعالج منها ، وانها تحتاج الى علاج جديد .

ولقد نظم المشرع الجزائري حالة الانتكاس في المادة 62 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ، التي جاء في نصها مايلي :

(1) استئناف بيزانسون Besançon في 24 فبراير سنة 1933 دالوز الاسبوعى 1933 من 211 .

(2) - استئناف ديجون Dijon في 26 يوليو 1932 ، المجلة العامة للتأمين البرى سنة 1932 من 531 .

(3) - انظر في القضاء الذى اعتبر مضاعفات الاصابة الاصلية اصابة عمل موجبة للضمان :

- محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 30 ابريل 1954 جازيت دى باليه 1954 - 11 - 29 .

- محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 30 يوليو 1955 : 8901 ، 11 ، 55 .

- لجنة ستراسبورغ للضمان الاجتماعى بتاريخ 28 فبراير 1952 جازيت دى باليه 1952 1 - 320 .

(( عند انعكاس المصائب الذي يصبح في حاجة ماسة الى علاج طبي سواء نجم  
من ذلك مجز مؤقت جديد ام لا ، تحت هيئة الضمان للاجتماعي في امر المتكفل  
بمخاطر الانعكاس ... )) .

نخلص الى القول بان قانون حوادث العمل والامراض المهنية يستلزم ان تكون  
الواقعة التي حدثت بسبب العمل هي السبب المطبق للضرر الذي لحق المؤمن له ،  
كما يحظر القانون المشار اليه آنفا ان ظهور الضرر الخدي في فور حدوث الواقعة  
في زمن العمل او مكانه قريبة على اعتبارها اصابة عمل موجبة للضمان مالم يثبت  
لعكس (1) .

### المطلب الرابع

#### علاقة السببية بين الحوادث والعمل

ان القول الفاصل في تقرير ان الواقعة المحدثة للاصابة تنصف بالطابع المهني  
كما يوجب ضمانها بالقواعد المقررة في قانون تامين حوادث العمل هو ثبوت الطابع  
المهني للحدث ، اي ثبوت علاقة السببية بين الحادث واداء العمل ذاته ، ولا  
بأن لما اذا كان حدوثها قد تم في المكان المخصص للعمل او الزمن المحدد  
لادائه طالما ثبت ان العمل ذاته هو سبب حدوثها .

ان هيئة الضمان الاجتماعي هي التي تقر هذه العلاقة حسبما يحرض عليها  
من وقائع وتقارير خبرة وادلة اثبات ، وعلى ذلك فانه يلزم لتقرير الطابع المهني  
للحدث ان تجري هيئة الضمان الاجتماعي قصد دراسة الملف ، تحقيقا اداريا  
داخل المؤسسة التي تستخدم المصائب . (2)

وفي هذا الصدد نص المشرع الجزائري في المادة السادسة عشر من القانون  
رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ، على انه عندما يتوفر  
في هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف ولا سيما منها التصريح بالحوادث ، يجب  
لها البت في الطابع المهني للحوادث في ظرف 20 يوما .

(1) - راجع نص المادة 9 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل

والامراض المهنية ، المشر اليها سابقا .

(2) - الفقرة الاولى من المادة 19 من القانون سابق الذكر .

لحماية المقررة في قانون تأمين حوادث العمل تمتد لتشمل الاصابات التي تلحق  
بعمال اثناء ادايتهم لمهامهم ، حتى وان كانوا بعبيدين عن المؤسسات المستغنى  
بتخدمهم (1) .

وهذا الاتجاه القضائي قلده المشرع الجزائري في نص المادة السابعة من  
لقانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، والتي جاء في  
رئيسها الاولي مايلي :

(( يعتبر ايضا كحادث عمل ، الحادث الذي يطرأ اثناء القيام خارج المؤسسة

بمهمة ذات طابع استثنائي او دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل )) .

يفضح من النص سابق الذكر ، ان القانون يعتبر الحوادث التي تدار اثناء اداء

لعمال في حكم حادث العمل الاصيل .

الا ان الضمان الذي قرره القانون بشأن الاصابات التي تحدث اثناء اداء

لمهمات الصادر بها تعليمات من صاحب العمل ، يزول عند انتهاء المهمة ، ويحد

ن يسترد العامل حريته كاملة .

ومن التطبيقات القضائية في فرنسا ، اعتباره اصابة عمل تلك الاصابة المستغنى

حققت عاملا خلال تعلقته اثناء مهمة كان يقوم بها تنفيذا لعقد عمله (2) .

كما اعتبر اصابة عمل تلك التي وقعت لعامل اثناء قيامه بتسليم بضاعة لاحد

لعمال (3) ، وتلك الاصابة التي حدثت لمندوب جواب حين عودته من مهمته الى

لنزل الذي كان يجب عليه ان يقضى فيه الليل ، بعد ان تحذر عليه العودة

الى منزله (4) .

(1) محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية في 25 من ابريل 1951 مشار اليه عند الاستاذ

احمد محمد محرز في مرجعه السابق هامش الصفحة 133 .  
(2) - محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية في 15 من يوليو 1948 ، مشار

اليه عند الاستاذ احمد محمد محرز في مرجعه السابق - الخطر فسي

تأمين اصابات العمل - هامش الصفحة 199 .

(3) - محكمة النقض الفرنسية الغرفة المدنية في 7 من ابريل سنة 1919 سيرى

1921 - 1 - 369 .

(4) - محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية في 15 من نوفمبر 1957 مشار

اليه عند الاستاذ احمد محمد محرز في مرجعه السابق ، ص 133 .

وايضا تلك الاصابة التي حدثت لعامة اثناء توجيهها لاحضار بنزين كي تملأه  
غزان سيارتها التي كانت تستعملها في تنفيذ مهمات تتعلق بعملها (1).  
الا ان العملية التي بسطها المشرع على الاصابات التي تحدث للحاملين  
حال قيامهم بمهمات تتعلق بشغلهم ، تزول - كما اسلفت الذكر - عند انتهاء  
مهمة العمل ويعد ان يسترد العامل حريته كاملة ، فلم يعتبر القضاء اصابة عمل  
تلك التي حدثت لعامل حينما توقف عن اداء مهمته بسبب املته مصلحة الشخصية  
ولا علاقة لها بالعمل . (2)

وكذلك لم تعتبر اصابة عمل تلك التي حدثت لعامل اثناء قيامه بمهمة  
حينما كان متوجها لزيارة احد اصدقائه بصفة شخصية وكان عند حدوث الاصابة  
بعيدا عن الطريق الذي يصل بين مكان اجراء المهمة ومكان العمل أو موطنه . (3)  
وعلى ذلك فانه ينبغي التفرقة بين تصرفات الحياة الجارية والمصلحة الشخصية  
لهؤلاء المدوبين الذين يقومون بمهمات بعيدا عن مؤسساتهم ، وبين اعمالهم  
وتصرفاتهم التي تقتضيها اعمالهم المهنية . فالاخيرة هي التي يشملها الضمان دون  
الاولى .

وعلى اساس هذه التفرقة لم يعتبر القضاء (4) اصابة عمل تلك الاصابة التي  
لحقت بمدى حينما كان في مهمة ، وقد اصابته على اثر انزلاقه فوق ارضية حمام  
الزل الذي كان يقيم فيه ، وقد انكسرت ساقه . ذلك لان تلك الاصابة قد وقعت  
له في وقت كان قد ترك فيه كل نشاطه المهني وكان قد استرد كل حريته ، كما  
لو كان في منزله الخاص تماما .

ومن هنا تظهر اهمية البحث في اثبات علاقة السببية .

(1) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 13 يناير سنة 1955 مشار اليه  
عند الاستاذ احمد محمد محرز في مرجعه السابق - الخطر في تأمين  
اصابات العمل - هامش الصفحة 200 .

(2) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 29 مارس 1952 ، وفي 20 اكتوبر  
1955 مشار اليها عند الاستاذ احمد محمد محرز في مرجعه السابق هامش  
الصفحة 200 .

(3) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 15 اكتوبر 1964 مشار اليه  
عند الاستاذ احمد محمد محرز في مرجعه السابق هامش الصفحة 201 .

(4) - محكمة باريس الاستئنافية في 11 من مايو سنة 1965 ، دالوز 1965 -  
695 .

فالنسبة : اثبات علاقة السببية :

إذا كانت العلاقة بين الحادث والعمل واضحة ، كما هو الحال في الجروح التي تظهر فور الحادث أو الوفاة التي تنشأ عنها مباشرة فلا صعوبة في الأمر ، ولكن في الواقع الحمل كثيرا ما تحدث بحوادث ويظل سببها غير معروف ، مثال ذلك تواجد عامل متوفى في مكان العمل حينما كان يقوم بالعمل بمفرده ، الأمر الذي يلزم معه اثبات سبب الوفاة ، ومعروفة ما إذا كانت الوفاة طبيعية أم إصابة يشملها الضمان المقرر في قانون تأمين حوادث العمل .

في هذا الإطار وضع المشرع الجزائري ، قريبة اسناد في صالح المصابين أو ذوي حقوقهم ، مؤداها اعتبار الإصابة منمونة ، إذا حدثت في مكان العمل أو زمانه أو في زمن بعيد عن ظرف وقوع الحادث أو أثناء العلاج منها . ولكن هذه القرينة غير قاطعة إنما تقبل اثبات العكس .

وفي ذلك تقول المادة التاسعة من القانون رقم 88 . - 18 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية : (( يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرآن في مكان العمل أو في مدته وأما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث ، وأما أثناء العلاج الذي يقب الحادث ناتجتين عن العمل فالم يثبت العكس )) .

يتضح من هذا النص ، أن المشرع استبعد في هذا الصدد القاعدة العامة في الإثبات التي تقتضي بان على المضرور اثبات ما لحقه من ضرر . حيث اعتبر بر حدوث الإصابة في مكان العمل أو في مدته يعتبر قرينة على توافر العلاقة بين الحادث والضرر ، وعلى ذلك فلا يطلب من المصاب اثبات ان الضرر ناشئ عن الحادث طالما ثبتت الواقعة المتضمنة له .

الا أن أعمال هذه القرينة يحددها مسدان :

الأول : أن تحدث الإصابة في مكان العمل أو في زمانه .

والثاني : أن تكون الأضرار الناشئة عن الحادث قد ظهرت باثر فوري أو في

زمن بعيد عن ظرف وقوع الحادث ، أو أثناء العلاج .

وفيما عدا ذلك فان على المصاب أو ذوي حقوقه اثبات علاقة السببية بين الحادث والضرر (1) وكذلك فانه يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي اثبات العكس اذا ظهر عدم توافر العلاقة بين الحادث والضرر الناشئ عنه (2) . وفيما عدا هذه الحالة وعند اعتراض الهيئة على الطابع المهني للحادث يجب عليها ان تشعر المصاب او ذوي حقوقه بقرارها في ظرف 20 يوما اعتبارا من تاريخ ورود بلاغ الحادث الى علمها كيفما تم لها ذلك (3) .

وقد ذهب القضاء الفرنسي (4) الى تقرير ان المصاب او ذوي الحقوق لا يلزمون باثبات علاقة السببية والضرر، الا اذا كان الضرر الناتج عن الاصابة قد ظهر متاخرا عن وقت حدوثها او كان حدوثها خارج مكان العمل .

اذا ما اجرينا مقارنة بين ما توصل اليه المشرع الجزائري وما ذهب اليه القضاء الفرنسي في تلك الحقبة من الزمن ، لوجدنا ان المشرع الجزائري تقدم شوطا كبيرا في هذا المجال ، اذ اعتبر الاصابة ناتجة عن العمل اذا حدثت في مكان العمل او في زمانه او في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث حتى وان كان الضرر الناتج عن الاصابة قد ظهر متاخرا عن وقت وقوع الحادث ، وبهذا يكون قد غاير ايضا الاتجاه القضائي في فرنسا الذي لم يقر الصفة المحدية للأصابة اذا ظهر الضرر متاخرا عن وقت وقوع الحادث ، الا اذا بادر المصاب او ذوي الحقوق باثبات علاقة السببية بين الحادث والضرر .

(1) - اعطرت محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 26 ابريل 1951 منشور

في : 6555 - 1951 . J.C.P.

وقد رفضت فيه المحكمة اصابة مضمونة : اصابة عامل بالتهاب مزمن في المفاصل ظهر بعد عدة سنوات من حدوث الحادث ، دون ان يتدخل في حدوث هذا الالتهاب علاج الاصابة الاولى او انتكاسها بمعنى انه لم يتوافر اثبات اي علاقة بين الاصابة الاولى والاخيرة .

(2) - انظر المادة الحادية عشر من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث

العمل والامراض المهنية .

(3) - الفقرة الاولى من المادة السابعة عشر من القانون سابق الذكر .

(4) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة المدنية في 8 من يوليو 1955 دالوز 1785 .

س.م. 1957 ، ومذكرة اندريه رواست ، وايضا الخرفة الاجتماعية في 15 فبراير 1956 دالوز

إذا كانت القاعدة العامة في الإثبات تقضي بان على المضرور إثبات ما لحقه من ضرر . نجد ان هذه القاعدة قد استحدثتها محكمة النقض الفرنسية بدوائرها المصنعة (1)، حيث قررت ان حدوث الإصابة بسبب العمل تعتبر قرينة على توافر العلاقة بين الإصابة والضرر، وبذلك فلا يطلب من المصاب إثبات ان الضرر ناشئ عن الإصابة طالما ثبت الواقعة المنشئة للضرر . بحيث يجب على صندوق الضمان الاجتهادي اذا لراد استبعاد قرينة اسناد الإصابة للعمل ان يثبت ان الإصابة لا علاقة لها بالعمل، ويفسر الشك لصالح المصاب (2) .

إذا راجعنا قانون حوادث العمل والأمراض المهنية الجزائري لتبين لنا ان المشرع قد قن هذا الاتجاه القضائي في نص المادة التاسعة، التي تعتبر حدوث الإصابة في مكان العمل او زمانه قرينة على توافر العلاقة بين الإصابة والعمل ما لم يثبت العكس .

لقد اسلفنا القول بأنه يجوز لهيئة الضمان الاجتهادي اثبات العكس اذا ظهر لها عدم توافر العلاقة بين الواقعة والضرر الناشئ عنها، كما لو تبين ان الفلق الذي ظهر عقب الإصابة كان فلقا من نوع معين ولا يمكن طبيا ان يحدث بسبب تلك الإصابة التي يدعيها المصاب . الا ان القضاء الفرنسي قد اعتبر ان العلاقة متوافرة في جميع الحالات التي تكون فيها الاضوار قد نشأت بمناسبة وقوع الإصابة حتى ولو كان للمصاب استعدادات سابقة ساهمت في نشوئها (3) . وذلك كمن ذهب اليه المشرع الجزائري، حيث لا يجوز تحميل مهنات مريض سابق من الحادث اذا ثبت قطعا ان هذا الحادث لم يتسبب الا في الاجزاء بهذا المرض ولا في اكتشافه في

(1) - محكمة النقض الفرنسية بدوائرها المصنعة في 7 من ابريل 1921، سيرني

1922 - 1 - 31 وتعليق Sachet

(2) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 19 من يوليو 1962، دالوز 1963

موجز 3، كما لا تعتبر الشهادات المقدمة من الخصوم دليلا قاطعا بما تضمنته وكذلك ليس للصندوق طلب ان يكون تشريح الجثة لحظة وقوع الوفاة .

CF. J. J. Dupeyroux, S. 1964, Chron, p. 27.

(3) - راجع تعليق الاستاذ : R R. Lindon, J. C. P. 1963-13226

مناقضه (1) .

إذا كانت الإصابة قد استوفت شروطها المادية، وحدثت أثناء العمل وفي مكانه فان ذلك يكون قربة على انها وقعت بسبب العمل ، لان حدوث الإصابة في مكان العمل يوحي في غالب الاحيان بان للعمل صلة في وقوعها ، حيث يكون المؤمن له أثناء اداءه لعمله تحت ادارة واشراف صاحب العمل او مثله ، لذلك حرصت تشريعات تأمين حوادث العمل على اذفاء الطابع المهني على الوقائع التي تحدث في اماكن العمل ، وتلحق اصابات بالمؤمن لهم .

لا يقصد باداء العمل الذي تحدث أثناءه او بسببه الإصابة ، ذلك المعنى الضيق اما بوسعه القضاء ليشمل كل الحوادث التي تلحق بالعمال حينما يهين نفسه للعمل طالما كان واضحا قوة عمله تحت ادارة صاحب عمل واشرافه من اجل تنفيذ العمل المسند اليه . فاعتبر القضاء (2) إصابة عمل تلك التي وقعت لحامل كان يلبي بقاءه صاحب عمله ، بعد قضاء فترة راحته في ارض قضاء بجانب المصنع ، وذلك أثناء مروره بطريق ضيق يوصله من مكان الراحة هذا الى مكان العمل ، حيث كان العامل لحظة حدوث الإصابة تابعاً لصاحب عمله مهيناً نفسه لاداء العمل .

ف في التشريع الجزائري ، تعتبر فترة الاستراحة التي تتخلل ساعات العمل المادية المؤداة ضمن الدوام المستمر وقت عمل فعلي (3) . بحيث يستنتج من ذلك ان الحوادث التي تقع خلال فترة الاستراحة تعتبر حوادث عمل ، لا اعتبار فترة الاستراحة امتداد لوقت العمل الفعلي .

يظهر مسلك القضاء واضحا في توسيع الحماية على العامل طالما كانت للحوادث صلة بالعمل ، اذ اعتبر إصابة احد المهندسين باصابة شديدة في المع ، وذلك بسبب حقه بتطعيم ضد الحمى الصفراء ، لكونه قد عين رسمياً لحضور مؤتمر في الهند وكانت هذه

(1) - راجع نص المادة العاشرة من القانون رقم 83 - 15 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

(2) - محكمة النقض البلجيكية في 16 فبراير سنة 1957 ، التقرير البلجيكي الذي سبقته الاشارة اليه .

(3) - الفقرة الاخيرة من المادة التاسعة من القانون رقم 31 - 03 المؤرخ في 21 فبراير سنة 1931 ، المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل : (( اذا كانت ساعات العمل مؤداة ضمن الدوام المستمر ، يتعين على المؤسسة المستخدمة منح استراحة مدتها نصف ساعة وسط الدوام . وتعد هذه الاستراحة وقت عمل بالنسبة لتحديد المدة الفعلية للعمل )) .

المهمة توجب عليه التطعيم ضد الحمى الصفراء قبل سفره لقضاء مهمته (1) .  
كما ان القضاء يتحسس علاقة السببية بين الحادث والعمل من الواقع ،  
ويكفي لتقرير الطابع المهني للحادث ان يتأكد من كون الظروف التي حدثت  
فيها الاصابة مرتبطة او لها صلة ولو بعيدة بتنفيذ العمل . فاعتبر اصابة عمل  
غرق الخادم في مسبح النزل الذي يعمل فيه ، حينما ذهب الى الاستحمام ،  
باذن وتصريح من مخدمه ، وذلك لأن الخادم كان مكلفا بتقديم الوجبات الغذائية  
الامر الذي يلزمه دائما ان يكون في حالة جسدية نظيفة . وكذلك اعتبر اصابة  
عمل ، تلك التي لحقت بعامل حينما التقط شيئا خطرا كان ملقى على ارض المصنع  
لكي يسلمه الى رئيسه (2) .

وقد ذهب القضاء المصري الى اصدار حكم معادل في واقعة تتلخص وقائعها  
في ان عاملا كان متوجها الى عمله وبعد دخوله مطار غرب القاهرة ، وجد قطعة  
حديد فالتقطها حيث انفجرت في يده . وقد جاء في حيثيات الحكم انه من المقرر  
قانونا ان العامل يستحق التعويض عما يصابه في الفترة بين دخوله مكان العمل  
وخروجه منه ويمتد وقت العمل من وقت غروجه من محل اقامته الى مكان عمله ،  
لأن السببية بين الحادث والاصابة ليست قاصرة على السببية المباشرة ، بل تشمل كل  
حادث ترتب عنه اصابة بالعامل ، بحيث يمكن القول بانه لولا الحمل لما كان  
الحادث ولما وقعت الاصابة . ومتى كان ذلك ، فانه يتعين تعويض ورثة العامل عن  
وفاة مورثهم لاعتبار الاصابة اصابة عمل موجبة للضمان (3) . فلم يستبعد القضاء  
الطابع المهني للحادث لكونه حدث بسبب تهرؤ وتسرع من المصاب ، فاعتبر اصابة  
عمل تلك التي لحقت عاملا كان يقوم بوضع سرج على صهوة حصان وهو مازال سريع

(1) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 5 فبراير سنة 1954 ، مجلة

القانون الاجتماعي 1954 ، ص 510 .

(2) - بول هيريو المرجع السابق فقرة رقم 133 ، ص 100 .

(3) - محكمة استئناف القاهرة ، الدائرة الثالثة المدنية ، استئناف رقم 2336 لسنة 77 .

المعركة ولم يهدأ بعد (1) .

نخلص الى القول بان علاقة السببية هي مناط تكييف الواقعة واعتبارها اصابة  
عمل موجبة للضمان ، ولا شأن لاية اعتبارات اخرى سوى ، ثبوت هذه العلاقة فكانت  
لكان حدوثها او زمانه ، كما اسلفنا القول ، انما القول الفصل هو ارتباط وقت  
الاصابة بالعمل .

---

(1) - محكمة Tongres في 11 من مارس سنة 1937 ، بول هوريو ، المرجع السابق .  
فقرة 128 ، ص 100 .

## المبحث الثاني

### التصريح بالحادث والتحقيق فيه

ان الكلمة الاخيرة في تقرير الطابع المهني للحادث، ترجع لهيئة الضمان الاجتماعي، وذلك من خلال عناصر الملف الذي يجمع لديها حول ظروف وقسوع الحادث، ولا سيما منها التصريح بالحادث (1). كما انها مؤهلة قصد دراسة الملف أن تجري تحقيقا اداريا داخل المؤسسة التي تستخدم المصاب وذلك لتحديد الطابع المهني للحادث على وجه الخصوص (2).

سوف اقسم موضوع هذا المبحث الى مطلبين اخصص الاول لاجراءات التصريح بالحادث وأخصص الثاني لاجراءات التحقيق في الحادث.

#### المطلب الأول

#### التصريح بالحادث

ان الجهات الملزمة قانونا بالتصريح بحادث العمل هي:

- كل من المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في حدود الـ 24 ساعة، ماعدا في حالات قاهرة، ولا تحسب أيام العطل.

- ويصرح صاحب العمل بالحادث اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث الى علمه، لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة، ولا تحسب أيام العطل.

- التصريح بالحادث من قبل هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص. (3)

وإذا لم يبادر صاحب العمل بما عليه، يمكن ان يبادر بالتصريح لهيئة الضمان الاجتماعي المصاب او ذوو حقوقه أو المذلة النقابية أو مفتشية العمل،

(1) راجع نص المادة 16 من القانون رقم 25 - 58 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية.

(2) - الفقرة الاولى من المادة 19 من القانون المذكور.

(3) المادة 18 من القانون المذكور.

وذلك فى أجل مدته 4 سنوات اعتبار من يوم وقوع الحادث (1) .

حماية للمصاب فان قانون حوادث العمل والأمراض المهنية لم يسقط وجوب المبادرة عن صاحب العمل فى التصريح بالحادث ، حتى ولو لم يندرج عن الحادث عجز عن العمل او بدا أنه لا سبب للعمل فيه (2) .

ان كل تأخير أو إهمال فى التصريح بالحادث يقيم مسؤولية الجهة الملزمة به عن المضاعفات ، وتبعاً لذلك ، يترتب عن عدم التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعى يساوى مبلغها 25 % من الاجر الذى يتقاضاه المصاب كل ثلاثة أشهر . (3)

ان القانون لم يشترط شكلاً معيناً للتصريح بالحادث ، اذ المهم فيه أن يتم فوراً ، لذلك يمكن القيام به هاتفياً أو برقياً ان كان مكان العمل الذى وقع الحادث فيه بعيداً عن العمران ، فلا يعقل فى الحالات المستعجلة والاضطرارية انتظار وصول الاشعار الخطي من صاحب العمل أو من الشرطة الى هيئة الضمان الاجتماعى أو الى مفتشية العمل .

ولكن كيف يتسنى لصاحب العمل العلم بالاصابة لكي يكون باستطلاعته ابلاغ هيئة الضمان الاجتماعى عن كل حادث عمل ؟

ليست هناك صعوبة ان كان الحادث قد حصل فى وقت ومكان العمل اذ من المفروض هنا ان صاحب العمل أو مثله على علم بوقوعه . أما اذا تعرض العامل لحادث عمل وهو فى مهمة تتعلق بالعمل ليلاً كان أو نهاراً ، أو فى طريقه الى مكان العمل أو العودة منه الى محل الإقامة . فهو حادث عمل تتولى الشرطة (4) التحقيق فيه والتصريح به لهيئة الضمان الاجتماعى .

- (1) - المادة 14 من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .
- (2) - الفقرة الاولى من المادة 15 من القانون السابق الذكر .

- (3) - المادة 26 من القانون رقم 33 - 14 المتعلق بالتزامات المكلفين فى مجال الضمان الاجتماعى .

- (4) - نص الفقرة الاولى من المادة 20 من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية : (( فى حالة وقوع الحادث أثناء المسار ، ترسل وجوباً نسخة من المحضر الذى تعده الجهة الادارية أو القضائية فى أجل مدته 10 أيام الى هيئة الضمان الاجتماعى اماكن الحادث )) .

معاون بمعاينة الإصابة طبيب يختاره المصاب يحزر له شهادة أولية اثبتت  
من الطبي الاول الذي يلي الحادث (1) . على أن توصف في الشهادة  
بإحالة المصاب وان تقدر عند الاقتضاء مدة العجز المؤقت ، كما يشار فيهما  
في المعاينات التي تكتسب أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجرحي أو المرضي  
الإصابة (2) .

## المطلب الثاني

### التحقيق في الحوادث

تتبع هيئة الضمان الاجتماعي (3) ومفتش العمل (4) ولجنة الوقاية الصحية (5)  
الامن للمؤسسة المستخدمة بسلطة تحقيقية ، بما يتطلب ذلك من الاطلاع على الوثائق  
المجلات وتدقيقها ومقابلتها واتخاذ الاجراءات الاحتياطية الاحترازية وعمل المحاضر .  
في هذا الصدد يتعين على اصحاب العمل ان يقدموا كل المساعدة الضرورية  
للانسان المكلفين بهذا التحقيق (6) .

وفي حالة ما اذا أقدم الحادث المسؤولية الجنائية لمن كان سببا فيه ، تحصل  
هيئة الضمان الاجتماعي من النيابة أو من القاضي المكلف بالملف ، تسلم المستندات  
الخاصة بالاجراءات الجارية (7) .

فالغرض من التحقيق هو التأكد من الطابع المهني للحوادث والبحث عن  
السبب العاشر له ، لان كشف اسباب الحوادث يساعد هيئة الضمان الاجتماعي في

(1) - راجع للمادة 22 من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض  
المهنية .

(2) - نص المادة 23 من القانون سابق الذكر .

(3) - انظر الفقرة الاولى من المادة 19 من القانون سابق الذكر .

(4) - المادة 15 من الامر رقم 75 - 33 ، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون  
الاجتماعية .

(5) - راجع نص المادة 34 من القانون رقم 38 - 07 مؤرخ في 7 جمادى الثانية  
عام 1403 الموافق 26 يناير سنة 1938 يتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب  
العمل .

(6) - الفقرة الثانية من المادة 19 من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث العمل  
والامراض المهنية .

(7) - المادة 21 من القانون سابق الذكر .

تفخذ سياستها الوقائية من حوادث العمل والأمراض المهنية (1). كما أن التحقيق يساعد هيئة الضمان الاجتماعى فى معرفة الجهة المسؤولة عن الحادث .

---

(1) - راجع نصي المادتين 73 ، 74 من القانون رقم 83 ب 15 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

## المبحث الثالث تعدد المسؤولية عن الحوادث

بعد الانتهاء من التحقيق ، تكون امام احتمالات ثلاثة ، فاما ان يحجز سبب الحادث الى صاحب العمل ، أو للعامل ، أو تلقى المسؤولية على الغير ، وهذا ما سنتولى بحثه في المطلب التالية :

- المطلب الاول : مسؤولية صاحب العمل .
- المطلب الثاني : مسؤولية العامل .
- المطلب الثالث : مسؤولية الغير .

### المطلب الأول

#### مسؤولية صاحب العمل

لا تقوم مسؤولية صاحب العمل على أساس فكرة الخطأ . . كما تبين لنا ذلك من خلال بحثنا في الفصل التمهيدي لتطور نظام الحماية من الاضرار المهنية . لذا لا تلجأ هيئة الضمان الاجتماعى عند تفحصها لظروف الحادث ، الى البحث عنه اذا كان صاحب العمل قد ارتكب خطأ أو تقصيرا أدى الى وقوع الحادث . بل تنصب تركيز اهتمامها حول ما اذا كان الحادث قد وقع اثناء العمل أو بسببه ، فاذا ما توصلت الى ذلك تقرر حالا مسؤولية المؤسسة المستخدمة او صاحب العمل . أى هرب ان الحادث هو حادث عمل ، تحكمه قواعد قانون حوادث العمل والامراض المهنية . أم أن الاصابة هي اصابة عادية تحكمها قواعد المسؤولية فى القسانون المدني .

غير ان ذلك لا يفتح هيئة الضمان الاجتماعى من البحث عن السبب المباشر للحادث ؛ ففي معرفته فائدة لهيئة الضمان الاجتماعى ، لانها هى الجهة المسؤولة فى النهاية عن التعويض . (1)

كما أن معرفتها لاسباب الحوادث يساعدنا فى تنفيذ سياستها الوقائية من حوادث العمل والامراض المهنية (2) ، اذ هو شرط مسبق ولا غنى عنه فى تحديد شواهد الوقاية .

- (1) - انظر الفقرة الاولى من المادة 47 من القانون رقم 83 - 15 المتعلق بالمنازعات فى مجال الضمان الاجتماعى .
- (2) - انظر المادتين 73 ، 74 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

تدليتها للقواعد العامة في المسؤولية ليس هناك ما يمنع العامل المصاب أو ذوى حقوقه من الرجوع على صاحب العمل بمبلغ التعويضات الاضافية الناتجة عن الحادث (1)، وذلك في حالة صدور خطأ غير معذور أو متعمد عن صاحب العمل (2) الناتج عن عدم اتخاذه الاحتياطات الوقائية اللازمة، على الرغم من علمه بفائدتها في منع وقوع وتكرار الحوادث. كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعى أن تحل محل صاحب المصاب أو ذوى حقوقه بناءً على طلبهم في رفع دعوى ضد المتسبب في الحادث أمام الجهات القضائية المختصة التابعة للقانون العام (3).

أن ارتكاب صاحب العمل لخطأ عادى أو لاهمال أو تقصير، كأن لم يتبع إرشادات الوقاية باتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقوع الحوادث، وكان حسن النية، فإن ذلك لا يعفيه من المسؤولية. فالحوادث الواقعة أثناء العمل أو بسببه والذي لم تتوصل بشأنه لجنة التحقيق إلى إثبات خطأ صاحب العمل، تقيم مسؤوليته هيئة الضمان الاجتماعى في التعويض. لأن صاحب العمل يدفعه للاشتراكات ينقل مسؤوليته في التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية إلى هيئة الضمان الاجتماعى وذلك طبقاً لأحكام قانون حوادث العمل والأمراض المهنية (4).

غير أنه في حالة ثبوت خطأ غير معذور أو متعمد في جانب صاحب العمل يخول قانوناً لهيئة الضمان الاجتماعى أن ترفع دعوى أمام الجهات القضائية المختصة ضد المتسبب في الحادث قصد تمديد ما انفقته أو ما عليها أن تتفقه (5). والحكمة في ذلك هو دفع أصحاب العمل إلى التقيد بقواعد الوقاية لوقوع الحوادث والأمراض المهنية، وإلا تعرضوا لأحكام المسؤولية العامة في التعويض.

(1) - الفقرة الثانية من المادة 47 من القانون رقم 33 - 15 المتعلق بالمنازعات فى مجال الضمان الاجتماعى .

(2) - الفقرة الاولى من المادة 47 من القانون سابق الذكر .

(3) - الفقرة الاخرى من المادة 47 من القانون سابق الذكر .

(4) - راجع نصي المادتين 2 ، 3 من القانون رقم 33 - 15 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

(5) - الفقرة الاولى من المادة 48 من القانون رقم 33 - 15 المتعلق بالمنازعات فى مجال الضمان الاجتماعى .

كما انه يجب هيئة النظم الاجتماعى من دفع مبالغ تعويضية عن حوادث ، لئلا  
تكن فى الحقيقة لتفتح لو كان أصحاب العمل احتاطوا لها وعارلوا تجنب وقوعها .

### المطلب الثاني

#### مسؤولية العامل

تعد رتب المشرع مسؤولية العامل فى حالة واحدة ، وهى الحالة التى  
يشترك فيها مع الغير المتسبب فى وقوع الحادث ، وعندما يخول قانونا لهيئة  
الضمان الاجتماعى المطالبة بتسديد نفقة الاداءات التى تحملتها وذلك فى حدود  
التعويض الملقى على ذمة هذا المتسبب (1) . ذلك لان هيئة الضمان الاجتماعى  
ملزمة قانونا بان تقدم على الفرض - اثر وقوع الحادث وبعد التأكد من الطابع  
المهين له - الاداءات المنصوص عليها فى القانون للمصاب أو ذوى حقوقه (2) .  
وبالتالى يحق لها الرجوع بها على المتسبب فى الحادث .

ما تجدر الاشارة اليه هنا ، ان العامل يسأل تأديبيا فى حالة عدم امتثاله  
للقواعد والتعليمات المتبعة بالوقاية الصحية والامن فى مجال العمل ، وفى حالة  
تجاوزه او عدم مراعات هذه القواعد أو التعليمات ، يتعرض للحقوق المنصوص  
عليها فى النظام الداخلى للمؤسسة التى تستخدمه (3) . فمثلا لو راجعنا النظام  
الداخلى للمؤسسة الوطنية الحديد والصلب لسنة 1930 ، لتبين لنا من نص مادته  
56 ، انه يعتبر خطأ غير معذور مخالفة التعليمات التى لها صلة وقائية أو أمنية  
عند حدوث مؤثر أو حادث ينسب مباشرة الى هذه المخالفات .

والخطأ غير المعذور يعتبر خطأ جسيما يعرف العامل الى الفصل التأديبي (4)

(1) - الفقرة 1 من المادة 52 من القانون رقم 33 - 15 المتعلق بالمنازعات فى مجال

الضمان الاجتماعى .

(2) - الفقرة الاولى من المادة 52 من القانون سابق الذكر .

(3) - المادة 43 من القانون رقم 33 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطسب

العمل .

(4) - بانص نص المادة 75 من القانون رقم 32 - 06 مؤرخ فى 3 جمادى الاولى

سنة 1932 فى 27 فبراير سنة 1932 يتعلق بمخالفات العم

العمل .

## المطلب الثالث

### مسؤولية الغير

يقصد بالغير كل شخص غير صاحب العمل ومن غير عماله ومستخدميه . (1) ومن المعلوم ان اشخاص قانون الضمان الاجتماعى هم مهدثيا : المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل وهيئة الضمان الاجتماعى والحامل المؤمن له . ولا تتجه أحكامه عموما الى تنظيم علاقات غير التى تنشأ بين اشخاصه . الا اذا رتب المشرع بحسب الأثر القانونية على تصرفات ضارة صادرة عن شخص من غير هؤلاء نتجت عنها أعباء مالية أو اضراراً باعدهم ، كما لو تسبب بخائه فى الحاق اصابة عمل بالحامل . فهل يخضع الغير هنا الى القواعد الخاصة بالتعويض التى يتضمنها قانون حوادث العمل والامراض المهنية . أم تقام مسؤوليته فى نطاق القواعد العامة باعتباره شخصا ثالثا أى من الغير :

1 - قبل ظهور أنظمة الضمان الاجتماعى كانت شركات التأمين الخاصة التى يؤمن لديها أصحاب العمل ، تدفع مبلغ التعويض للحامل المصاب ، وترجع على الغير بمقداره . أو يقيم الحامل دعوى التعويض على الغير وفقا لقواعد المسؤولية فى القانون المدنى . (2)

2 - وبعد ظهور الضمان الاجتماعى ، وحلول هيئة الضمان الاجتماعى محل شركة التأمين أصبح العامل يتسلم تعويضه ويرجع بالفارق على الغير المتسبب فى الحادث ، وهذا طبقا لاحكام قانون حوادث العمل والامراض المهنية عندنا فى الجزائر . بحيث انه اذا تسبب فى الحادث شخص غير صاحب العمل يحتفظ المصاب أو ذوى حقوقه بالحق فى طلب التعويض على الاضرار التى تلحق به طبقا لقواعد القانون المصام . (3)

الا انه يجب التنبيه فى بادئ الامر الى ان هيئات الضمان الاجتماعى ملزمة بان تقدم على الفهر للمصاب أو لذوى حقوقه الاداءات المنصوص عليها فى

(1) - الدكتور عزيز ابراهيم شرح قانون الضمان لاجتماعى بالكتاب الاول بالمناظر المضمودة

(2) - الدكتور عزيز ابراهيم فى مرجعه السابق، ص 110 . مطبوعة دار السلام بغداد 1976، ص 33 .

(3) - الفقرة الاولى من المادة 51 من القانون رقم 33 - 15 المتعلق بالمنازعات

في القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، وذلك دون الاخلال بطعنهم ضد الفاعل المسؤول عن الحادث . (1)  
ومن التطبيقات القضائية للمجلس الاعلى (2) اقراره لتعويض اضافى لذوى حقوق الهالك ، تعويضا عن الاضرار التى لحقتهم من جراء وفاة والدهم فى حادث مسار .

وفى هذه الحالة تحل هيئة الضمان الاجتماعى بالنسبة لحقوقهم ، محل المعنيين بالامر فى رفع الدعوى ضد المتسبب فى الحادث ، أمام الجهات القضائية التابعة للقانون العام . وذلك بناء على طلب من المصاب أو ذوى حقوقه (3) ، بغية الحصول على التعويضات الاضافية عن الاضرار الناتجة عن الحادث .  
كما يحق لهيئة الضمان الاجتماعى - اذا كانت قد دفعت تعويضات للعامل - أن تطالب بتسديد نفقة الاداءات التى تحملتها وذلك فى حدود التعويض الملقى على ذمة هذا المتسبب (4) . وبمعنى آخر فبعد ان يصدر حكم المحكمة القاضى بالتعويض ، يكون لهيئة الضمان الاجتماعى الحق فى أن تخصم المبلغ الذى دفعته للعامل من المبلغ الذى حكم به للمصاب ، والصورة من ذلك تكمن فى أن الضرر يعوض مرة واحدة .

تجدر الاشارة هنا الى امكانية منح التعويضات التكميلية المترتبة على الغير المسؤول عن الحادث فى شكل رأسمال ، أو فى شكل ريع (5) ، وفى هذه الحالة يجب على المدين ان يشكل رأس المال أو الريع الممنوح على هذا النحو لدى هيئة الضمان الاجتماعى ، وذلك فى ظرف الشهرين التالين لاتخاذ القرار النهائى أو حصول الاتفاق بين الأطراف (6) .

(1) - الفقرة الاولى من المادة 52 من القانون رقم 33 - 15 المتعلق بالمنازعات فى مجال الضمان الاجتماعى .

(2) - المجلس الاعلى الخرفة المدنية القسم الثانى فى 30 مارس سنة 1933 ، نشرة القضاة ، العدد الاول يناير 1937 ، ص 61 .

(3) - الفقرة الثانية من المادة 51 من القانون سابق الذكر .

(4) - الفقرة أ من المادة 52 من القانون سابق الذكر .

(5) - الفقرة الاولى من المادة 53 من القانون سابق الذكر .

(6) - الفقرة الثانية من المادة 53 من القانون سابق الذكر .

أما إذا اشترك الغير وصاحب العمل في المسؤولية ، فإنه لا يجوز لهيئة  
الضمان الاجتماعي أن تطالب بالتسديد إلا في حالة ما إذا تجاوزت التعويضات  
المترتبة عليها بمقتضى القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية التعويضات  
التي كان من المفروض أن تلقى على ذمة صاحب العمل بمقتضى القانون العام. (1)  
يتضح مما تقدم من شرح ؛ أن الاتجاه الذي تأخذ به قوانين الضمان  
الاجتماعي للدول الغربية وبعض الدول العربية (2) وهو تقوية المسؤولية للغير ، وليس  
باعتباره ضامنا . فإن كان فعل الغير يشكل عملا جنائيا ولم يتوصل التحقيق إلى  
كشف هذا الغير تبقى هيئة الضمان الاجتماعي مسؤولة مدنيا تجاه العامل . وإذا  
كان الغير معلوما فللعامل الخيار في أن يرفع دعوى التعويض ضد هيئة الضمان  
الاجتماعي وفقا لقانون التامينات الاجتماعية وللهيئة بعد ذلك الحق في أن ترجع  
على الغير بالمبلغ المدفوع ، أو أن يرفع العامل دعواه ضد الغير مباشرة ، مع  
إثباته لخطأ الغير والضرر الناتج عن ذلك الخطأ .

ومعنى ذلك فإنه وفي أسوأ الاحتمالات يقبض العامل التعويض المحدد  
جزافا من قبل هيئة الضمان الاجتماعي (3) ، إذ قد يكون الغير المخطأ في حالة  
من الأعراس لا يستطيع معها دفع التعويض الكلي للعامل .  
كما تجدر الإشارة إلى أنه لا يعتد بالتسوية التي قد تتم بالتراضي بين  
الغير والمستفيد ، تجاه هيئة الضمان الاجتماعي ، إلا إذا دعت إلى المشاركة في

(1) - الفقرة (ب) من المادة 52 من القانون رقم 33 - 15 المتعلق بالمنازعات في مجال  
الضمان الاجتماعي .

(2) - تنص المادة 46 من قانون التامينات الاجتماعية المصري رقم 99 لسنة 1959  
على أنه : (( ... تحل قانونا محل المؤمن عليه قبل ذلك الشخص المسؤول  
بما تكلفته )) .

وبقابل هذا النص في القانون الجزائري نص الفقرة (أ) من المادة 52 من  
القانون رقم 33 - 15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ، التي  
تنص على أنه :

(( ... إذا كانت مسؤولية الغير المتسبب في الحادث كاملة وإذا كانت  
مشتركة بينه وبين المصاب ، يخول لهيئة الضمان الاجتماعي المطالبة بتسديد  
نفقة الاداءات التي تحملتها وذلك في حدود التعويض الملقى على ذمة هذا  
المتسبب )) .

(3) - نص المادة 52 من القانون السابق الذكر .

ذلك، وفي هذه الحالة يمكن لها مراجعة القرار القضائي طبقاً للقانون العام (1).  
ومن التطبيقات القضائية للمجلس الأعلى في هذا المجال نقضه لقرار صادر  
عن المجلس القضائي لمستغانم في 25 مايو 1931، حيث ذهب قضاة المجلس  
الأعلى إلى القول بأنه كان لزاماً على المحكمة قبل أن تفصل في القضية أن تأسر  
بإدخال هيئة الضمان الاجتماعي، ولا تتصدى إلى الطلب إلا بعد اطلاع على  
جواب هذه الهيئة، فيما يخص المبالغ التي دفعتها لذوي الحقوق. هذا ولما  
نقض مجلس مستغانم على الطاعنين بإداء تعويضات بدون إدخال هيئة الضمان  
الاجتماعي، فإنه يكون قد خرق القانون مما يستوجب نقض قراره. (2)

---

(1) - راجع نص المادة 55 من القانون رقم 15/33 المتعلق بالمنزعات في مجال  
الضمان الاجتماعي .

(2) - المجلس الأعلى الغرفة المدنية القسم الثاني في 30 مارس سنة 1933 ،  
نشرة القضاة ، العدد الأول ، يناير 1937 ، ص 62 .

## المبحث الرابع

### صور لبعض أنواع حوادث العمل

حينما أراد المشرع تغطية خطر حوادث العمل ، لم يستبعد اخطار معينة ، لذلك فان الاخطار التي يضمن المؤمن نتائجها لا يمكن ان تدخل تحت حصر .

غير ان هناك صور لبعض حوادث العمل ، تقع في ظروف يختلف فيها الراى فى اعتبارها حوادث عمل موجبة للضمان من عدمه . من هذه الحوادث، الحوادث التي تقع بسبب الاضراب ، القوة القاهرة والحالات الطارئة ، القيام بواجب انساني .

ينقسم موضوع هذا المبحث الى ثلاثة مطالب :

المطلب الاول : حوادث الاضراب

المطلب الثانى : الحوادث الناتجة عن قوة قاهرة ، أو حالات طارئة .

المطلب الثالث : الحوادث الناتجة عن القيام بواجب انساني .

### المطلب الأول

#### حوادث الاضراب

الاصطبات التي تحدث اثناء الاضراب أو بسببه ( La Grève ) : -

يقصد بالاضراب ، ذلك التوقف الجماعي عن اداء العمل الذي يقوم به

العمال بعد ملاقحة وترو واقتناع جماعى .

وايا كان الاضراب أساسه وطبيعته الذي لا يتسع المجال هنا لمناقشته فانه

يهم منه انه امتناع عن اداء العمل ، وذلك موقف يتناقض مع القيام به .

فهو يعتبر الحادث الذي قد يلحق باحد العمال حال اشتراكه فى الاضراب

أو بسببه ، حادث عمل موجب للضمان ؟

اختلف رأي الفقه (1) وما ذهب اليه القضاء (2) حول اعتبار الاصابات  
الناجمة عن الاضرار حوادث عمل بين الرفض والقبول .

وسأعرض لمنهك هذه الأراء :

أولا : اصابات الاضرار لا تعتبر حوادث عمل :

ذهبت محكمة النقض الفرنسية الى القول بان اعمال قانون تأمين حوادث  
العمل يستلزم توافر علاقة تبعية (3) بين العامل وصاحب العمل ، ولا يشترط توافر  
هذه العلاقة ان يوجد عقد عمل صحيح أو غير صحيح ، وحيث ان الاضرار  
يوقف علاقة العمل فان اصابات الاضرار لا تعتبر اصابات عمل .

ومن قضائها في هذا الشأن عدم اعتبار الاصابة التي نتج عنها وفاة أحد  
العمال المضربين حينما كان متوجها الى النقابة لقيده بطاقته في جدول المضربين  
- اصابة عمل (4) .

- 
- (1) - جان جاك دييرو ، الضمان الاجتماعي ، باريس 1965 فقرة 137 ص 290 .
  - (2) - لجنة اورليان للضمان الاجتماعي بتاريخ 31 من يناير سنة 1950 - مجلة  
القانون الاجتماعي 1951 ص 141 .
  - لجنة باريس الاقليمية للضمان الاجتماعي بتاريخ 27 من نوفمبر 1950 هازيت  
ديرياليه 1951 - 1 - 233 .
  - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 12 من مايو سنة 1964 دالوز  
1964 موجز 108 .
  - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 6 من يوليو 1965 موجز 535 .
  - (3) - كانت محكمة النقض الفرنسية تتطلب دائما توافر علاقة التبعية وقت حدوث  
الاصابة وقد عبرت عن ذلك بعبارات مختلفة مثل :  
Sous le controle :  
Sous la dépendance, Sous l'autorite, Sous la subordination.
  - (4) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 3 من يناير 1954 مجلة  
القانون الاجتماعي 1954 ص 450 .

وكذلك لم تعتبر اصابة عمل تلك الاصابة التي لحقت بعامل اثناء الاضراب  
من احد المناجم عندما كان يحاول الخروج من المنجم باستخدام سلم الانقاذ  
وك بعد ان اوقف صاحب العمل المصاعد الكهربائية فور علمه بالاضراب (1).  
ولم تعتبر اصابة عمل تلك التي لحقت بعاملة بعد مغادرتها اجتماعا نظمه  
مجلس الاضراب كانت توجهت لحضوره من اجل الحصول على معلومات عن تطوّر  
الاضراب الذي كان قد بدأ منذ خمسة عشر يوما (2).

وكذلك لم تعتبر اصابة عمل تلك الاصابة التي لحقت الوفاة بعامل حالة  
ذهابه للتأشير على بطاقة الاضراب الخاصة ، وكي يستعلم عن الحالة التي وصلت  
اليها المفاوضات الجارية بين النقابة وصاحب العمل . (3)

وايضا اصابة عامل عقب اضراب عام ، وذلك بعد ان ترك عمله دون تصريح  
من جانب صاحب العمل من اجل التوجه الى اجتماع منعقد داخل المصنع  
بمنا الاضراب (4) ، وايضا الاصابة التي لحقت عاملا بشركة السكك الحديدية  
الوطنية حينما ترك عمله قبل انتهاء موعده العمل بساعة اذعانا منه لاحد أوامر  
الاضراب ولحقته الاصابة داخل مكان العمل حينما كان متوجها الى الطريق  
الذي يجب عليه أن يسلكه للعودة الى منزله (5) .

وكان اساس ما ذهبت اليه محكمة النقض في قضائها السابق رغم الاتجاهات  
الحديثة لقانون تأمين اصابات العمل الذي امتدت حمايته الى اصابات العمال اثناء  
قطعهم الطريق ذهابا وايابا والى العمل وهم بعيدون عن تبعية واشراف صاحب  
العمل ، كذلك الامر بالنسبة للاصابات التي تلحق بالمدوبين والجوابين والممثلين  
التجارين خارج اماكن المنشآت التابعين لها وبعيدين تماما عن انظار ممثليهم  
الامر الذي يتضح منه ان علاقة التبعية او الاشراف والرقابة او السلطة السي  
تطلبها قضاء المحكمة العليا لا تصلح ان تكون معيارا لتحديد اصابة العمل .

- (1) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 6 من يوليو 1965 ، دالوز ،  
1965 - 635 مجلة القانون الاجتماعي 1965 ، ص 191 / 192 .
- (2) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 20 مارس 1953 ، دالوز 1954  
- 53 تعليق .  
G.Levasseur
- (3) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 8 من يناير سنة 1954 جازيت  
دي بالية 1954 - 1 - 149 .
- (4) - محكمة النقض الفرنسية في 20 من يناير سنة 1960 ، دالوز 1960 موجز - 51 .  
- محكمة النقض الفرنسية في 12 من مايو سنة 1964 ، دالوز 1964 ، موجز ، 103 .

لذلك فان الراى السليم الذى انتهت اليه محكمة النقض بعدم اعتبار اصابات الاضراب اصابات عمل لم يكن اساسه توافر علاقة التبعية وانتفاؤها ، انما يرجع الى كون احتلال العمال لاماكن العمل وقت الاضراب لا يكون بفرض أداء العمل وانما لتحقيق اهداف الاضراب الامر الذى تتعدم فيه العلاقة بين العمل والاصابة ويكون من الاثار التبعية لذلك أن العامل يسترد حريته فى ممارسة حقه فى الاضراب والاتيان بما يريد من تصرفات بعيدا عن صالح المنشأة التى يحمل فيها ، ذلك لان صاحب العمل القائم على ادارة وتنظيم المنشأة لا يقوم بتنظيم الاضراب او التشجيع عليه أو عقد الاجتماعات من اجله .

ثانيا : اصابات الاضراب تعتبر اصابات عمل :

ذهب بعض الفقهاء (1) الى القول بأنه ، ليس من الموسف أن تظلم اصابات الاضراب ، دون الحماية القانونية على الرغم من الاتجاه لقواضح للمشرع لى رفضه نحو مد الضمان المقرر فى قانون تامين اصابات العمل على اصابات الطريق (2) وبعد أن اتسع مفهوم الخطر المهنى الذى لم يعد اساسه سلطة صاحب العمل خاصة بعد ان تولت هيئات التأمين الاجتماعى ادارة التعويضات والمزايا .

وقد ذهب الاستاذة . Hélène Sinery (3) الى القول بان التطور التشريعى والاتجاهات الحديثة للفقهاء والقضاء توحى باعتبار اصابة عمل كل اصابة يسببها النشاط المهنى بصفة عامة وليس ذلك النشاط المتعلق بالمعيشة الخاصة للعامل ، وهذا نص ماذكرته :

"Tout accident lié d'une manière plus générale à l'activité professionnelle opposé à la vie privée de l'intéressé deviendrait, dans une telle acception , accident du travail "

Hélène Sinery , La Grève, Paris dalloz 1966, Traite de droit du travail (1) public sous la direction de G.H.Camerlynk p.293 et s.

(2) - انظر تعليق جان جاك دييرو على حكم النقض الدائرة الاجتماعية بتلريسخ 9 من نوفمبر سنة 1960 دالوز 1961 ص 69 . وتعليقه ايضا على حكم صادر من نفس الدائرة بتاريخ 26 من يناير سنة 1961 ، المنشور بدالوز 1961 ص 301 ، حيث يرى انه فى اصابة الطريق قد يصل الانسان الى العمل بعد اجتيازه الطريق ولا يقوم بأداء العمل لاي سبب من الاسباب .

Hélène Sinery, La Grève , op.cit , p.293.

وعلى ذلك وبمقتضى هذا الراى فان العامل المضرب حينما يتوجه الى مكان عمله سواء للحصول على اجره أو للحصول على معلومات بشأن مصير المطالبات العمالية المضرب من اجلها أو بسبب الاشتراك فى احد اجتماعات الاضراب كسبل هذه الحالات كانت الدوافع والغايات التى ادت الى القيام بها دائما ذات طابع مهنى .

فهو لم يتوجه الى مكان العمل هذا الا بوصفه عاملا ملتحقا به ولو لم يتوجه اليه لممارسة عمل فعلي ، وان نشاط العامل المضرب وقت الاضراب ماهو الا نشاط مهنى يهدف من ورائه الى تحسين شروط العمل وظروفه ذلك لان الانتقالات والتحركات التى يقوم بها العامل اثناء الاضراب او بسببه لايراعى من ورائها تحقيق افراض شخصية انما على العكس من ذلك فانه يعنى من ورائها تحقيق أهداف ذات طابع مهنى .

ومن القضاء (1) الذى اعتبر اصابة المضرب اصابة عمل ، اصابة العامل نتيجة سقوطه حينما كان يجرى ليلتحق بركب المضربين ويشارك فى تعليق لافتة الاضراب فى مدخل المشروع وذلك استنادا على ان الاضراب لايفسخ عقد العمل فضلا عن ان صاحب العمل قد وفى صندوق الضمان الاجتماعى باشتراكات تامين اصابات العمل عن الايام التى قام فيها العمال بالاضراب . الامر الذى يفهم منه قبول صاحب العمل تغطية المخاطر التى حدثت اثناء فترة الاضراب .

والحقيقة ان التعليل السليم فى اعتبار تلك الواقعة اصابة عمل لا يكمن فى مسى انعدام فسخ عقد العمل اثناء الاضراب أو وفاء صاحب العمل لاشتراكات التأمين ، انما فى الاساس الاجتماعى الذى يهدف اليه المشروع ، وقياس هذه الواقعة على اصابة الطريق دون ان يقوم العامل باداء اى عمل اثناء لصالح المؤسسة وكذلك قياسا على اعتبار بعض الاصابات التى تحدث اثناء فترات التوقف عن العمل لفترة الراحة أو الغذاء اصابات عمل .

ان التعديلات التشريعية فى فرنسا سواء منها ذلك التعديل الدستورى الذى تضمنه الدستور الفرنسى الصادر فى سنة 1946 الذى تضمن مشروعية حق الاضراب ، فضلا عن صدور قانون 11 من فبراير سنة 1950 الذى نص فى مساعده الرابعة على ان الاضراب لايفسخ عقد العمل ، الامر الذى حسم به الخلاف السائد

(1) - لجنة أوليان الإقليمية الضمان الاجتماعى بتاريخ 31 من يناير سنة 1950 مجلة

في هذا الشأن ، أدت بالبعض (1) إلى القول بأن نشاط العامل المضرب أثناء  
الاضراب يعتبر مكملا لنشاطه المهني .

" L'activité du gréviste était le complément de l'activité du travail "

وأما مشروعية حق الاضراب في القطاع الخاص في الجزائر (2) فذلك يجرنا إلى  
الاعتقاد بأن العمال الذين يتبعون الاجراءات القانونية التي ينص عليها القانون (3)  
في حالة ممارستهم حق الاضراب يحفون من اداء التزامهم بالعمل ، ونتيجة لذلك  
فالهم يحفون أيضا من الالتزام بواجب الطاعة المفروض عليهم ، ويوقف أيضا حسم  
صاحب العمل في مزاولة سلطاته التأديبية عليهم ، وما يمارسه تجاههم من اشراف  
وقاية لان العلاقة تكون موقوفة وذلك بصريح عبارة نص المادة : 27 من الامر 71-  
75 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص ، بدورها على  
انه : (( لا يقطع الاضراب علاقة العمل بل يوقفها )) .

ففي اعتقادي لو ان عاملا وقعت له اصابة أثناء الاضراب او بسببه ، فانها  
تعتبر اصابة عمل لاكتسابها الطابع المهني لان العامل يعتبر قد مارس حق  
الشرعي في الاضراب طبقا لما رسمه القانون .

ولكن ما حكم الاصابة التي تقع لعامل لم يضره الا رغم انه ، ولم يتوقف عن  
العمل الا مضطرا او مكرها ، ولحقته هذه الاصابة حينما كان متجها الى صاحب  
عمله لينزع نفسه تحت تصرفه ، ويطلب منه اداء عمله ، ان أمكن ذلك ؟

من المسلم به ان صاحب العمل ملزم ، بان يكفل الظروف الملائمة للعامل ، لكي  
يؤدي عمله على الوجه الاكمل ، وان لا يتخلى عن مسؤولياته ، تجاه عماله الذين  
يعتمدون عن المشاركة في الاضراب ، الا اذا كان هذا الاضراب من الجسامة بما يمكن  
وصفه بصفات القوة القاهرة ، وفيما عدا هذه الحالة ، يظل صاحب العمل ملتزما بان  
يؤمن لعماله ظروف عمل معتادة ، ويتربط على ذلك التزامه بتقديم خدمات الوقاية

(1) عمه 54 ، p. 1954 ، D. 2 Mars 1953 ، note sous l'arrêt civ . A.G. Levasseur

(2) - نص المادة 1/61 من الدستور الجزائري سنة 197 .

(3) - نص المادة 15 من الامر رقم 71 - 75 المتعلق بالعلاقات الجماعية

للعمل في القطاع الخاص ؛

(( لا يجوز الامر بالاضراب من العمل الا بعد اخبار مفتش العمل بقصد  
المصالحة وبعد مصادقة السلطات النقابية )) .

والامن بالنسبة لهم ، وفى جميع الاحوال ، بالنسبة للعمال غير المشتركين فى الاضراب ، الذين قدموا قوة عملهم لاداء واجباتهم المعتادة فان الاصابات التى تلحقهم بسبب اضراب زملائهم تعتبر اصابات عمل موجبة للضمان .

وينطبق ذلك القول بطبيعة الحال على بعض فئات العمال الذين يتولسون امالا من طبيعة خاصة كاعمال الحراسة والامن والوقاية وتشغيل المرافق الحيوية كالعاملين بالمصاعد الكهربائية او التهوية الصناعية وبخاصة فى أعمال المناجم وتقضى طبيعة هذه الاعمال استمرار القائمين عليها فى مزاولة اعمالهم رغم حدوث الاضراب والا نتج عن عدم مباشرتها خسائر فادحة فى الارواح والاموال ، ولا جدال فى اضرار الاصابات التى تلحق بمثل هؤلاء العمال - أثناء الاضراب - اصابات عمل . فما الحكم فى حالة ما اذا قام العمال المضربون بتتحية العمال القائمين على تلك المرافق من قبل صاحب العمل ، وعينوا بدلا منهم ممثلين عنهم يأترون باصر قادة الاضراب ، دون صاحب العمل ، ولحققتهم اصابة بسبب تشغيل تلك المرافق الحيوية أو صيانتها ؟

واضح تماما من هذا الفرض انه لاسلطان لصاحب العمل ولا اشراف ولا تعية له فى هذا الظرف ولكن علاقة العمل تظل قائمة على أساس ان الاعمال والمهام التى يفرضها تشغيل اجهزة الامن والمرافق الحيوية تهدف الى المحافظة على سلامة الادوات والوسائل المادية للانتاج .

فاذا قام بعض المضربين بتلك الاعمال التى تعود بالفائدة على المشروع فى مجموعة سواء بالنسبة لصاحب العمل حفظا على ادوات انتاجه او بالنسبة للعمال حفاظا على ارواحهم وسلامتهم فانهم يستفيدون من الحماية المقررة فى تأمين حوادث العمال على اساس وقوع الاصابة لهم اثناء او بسبب مفروضتهم لصيانة وتشغيل المرافق الحيوية بالمشروع .

## المطلب الثاني

### الاصابات الناتجة عن قوة قاهرة

لقد صدرت قوانين من حوادث العمل متضمنة قرينة تالوية  
قضي باعتبار الاصابة التي تلحق العامل بسبب العمل او اثناء اداة  
اسابة عمل موجبة للضمان حتى ولو كانت ناتجة عن قوة قاهرة  
او حالة طارئة، كتلك الناتجة عن عوامل الطبيعة، كالصواعق  
والحرارة الشديدة والبرد القارس والزلازل والبراكين وانفجار الآلات  
واشغال السواد على الرغم من اتخاذ كافة الاحتياطات، لان  
الاصل في حادث العمل ان يكون ناتجا عن سبب مفاجئ (1) ،  
والقوة القاهرة او الحالات الطارئة تقع بصفة مفاجئة وغير  
متوقعة وليس بالامكان ردها رغم ما اتخذ من احتياطات ،  
وشال ذلك الصواعق . وبالتالي فالعامل الذي يصاب نتيجة قوة  
قاهرة او حالة طارئة، تعتبر اصابته ناتجة عن حادث عمل  
مادامت قد طرأت في اطار علاقة العمل .

ومن التطبيقات القضائية (2) اعتبار حادث عمل الوفاة  
الناتجة عن صاعقة عدت لعامل كان مكلفا بالصعود على  
سطح احد المباني لاصلاح جهنم

(1) - نص المادة السادسة من القانون رقم 53 - 13 المتعلق بحوادث العمل  
والامراض المهنية : (( يعتبر كحادث عمل كل حادث ادرت عنه اصابة  
بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ . . . )) .

(2) - محكمة النقض البلجيكية في 24 من يونيو 1943 ،  
وفي هذا المعنى ايضا حكم محكمة Anvers في 10 مارس 1920 ، محكمة  
بروكسل في 29 من ابريل 1932 ، ومحكمة Aarschet في اكتوبر 1961 ،  
بول هويو المرجع السابق رقم 209 ، ص 105 .

الموافق المثبت اعلاه . وتلك الناتجة عن صاعقة اصابت عاملا حينما كان يؤدى عمله فى مكان مكشوف ولم يكن مأوى يحميه من تقلبات الجو، واثناء قيامه بالعمل فى هذه الظروف، اذ انهم سيل عذيف اضطره الى ان يلجأ معه رئيس عمله وستة عمال آخرين الى اعلى طاحونة حيث كانت اقرب الاماكن التى يستطيعون ان يلجأوا اليها لحمايتهم من هذا السيل المدهم وقد لحقته الصاعقة فيهما (1).  
وتلك الاصابة التى حدثت لعامل نتيجة سقوط مسدس من جيب زميل له فى العمل (2).  
ولكن لم يعتبر القضاء اصابة عمل تلك الاصابة التى لحقت حارسة مزلقان (( بوابة )) عندما تركت عملها وتوجهت لشراء تموينها (( مأكولاتها )) وذلك قبيل انتهائها من عملها مخالفة بذلك لائحة العمل ، او لاحضار مياه للاستعمال الشخصى ، لعدم توافر صفة القوة القاهرة فى تلك التصرفات . (3)  
خلاصة القول ان الاصابة التى تحدث نتيجة قوة القاهرة أو حالة طارئة ، تعتبر اصابة عمل حتى ولو لم يساهم العمل فى احداثها او شدد فى آثارها (4).

### المطلب الثالث

#### الاصابة الناتجة عن القيام بواجب انساني

ماحكم الاصابة التى تلحق العامل بسبب قيامه بواجب انساني او أمر استدعته الشجاعة والتضحية والصورة ؟  
لقد اعتبر المشرع الجزائى الاصابة التى تلحق العامل بسبب قيامه بحصول من أعمال البر من اجل الصالح العام او لانقاذ شخص معرض للهلاك ، حوادث عمل حتى ولو لم يكن المجني بالامر مؤمنا له اجتماعية ، وذلك بصريح عبارة من المادة الثامنة من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية والتى تنص على انه : (( يعتبر ايضا كحوادث عمل ، حتى ولو لم يكن

- (1) - محكمة النقض البلجيكية فى 28 نوفمبر 1959 ، بول هورويو المرجع السابق فقرة 210 ص 105 .
- (2) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية فى 19 يوليو 1950 جازيت دى باليه 1950 - 2 - 303 .
- (3) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية فى 21 من يوليو 1953 مجلسمة القانون الاجتماعى 1954 ص 122 .
- (4) - انظر على سبيل المثال : محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية فى 3 يناير 1952

المعنى بالامر مؤمنا له اجتماعية الحادث الذى يطرأ اثنا ... القيام بحمىل  
 من اعال البر من أجمل الصالح العام او لانقاذ شخص معروض للهلاك )) .  
 يتضح من النص سالف الذكر انه لا يشترط فى القيام بواجب انساني ان يعود  
 بالافادة على المؤسسة ، بل يكفي ان يكون من اجل الصالح العام ، كما أن الشخص  
 الذى يكون موضع انقاذ من الهلاك لا يشترط فيه بالضرورة ان يكون زميلا فى  
 العمل ، بل قد يكون أى شخص وفى أى مكان حتى ولو كان خارج مكان العمل .  
 اما فى فرنسا ، وفى غياب النص القانونى الذى يحكم مثل هذا النوع من  
 العوادث ، فقد ذهب القضاء الى اعتبار الاصابات التى تقع فى مثل هذه الظروف  
 اصابات عمل طالما كانت ظروف أداء العمل دفعت المصاب الى مواجهة الخطر ،  
 واملت عليه موقفا يقضى باداء واجب التضحية والالتزام بالمساعدة وتقديم العون .  
 فاعتبر القضاء اصابة عمل تلك التى لحقت باحد العمال بسبب اقتحامه  
 حريق شب فى المصنع ، وذلك من اجل انقاذ زميل له ولكي يمنح امتداد النيران  
 الى اجزاء اخرى من المصنع (1) .

كما اعتبر القضاء (2) اصابة عمل تلك التى اصابته بحارا أثناء تقديمه المساعدة  
 والعون لطفاء الذى سقط فى الماء ، كما يقضه من الحرق .  
 لكن القضاء يتشدد فى تطالبه ثبوت العالقة بين اداء العمل وظروف حدوث  
 الاصابة ، فلم يعتبر اصابة عمل تلك التى وقعت لسائق عربة بسبب قيامه بواجب  
 انساني تمثل فى مساعدة زميل له تحيف به خطرا كاد يؤول الى هلكه . ذلك  
 لانه قد ثبت لدى القضاء انه كان يوجد بين مكان عمل المصاب ، ومكان وقوع

(1) - بول هوريو المرجع السابق ، فقرة 204 ص 103 .  
 (2) - محكمة النقض البلجيكية فى 3 من سبتمبر سنة 1961 ، بول هوريو فى  
 مرجعه السابق فقرة 204 مكرر ص 103 ، وانظر فى القضاء المصرى  
 الذى اعتبر ايضا اصابة عمل ، وفاة الخفير نتيجة اصابته اثناء مساهمته  
 فى اطفاء الحريق الذى شب فى قريته ، فتوى رقم 171 / 6 / 137 فى  
 11/7/1963 مشار اليها فى مؤلف الاستاذ مختار سلامة وآخرين ، المرجع  
 فى شرح قوانين التأمين والمعاشات والادخار ، هامش الصفحة 159 ،  
 ملتم الطبع والنشر دار الفكر الحربى 1969 .

الاصابة مسافة تزيد على مائة متر ، فضلا عن ان المصاب قد تقدم بالمساعدة دون ان تطلب منه ، الامر الذي لا تتوافر معه علاقة كافية بين الاصابة والعمل (1) .  
وفيميل التفرقة في انفاء الطابع المهني على الحادث الذي يقع اثناء العمل واجب التضحية والمرومة هو ثبوت علاقة بين القيام بهذا الواجب الانساني وتنفيذ العمل او ظروف ادائه ، ولا يهم بعد ذلك ما اذا كانت اعمال التضحية بالنفس لصالح صاحب العمل الذي يعمل لديه (2) او لصالح عامل يحمل لدى نفسه صاحب العمل (3) ، او لانقاذ عامل يعمل في مشروع آخر بسبب ما أملاه واجب التضامن المهني (4) .

وهذا على عكس ما ذهب اليه المشرع الجزائري في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية المشار اليه سافا . اذ انه لم يشترط في الحادث المسمى بطراً اثناء القيام بعمل من اعمال البر من أجل الصالح العام او لانقاذ شخص معرض للهلاك ، وجوب توافر العلاقة بين الاصابة والعمل . بل ان المشرع الجزائري ذهب الى ابعاد من ذلك حيث انه اذفى الحماية القانونية على العامل المصاب من جراء هذا الواجب حتى ولو لم يكن مؤمنا له اجتماعيا (5) .

(1) - محكمة Charleroi بتاريخ 24 من يونيو 1948 مشار اليه في المرجع السابق

لبول هوريو ، فقرة 206 ، ص 104 .

(2) - محكمة Tourrai بتاريخ 13 من يناير 1948 مشار اليه في المرجع

السابق لبول هوريو ، فقرة 205 ، ص 103 .

(3) - محكمة Verviers بتاريخ 26 من يناير سنة 1937 بول هوريو المرجع

السابق .

(4) - محكمة Charleroi بتاريخ 27 من ابريل سنة 1914 بول هوريو المرجع

السابق .

(5) - نص المادة الثامنة سالفة الذكر من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث

العمل والأمراض المهنية .

## الفصل الثاني حوادث المسار

مقدمة :

لم تشمل قوانين تأمين حوادث العمل خطر حوادث المسار حتى وقت قريب . ففي فرنسا مثلا لم تتم تغطية هذه الحوادث الا في عام 1946 ، بقانون 30 اكتوبر سنة 1946 . على الرغم من ان المشروع الفرنسي غطى حوادث العمل بالقانون الصادر في 9 ابريل سنة 1898 . وفي بلجيكا لم تتم تغطية حوادث المسار ايضا الا في سنة 1945 بقانون 13 ديسمبر سنة 1945 ، في حين انه غطى حوادث العمل بقانون 24 ديسمبر سنة 1903 .

اذ كان المبدأ السائد في المسؤولية الفردية لصاحب العمل عن اصابات عمله اساسه الخطر المهني .

كان لطبيعة حادث المسار الذي يلحق العامل بعد فراغه من نشاطه المهني تماما وقبل مزاولته له ، وحينما يكون على الطريق بعيدا عن تهمة صاحب عمله ، اثر كبير في تغطية هذا النوع من الحوادث . بعد ان اتضح زيادة عددها على الرغم من الجهود التي بذلت في دراسة اسبابها المختلفة ، من حيث زمن حدوثها والظروف التي تعاصرها وتساعد على وقوعها ، سواء كانت طبيعية ، كالذباب والظلام والامطار ووهج الشمس ، ام مادية كحيوب في صيانة وسائل النقل ، أو الازدحام ، أو عدم تصهيد الطرق ، ام أسباب نفسية تحتوى العامل فتجعله عرضة للحوادث بتسوره مثلا في غير المسار أو عدم انتباهه ويقظته وما الى ذلك من الاسباب ...

الاحظة : مصطلحات يجب توضيحها .

ما يجب ملاحظته في بداية هذا الفصل ان المشروع الجزائري قد استعمل بعض المصطلحات تكاد تكون غريبة بعض الشيء عن التشريع والفقه العربيين . فلقد استعمل بدل ( طريق العمل ) مصطلح ( المسار ) ، وهو بذلك يكون قد ترجم حرفيا عن ( Le Trajet ) الفرنسي .

خالف المشوعين العرب عندما تكلم عن مواعيد المسار ، فاستعمل مصطلح ( انقطاع ) ، وهو بذلك يكون قد اتى بالترجمة الحرفية للمصطلح ( Interruption ) .

اذا استعملت مصطلح انقطاع او توقف ، فكلامهما يؤول الى نفس المعنى ، وان ذلك بالنسبة لمصطلحي المسار ، والطريق .

في سنة 1925 قام مكتب العمل الدولي باعداد دراسة حول الدول التي اخذت تشريعاتها بتغطية خطر حوادث المسار ، فكانت حفنة قليلة هي التي قامت بتغطية الخطر وقتذاك . الامر الذي حرضت من اجله منظمة العمل الدولية على اصدار التوصية رقم 67 التي تنص في فقرتها السادسة عشر ، على انه :  
( ( يجب على الدول ان تشمل تشريعاتها تغطية الحوادث التي تقع على المسار من والى مكان العمل ) ) .

وقد استجابت دول كثيرة لهذه التوصية بحيث يمكن القول الآن ان جسد تشريعات دول العالم تغطي خطر حوادث المسار .  
يقسم موضوع هذا الفصل الى اربعة مباحث :  
- المبحث الاول : الاساس القانوني لضمان حادث المسار وتمييزه عن حوادث العمل .  
- المبحث الثاني : معايير تحديد المسار المضمون .  
- المبحث الثالث : المسار المضمون .  
- المبحث الرابع : موانع الضمان في حادث المسار .

## المبحث الأول

### الاساس القانونى لضمان عائدات المسار وتمييزه

#### عن عائدات العمل

يتحدد معنى الحادث فى مجال عوادم المسار بذات المعنى الذى يتحدد به المقصود بالحادث فى مجال عوادم العمل بالمعنى الضيق .  
فحادث المسار وفق تصور المشرع الجزائى ، هو كل حادث يقع للعامل أثناء المسافة التى يقطعها للذهاب الى عمله او العودة منه ، بشرط الا يكون المسار قد انقطع أو انصرف الا اذا كان ذلك بحكم الاستعجال او الضرورة أو ظرف عارض أو قوة قاهرة .

ذلك ما يتضح من نص الفقرة الاولى من المادة 12 من القانون رقم 33-12 المتعلق بعوادم العمل والامراض المهنية الذى يقضى بان: (( يكون فى حكم حادث العمل الحادث الذى يطرأ أثناء المسافة التى يقطعها المؤمن للذهاب الى عمله او الاياب منه ، وذلك ايا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة الا يكون المسار قد انقطع أو انصرف الا اذا كان ذلك بحكم الاستعجال او الضرورة او ظرف عارض او لأسباب قاهرة )) .

يقسم موضوع هذا المبحث الى مطلبين :

المطلب الاول : الاساس القانونى لضمان عائدات المسار

المطلب الثانى : التمييز بين حادث المسار وعوادم العمل

#### المطلب الاول

### الاساس القانونى لضمان عائدات المسار

ذهب الاستاذ A. Rouast (1) الى ان اصدقاء الطابع المهني علبى حادث المسار واعتباره اصابة عمدا موجبة للضمان اساسه التبعية الاقتصادية ، وهي علاقة مستقلة فى طبيعتها عن التبعية القانونية ، فضلا عن ان العامل فى حالة ذمه اياه واياه من والى مكان العمل يكون فى تصرفه هذا مدفوعا باسباب وعوامل مهنية تكمن فى رغبته فى القيام بالعمل المكلف به ، على اسس كونه تابعا لصاحب عمله .

(1) Andre Rouast : les accidents de trajet et la loi du 23 Juillet 1957 , Droit social , 1957 , p.640 et s.

فاعتبار اصابة المسار اصابة عمل راجع لكونها :  
- تحدث بمناسبة اداء العمل ، فالغرض من الوصول الى مكان العمل هو اداء  
العمل ، والا ياب يكون بسبب الانتهاء من العمل .  
- ان اصابة المسار ولو انها تحدث بعيدا عن مكان العمل ، لا ان العامل  
يظل محتفظا اثناءها بتبعيته الاقتصادية لصاحب عمله .  
وقد اخذ بهذه النظرية بعض القضاة ، فاعتبر اصابة عمل تلك التي لحقت  
باحدى الحاملات اثناء استعمالها سيارة صاحب العمل حينما كان يقودها لتوصيلها  
من محل اقامتها - الذي كانت تقضى فيه اجازتها - الى مكان العمل ، على  
اساس امتداد علاقة التبعية التي تربط الحاملة بصاحب العمل (1).  
كما قرر صراحة انه لا اعتبار اصابة المسار اصابة عمل لابد من الافتراض ضمنا  
توافر علاقة التبعية وامتدادها على العامل اثناء قطع الطريق (2).  
وعلى هذا الاساس اعتبر القضاة ان الاصابة التي حدثت لاحد العمال وهو  
على الطريق الى العمل تكون موجبة للضمان لكون العامل يكون فى حالة تبعية  
لصاحب العمل وان قطع الطريق يكون دائما بدافع يتعلق باداء العمل (3) .  
الا ان فكرة علاقة التبعية وجه اليها النقد من طرف بعض الشراح (4) وشملت  
انتقاداتهم ايضا الاحكام التي اخذت بها بقولهم كيف يمكن الزعم بوجود علاقة  
تبعية بين العامل وصاحب العمل اثناء الطريق ، بينما يكون ميعاد العمل قسدا  
القضى وان العامل يكون قد ترك محل عمله دون ان يفرغ آخر سوى هدفه ففى  
التوجه الى محل اقامته ، فبأى حال يتمكن صاحب العمل من ممارسة حق الرقابة  
وسلطة الاشراف نحو عامله الذى يكون مستقلا سيارة أو قطار او حافلة من ضاحية  
الى اخرى او من مدينة الى اخرى .

(1) - قرار لجنة باريس الاستثنائية ، بتاريخ 24 ابريل 1950 مشار اليه فسمى

مقالة : J. Dessain\* : les accidents de trajet : D.S. p.269-274

(2) - قرار اللجنة السابقة الذكر بتاريخ 6 من يونيو سنة 1950 مشار اليه فى

المقالة السابقة الذكر .

(3) - قرار لجنة اول درجة ، لاقليم ليل - مشار اليه فى مقال دسان السابق

الذكر .

(4) - مرسوم مجلة الاتحاد الوطني لمهيات الضمان الاجتماعى J.O.S.S.S. فى عددها

السادس والعشرون ، لسنة 1950 .

ان القول بمعيار التبعية امر يؤدي الى الخلط بين التبعية القانونية التي  
تورل بمجرد انتهائها العامل من عمله ، وخروجه من باب المؤسسة ، وبين التبعية  
الاقتصادية (1) فضلا عن ان العامل فور خروجه من مكان عمله تكون له الحرية  
في اختيار وسيلة الانتقال التي يوجب فيها والطريق الذي يسلكه . فالعامل ليس  
في مركز نظمي كافراد القوات المسلحة أو القوات النظامية الاخرى يظل تابعاً  
طوال وقته لرئاسته .

وبذلك يكون من الخطأ تكليف الحماية التي يصبغها القانون على الاصابة التي  
تحدث في الطريق ، على اساس علاقة التبعية حسبما يرى البعض من وجهوا النقد  
الى اصحاب الراى القائل بهذا المعيار ، ويرون فيه تعارضا وتناقضا مع النصوص  
التشريعية التي تنظم اصابة المسمل ، ذلك لان اعتبار اصابة المسمل اصابة عمد ، لا يرجع  
الى طبيعة مركز العامل اثناء قطعه الطريق ، وانما يرجع الى قطع الطريق ذاته  
والهدف من قطعه والعلاقة بين الهدف منه وممارسة العمل المكلف به . الامر  
الذي تتوافر معه علاقة السببية بين العمل واصابة المسار . لذلك وجب لهما  
الضمان ، وكان من العدل والانصاف ان يتدخل المشرع بالنص على اضافة الحماية  
على اصابة المسار .

وقد استجابت محكمة النقض الفرنسية في احكامها الحديثة لهذا النقد  
واستبعدت النظرية القائلة بامتداد علاقة التبعية على العامل اثناء قطعه المسار  
حتى يستفيد من الحماية (3) ،  
وازاء هذا النقد ذهب راى الى اعتبار اصابة المسار يكفلها الضمان ملحق  
افتراض ان الطريق يعتبر امتداد للمشروع ، وليس منفصلا عنه (4) ، الا ان هذا الراى  
الافتراض لم يجد قبولا .

(1) - انظر :

- محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية في 7 يونيو 1951 - مجلة القانون  
الاجتماعي 1951 - 732 .
- محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية في 29 نوفمبر 1951 - دالوز 1952  
قضاء 196 .
- محكمة النقض الفرنسية الغرفة المدنية في 7 فبراير 1952 - سيرى 1953

1 - 197 .

Moise Dahan : securite sociale et responsabilite , Paris 1963 , p.207 (2)

Soc.10 Nov .1960 , j.c.p.1960, IV, p.173, d.1961, j.69 et note J.J.Dup- (3)  
oyroux

Moise Dahan : op.cit, Ne 345, p.200 (4)

وبوي البعض ، ان أساس تغطية اصابات المسار يكمن في سياسة المشرع التي تبدو في اهتمامه بتوسيع الحماية على قوى الانتاج الحاملة (1) وذهب رأى آخر ، الى القول بان المشرع حينما يمد الحماية القانونية على اصابات المسار خارج مكان العمل وزمانه ، على الرغم من انتفاء علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل ، اثناء الطريق ، اما يوجب في انشاء حالة خاصة فريسة من حالات اصابات العمل تخرج تماما عن المفهوم التقليدي لحادث العمل بالمعنى الضيق (2) . بحيث يوى اصحاب هذا الراى ان الاساس السليم هو ان اصابات المسار نوع ثالث من الاصابات التي يحميها قانون اصابات العمل ، نص عليه المشرع . فهي اصابات تحدث نتيجة خطر مستقل بذاته وخصائصه ، ولا اساس اطلاقا للتشبيه بين الطبيعة القانونية لاصابة العمل بالمعنى الضيق واصابة المسار .

وبوي الاستاذ احمد محمد محرز (3) ان اساس تغطية اصابات المسار يرجع الى كون العامل ، في حالة ذهابه الى العمل يكون قائما بعمل تحضيرى يتطلبه تنفيذ العمل المسند اليه ، فيكون الدافع الحقيقى لقطعه المسار امر ذو طابع مهني ما يستوجب حمايته .

وهذا ما ذهب اليه الاستاذ Dahan (4) حيث يوى ان السبب الذي من اجله نص المشرع على حماية اصابات المسار ، انطلق من فكرة بسيطة للغاية مواءما ان قطع المسار من والى مكان العمل هو احد الشروط الجوهرية لتنفيذ عقد العمل . وذلك بهدف اداء العمل . الامر الذي يلزم معه اضافة الحماية المقررة على الاصابات التي تحدث على المسار اليه . لذلك فانه لا لزوم للاستغاضة فى خلق نظريات قانونية لوضع اساس قانونى لتغطية اصابات المسار .

(1) -

Moise Dahan : op.cit, N° 343 p.208

(2) - دهان المرجع السابق رقم 345 ، ص 209 .

(3) - الدكتور احمد محمد محرز فى مرجعه السابق ص 240 .

(4) دهان فى مرجعه السابق رقم 343 ، ص 208 .

## المطلب الثاني

### التمييز بين حادث المسار وحادث العمل

من التشريعات ما تتعدم فيها التفرقة بين النوعين كالقانون الجزائري (1) حيث يتساوى أمامه معاملة اصابة العمل في صورها الثلاث : اصابة العمل بالمعنى الضيق ( حادث العمل ) واصابة المسار ، واصابة المرض المهني ، في جميع الاحكام . سواء من حيث مقدار الاشتراكات التي يدفعها صاحب العمل ، أو من حيث مقدار الاداءات التي تدفع في حالة تحقق احدى صور الخطر . وهناك من التشريعات ما يختلف فيها الوضع مثل القانون البلجيكي ، والقانون الفرنسي ، ففي القانون البلجيكي ، تختلف قواعد الاثبات التي يتطلبها القانون في حادث العمل ، عنها في حادث المسار ، ذلك لان المصاب في حادث المسار لا يتمتع باية قرينة قانونية تحفيه من عبء اثبات صلة الاصابة توجع الى خطر ملازم للمسار المضمون الذي يتعين عليه سلوكه اثناء ذهابه الى مكان العمل والعودة منه ، او بصفة اعم بين الاماكن التي ينص عليها القانون . ومن ذلك ما تنص عليه المادة الاولى في فقرتها الرابعة من قانون تأمين اصابات العمل البلجيكي ، وهذا نصها :

"Pour obtenir réparation ,le demandeur doit prouver que l'accident est dû à un risque inhérent au trajet normal qu'il parcourait "  
(art. 1 al.4).

(1) - نص المادة الثانية من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية :

(( تسرى احكام هذا القانون في مجال حوادث العمل والامراض المهنية التي يتحرف لها العامل اي كان قطاع النشاط الذي ينتمي اليه )) .  
وبما ان حادث المسار اعتبره القانون رقم 83 - 13 سالف الذكر ، فسي حكم حادث العمل فهو بالتالي يخضع ايضا لنفس الاحكام ، وهذا بصريح عبارة نص مادته الثانية عشر :

(( يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ اثناء المسافسة التي يقطعها المؤمن له للذهاب الى عمله او الاياب منه )) .

والخطر الملازم للمسار المضمون هو كل خطر يتعرض له العامل ايا كانت طبيعته اثناء اجتيازه احد الطرق الموصلة بين الاماكن المشار اليها في المادة 12 من القانون المتعلق بحوادث الحمل والامراض المهنية .

ومن امثلة الوقائع التي تعتبر بمثابة اخطار ملازمة للمسار ، ومن ثم تحتسب حوادث عمل موجبة للضمان . الاصابة التي تنشأ بسبب هبوب عاصفة تؤدى الى قذف العامل بالطريق وجرحه . وايضا تلك الاصابة التي تنشأ عن ضرورة قطع الدريق ، أو الوسيلة التي يستعملها العامل في انتقاله بين الاماكن التي نرس عليها القانون .

الا أن القضاء لا يعتبر كل حادث يقع على الطريق بانه حادث مسار ، بل قد يكون حادث عمل بالمعنى الضيق . على الرغم من حدوثه على الطريق العام . اذا كان تنفيذ العمل المكلف به العامل استلزم قطع هذا الطريق ذهابا وايسابا ، وذلك ماحدث في الوقائع التالية (1) :

- ذهاب العامل لكي يحضر أشياء لحساب صاحب العمل لازمة لتنفيذ العمل حيث لحقته الاصابة على الطريق .

- ذهاب العامل من المصنع الى عميل لاداء اعمال تتعلق بالعمل وحدثت الاصابة على الطريق بين مكان المصنع ومحل العميل

- الاصابة التي لحقت العامل في طريقه من المصنع الى مكان آخر بقصد الحصول على أدوات ومواد لازمة للعمل .

واعتبر القضاء أيضا اصابة عمل تلك التي لحقت بعامل نقابى على الطريق بين مكان العمل ومقر النقابة ، ليحضر اجتماعا بترخيص من صاحب عمله لمدة ساعات (2) ،

ويستنتج من القضاء السابق ، أن ضمن الحوادث التي تقع على الطريق ماتحتبر حوادث عمل بالمعنى الضيق ، وليست حوادث مسار . طالما ثبتت أن انتقال العامل وقطعه المسار كان بغرض تنفيذ العمل المسند اليه .

وأهم ما يترتب على التفرقة بين نوعي الحوادث ، في القانون . انه بالنسبة لحوادث العمل بالمعنى الضيق يفترض ان الاصابة وقعت بسبب تنفيذ العمل .

(1) - انظر : بول هوريو ، المرجع السابق ، ص 94

(2) - المرجع نفسه ، ص 95 .

## المبحث الثاني

### معايير تحديد المسار المضمون

تختلف قوانين الدول في وضع الضوابط التي تحدد المسار الذي يمسده القانون حمايته على كل اصابة تقع للعامل اثناء قطعه . فبعضها يعرفه بأنه الطريق الذي يتم قطعه بين اللحظة التي يفادر فيها العامل محل اقامته حتى اللحظة التي يصل فيها الى محل عمله ، وتلك التي تحدث بين لحظة مغادرة محل العمل ومحل الإقامة او المكان الذي يقضى فيه وقت الفراغ أو الراحة . (1) وبعض الدول تقصر اصابة الطريق على تلك التي تحدث بصفة اساسية على الطرق العامة . (2) وبعضها يمد حمايته على المسار حتى باب مسكن العامل (3) . وقوانين بعض الدول ترى ضرورة ان يسلك العامل الطريق الاقصر بين مكان العمل ومحل الإقامة . واخرى تشترط ان تكون وسيلة النقل التي يستعملها العامل تابعة للمؤسسة ويدخلها صاحب الحمل (4) . ودول لا ترى غضافة في استعمال العامل طريق اطول من طريق آخر سواء كانت وسيلة النقل التي استعملها العامل لحظة الحادث وسيلة نقل عامة ام خاصة بالمؤسسة التي يحمل بها (5) .

أيا كان مدى هذا الاختلاف فانه يمكننا تنسيق هذه المعايير الى نوعين :

النوع الأول : واساسه مكاني . ومن الدول التي اخذت به الجزائر ، بلجيكا ، فرنسا .

النوع الثاني : واساسه زمني ، ومن الدول التي اخذت به مصر . وسوف اتناول هذين النوعين من المعايير في مطالبين مستقلين :

- (1) تقرير الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي I.S.S.A بشأن حوادث المسار ص 112 ، مشار إليه عند الاستاذ الدكتور احمد محمد محرز في مرجعه السابق ص 247 .
- (2) - المرجع السابق I.S.S.A ص 112 : والخرض من ذلك هو وضع تفرقة بين حادث العمل بالمعنى الضيق وحادث المسار .
- (3) - المرجع السابق ، ص 112 .
- (4) - ومن هذه الدول : شيلي ، كوستاريكا ، الهند ، ليبيا ، بناما ، تركيا ، فنزويلا ، معظم الولايات الامريكية . التقرير المشار اليه اعلاه .
- (5) - القانون الجزائري رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث الحمل والامراض المهنية ، في مادته 12 فقرة أولى .

- أولا : المسار بين محل الإقامة ومكان العمل .
- ثانيا : المسار بين مكان تناول الطعام ومكان العمل .
- ثالثا : المسار بين مكان دفع الاجور وكل الاماكن التالية :

أ - مكان العمل .

ب - محل الإقامة .

ج - مكان تناول الطعام .

أما المشرع الفرنسي الذي أخذ لأول مرة بتغطية خطر اصابات المسار في القانون الصادر بتاريخ 30 من أكتوبر سنة 1946 فلقد استعمل عبارات واسعة في تعدده لبدأية ونهاية المسار الذي يشمل الضمان ، حيث ترك للتأبيقات العملية واجتهاد القضاء بشأنها القول الفصل في تحديده . فكان يحدد المسار بنطاق مكاني ينحصر بين مكانين هما : مسكن العامل ، ومكان العمل .

الا ان هذا القانون لم يكن يحدد المقصود بالمسكن الذي يبدأ منه أو ينتهى اليه الطريق . الامر الذي جعله مجالا خصيا لاجتهاد القضاء بشملين تفسير المقصود به . ومن اجتهاد القضاء في هذا الشأن :

اعتباره منزل والدي العامل الكائن في الريف بمثابة مسكن للعامل يبدأ منه الضمان حينما كان في زيارة لطفله ، الذي اودعه لديهم لحماية من بيئته من المصنع التي يعيش فيها (1) .

وان منزل الوالدين الذي يذهب اليه العامل لزيارتهم خلال الاجازات يعتبر مسكنا يبدأ منه الضمان على الرغم من ان لديه مسكنا بالمدينة التي يعمل بها . وقد اعتبر القضاء اصابة مسار تلك التي وقعت مباشرة بين مسكن الوالدين ومكان العمل دون المرور بالمسكن الخاص (2) .

الا ان القضاء الفرنسي كان غير مستقر في شأن تحديد صفات محل الإقامة ، نظرا لكون العامل قد يكون له اكثر من محل إقامة ، فضلا عن انه قد يتوجه الى عدة اماكن يرفب في التوجه اليها بعد انتهاءه من عمله ، أو يحضر منها قبل بدئه .

(1) - لجنة ليل Lille الاقليمية الاستئنافية للضمان الاجتماعى بتاريخ 25 مايو سنة

55 - دالوز 1955 - مرجع 33 .

(2) - محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية فى 18 من يوليو 1957 - دالوز

كان الراجع في قضاء محكمة النقض الفرنسية في تعديدها لمحل الإقامة ،  
أن يكون من خصائصه قدر معين من الاستقرار Un certain caractère de

stabilite . . . فلم تعتبر إصابة عمل تلك التي حدثت لعامل أثناء المسار  
حال عودته من مكان كان يقضى فيه نزهة لبعض ساعات ولا يتصف بصفة الاستقرار،  
الواجب توافرها في محل الإقامة ، وكان متوجها منه الى مكان العمل (1).  
وايضا لم تعتبر إصابة عمل تلك التي حدثت بين مكان العمل والبستان  
الذي يملكه العامل ، طالما ان هذا البستان منفصل عن مسكنه ومستقل عنه .  
الامر الذي لا يجوز معه ان يعتبر جزء من المسكن مهما كانت منفعته (2).

في حين اعتبرت إصابة عمل تلك التي حدثت لعامل حينما كان متوجها من  
مكان عمله الى حديقة المستقلة عن بيته ليستحم بها ، كمن يندفج جسمه مسن  
أتربة المصنع والقاذورات التي علقها الحمل به . حيث كان المصنع الذي يعمل به  
خاليا من وسائل النظافة . وقضى بان مرور العامل بهذه الحديقة يعتبر تصرفا  
ناشئا عن ضرورة فرضتها ظروف العمل . وليس بسبب املته مصلحة شخصية خارجية  
عن ممارسته لعمله (3).

وازاء هذا التردد والاختلاف في احكام القضاء الفرنسي في ظل هذا النص  
صدرت تعليمات الاتحاد الوطني لهيئات الضمان الاجتماعي الفرنسي (4)  
بشان ارشاد العاملين بمبادئ الضمان الاجتماعي ، والقائمين على تنفيذ قانون  
حوادث العمل ، للاسترشاد بالحالات الآتية واعتبار امثالها حوادث مسـمـار  
موجبة للضمان :

(1) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 5 مارس 1954 - مجلة القانون

الاجتماعي 1954 - 449 وايضا في 24 نوفمبر 1955 ، مجلة القانون

الاجتماعي 1956 - 122 .

(2) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية ، في 13 مارس 1952 ، مجلة القانون

الاجتماعي 1952 - 503 . دالوز 1952 - موجز 45 .

(3) - محكمة النقض الفرنسية بدواثرها المجتمعة في 27 ابريل 1956 ، دليل الاتحاد

الوطني لمنظمات الضمان الاجتماعي الفرنسية ص 4 : P.N.O.S.S. Guide, p.4

(4) - P.N.O.S.S.:Deuxième partie du guide de la sécurité sociale :

accidents du travail . P.N.O.S.S. Paris . p. 4\_41.

... الاصابات التي تقع للعامل بمناسبة قطعه المسار بخية الوصول المسمى

عائلته .

... الاصابات التي تقع للعمال الذين يكون لهم - فضلا عن موطنهم - محل اقامة ثانوي ، يمكنهم التوجه اليه بصفة منتظمة او غير منتظمة خلال فترات معينة، وتلحقهم الاصابة في طريقهم من العمل الى محل اقامتهم الثانوي . ( مثال معمل الإقامة الثانوي منزل ريفي أو كابينة صغيرة في ضاحية ... الى آخره ) (1) .  
ولكن على الرغم من هذه التعليمات والحلول التي وضعها القضاء . فان النص الفرنسي وقتذاك لم يغط كثيرا من الاصابات التي حدثت اثناء المسار الى مكان العمل ذهابا وايابا . خاصة من وإلى الاماكن التي يقصدها العامل قبيل أو بعد العمل لأمور الحياة الجوهرية كالمطعم ، أو تلك التي يلجأ اليها القضاء الواجبات الاساسية لحياته الاجتماعية .

الامر الذي من اجله تدخل المشرع الفرنسي ، بهدف اضافة حماية أوسع على العمال . وبذلك باصداره القانون رقم 819 سنة 1957 المؤرخ في 23 يوليو سنة 1957 . الذي اذفى الحماية على المسار المؤدى من مكان العمل المسمى مكان تناول الطعام وبالعكس . وذلك بموجب الفقرة الاولى من المادة 415 من القانون سالف الذكر .

ثم ادخلت تعديلات على هذا النص بموجب الامر رقم 67 - 707 الصادر في 21 اغشت 1967 ، المعدل بالقانون رقم 63 - 698 الصادر في 31 يوليو سنة 1963 ، لتكون صياغته كالتالي :

(( تعتبر كذلك اصابة عمل تلك الاصابة التي يثبت المصاب او المستحقون عنه قانونا ، توافر جميع الشروط الواردة فيما بعد ، او عندما يسمح التحقيق للصندوق ان يتأكد في هذا الصدد من وجود قرائن كافية تؤدى الى اثبات ان الاصابة التي لحقت أحد العمال خلال قطعه المسار ذهابا وايابا من :  
أ - محل اقامته الاصلى ، او محل الإقامة الثانوي بشروط ان يتصف بقدر من الاستقرار او اى مكان آخر حيث يتوجه العامل اليه عادة لاسباب ذات طابع عائلي من ومكان العمل من جهة اخرى .

(1) وهذا - De prendre en charge l'accident survenu aux

personnes qui, en sur leur domicile, disposent d'une residence secondaire ou ils peuvent se rendre regulièrement ou non au cours de certaines periodes. (exemple : pied a terre en bonlieue).

ويقصد به ذلك المكان الذي يحدده صاحب العمل كي ينفذ فيه العامل عمله الواجب عليه أداءه . وقد يكون هذا المكان ثابتا كما لو كان مصنعا للفولاذ ، وقد يتغير مكان العمل حسب طبيعة النشاط وذلك مثل نشاط المقاولات ، عامة ، حيث يرسل صاحب العمل عماله الى الاماكن التي يقومون بالبناء والتشييد فيها ، ثم يتغير مكان العمل بانتهاء المقولة ، والشروع فى انشاءات جديدة وهكذا . . (1)

ولا يقتصر مكان العمل على مكان المنشأة فقط وإنما يمتد ليشمل كل مكان يقوم فيه العامل بتنفيذ العمل المكلف به ، أيا كانت طبيعة هذا المكان . فاعتبر القضاء حادث مسار ذلك الذى وقع لحامل يدعى Hoppenet (2) كان يعمل لدى اتحاد صناعة التعدين والمناجم ، فى باريس ، ذهب الى احد المطاعم لتناول الغذاء مع مندوب وزارة اعادة بناء المدن ، وذلك بناء على اتفاق سابق بينهما من أجل انجاز بعض الاعمال التى تتعلق بالعمل . ثم قام بمسئول الوزارة بعد تناول الغذاء والانتهاج من الاتفاق بشأن العمل ، بتوصيل الحامل بسيارته الى مكان قريب من منزله واثنا مواصلة هذا الاخير السير ، قاصدا منزله ، ادركته اصابة مسار ادت الى وفاته .

وكان اساس اعتبار هذا الحادث ، حادث مسار موجب للضمان ، أن المطعم يعتبر مجازا مكانا للعمل حيث كان الغرض من التواجد فيه هو انجاز اعمال لصالح المؤسسة المستخدمة والمسار الذى حدثت عليه الاصابة ، وهو بين المطعم ( مكان العمل مجازا حيث انتهى الموظف من التفاوض مع ممثل المؤسسة ) ومحل اقامة الحامل . الامر الذى يحميه القانون .

(1) - يحتفظ مكان تنفيذ العمل - بصفته كمكان عمل يبدأ منه او ينتهى اليه المسار الذى يشمل الضمان ، طالما كان العامل متواجدا فيه تحت سلطة واشراف صاحب العمل ، حتى لو كان ذلك بعد انتهاء مواعيد العمل العادية . انظر فى هذا المعنى محكمة النقض البلجيكية فى 16 اكتوبر 1953 .

مجموعة احكام النقض البلجيكية Pierre Dembour ، ص 171

(2) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية فى 10 نوفمبر 1955 ، مجلس  
القانون الاجتماعى 1956 ، ص 122 .

ومن المستتر عليه ان مكان العمل يبدأ وينتهي بمدخل المؤسسة أو مدققة العمل التي يمارس فيها العامل عمله ، فالحوادث التي تقع للعامل عند مدخول مكان العمل وقبل ان يتم العامل اجتيازه ، يعتبر حادث مسار ، وليس حادثة عمل (1).

والإصابة التي لحقت بالعامل في مكان ملحق بمكان العمل تعتبر حادث عمل لإحداث مسار . وهذا شأن الحوادث التي تقع في حديقة أو فناء المصنع الذي يعمل به المصاب . (2)

ان الذهاب أو الاياب من وإلى مكان العمل لا يكفي لاعتبار الواقعة حادث مسار الا اذا ثبت ان العامل كان متوجها الى مكان العمل بغرض مباشرة العمل أو ان العودة منه كانت بعد قضاء العمل .

وفي هذا الاتجاه لم يعتبر القضاء الفرنسي ، إصابة عمل تلك التي حدثت لعامل أثناء توجهه الى مكان العمل ولكن لغرض آخر ، خلاف مباشرة العمل حيث كان ذاهبا الى المنشأة التابع لها لشراء فحم تبيعه المنشأة لعمالها بمنخفض ، وكان ذلك يوم عطلة الاسبوعية (3).

وايضا لم يعتبر القضاء إصابة عمل تلك التي لحقت بعامل أثناء توجهه الى مكان العمل بغرض الاتصال بمكتب الاستعلامات الذي خصصته المنشأة لمساعدة عاملها (4).

وكذلك لم يعتبر إصابة عمل تتلخص وقائعها ، في ان عمالا زراعيين يحملون لدى مستغل زراعي وقيمون في مزرعته في مساكن اقامها لهم بالقرب من مكان عملهم الذي يقع على بعد مسافة كبيرة من المدينة ومن أجل ان يتمكن العمال من شراء لوازم معيشتهم من المدينة . اعتاد صاحب العمل في كل فترة يتقاضى

(1) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 19 يونيو سنة 1953 ، مجلة

القانون الاجتماعي 1954 - 63 .

(2) - محكمة باريس الاستئنافية في 6 ديسمبر سنة 1960 ، دالوز 1960 -

موجز 134 .

(3) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 20 نوفمبر 1953 ، مجلة القانون

الاجتماعي 1954 - 48 .

( ) فضلا عن ان الحكم قد اثبت ان هذا التخفيض لا يمثل جزءا عينيا

من الاجر ، لان عملية شراء الفحم تخضع لاحتياجات كل فرد ، وليس

التزاما على اي من صاحب العمل أو العامل .

(4) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 17 يوليو 1951 ، دالوز 1953 - 306

فيها هؤلاء العمال اجورهم ، ان يخصص لهم عربة تنقلهم الى الاسواق بالمدينة ، لشراء مايلزمهم ، وفي احدى مرات الذهاب حدث تصادم للعربة التي تنقل هؤلاء العمال من مساكنهم بالمزرعة الى المدينة ، نتج عنه قتل وجرح عمال كثيرون . وازاء هذه الوقائع ذهبت محكمة استئناف وهران بتاريخ 27 من ابريل 1960 الى القول بان الاصابات التي لحقت هؤلاء العمال نتيجة هذا التصادم تعتبر اصابات عمل على اساس ان هذا الانتقال كان ينظمه صاحب العمل بدقّة تامة ، بعد كل فترة استلام للاجور ، ليسمح لعماله الذين لا يتناولون غذاءهم لديه ( اى لا يتعهد بتقديم الاكل لهم ) ويعيشون بمحزل عن المزرعة ، كي يمكنهم قضاء حاجاتهم وشراء مايلزم معيشتهم وذلك في يوم راحتهم ( يوم العطلة الاسبوعية ) وازافت المحكمة انه فضلا عن كون هذا النقل منظما ، فانه مجاني يقع على نفقة صاحب العمل . الامر الذي يمكن اعتباره اجرا عينيا يضاف الى الاجر النقدي ، وبناء على هذه الاسباب رأت محكمة الاستئناف لوهران ، ان العمال وهم في حالة نقلهم الى المدينة كانوا خاضعين لتبعية صاحب العمل ، ولو بصفة جزئية . الا ان محكمة النقض الفرنسية (1) ، رأت عكس ما ذهبت اليه محكمة الاستئناف ولم تعتبر هذه الواقعة اصابة عمل . وقد بنت حكمها على الاسس التالية :

- 1- ان النقل الذي اسفر عنه الحادث وقع يوم الراحة .
- 2- ان عملية مخادرة السكن الريفي الى الاسواق بالمدينة امر اختياري للعمال لهم الحرية في القيام به ، وليس عليهم ادى الزام من صاحب العمل للقيام به وليس له ادى سلطة أو اشراف عليهم أثناء انتقالهم .
- 3- ان الغرض من هذا الانتقال كان يهدف قضاء حاجاتهم الشخصية ، وليس للقيام بالعمل .

وايضا لم يعتبر القضاء اصابة عمل تلك التي وقعت لخادمة كانت تقيم في مسكن مخدموها . وفي يوم أحد ( كان يوم راحة ) ارادت زيارة شقيقتها . فحضر عليها صاحب عملها بان يوصلها بسيارته بالمجان فلحقتها اصابة وهي في الطريق الى شقيقتها وكان اساس ما ذهبت اليه محكمة النقض في عدم اعتبار هذه الواقعة

(1) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 5 اكتوبر سنة 1961 مجلس

اصابة عمل ان الخادمة كانت متجهة الى شقيقتها بمحض رغبتها الشخصية وليس  
لاسباب تتعلق بعملها. (1)

الا ان القضاء كثيرا ما يتوسع في تحديد مكان العمل ، فيعتبر المكان الذي  
يذهب اليه العامل — لالمباشرة العمل — مكانا للعمل اذا كان في ذهابه الى  
المكان صلة وثيقة بعمله . فاعتبر اصابة عمل تلك التي لحقت بحامل في الطريق  
الى مكان الرحلة طالما كان حضورها أمرا اجباريا على العامل لما يعود به من  
نفع على المؤسسة التي يعمل بها (2).

واعتبر ايضا اصابة عمل تلك التي لحقت بحامل اثناء طريقه من مكان اجتماع  
اللجنة الرياضية للمؤسسة التي يعمل بها الى منزله (3).

ويذهب القضاء البلجيكي الى اعتبار مكان عمل كل مكان يتوجه اليه العامل  
او يعود منه بغرض القيام باداء الاعمال الضرورية التي ترتبط بتنفيذ العمل . وبالتالي  
تعتبر الحوادث التي تقع على المسار اليها اصابات عمل موجبة للضمان (4) .  
فاعتبر الاماكن التالية نقاطا يبتدأ منها او ينتهي اليها المسار الذي يحميه  
القانون :

— منشأة صاحب العمل التي توجه اليها ليودع فيها شهادة طبية تثبت  
انه عاجز عن العمل (5) .

(1) محكمة النقض الفرنسية ، الغرفة المدنية في 9 من يونيو سنة 1960 ، مجلس  
احكام النقض المدني ، 1960 ، الجزء الرابع ، رقم 595 ، ص 461 .

(2) — استئناف بوردو في 9 من يوليو 1959 ، دالوز 1960 ، قضاء 90 ، وقد  
تأيد هذا الحكم بالنقض حيث رأت محكمة النقض ان اساس اعتبار مسنده  
الواقعة اصابة عمل ، ان صاحب العمل اجبر العامل على الاشتراك في  
الرحلة لصالح المنشأة ، ومن يتخلف عن الحضور فانه يضر بالمنشأة : (محكمة  
النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية في 15 من ديسمبر 1960 ، دالوز 1961  
موجز 51) .

(3) — محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية في 14 من يناير سنة 1954 مجلس  
القانون الاجتماعي 1954 — 446 .

(4) — راجع بول هوريو في مرجعه السابق ، فقرة : 240 ، ص 113 .

(5) — نقض بلجيكي ، في 17 من فبراير 1961 ، محكمة Hasselt في 23 من  
مارس سنة 1959 ، بول هوريو ، المرجع السابق .

المسكن الخاص برئيس القمل الذي ذهب اليه العامل لكي ينسوزده  
بالتعليمات الخاصة بالحمل (1).

مكتب صاحب الحمل لابلاغه انه رزق بمولود حتى يمنحه حقه فسمى  
اجازة (2).

الا أن القضاء قد رفض بخير حق عدم اعتبار حادث مسار مضمون تلك  
الاصابة التي وقعت لعامل عندما توجه الى صاحب العمل ليسترد ملبسه بعقد  
مواعيد انتهاء الحمل. (3) في عين انه اعتبر حادث مسار ذلك الذي وقمع  
لعامل اثناء توجهه الى مكان العمل ، على الرغم من ان عقد عمله كان موقوفاً ،  
ولكن ثبت ان الغرض من ذهابه الى مكان العمل كان لامر جوهري يتعلق بتنفيذ  
عقد العمل ، وهو الحصول على شهادة تثبت بطالته حتى يستطيع الحصول على  
عمل جديد . (4)

الا أن محكمة النقض الفرنسية (5) قضت بعدم اعتبار الواقعة اصابة عمل تلك  
التي لحقت بحامل كان في اجازة مرضية ذهب خلالها الى مقر عمله لاستلام  
اجره حيث لحقته الاصابة اثناء المسار بين مكان العمل ومنزله ، وكان حكمهما  
مؤسسا على أساس ان عقد العمل كان موقوفاً خلال فترة الاجازة المرضية .  
الا أننا نرى خلاف ما ذهب اليه محكمة النقض ، فكون الحامل اثناء ذهابه  
الى مقر عمله لاستلام اجره ينهي وقف العقد . ذلك لان الاجر يمثل العنصر  
الجوهري في العقد الذي يقابل اداء العمل من جانب الحامل . الامر الذي  
يوجب معه اعتبار هذه الواقعة اصابة عمل .

ويستنتج من كل ما سبق ان القضاء يشترط في الذهاب الى مكان العمل أو  
المودة منه ، ان يكون لامر يتعلق بالحمل ، وان مجرد حدوث الاصابة على مسار

- 
- (1) محكمة نامور Namur في 4 من اكتوبر 1957 ، بول هوريو ، المرجع السابق .
  - (2) محكمة شارل روا Charleroi في 26 مارس 1958 ، بول هوريو ، المرجع السابق .
  - (3) محكمة Tournai في 27 من فبراير سنة 1946 ، بول هوريو ، المرجع السابق .

- (4) محكمة النقض البلجيكية في 16 من نوفمبر سنة 1957 ، بول هوريو ، المرجع السابق ، رقم 245 ، ص 114 .
- (5) محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 12 ديسمبر سنة 1957 ،  
مجلة القانون الاجتماعى ، 1958 ، ص 192 .

العمل لا يعتبر كافياً لاعتبار الإصابة موجبة للضمان .  
ثانياً : محصل الإقامة :

محصل الإقامة هو أحد النقاط التي قد تكون بداية أو نهاية المسائل المضمون . ويختلف محل الإقامة عن مفهوم الموطن في نطاق القوانين المدنية، خاصة تلك التي تأخذ بطريقة التحديد الحكمي للموطن ، والتي تفصل بين الموطن ومحصل الإقامة (1) ، لما يراه هذا التحديد من أن الموطن هو فكرة قانونية لامادية ، يعتبر بمثابة مركز الحياة القانونية للشخص . إذ فيه يخاطب بالنسبة للأعمال القانونية فهو مركز أعمال الشخص ونشاطه الرئيسي ، وبناءً على هذا التصور الحكمي لا يمكن أن يكون للشخص أكثر من موطن واحد .

وقد ذهب المشروع الجزائري في نص المادة 36 من القانون المدني السبي القول بأن موطن كل جزائري هو المحل الذي يوجد فيه سكناه الرئيسي ، وبضيف قائلاً في ذات النص ، وعند عدم وجود سكنى يحل محلها مكان الإقامة العادي . وتبعا لنص هذه المادة ، فالشيء الملاحظ هو أن مشروع القانون المدني قد ساوبروا مشروع قانون تأمين حوادث الحمل ، الذين يرون بأن يشمل محصل الإقامة المقصود في مجال قانون تأمين حوادث الحمل أكثر من محل إقامة ، سواء كان محل إقامة رئيسي أو ثانوي طالما اتصف هذا المكان بصفة الاستقرار وثبت أن العامل يسكن فيه بالفعل ، وليس تواجد فيه بالامر العارض .

---

(1) — مثل القانون المدني الفرنسي في مادته 102 حيث نص على أن :

(( موطن كل فرنسي من حيث استعمال حقوقه المدنية يكون حيث يوجد المركز الرئيسي لصله )) . أما القانون المدني الجزائري فقد حدد موطن كل جزائري بالمحل الذي يوجد فيه سكناه الرئيسي . . .

هذا وبحسب القضاء الفرنسي غالباً في تأكيد أن محل الإقامة المقصود في قانون تأمين حوادث الحمل لا يختلط حتماً بالموطن ، انظر في ذلك :

— محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية ، في 5 مارس سنة 1954 ،

مجلة القانون الاجتماعي 1954 — 449 .

— محمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 24 من نوفمبر سنة 1955

مجلة القانون الاجتماعي 1956 — 122 .

محل الإقامة ، له عناصره ومقوماته التي تميزه : منها ما هو مادي ( منزل صغير ،  
شقة ، شقة في عارة ... ) ، والأثاث والأشياء المنقولة التي يحتويها والتي تكون  
لازمة للعاشة .

ومنها ما هو معنوي ، يتمثل في الفوائد والمصالح العائلية والراحة النفسية  
والمكينة التي ينشدها الشخص فيه ولو بقدر يسير ، وجميع هذه العناصر خاضعة  
لتقدير قاضي الموضوع .

ومن الواضح ان تحديد محل الإقامة الرئيسي لا يثير عادة أدنى صعوبة  
لكونه في الغالب تحدده قرائن قوية يسهل التعرف عليها .

أما محل الإقامة الثانوي فهو الذي يصعب تحديده في بعض الحالات ، ومن  
استقرار الحلول القضائية الفرنسية في هذا الشأن يتضح ان القضاء يستلزم لاعتبار  
مكان ما محل إقامة ثانوي أن يثبت تردد الشخص عليه بقدر من الثبات والاستقرار<sup>(1)</sup> .  
الا أن هذا القدر من الاستقرار لا يلزم بالضرورة ان يكون للشخص حقوق المسالك  
أو المستأجر على هذا المكان حتى يمكن اعتباره محل إقامة ثانوي (2) فإذا ثبت

(1) ... انظر محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية :

في 5 من مارس سنة 1954 ، مجلة القانون الاجتماعي 1954 - 449 .

وفي 11 من مارس سنة 1954 ، مجلة القانون الاجتماعي 1954 - 509 .

وايضا في 24 من نوفمبر سنة 1955 ، مجلة القانون الاجتماعي 1956 - 122 .

وقد قنن المشرع الفرنسي العبدأ الذي استلزمته محكمة النقض في توافر صفة

الاستقرار في محل الإقامة الثانوي ، وذلك في القانون الصادر بتاريخ 23

ابريل 1957 ، وهذا نصه :

"...à la condition que les séjours par quoi elles sont contitutes  
presentent un certain caractère de stabilité "

19. op.cit. accidents du travail, op.cit. 19

(2) - والمثل التقليدي لمحل الإقامة الثانوي حالة عمال البناء والمقاولات الذين

يعملون في مناطق عمل بعيدة حيث تقيم منشاتهم مساكن لهم مؤقتة يقيمون

فيها بالقرب منها حتى اتمامها ثم ينتقلون الى اعمال اخرى وهكذا .

أن أصدقاء أحد العمال يضعون تحت تصرفه في فترات راحته الأسبوعية ( من مساء يوم الجمعة حتى صباح يوم الاثنين ) حجرة صغيرة يقضى راحته فيها ، وثبت أيضا انه كان يتردد على هذه الحجرة في تلك الفترة منذ سنوات فانه يمكن اعتبار هذه الحجرة بمثابة محل إقامة ثانوى (1) .  
وكذلك اعتبر القضاء المسكن الذي خصصه صاحب العمل في منزله الضامن ليكون تحت تصرف إحدى العاملات لكي تستعمله خلال الأسبوع محل إقامة ثانية ثانوى (2) ، واعتبر أيضا المنزل الكائن في الضاحية حيث يقضى فيه العائيل عطلات آخر الأسبوع ، محل إقامة ثانوى (3) .  
يتضح من القضاء السابق انه يشترط توافر قدر من الثبات والاستقرار فى محل الإقامة الذى يحتد به القانون ويعتبره طرفا آخر للمسار . ولكننا رأينا أنه يتشدد فى بعض الحالات لاضفاء صفة الاستقرار على الأماكن التى يتوجه إليها العامل الذى يحرمه من الضمان فى حالات كثيرة ، وذلك يتنافى مع الأهداف الاجتماعية للتأمين .

فما نطاق محل الإقامة الذى يحتد به فى سريان الضمان ؟  
قد يكون للعامل عدة محال للإقامة قد يبدأ منها المسار أو ينتهى إليها . والقضاء مستقر على ذلك (4) . خاصة وأن القانونين الفرنسى والبلجيكى لم ينصا على عدم جواز أن يكون للعامل أكثر من محل إقامة واحد . كما أن القسمانون المدنى الجزائرى ينص فى المادة 36 منه على أن موطن كل جزائرى هو المحل الذى يوجد فيه سكناه الرئيسى وعند عدم وجود سكنى يحل محلها مكان الإقامة العادى . يتضح من هذا النص ، انه بالإمكان أن يكون لأى شخص أكثر من

---

(1) - محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية فى 17 من يونيو 1965 دالوز

1965 - 605 .

(2) محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية فى 6 من مارس 1953 مشار إليه عند

لويس وجيتار المرجع السابق .

(3) محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية فى 11 من مارس 1954 مشار إليه عند

لويس وجيتار المرجع السابق .

(4) - محكمة النقض البلجيكية فى 26 من فبراير سنة 1960 ، وفى 25 من مارس

1960 وفى 2 من فبراير سنة 1967 ، مجموعة النقض البلجيكية Pierre Dembour

موطن او محل اقامة ، فقد يكون للشخص محل اقامة رئيسى ومحل اقامة ثانوى .  
 واذ كان ذلك هو مفهوم محل الاقامة الاصلى والثانوى ، فانه يثار فمسئ  
 التطبيقات العملية صعوبات كثيرة بشأن تحديد نطاقه فهل يشمل الملحقات  
 : Les dépendances de la résidence كالسلام أو المصاعد والممرات وفناء المنزل  
 أو الحديقة . او لا يشمل مفهوم محل الاقامة هذه الملحقات ، ومن ثم لا يسوى  
 الضمان على العامل الا منذ اللحظة التي يخرج فيها تماما الى الشارع المحذى  
 يتوجه منه الى مكان العمل ؟

انقسم القضاء فى هذا الشأن الى اتجاهين :

### الاتجاه الأول

ومقتضاه ان المسار الذى يحميه القانون لا يبدأ الا منذ اللحظة التي يخادر  
 فيها العامل مسكنه الحقيقى تماما بكافة ملحقاته . السلام ، المصاعد ، الفناء ،  
 الحديقة ... الى آخره : (1)

(1) - انظر قرار اول درجة لمقاطعة ستراسبورغ بتاريخ 24 أكتوبر 1949 مشار اليه  
 فى مقالة J.Dessaint السابقة .

ويأخذ القضاء البلجيكي بهذا الاتجاه حيث لا يعتبر طريق عمل الا الطريق العام

" La voie publique " دون سواء ، فرفض اعتبار حادث طريق موجب للضمان ذلك  
 الذى حدث للعامل وهو مازال فى العمارة التي يوجد فيها مسكنه وبعد  
 ان تركه قاصدا التوجه الى العمل ، وقد قررت الاحكام الآتية هذا المبدأ :

— J.de p.Ixelles: 1<sup>er</sup> cant., 19. novembre 1942

— J. de p.Charleroi, 21 mars 1944.

— Comm.arb. Mines Mons, 25 Avril 1955.

بول هوريو نبذة 249 ص 115

وكذلك استبعدت أحكام كثيرة الحوادث التي وقعت فى الممرات الخاصة Sentiers  
 privés أو فى الأبنية Les cours التي يضطر العمال المرور منها قبل  
 ان يصلوا الى الطريق العام ذلك لان قانون تأمين الاصابات فى رايها لا ينطبق  
 الا على الاصابات التي تحدث على الطريق العام .

ويوجه الفقيه الاستاذ بول هوريو النقد الى هذا الاتجاه الذى اخذ به القضاء  
 البلجيكي ، اذ يرى ان القانون لم يخصص الطريق الى العمل بانه الطريق العام  
 دون سواء . الامر الذى يجب ان يفهم لفظ طريق العمل بالمعنى الطبيعى له ،  
 بحيث ينطبق على الممرات والشوارع الضيقة التي تربط بين منازل العمال او مساكنهم أو  
 الطريق العام ولو كانت هذه الممرات مملوكة ملكية خاصة . طالما كان لزاما على  
 العامل المرور منها حتى يصل الى الطريق العام الذى يوصله الى مكان العمل .  
 (راجع بول هوريو ، نبذة 250 ص 116).

الا انه لا يكون من العدل تطبيق هذا الرأى الا اذا كان العامل يقطن فى مسكن خاص يقع على الشارع مباشرة ، مثل فيلة ، أو مسكن فردى او منزل ريفى ، وما الى ذلك ولا يكون من الانصاف تطبيق هذا الاتجاه على الغالبية العظمى ممن العمال الذين يقطنون عمارات سكنية حيث يلزمهم المرور من عدة مسارات واستخدام سلالم ومصاعد حتى يمكنهم الوصول الى الطريق الذى يتوجهون منه الى محل عملهم .

وكانت هذه التفرقة التحكيمية بين القاطنين فى مساكن مستقلة ، والذين يقطنون عمارات . هى التى جعلت القضاء يتجه نحو الاخذ بالاتجاه الثانى ، ذلك لانه لا يجوز التوسع فى مفهوم محل الاقامة ليشمل عمارة باكملها لا يشغل العامل الا جزء صغيرا منها .

### الاتجاه الثانى :

(1) ومقتضاه ان المسار يبدأ منذ اللحظة التى يخادر فيها العامل باب شقته ، ويعتبر مسارا مضمونا كل الطرقات التى يمر بها العامل منذ مغادرته باب شقته مثل السلالم والطرقات ، اما الاصابة التى تحدث للعامل وهو لا يزال فى مسكنه ولم يخادره ، كما لو انفجر فيه موقد وهو يعد لنفسه طعام الافطار ، أو كسرت قدماه فى الحمام ، حيثما كان يتهيأ للخروج لمباشرة عمله .  
لا يعتبر القضاء امثال تلك الوقائع حوادث مسار موجبة للضمان . والاتجاه الاخير هو الغالب فى القضاء . فاعتبر حوادث مسار موجبة للضمان ذلك الذى وقع لعامل فى البهو المؤدى الى سلم العمارة ولم يكن قد غادر العمارة تماما (2) ، وايضا ذلك الحادث الذى وقع لعامل حينما شرع فى النزول على سلم مسكنه (3) ، وبالقيااس تلك التى وقعت فى مصعد العمارة (4) .

- (1) — وتأخذ بذلك تعليمات الاتحاد الوطنى لمنظمات الضمان الاجتماعى الفرنسى F.R.O.S.S. ، ص 4 : حيث ترى ان المسار يبدأ من باب شقة العامل ، وهذا نصها : " Le trajet commence à la porte de l'appartement privé du salarié".
- (2) محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية فى 3 من مايو سنة 1952 ، مجلة القانون الاجتماعى 1952 — 649 .
- (3) — محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية فى 5 من نوفمبر سنة 1954 ، دالوز موجز 57 .
- وفى 26 من نوفمبر سنة 1954 ، مجلة القانون الاجتماعى 1955 — 198 .
- (4) — انظر J.Dessaint فى مقاله السابق ، ص 271 .

وكذلك ذلك الحادث الذي وقع لحامل في فناء الحديقة التي تحيط بمسكنه (1).

الا انه بالنسبة الحديقة التي يستأجرها العامل او يملكها وتكون منفصلة عن مسكنه قد اختلف القضاء بشأن اعتبارها محل اقامة ثانوي يمكن اتخاذها بقطعة بداية او نهاية للمسار الذي يجب ان يشمل الضمان . اختلفت الآراء في هذا الشأن ، منها ان لجنة باريس الاقليمية الاستثنائية للضمان الاجتماعي ، ذهبت فسي قرارها سنة 1950 ، الى انه يجوز ان تكون الحديقة التي يزرع فيها العامل لوازم معيشته من خضار وفاكهة ، ويتولى زراعتها بنفسه ، محل اقامة ثانوي . اذا كانت هذه الحديقة هي الهدف الذي يقصده العامل منذ خروجه من مكان عمله ، وعلى ذلك فانه يجوز ان يكون المسار الذي يشمل الضمان ينتهي الى هذه الحديقة (2).

الا ان لجنة نانسي ( Nancy ) الاقليمية اشترطت لوجوب اعتبار الحديقة بمثابة محل اقامة ثانوي يمكن ان يكون بداية للمسار ان تكون هذه الحديقة تقع على بعد مسافة قصيرة من محل الاقامة (3).

الا ان الادارة العامة للتأمين الاجتماعي الفرنسي رفضت ما قضت به لجنة نانسي ، واشترطت في الحديقة لكي تكون نقطة بداية أو نهاية للمسار ، ان تكون الحديقة ملحقة بمحل الاقامة وغير منفصلة عنه . (4)

قررت لجنة باريس الاستثنائية ، ان حديقة العامل تعتبر محل اقامة تابع لمسكنه residence annexe حتى ولو كانت منفصلة عن مسكنه الاصل ، وذلك حينما اعتبر حديقة العامل le gendé التي كانت منفصلة عن مسكنه طبقا للنظام المقرر بشأن مساكن العمال التي اسست على تخطيط تكون بموجبه الحديقة منفصلة عن المسكن ، وكان اساس ما ذهبت اليه اللجنة ان ذهاب العامل المسكن

(1) محكمة النقض الفرنسية الفروقة الاجتماعية في 26 نوفمبر سنة 1954 ، دالوز 1955 - 21

وفي نوفمبر سنة 1955 ، جازيت دي باليه 1956 - ا - 39 .

وانظر في نفس المعنى من قضاء النقض البلجيكي :  
محكمة النقض البلجيكية في 27 من ابريل 1967 ، التي اعتبرت اصابة عملي تلك التي حدثت لحامل بسبب عطل في دراجته ، وهو مازال في ملحقات مسكنه - مجموعة احكام النقض البلجيكية Pierre Dembour ص 176

(2) انظر Descaint في مجلة السابق ، وتحليقه على ذلك بقوله ان ما ذهب اليه القضاء في هذا الشأن يعتبر شبيها ذر طابع اجتماعي اكثر مما هو ثانوي .

(3) - المقال السابق J. Dessaint

(4) - المقال السابق J. Dessaint

الحديقة كان بمثابة ذهابه الى مسكنه وان الهدف من العودة الى الحديقة يعتبر  
كالعودة من مكان العمل الى محل الإقامة .

وقد طعن الصندوق الاول للضمان الاجتماعي بالنقض في قرار لجنة باريس  
الذي اعتبر ان الحديقة هي تكملة طبيعية للمسكن على الرغم من بعدها عن المسكن ،  
الامر الذي يعتبر مخالفاً لنص القانون او روحه . وصدر حكم محكمة النقض بتاريخ  
18 من مارس 1952 بوقف اعتبار الحديقة محل إقامة ، اذا لم تكن لامقة بمسكن  
العامل وتكون معه وحدة واحدة وذلك مهما كانت الفائدة التي تعود عليه من  
هذه الحديقة .

ويعلق الأستاذ Albucher على هذا الحكم (1) بقوله انه يناقش محكمة  
النقض فيما ذهب اليه ويشاطر لجنة باريس الاقليمية الاستثنائية الرأي الذي ذهب  
اليه ، من ان الحديقة هي جزء تكميلي للمسكن ، وانها عنصر من عناصر محصل  
الإقامة Element de la résidence وأن التواجد في الحديقة يشبه تماما التواجد  
في محل الإقامة . الامر الذي يجب معه اعتبار العودة الى الحديقة كانه مسودة  
من مكان العمل الى محل الإقامة ولا أهمية لبعد المسافة بين المنزل والحديقة .  
فالمكان الذي يربط الشخص بحديقته هو نفس نوع وطبيعة المكان الذي يربطه بأي  
عنصر آخر يتعلق بمحل الإقامة .

كما ذهبنا ايضا محكمة النقض الفرنسية في حكم آخر لها ، الى عدم اعتبار  
الحديقة المنفصلة عن المسكن ، محل إقامة ثانوي ومن ثم فلم تعتبر حادث مسافر  
ذلك الذي وقع لعامل بين مكان العمل والحديقة التي يملكها ، ولكنها منفصلة عن  
مسكنه (2) .

(1) - انظر H. Albucher في تعليقه على حكم محكمة النقض بتاريخ 27 افريل 1956 ،

مجلة القانون الاجتماعي ، ص 357 .

(2) - محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية في 29 فبراير 1963 ، مجلة القانون الاجتماعي

1963 ، ص 651 .

وقد نقض هذا الحكم ما ذهب اليه محكمة استئناف اورليان Orlean بتاريخ 27 يناير  
1965 . حينما قررت اعتبار الحديقة بمثابة محل إقامة ثانوي ، ولو انها منفصلة عن  
مسكن العامل ، وذلك على اساس ان الدافع على التوجه الى الحديقة هو القيام  
برعاية الغزوات من حرث وبذر وحصد ، وهي في مجملها اسباب تملئها المصلحة  
العائلية لما يعود على العامل من دفع من ثمار الحديقة وهذه الاسباب العائلية  
ينطبق عليها حكم المادة 415 فقرة اولى ، الا ان محكمة النقض رفضت ما ذهب اليه  
التي محكمة الاستئناف ، ولم تعتبر الحديقة المنفصلة عن المسكن محل إقامة  
ثانوي .

ما تجدر الإشارة اليه بهذا الصدد . ان لاثبات اصابة المسار ، يجب على العامل ان يثبت بكافة طرق الاثبات ان المكان الذي غادر منه الطريق - اذا كان هذا المكان غير محل اقامته الرئيسي - يتصف بالاستقرار حتى يكون له صفات الإقامة الثابته . ومن القرائن التي تقدم لاثبات صفة الاستقرار للمكان الذي غادر منه او عاد اليه : فترة الإقامة التي قضها العامل فيه ، والتردد ولولفترات قصيرة ، لكنها تتسم بالانتظام كمنزل ريفي يقضى فيه يومس العطلة من كل اسبوع بانتظام .

والثالث - الاماكن التي يعتبرها القانون في حكم مكان العمل أو مسلسل الإقامة .

ليس شرطاً في جميع الاحوال ان تكون بداية المسار او نهايته ، مكمان العمل الذي يزاول فيه المؤمن له عمله ، او محل الإقامة بالمفهوم الذي سبق ايضاحه ، اما اعتبر القانون من الاماكن ما يعتبر بداية او نهاية المسار الذي اذا حدثت الاصابة أثناءه تعتبر واجبة الضمان .

ومن هذه الاماكن ، المكان الذي يتردد عليه العامل عادة اما لتناول الطعام واما لاغراض عائلية (1) . وهذا ما تناوله فيما يلي :

#### 1 - مكان تناول الطعام :

وهذا المكان استحدثه في فرنسا قانون 28 يوليو سنة 1957 ، الذي مدد الحماية على المسار الذي يبدأ منه او ينتهي اليه مكان تناول الطعام ، وذلك في صياغة الفقرة الاولى من المادة 415 من تقنين الضمان الاجتماعي الفرنسي المشار اليه آنفاً . حيث نصت على ان تعتبر كذلك اصابة عمل . . . تلك الاصابة التي تحدث لاحد العمال اثناء قطعه المسار ذهاباً واياباً بين مكان الحصول لو المقصف ، وبوجه اعم المكان الذي يتناول فيه العامل عادة وجباته .

(1) - الفقرة الاولى من المادة 12 من القانون رقم 88 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية : (( ويقع المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة او ماشابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة اما لتناول الطعام واما لاغراض عائلية )) .

" Le restaurant, la cantine ou d'une manière plus générale le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas ".

لم يكن القضاء من قبل هذا القانون يعتبر الاصابات التي تحدث على المسار من وإلى مكان تناول الطعام اصابات عمل . (1)  
وكان ما استحدثته المشرع الفرنسي بهذا النص هو استجابة لما نادى به الفقه من انه اذا كان القانون يحمي العامل عند عودته الى محل اقامته لتناول وجباته فمن منطلق الامور ان يحميه القانون كذلك عندما يتوجه او يعود من مطعم بغرض تناول احدى وجباته وقد يكون هذا المطعم اقرب من محل اقامته .  
ويقصد بتناول الطعام جميع الوجبات ( الافطار والغداء والعشاء ) طالما كانت ظروف العمل تقتضى ضرورة تناول احد هذه الوجبات كلها او بعضها (2).  
الا انه يشترط لضمان المسار الذي يكون فيه مكان تناول الطعام بدايعة او نهاية له شرطا لا اعتياد في امر تناول الوجبة ذاتها فضلا عن اتصاف مكان تناولها بصفة الاستقرار stabilité بمعنى التعود على ارتياده لتناول وجباته او وجباته (3).

وهذا مانص عليه المشرع الجزائري، ايضا في المادة الثانية عشر من القانون رقم 88 ـ 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ، التي اشترطت الاعتياد في تودد العامل على مكان تناول الطعام لكي يكون بداية او نهاية لطريق العمل الواجب ضمانها .

ومن التطبيقات القضائية الجزائرية ذهبت الغرفة الاجتماعية للمجلس الاعلى في قرارها الصادر بتاريخ 10 مايو 1982 (4) الى ايه اعتبار حادث المسار

(1) ـ محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية في 23 من يوليو سنة 1951 ، جازيت دي باليه 1951 ـ 11 ـ 250  
واللجنة الاقليمية للضمان الاجتماعي لاقليم ستراسبورغ Strasbourg في 18 من سبتمبر 1952 ، جازيت دي باليه 1952 ـ 11 ـ 332 .

(2) ـ حسب نظام العمل في المؤسسة خاصة تلك التي تعمل بنظام التناوب (3X3) :  
النوبات النهارية والمسائية والليلية ، وهذا حال معظم المؤسسات الصناعية بوجهها خاص في الوقت الحاضر .

(3) ـ اللجنة الاقليمية الاستثنائية لدجون في 8 يوليو 1959 لويس وجيتر المرجع السابق .  
(4) المجلس الاعلى الغرفة الاجتماعية في 10 مايو 1982 ملف رقم 25777 ، نشرة القضاة العدد الثاني ابريل 1985 ص 70 ، والاجتهاد القضائي (قرارات المجلس الاعلى) ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1987 ، ص 115 . وتتخلص نتائج هذه القضية ان حادث طريق وقع في 6 أغسطس 1972 حوالي العاشرة ليلا بمدينة وجدة ( المغرب ) للعامل بالسكسك الحديدية ( كراس بويكر ) عندما كان عائدا الى مكان عمله من مطعم كان قد تناول فيه طعام العشاء .

حادث عمل مضمون يكفي وقوعه على الطريق الرابط ما بين مكان العمل ومكان الإقامة أو ما يماثله مثل المكان الذي يتوجه اليه العامل عادة لتناول طعامه . ويستنتج من القرار السابق الإشارة إليه ، أن القضاء الجزائي يشترط ايضاً الاعتياد في تردد العامل على مكان تناول الطعام لكي يكون بداية أو نهاية لمسار العمل الواجب ضمانه .

وقد يكون مكان تناول الطعام محال إقامة العمال الاصلية أو الثانوية اذا ما خصصت المؤسسة التي يحملون بها وقتك محددًا لتناول غذائهم وسمحت لهم بمغادرة مكان العمل في هذا الوقت لتناول الغذاء ، وقد يكون مقصفا أعدته المؤسسة داخل مكان العمل ليقدم الوجبات الغذائية للعاملين فيها ، وقد يكون مطعماً أو مكاناً آخر يديره أشخاص آخرون ( المطاعم والمقاهي الخاصة ) ولكن يتوجه اليه العمال العمال بصفة معتادة لتناول وجباتهم .

الا ان شرط الاعتياد في مكان تناول الطعام لا تشدد عليه محكمة النقض الفرنسية رعاية منها للعامل ، اذا ما ادت الظروف الى ذلك ، فذهبت الى أنه لا فضاة اطلاقاً اذا غير العامل مكان تناول وجباته اذا كان سبب ذلك يرجع الى تغيير مكان العمل بصفة مؤقتة (1) . وكذلك أجازت للعامل أن يغير مكان تناول طعامه اذا أملت عليه ذلك ظروف خارجة عن ارادته (2) .

خلاصة القول أن القاعدة هي وجوب توافر عنصر الاستقرار والثبات في مكان تناول الطعام (3) ، لكنه يجوز الخروج على هذه القاعدة بالاستثناء منها رعاية للعمال الذين يضطرون لتغيير هذه الاماكن لظروف خارجة عن ارادتهم ، ويكفيون لهم تبرير سبب حدوث هذا التغيير . وتقدير جدية هذه الأسباب يخضع لرقابة القضاء (4) .

- (1) - اللجنة الاقليمية الاستئنافية لنانسي (Nancy) في 10 يونيو 1955
- (2) - محكمة النقض الفرنسية الفرقة الاجتماعية في 21 جوان 1962 مشار اليه عند لويس وجيتار في مرجعها السابق .
- (3) - نص الفقرة الثانية من المادة 12 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بعوادة العمل والامراض المهنية سالف الذكر :  
 (( ... كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة اما لتناول الطعام وامساك لأغراض عائلية )) .
- (4) - أنظر تعليق Joseph Lecallon على نقض اجتماعي في 10 ديسمبر سنة 1969 ، مجلة القانون الاجتماعي يونيو 1970 - 323 .

هناك تساؤل قد يتبادر الى الازمان عما اذا كان يجب اعتبار مكان تناول الطعام نقطة بداية أو نهاية للطريق أم نقطة تقطع أو انحراف تتخلله ؟ هذه المسألة غاية في الاهمية ذلك لانه اذا اعتبر المطعم نقطة بدايسة وبهاية للمسار فسيكون المسار الذي يشمل الزمان يقتصر على المسار بين مكس العمل والمطعم ، ويكون المسار بين المطعم ومحل الاقامة لا يحميه القانون والعكس صحيح فيما اذا اعتبرنا أن المطعم بمثابة تقطع للمسار أو انحراف عنه أجراه العامل لقضاء ضرورة من ضرورات الحياة سواء كان ذلك المسار المؤدى من مكان العمل الى المطعم أو من المطعم الى محل الاقامة ، ويمكننا الاجابة عن ذلك باستقراء نص المادة 12 من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنيصة سالف الذكر ، الذي يوضح منه أن الاماكن الآتية تعتبر نهايات للمسار الذي يحميه القانون :

أ - محل الاقامة الأصلي

ب - محل الاقامة الثانوى الذى يتصف بصفة الاستقرار .

ج - المكان المخصص لتناول الطعام بصفة معتادة .

د - الاماكن التى يتوجه اليها العامل عادة لاغراض عائلية .

وعلى ذلك فانه اذا طبقنا القانون تطابقا مطلقا وجدنا أن مكان تناول الطعام هو احدى النقاط التى ينتهى اليها قطع المسار ومن ثم ينتهى عنده الزمان .

ولكن اذا تركنا هذا التطبيق المطلق للقانون فهل يمكن اعتبار مكان تناول الطعام مكان تقطع أو انحراف ؟ وعليه فيظل العامل متمتعاً بالحماية القانونية السى مابعد مفادته له حيث يتوجه الى محل اقامته ؟

يبدو أن الرد يأتي من قبل محكمة النقض الفرنسية - وذلك راجع الى قلسة الأحكام القضائية الجزائية ان لم نقل اعدامها ، أو صعوبة التعصل عليها - السى تجيب على ذلك بالايجاب رعاية للعامل حتى تضى عليه حماية أكثر اثناء اجتياز

المسار ، فيعتبر القضاء مكان تناول الطعام مكان انحراف ، Un axe de détour

عليه اعتبارات بورها القانون بحيث لا يحرم العامل بسببها من الزمان . ذلك يوضح مدى تمسك محكمة النقض الفرنسية بالاعتبارات الانسانية حسبى

تحقيق أهداف المشروع السذي يفضي حيايسة  
العامل الى أوسع مدى (1).

## 2 - المكان الذي يتردد عليه العامل لأفراض عائلية :

لقد اعتبر القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية،  
المكان الذي يتردد عليه العامل عادة لأفراض عائلية ، من ضمن النقاط التي يبدأ  
منها أو ينتهي اليها المسار المضمون ، بنصه في الفقرة الثانية من المادة 12 - من  
القانون سالف الذكر - على مايلي : (( ويقع المسار المضمون على هذا النحو بسين  
مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ماشابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل  
عادة اما لتناول الطعام واما لأفراض عائلية )) .

ولتعدد مفهوم هذا المكان نسترد ببحض أحكام القضاء الفرنسي - وهذا  
راجع الى عدم امكانية العثور على احكام قضائية جزائية - .

اعتبر القضاء الفرنسي الحقيقية التي يتردد عليها العامل صباح كل يوم قبل  
ذهابه الى العمل ليقتطف منها الخضروات الطازجة كي يتناولها في وجبة الغذاء ،  
بكانتين المشروع مكان يتردد عليه المؤمن له لأفراض عائلية (2) .

الا أن محكمة النقض الفرنسية قد ذهبت في أحد أحكامها (3) الى عدم اعتبار  
محل إقامة الاماكن التي يتوجه اليها العامل لأسباب تملئها المصلحة العائلية الآ  
مكان منها يتصف بكونه محل إقامة رئيسي أو ثانوي ، فلم تعتبر المكان الذي يتوجه  
اليه لقضاء عمل طارئ مثل الحصول على اعانات عائلية من جهاز اداري ولو كان  
ذلك يتم بصفة عادية وتعليه اعتبارات ذات طابع عائلي ،

(1) - انظر تحليلي Loyer-caen على حكم محكمة Lyon بتاريخ 21 ديسمبر 1957

دالوز 9 1959 - 25 ، محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 14 مارس  
1958 مجلة القانون الاجتماعي 1958 - 445 ، محكمة النقض الفرنسية الخرفة  
الاجتماعية في 17 من يناير 1963 - دالوز 1963 موجز 68 .

(2) - اللجنة الاقليمية لاوليان للضمان الاجتماعي في 15 ديسمبر 1958 ، جازيت  
دى باليه 1958 - 1 - 25 .

(3) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 21 من يناير 1965 مشار اليه  
عد لويس وجيتار المرجع السابق ص 48 .

وقد وجه البعض (1) الدقذ الى هذا الحكم لكونه وضع قيذا صارما علمسى بحديد الطرق التى يفدليها القانون ( المسارات المضمونة ) وذلك بما يتنافى مع هدف المشروع ، ولو أن المحكمة كانت تهدف من هذا الحكم الى الحد من اسساء استعمال العصى .

الا اننا نرى من تطبيقات القضاء (2) ان اضافة صفة الطابع العائلى علمسى الفرض الذى من أجله قصد العامل المكان الذى حدثت الاصابة على مساره أثناء التوجه اليه ، أمرا مطاطا دون ضوابط محددة ، الامر الذى حرم من الضمان فئات حدثت لها الاصابة فى ظروف مماثلة للذين شملتهم بالضمان فى أحكام أخرى وذلك من المثالب والتناقضات التى يؤمدي اليها تطبيق قانون تأمين حوادث العصل .  
بهذا تكون قد عرضنا النقاط التى تعتبر بداية ونهاية المسار المضمون فى القانون الجزائرى والقانون الفرنسى والقانون البلجيكى وهى من القوانين التى تأخذ بالمعيار المكانى ، ومع ذلك فانه يلزم لقطع الطريق زمن معين ، اذ ليس مجرد حدوث الاصابة أثناء المسار بين نقطتين من هذه النقاط تعتبر واجبة الضمان انما يلزم ان يكون حدوثها فى وقت يتناسب مع بداية العمل أو نهايته (3) وخصسلا للفترة العادية لقطعه ، وهذا هو وجه التلازم بين عنصرى المكان والزمان .

(1) - لويس وجيتار المرجع السابق ص 42 .

(2) - محكمة النقض الفرنسية الدوائر المجتمعة بتاريخ 29 من فبراير 1968 دالوز 1958 - 409 مؤذكرة د بيجو . لم تعتبر التوجه الى الحديقة المنفصلة عن المنزل ، لاسرارة مماثلةية . حيث لم تعتبر حادث مسار موجب للزمان ذلك الحادث الذى وقع العامل بعد تركه مكان عمله وتوجهه السيسى حديقته المنفصلة عن منزله (( قارن مع حكمى محكمة النقض الفرنسية الخوفة الاجتماعية فى 21 من يناير 1965 ، وفى 27 ابريل 1956 المشتمل اليها سابقا )) .

(3) - هذا على عكس ماذهب اليه المجلس الاعلى فى قراره الصادر عن الخرفة الاجتماعية بتاريخ 10 مايو 1982 ، مجلة الاجتهاد القضائى ( قسرات المجلس الاعلى ) ص 115 ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1987 : حيث جاء فيه مايلى : (( لا يأخذ البتة بحين الاعتبار الوقت الذى يفصل مابين الانتهاء الفعلى للعمل وحدث الحادث )) .

## المطلب الثاني

### المعيار الزمني

مقتضى هذا المعيار في تحديد المسار المضمون انه يتخذ الزمن الذي يقطع فيه الحامل المسار من وإلى مكان العمل أساساً لتحديد المسار وذلك دون النص على الأماكن الأخرى التي يتوجه منها الحامل أو إليها ، عكس القانسون الجزائري والقانون الفرنسي اللذين حددا الأماكن التي تعتبر بدايات ونهايات للمسار على سبيل الحصر .

إلا أن القضاء في ظل هذا المعيار يستلزم أيضا أن يكون لمكان العمل زمانه صلة بمكان وزمان حدوث إصابة الطريق . (1)

وقد أخذ بالمعيار الزمني قانون التأمينات الاجتماعية المصري (2) ، حيث نصت المادة الأولى منه في فقرتها ( د ) في تعريف إصابة العمل : (( ويعتبر فمسمى علم حادث العمل كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل وعودته منه بشروط أن يكون الذهاب والاياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي )) .

وباستقراء هذا النص نجد أن القانون المصري لم يحدد بداية أو نهاية الطريق سوى من جانب واحد وهو مكان العمل ، ولم يحدد الجانب الآخر للطريق . (3) بل ارتكز النص على الزمن الذي يجتاز فيه الحامل المسار بقوله : (( خلال فسترة ذهابه لمباشرة العمل وعودته منه )) .

في واقع الامر يصعب تحديد المسار المضمون في إطار المعيار الزمني الذي أخذ به القانون المصري ، لكونه لم يحدد الجانب الآخر من المسار ، وؤراء انعدام هذا التحديد التشريعي ، ذهب رأى من الفقه المصري الى اعتبار منزل الحامل هو

(1) - انظر عكس ذلك قرار المجلس الاعلى الجزائري الفرقة الاجتماعية في 10 مسابو

1982 ، نشرة القضاة أبريل 1985 . حيث جاء فيه بأنه لا يؤخذ

البتة بحين الاعتبار الوقت الذي يفصل ما بين الانتهاء الفعلي للعمل ،

وروقع الحادث .

(2) - القانون رقم 63 لسنة 1964 .

(3) - فتوى مجلس الدولة المصري رقم 171 - 6 - 2 في 7 - 7 - 1967 مشار إليها عند

مختار سلامة وآخرون . الموضح في شرح قوانين التأمين والمعاشات والادخار ، هامش الصفحة 154 .

الجانب الآخر للمسار (1) . وذهب بعض آخر من الفقهاء الى اعتباره محل إقامة العامل فضلا عن منزله .

ويؤي البعض الآخر من رجال الفقه ، أنه طالما لم يحدد المشرع المصري المقصود بمحل الإقامة ، وجاء نص التعريف الوارد بالفقرة (أ) من المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية المصري مطلقا دون تحديد لمحل إقامة المؤمن لسمه ، لذلك فإن إصابة المؤمن له أثناء توجبه من محل إقامته بصرف النظر عما إذا كان هذا المحل مقرا دائما أو أقام فيه بصفة مؤقتة ، تعتبر إصابة عمل موجبة للضمان مادام قد اتبع في ذلك المسار الطبيعي (3) .

الأن الدكتور محمد لبيب شنب (4) يؤي أن معظم الشراح الذين تناولوا موضوع حوادث المسار لم ينتبهوا الى خلو نصوص القانون المصري في تحديد الجانب الآخر للمسار المواجه لمكان العمل . لذلك لم يعالجوا هذه المشكلة مباشرة . بحيث جاء تحديدهم لذلك الجانب ضمنا عند تعريفهم للمسار .

غير أن بعض الشراح قد تنبه الى نص المادة الأولى من القانون رقم 63 لسنة 1964 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية قد جاء مطلقا دون تحديد لمحل إقامة المؤمن له ، ورأى بذلك اعتبار الإصابة ، إصابة عمل موجبة للضمان اذا وقعت أثناء توجه العامل من محل إقامته بصرف النظر عما إذا كان هذا المحل مقرا دائما أو أقام فيه بصفة مؤقتة ، مادام قد اتبع في ذلك المسار الطبيعي الموصل بين الجهتين : محل الإقامة الدائم أو المؤقت ومكان العمل دون توقف أو تخلف أو الحراف عن المسار الطبيعي (5)

(1) - الدكتور على الشريف شرح قانون التأمينات الاجتماعية ، القاهرة 1965 ، ص 152 .  
 (2) - الدكتور محمد لبيب شنب ، الطب الشرعي ، القاهرة 1970 ، ص 71 .  
 (3) - الدكتور محمد لبيب شنب ، الطب الشرعي ، القاهرة 1970 ، ص 71 .

(2) - الأستاذان محب الدين سعد وعبد الرحمن محمد داود ، المرجع في أحكام التأمينات الاجتماعية ، القاهرة 1966 ، ص 71 .

(3) - الدكتور عزيز إبراهيم ، المرجع السابق ، ص 33 .

(4) - الدكتور محمد لبيب شنب في مقاله مدى تغطية تأمين إصابات العمل لحوادث الطريق ، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية (المصرية) العدد الأول السنة السادسة عشر ، يناير 1965 ، ص 673 .

(5) - الأستاذ عبد العزيز الهاللي ، تأمين إصابات العمل علما وعمالا ، القاهرة 1967 ، ص 31 .

ومن شأن الأخذ بهذا الرأي الأخير توسيع نطاق ما يعتبر حادث مسار ،  
وبالتالى التوسع فى حماية العمال ، على أن هذا الرأي لم يتمشى الى النهاية مع  
المقدمة التى بدأ بها ، وهى أن نص المادة الاولى من القانون قد جاء مطلقا  
فهذا الاطلاق يسمح باعتبار الإصابة ناشئة عن حادث مسار ، ليس فقط فى حالة  
ما اذا كان العامل قادما من محل اقامته الموقت أو متوجها اليه بل أيا كان  
المكان القادم منه العامل أو المتوجه اليه . فقد يقضى العامل ليلته عند صديق  
له ، وفى الصباح يتوجه من مسكن هذا الصديق مباشرة الى مكان عمله ، فماذا  
أصيب أثناء المسار الذى يصل بين هذا المسكن وبين مكان العمل ، فان الحادث  
يعتبر واقعا خلال فترة ذهاب العامل لمباشرة عمله ، وبالتالى تعتبر الاصابة  
الناجمة عنه إصابة عمل وفقا للفقرة ( د ) من المادة الاولى من قانون التأمينات  
الاجتماعية المصوى .

ان اطلاق نص الفقرة - د - من المادة الاولى ، واختلاف صياغته عن  
صياغة النص الفرنسى المقابل ( المادة : 1/415 ) لا يسمح بالتفسير المتقدم فقط ، بل  
يوجب الأخذ به ، واشترط أن يكون العامل قادما من محل اقامته ولو الموقت  
اشترط لاسد له فى نصوص القانون التى جاءت مطلقة ،  
ان التفسير الذى أرجحه من شأنه توسيع نطاق حوادث المسار المحترمة من  
حوادث العمل ، ولكن هذه التوسعة ليست مفردة كما يبدو لأول وهلة ، لأن الغالب  
أن يتوجه العامل الى مكان عمله من محل اقامته ، ولا يحصل أن يكون المكان  
القادم منه العامل لمباشرة عمله مكانا آخر الا فى حالات قليلة . هذا من ناحية  
مدى التوسعة ، أما من ناحية ملائمتها ، فلا شك أنها تتفق مع الاتجاه الذى تسير  
فيه سياسة التأمينات الاجتماعية فى العالم أجمع ، وهو اتجاه توسيع مدى الحماية  
ونطاق المزايا التى تنفيها التشريعات على العمال ، حتى لقد وصف قانون الضمان  
الاجتماعى الفرنسى بأنه ليس قانون تضامن بل وقانون كرم (1) .

(1) اطلق هذا الوصف المحامى العام الفرنسى لدى محكمة النقض السيد Albucher  
فى مذكرة قدمها الى الدوائر المجتمعة للمحكمة أثناء نظر القضية التى انتهت  
بحكم 27 ابريل 1956 .  
انظر هذا الحكم ومذكرة المحامى فى مجلة القانون الاجتماعى لينايم  
1956 ، ص ، 357 ، وما بعدها .

ومن شأن الأخذ بهذا التفسير لتحديد المسار أنه إذا وقع الحادث خلال فترة عودة العامل من عمله - لذهابه لمباشرة عمله - فلا يشترط أن يكون العامل متوجها إلى محل إقامته ، فقد يتوجه العامل لمسكن أحد أقاربه أو أصدقائه ، وقد يرجع إلى نزل ، وقد يتوجه إلى مكان يروح فيه على نفسه كقهى أو دار للمسيما أو مسرح . وإيا كان المكان الذى توجه إليه العامل بعد انتهاء عمله ، فأنفسه خلال الفترة التى يتطلبها الوصول إلى هذا المكان يعتبر خلال فترة عودته من عمله ، وبالتالي فإن الحادث الذى يقع له خلال هذه الفترة يعتبر من حوادث مسار العمل ، وتكون الإصابة الناشئة عنه إصابة عمل .

على أنه لا يفوتنى أن أذكر أن من شأن الأخذ بالرأى المتقدم أن يشير صعوبة عملة فيما يتعلق بتحديد متى يكون العامل على المسار المضمون ، ومتى يكون قد توقف أو تخلف أو انحرف عن هذا المسار ، ذلك لأن تقرير كون العامل أثناء الحادث فى طريقه الطبيعى ، أو كونه قد تخلف أو انحرف عن هذا المسار ، وما دام القانون (1) لم يحدد نقطة لبداية المسار الموصل إلى مكان العمل ، ولا نقطة لنهاية المسار الأتى من مكان العمل . فإن هذا التحديد يكون بالضرورة متروكا للعامل نفسه ، فعليه أن يحدد المكان الذى بدأ المسار منه ، أو الذى قصد انتهاء المسار عنده ، وذلك تحت رقابة القضاء الذى يستلجح أن يستخلص صحة تحديد العامل أو زيفه من ظروف الحادث ، بصفة خاصة من المكان الذى وقع فيه الحادث ، ومن وقت وقوعه . ويترب على عدم اشتراط أن يكون العامل قادما من مسكنه أو متوجها إليه ، إلا كون هناك حاجة فى القانون المصرى لتحديد المقصود بالمسكن الاصلى أو المسكن الثانوى ، أو المكان الذى يتردد عليه العامل عادة لأغراض عائلية ، أو المكان الذى يتناول فيه طعامه عادة (2) .

(1) قانون التأمينات الاجتماعية ، المصرى رقم 64 - 63 .

(2) - أما فى الجزائر فمن الضرورى تحديد هذه الامكنة حتى يمكن تحديد المسار المضمون الذى يصل بين هذه الامكن وبين مكان العمل . راجع لبعض الفقرة الثانية من المادة الثانية عشر من القانون رقم 83 - 83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

## المبحث الثالث المسار المضمون

ان المسار الذي يعنيه القانون هو ذلك المسار الذي يجتازه العامل بين مكانين أو أكثر من الأماكن التي حددتها القوانين التي تأخذ بالمعيار المكاني ، أو في الزمن المناسب بالنسبة للقوانين التي تأخذ بالمعيار الزمني .  
يصف القانون الجزائري في مادته الثانية عشر الطريق المحمي بالمسار المضمون (1) ، كما وصفه القانون المصري في مادته الأولى بالطريق الطبيعي . أما القانون الفرنسي فقد اكتفى باشتراط الا يكون قد وقع انقطاع أو انحراف عن المسار ، ولم يصف هذا المسار بأي وصف . ومع ذلك فقد جرى العمل في القضاء الفرنسي على اضافة الدقة الطبيعية الى المسار كلما استدعى الامر تحديد المسار ، أو الكلام عن الانقطاع أو الانحراف عنه . بحيث يمكن القول ان النص الجزائري عندما وصف مسار العمل صراحة بأنه المسار المضمون قد قطن ما استقر عليه القضاء في فرنسا (2).

(1) - الفقرة الثانية من المادة 12 من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية :

(( ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة  
ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل  
عادة أما لتناول الطعام واما لأغراض عائلية )) .

(2) - أنظر على سبيل المثال :

- محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 21 مارس 1952 ، مجلة القانون الاجتماعي 1952 - 503 . إذ قضت بأنه اذا وقع الحادث على المسار الطبيعي (trajet normal) لعودة العامل فإنه يعتبر من حسوساوات المسار ..

- محكمة النقض الفرنسية ، الخرفة الاجتماعية في 5 مارس 1954 ، دالوز 1954 - 30 وقد ورد فيه : اذا كان العامل قد ترك المسار الطبيعي وتوجه الى صاحب جراج ...

- محكمة النقض الفرنسية ، الخرفة الاجتماعية في 4 مارس 1965 ، دالوز 1965 - 278 . وقد ذكر انه مادام الحادث لم يقع على المسار الطبيعي للعودة ، فإنه يقع على أرملة المصاب أن تثبت أن انحرافه عن المسار الطبيعي ، كان بسبب حاجات المعيشة الجارية .

لتحديد ما اذا كان المسار مضمونا ام لا . يجب الأخذ بمحيار موضوعي لاشخصي . فالسار المضمون هو المسار الذي يسلكه الرجل العادي للذهاب لمباشرة عمله والعودة منه (1) . فاعتبار المسار مضمونا لا يتوقف على رأى ومشيقة شخص محسبين كالعامل أو صاحب العمل . وانما يتوقف على معرفة سلوك الشخص العادي ، ولا شك أن هذه المعرفة تتوقف بدورها على عدة اعتبارات أهمها : موقع مكان العمل ، وموقع المكان الذي يتوجه منه العامل الى مكان عمله أو يعود اليه بعد الانتهاء من العمل كالمسكن ، والمسافة بينهما ، والظروف التي يتم اجتياز المسار فيها ، كالمناخ والوقت وأمن الطريق وملايساته وغير ذلك مما من شأنه ان يؤثر فى اختيار الشخص العادي للمسار الذي يختاره . (2)

من الواضح انه لا تثير صعوبة فى تحديد المقصود بالمسار المضمون اذا لم يكن هناك سوى طريق واحد يوصل الى مكان العمل ، ففي هذه الحالة يتعين على العامل سلوك هذا المسار فى ذهابه لمباشرة عمله وعودته منه . ويحتسب هذا المسار مضمونا مهما كان طوله ، ومهما كانت الاخطار الملازمة له . وانما تعرض مشكلة تحديد معنى المسار المضمون فى حالة وجود عدة طرق يوصل الى مكان العمل .

تجدد الملاحظة الى أن المسار المضمون ليس بالضرورة المسار المعتاد أو المؤلف (3) فاذا اعتاد العامل سلوك مسار معين للذهاب لمباشرة عمله والعودة منه ، فلا يعتبر هذا المسار مضمونا لمجرد هذا الاعتقاد . فاذا غير العامل هذا المسار ، وسلك مسارا آخر لم يسلكه من قبل ، فلا يعتبر بالضرورة قد انصرف عن المسار المضمون . اذ قد يكون هناك اكثر من مسار مضمون يصل الى مكان العمل ، وفي هذه الحالة لا يتعين على العامل ان يسلك مسارا معيناً من هذه المسارات ، بل يكون له أن يختار من بينهما ، واذا اختار مسارا معيناً ، فانه لا يفرض عليه

(1) - الدكتور محمد لبيب شنب فى مقاله السابق مد تخطية تضامنين اصابتات العمل لحوادث الطريق ، ص 632 .

(2) - بول هويو ، المرجع السابق ، رقم 262 ، ص 120 .

(3) - أنظر حكم محكمة انفرنس ببلجيكا ، فى 3 من يونيو 1959 ، مشار اليه فسمى مقال الدكتور محمد لبيب شنب السابق ، مدى تخطية تأمين اصابتات العمل لحوادث الطريق ، هامش الصفحة 632 .

دائماً، بل يمكن له ان يغيره (1)، لانه لا يمكن تحديد مسار نموذجي محسب لاهلاره مسلوا مضمونا، بحيث لو سلك العامل مسلوا آخر غير المسلر النموذجي فان القانون لن يحويه (2)، ذلك لان اجتياز المسلر قد تطراً عليه تغيرات بسبب ظروف طرقة او قوة قاهرة، كالظروف الجوية والعوامل المناخية .

قد يهاجر الى الذهن التساؤل حول ما اذا كان لطول الطريق او قصوه اثر في تحديد المسلر المضمون، وهل يصعد بوسيلة النقل في تحديد المسلر المضمون ؟ لذلك انقسم موضوع هذا المبحث الى مطلبين :

المطلب الاول : ليس لطول الطريق او قصوه اثر في تحديد المسلر المضمون .

المطلب الثاني : لا اعتداد لوسيلة النقل في تحديد المسلر المضمون .

#### المطلب الاول

ليس لطول الطريق او قصوه اثر في تحديد المسلر المضمون

يمكن القول بان اهم العوامل المؤثرة في اختيار العامل للمسار المسذي

يجتازه، هي : طول الطريق، تعبيده، مدى خطوره، بحيث يتحدد المسلسلر

المضمون باقصر الطرق المؤدية الى مكان العمل، والاكثرها سهولة واقلها خطورة (3).

فاذا تفاوتت هذه الصفات في طريق كان هو المسلر المضمون، بحيث اذا لم يختره

العامل وسلك مسلوا آخر فانه لا يصهر على المسلر المضمون (4). الا انه اذا تساوت

---

(1) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 5 من نوفمبر سنة 1954، دالوز

1955 موجز 33. وفي 18 من نوفمبر سنة 1954، دالوز 1955 موجز 20 .

(2) - محكمة النقض البلجيكية في 19 من اكتوبر سنة 1950، وفي اول ابريل سنة

1955، مجموعة احكام النقض البلجيكية P.Dembour، ص 171 و 172، وقد جاء

فيهما ان المقصود بمسار العمل في تشريع حوادث العمل، هو الطريق الطبيعي

الذي يجب على العامل قطعه من محل اقامته او المكان الذي يتناول فيه

طعامه، الى المكان الذي يمارس فيه تنفيذ عمله، وبالعكس .

(3) - دسان في مقال له بمجلة القانون الاجتماعي، سنة 1951، ص 272 .

(4) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 4 من ديسمبر سنة 1953،

دالوز 1954 موجز 94 .

الطرق المفتوحة امام العامل في الظروف السابقة ، فانها تعتبر جميعا مسارات مضمونة للذهاب الى مكان العمل والعودة منه . وبذلك يكون للعامل أن يختار من بينها المسار الذي يلائمه (1).

على ان العوامل السابقة قد لا تتوفر في طريق واحد . فقد يكون أقصر الطرق أكثرها راحة وأقلها خطورة ، وفي هذه الحالة يتوقف تحديد المسار المضمون على ظروف الحال . والغالب ان يعتبر أقل الطرق خطورة هو المسار المضمون ولو كان أطولها (2) . طالما كان الطريق الاقصر تحترقه صعوبات وعوائق . وتطبيقا لذلك قضى بان للعامل أن يغير مساره المعتاد ، وان يسلك مسارا آخر اطول قليلا ولكنه يتضمن أخطار أقل ساعة الخوف من العمل (3).

وعلى العكس من ذلك فان أكثر الطرق خطورة لا يعتبر هو المسار المضمون ولو كان أقصرها (4) . فاذا انهار جسر بسبب الفيضان وصمم العامل على عبور النهر متعلقا بحطامه ، بدلا من السير مسافة أطول للوصول الى جسر آخر ، فان هذا العبور لا يعتبر مسارا مضمونا (5).

وفي هذا الاطار صدرت في فرنسا تعليمات الاتحاد الوطني الفرنسي لهيئات الضمان الاجتماعي (6) F.N.O.S.S. ، تتضمن أن المسار المضمون ليس هو الطريق القصير دائما ، اذ قد يكون هذا الطريق القصير وعرا تحف به الاخطار وقد يعرض حياة العامل للخطر اذا سلكه كما لو كان طريقا مملوء بالصخور وغير مهمد أو طريق مظلم للغاية ولا تدب فيه الحياة ويستعمله الاشقياء في ايداء الطارة وما الى ذلك من الامور . فاذا كان الطريق تلازمه هذه الصعوبات فانه يخرج من عداد الطرق التي يمكن اطلاق وصف المسار المضمون عليها .

(1) — محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 31 يناير سنة 1952 دالوز 1952 — 332 .

وفي 21 من مارس سنة 1952 مجلة القانون الاجتماعي 1953 — 503

وايضا في 13 من نوفمبر سنة 1954 دالوز 1955 — 20

(2) — دالوز الابددي رقم 273 ، ص 76 .

(3) — محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 5 من نوفمبر 1954 دالوز 1955 — 83

(4) — استئناف دوى في 23 نوفمبر 1953 دالوز الابددي رقم 273 ، ص 76 .

(5) — انذار يحكم محكمة لوفان ببلجيكا في 5 أبريل 1943 ، مشار اليه في مقال الدكتور محمد لبيب شنب ، مدى تغطية تأمين اصابات العمل لحوادث الطريق ، هامش الصفحة 684 .

(6) — F.N.O.S.S. Guide : Accidents du trajet . p.4 .

كذلك فإن تسرع العامل في عبور الطريق بغرض قطعه في أقصر وقت ممكن بأن يقترف مخالفات قد تضر به ، مثل انتهاك مخالفات لاشارات المرور ، أو اجتيازه لعدد من السيارات التي تسبقه ، أو اختراقه لجمهرة العارة . كل تلك الاعمال ولو أنها من الاعمال التي يفهم منها أن العامل يهدف بها سلوك أقصر الطريق وأقلها زمناً . إلا أنها لا تضي على الطريق وصف المسار المضمون الذي يحميه القانون . بل يعتبر العامل بانتهاه التصرفات السابقة وامثالها قد ارتكب خطأ غير مختصراً (1) .

### المطلب الثاني

لا اعتداد لوسيلة النقل في تحديد المسار المضمون إن وسيلة النقل لا تدخل بحسب الاصل في تحديد صفة المسار المضمون . فالسار يعتبر مضموناً أو غير مضمون ، بصرف النظر عن وسيلة النقل المستخدمة . فإذا اعتاد العامل استخدام وسيلة نقل معينة في ذهابه لمباشرة عمله أو العودة منه ، فلا شيء يمنع من أن يغير هذه الوسيلة في أي وقت من الاوقات (2) . فالعامل الذي اعتاد الذهاب الى عمله ماشياً ، يستطيع أن يتوجه اليه بالسيارة عامة كادت أو خاصة . فإذا لحقته اصابة فان استعماله لوسيلة دون أخرى لا تحرمه من الحماية المقررة في القانون ولا تقلل طريقة النقل من اطلاق وصف المسار المضمون عليه .

على انه اذا اختر العامل وسيلة للنقل تتميز بأنها تتضمن زائدة عن سائر الوسائل المتاحة ، فان من شأن ذلك أن يجعل المسار الذي يجتازه العامل غير مضمون ، ومثال ذلك أن يتطلب ذهاب العامل لمباشرة عمله اجتياز نهر ، فيحمد العامل الى عبور هذه النهر سباحة بدلاً من السير على جسر أو وكوب معدية ،

(1) - د سان في مقال له بمجلة القانون الاجتماعى ، سنة 1951 ، ص 272 .

(2) - نص الفقرة الاولى من المادة 12 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق

بحوادث العمل والامراض المهنية :

(( يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافرة التي يقطعها المؤمن للذهاب الى عمله ، أو الاياب منه وذلك أى كانت وسيلة النقل المستعملة . . . )) .

بالرغم من أن مكان الجسر أو مكان المحدية لا يبعد عن المكان الذي ينزل فيه العامل في النهر (1).

وتقدير ما اذا كان العامل قد سلك المسار المضمون من عدمه أمر يخضع لتقدير القضاء حسب ظروف كل حالة ، فاعتبر القضاء الحالات التالية على سبيل المثال مسارات غير مضمونة : (2)

— طريق مخلق محظور المرور فيه من أجل أشغال .

— طريق غير معبد ولا يصلح المرور عليه بالدراجة فقام العامل على

الرغم من هذه الوعورة باجتيازه راكبا دراجته مما سبب اصابته .

— طريق السكك الحديدية الخطر ، بينما كان في امكان العامل أن

يتوجه لعمله باتخاذ الطريق الزراعي أو الصحراوي .

وأخيرا يجب الإشارة الى القول بانه لا أهمية للساعة التي يجتاز فيها

الطريق حينما تلحقه الإصابة ولو كان الوقت متأخرا عن المواعيد العادية للعمل ،

طالما ثبت للقضاء أن العمل هو السبب في أحداث هذا التأخير ، الأمر الذي

لا يكون له أثر على استبعاد صفة الضمان على المسار (3).

يخلص من كل ما سبق الى القول بانه من الصعب تعريف المسار المضمون

الذي يحمي القانون الحوادث التي تحدث عليه ، تعريفا جامعا مانعا ، للاعتبارات

الموضوعية التي تخضع لتقدير القضاء حسب كل واقعة بما لها من ملامح وظروف ،

الأمر الذي يؤدي في كثير من الحالات الى حومان فئات عمالية من الضمان حدثت

لها الإصابة في ظروف مماثلة للذين شملهم الضمان . فضلا عن الصعوبات التي

تواجه مصابي المسار في تقديم عناصر الاثبات التي يتطلبها القضاء .

---

(1) الدكتور محمد لبيب شعب ، في مقاله السابق ، مدى تغطية تأمين اصابات

العمل لحوادث الطريق ، ص 634 .

(2) محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 5 من يناير سنة 1956 مشمار

اليه عند لويس وجيتار ، المرجع السابق ، ص 47 .

(3) — قرار المجلس الاعلى ، الخرفة الاجتماعية ، في 10 مايو 1932 الذي

سبقته الإشارة اليه .

## المبحث الرابع مسوآع الضمان فى عآءث المسار

آن مجرد آءوآ الاصابة بالمؤمن له آثناء المسار المضمون لآجعلـه يستفآء من الضمان على الاطلاق . آنا قآءت القوانآن استحقاق هذا الضمان بشروط على تفاوت فىما بآنها سعة أو ضآقـا .

آقآقة وان كان المشرع الآزآرى قد عرف آءآء المسار الموجب للضمان فى نص المادة 12 من قانون آوآءآ العمل والامراض المهنية . وآءء الامكن التى آءآبر بءآآآ وهآآآآ للمسار المضمون . الآآه وضع شروطا فى نهاءة الفقرة الاولى من هذه المادة مؤءآهما : (( أن لآآكون المسار قد انقطع أو انصرف الا اذا كان ذلك بآكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لاسباب قاهرة )) . ففى المادة سالف الذكر ىمنع الضمان اذا آءقق آءء الامرآن التالآآن :

1 - الانقطاع عن المسار .

2 - الانصراف عنه .

وقء ىآءآآن مآ فى آن وآءء . وهذا ماآق فى آألب الاحآان . الا أن النص آآاز زوال هذا المانع وبالتالى ىكون للمصاب آق الآماآمة المقررة فى القانون طالما آبآ أن الانقطاع أو الانحراف ، كان بسبب آءء الأمور التالية :

أولا : الاستعجال : ومآال ذلك ، آءءام العآمل على آآآان المانع لكى ىلتحق بالآافآة الوحآءة التى ستطلق بآء لعظآت صوب القرآة التى ىقآم فىهما .

آانآا ، الضرورة : ومعناها ان العآمل كان مضطرا الى الانقطاع أو الانحراف على المسار لقضاء مصلحة ضرورية ، ومآال ذلك ، مرور العآمل بمآءة بنزآن لتزويد سآارتـه بهذه المادة الآساسآة .

آالآا ، ظرف عارض : ومعناه أن العآمل لم ىآءء على مآل هذا الانقطاع أو الانحراف . ومآال ذلك ، خروج العآمل مع زمآل له ، لكى ىمر ببآته لىعرض علىه مآسرك سآارة ىوآء بآعه .

**رابعاً ، نسوة ظاهرة :** أى وجود ظروف استثنائية أو حالات طارئة اضطرت العامل الى اتيان المانع على الرغم من ارادته . فحدث الانقطاع أو الانحراف . فاذا لحقته اصابة ، تعتبر ناتجة عن حادث مسار واجب الضمان ولا أثر لهذا الانقطاع أو الانحراف على اعتبار الحادث حادث مسار وينسحب هذا الحكم ايضاً على كل الحالات المذكورة فى الأمثلة الأربعة المتقدمة .

وبذلك تقسم موضوع هذا البحث الى ثلاثة مطالب :

- ـ المطلب الاول : موانع الضمان .
- ـ المطلب الثانى : وجوب حصول الانقطاع أو الانحراف خـسـالـال المسار .
- ـ المطلب الثالث : مدى الاعتداد بالباعث على الانقطاع أو الانحراف .

### المطلب الأول

#### موانع الضمان

ذكرنا أن القانون الجزائرى (1) نص على مانعين هما الانقطاع والانحراف، وعلى الرغم من النص عليهما ، الا أن المشرع الجزائرى لم يحدد معانهما . فنبلا عن أن القضاء على غرار المشرع فى هذا المجال لم يذبح تعريفاً لهما . ولم يحدد هما الفقه تحديداً جامعاً مانعاً . أضيف الى ذلك أن موضوع حوادث العمل والأمراض المهنية لم يبد الرعايـسـة والإهتمام الكافيين من قبل رجال الفقه القانونى الجزائريين . وذلك بوجه حسب رأبى الى حداثة هذا الموضوع المرتبط بحداثة استقلال الجزائر . لذلك أحاول بايجاز أن أبين أهم ما قيل فى تعريف هذين المانعين اعتماداً على الفقه والقضاء الاجنبيين .

(1) - راجع الفقه الاول من المادة 12 من القانون رقم 23 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

## أ و لا — الانقطاع :

(1) ويقصد به الكف عن السير لفترة من الزمن مع بقاء العامل على المسار المضمون ومثاله أن يقابل العامل في ذهابه أو اياحه صديق أو قريب له فيقف معه ليتحدثان في أمورهما ، أو مقابلته لمالك عمارة فيقف يتناقش معه كي يؤجر لسه سكنا بها (2) . أو أيجاد مجموعة من الناس ملتفة حول سيارة محطلة ، فينضم اليهم ، وينقطع عن متابعة مساره (3) .

## ثانياً — الانحراف :

يعتبر العامل قد انحرف عن مسار العمل اذا لم يسلك المسار المضمون الموعود الى مكان العمل ، أو الذي يأتي منه ، وسلك مساراً آخر ولو كان هذا المسار يؤدي هو الآخر الى مكان العمل (4) . كما لو انحرف العامل متجهاً الى طريق آخر بخلاف التوجه الى عيادة طبيب أو زيارة قريب وما الى ذلك (5) . ويلاحظ انه لو خرج العامل من مسكنه واتجه الى مكان آخر غير مكان العمل ، فلا يصح أن يقال أنه انحرف عن المسار المضمون ، وبديهي انه لن يتمتع بحماية القانون في هذه الحالة لا لانه انحرف بل لان عودته لم يكن الذهاب لمباشرة عمله .

نخلص الى القول بأنه ليس كل انقطاع أو انحراف كاف لفي صفة حادث المسار عن الإصابة التي تلحق العامل أثناء ذهابه الى عمله أو عودته منه . فهناك انقطاع أو انحراف لا أثر له على اعتبار الحادث حادث مسار ، وهو الانقطاع أو الانحراف الناتج بحكم الاستعجال ، أو الضرورة ، أو ظرف عارض ، أو لاسباب قاهرة . (6) .

(1) — الدكتور محمد لبيب شبيب في مقاله السابق ، مدى تغطية تأمين اصابات العمل

لحوادث الطريق ، ص 690 .

(2) — محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 18 نوفمبر 1954 ، دالوز 1955 — 20

(3) — محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 2 نوفمبر 1961 ، دالوز 1962 — 37

(4) — محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 4 يوليو 1958 دالوز — 604 ،

وتعليق جامبو مولان على هذا الحكم .

(5) — محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 7 أكتوبر 1965 ، دالوز 1966 —

72 .

(6) — راجع نص المادة 12 من القانون رقم 33 — 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض

المهنية .

وهناك انقطاع أو انحراف يؤدي الى نفي صفة حادث المسار عن الاصابة ويحرم العامل من الاستفادة من اعتبار اصابته اصابة عمل ، وهو الانقطاع أو الانحراف الذي يحدث خارج الحالات الاربعة سابقة الذكر . ومثال ذلك أن يسلك العامل في ذهابه لمباشرة عمله أو عند عودته منه ، أطول الطرق لمجرد اطلاق فيسترة سيره للترويح على النفس ، أو أن يتخذ أخطر المسارات لرضاء لروح المغامرة ، أو يسير في أقل الطرق سهولة ليتجنب مقابلة دائن .

غالبا ما يقرن الانحراف بالانقطاع ، فيسلك العامل مسارا غير المسار المضمون ، وينقطع عن السير في هذا المسار . كما لو ترك العامل المسار المضمون فبدلا من الذهاب مباشرة الى مسكنه توجه الى صاحب مستودع ليصلح له دراجته البخارية (1) . أو أن يتوجه العامل الى مقهى بعيدا جدا عن مكان العمل وعن مسكنه ويقضى فيه بعض الوقت (2) .

### المطلب الثاني

وجوب حصول الانقطاع أو الانحراف خلال المسار لكي يمكن القول بوجود انقطاع أو انحراف عن المسار المضمون يجب أن يحصل ذلك ، أثناء اجتياز العامل لمسار العمل ، فلا يتصور وجود انقطاع للمسار أو انحراف عنه ، والمسار لم يبدأ بعد . أو اذا كان المسار قد انتهى . وعلى ذلك اذا خرج العامل من مكان العمل بعد انتهاء عمله لا بقصد العودة وإنما لشراء علبة سجاو ثم عاد الى مكان العمل ، وغير ملبسه واغسل دراجته وبدأ طريق العودة ، فان الحادث الذي يقع له بعد ذلك يعتبر من حوادث المسار ، ولا يوجد انحراف أو انقطاع في هذه الصورة ، لان العامل عندما ذهب لشراء علبة السجاو لم يكن قد بدأ مسار العودة بعد . (3)

(1) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في سنة 1954 ، دالوز 1954 - 330 .

(2) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 4 مايو 1961 ، دالوز 1961 - قسم

الأحكام المختصرة - 115 .

(3) - اللجنة الاقليمية للظمان الاجتماعي بباريس في أول يوليو سنة 1958 دالوز

موجز - 40 .

وأينا محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 30 من نوفمبر سنة 1960

مجلة القانون الاجتماعي 1961 - 312 .

كذلك اذا وصل العامل الى مكان العمل أو الى منزله وبدلا من أن يدخله توجه الى مكان آخر . فان الحادث الذي يقع له بعد ذلك لا يعتبر حادث مسار ، لأن مسار العمل قد انتهى بالوصول الى مكان العمل أو الى المسكن (1) .  
أو إذا كان العامل على المسار المضمون ، ولكن كان في يوم راحة ولم يقصد التوجه الى مكان العمل .

وتقدير ما اذا كان ما حصل من العامل يدخل تحت مدلول المقصود من الانقطاع أو الانحراف مسألة قانونية ، تخضع فيها محاكم الموضوع لرقابة المحكمة العليا ( النقض ) (2) أما الظروف والوقائع المادية التي تبحثها محكمة ، وهي فسي سبيل استخلاص وجود انقطاع أو انحراف ، فهي مسألة موضوعية تستقل المحكمة بالفصل فيها ولا رقابة عليها في ذلك من المحكمة العليا (3) .

### أولا ، اثبات حصول الانقطاع أو الانحراف :

القاعدة العامة هي اعتبار الحوادث التي تقع للعامل أثناء المسار المضمون للعمل في حكم حوادث العمل (4) وبالتالي تغطيتها بأحكام حوادث العمل والأمراض المهنية ، على ذلك فمتى اثبت العامل أن أصابته حدثت أثناء اجتيازه للمسار المضمون المؤدى الى مكان العمل أو الآتى منه . فإنه يعتبر قد قام بالسبب المطلوب منه في هذا المجال ، فلا يتعين عليه أن يثبت كذلك أنه لم يقع منه أي انقطاع أو انحراف عن المسار المضمون (5) . فاذا ادعى خصم العامل ( هيئة

- 
- (1) - محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية في 12 أكتوبر 1967 دالوز 1963 - 102 ، وتعليق A.M.D. وانظر عكس ذلك محكمة النقض الفرنسية الاجتماعية في 29 يونيو 1967 ، دالوز 1968 - 100 : حيث اعتبرت ذهاب العاملة - التي أصيبت في حادث عمل - الى منزلها لاصطحاب زوجها بدلا من الذهاب مباشرة الى الطبيب انحرافا املته الحاجات الأساسية للمعيشة الجارية .
  - (2) - محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية في 5 أكتوبر 1954 ، دالوز 1955 - 57 .
  - (3) - محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية في 8 من أكتوبر 1954 مجلة القانون الإجتماعي 1955 ، ص 69 .
  - (4) - راجع نص المادة 12 من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .
  - (5) - الدكتور محمد لبيب شنب في مقاله السابق ، مدى تغطية إصابات العمل لحوادث الداريق ، ص 693 .

الضمان الاجتماعي) وجود مسك شاذ للعامل أثناء اجتيازه للمسار المضمون، كانقطاع أو انحراف، تعين عليه أن يثبت ما يدعيه (1).  
فإن عجز ظل الحادث محتمرا من حوادث المسار. ويمكن اثبات حصول مانع من مواقع المسار بجميع طرق الاثبات بما في ذلك القرائن، فيمكن اعتبار تأخر العامل في اجتياز المسار قرينة على حصول انقطاع أو انحراف، تعفى المدعى من عبء الاثبات، ولكنها قرينة بسيطة يستطيع العامل هدمها، باثبات عدم حصول مانع من هذه المواقع. وغالبا ما يتم ذلك باثبات أن سبب التأخير كان بحكم الضرورة أو راجع لظرف عارض أو لاسباب قاهرة لا يد له فيها (2).  
**فأبنا، أخطر حصول الانقطاع أو الانحراف :**

إذا ثبت أن العامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه قد انقطع أو انحرف عن المسار المضمون للذهاب أو العودة. فإن من شأن ذلك أن يستبعد وصف حادث المسار. وبالتالي لا تعتبر إصابة العامل إصابة عمل. ويتحقق هذا الأثر ولو كان العامل بعد الانقطاع أو الانحراف قد استمر في المسار المضمون وحصلت له الإصابة بعد ذلك (3).

ويلاحظ أن الشيء الذي يحرم العامل من الاستفادة من ضمان حوادث العمل هو ثبوت حصول الانقطاع أو الانحراف عن المسار المضمون فعلا. وعلمى ذلك فإذا حصل الحادث أثناء المسار المضمون، قبل أن يحصل أي انقطاع أو انحراف، فإن الإصابة تعتبر ناشئة عن حادث مسار ولو ثبت أنه كان في نيابة العامل أن يدعرف عن المسار المضمون، لولا وقوع الحادث (4).

(1) - انظر مذكرة المحامي العام لدى محكمة النقض الفرنسية، السيد Albuher المقدمة للدوائر المجتمعة، في القضية التي انتهت بحكم 27 من ابريل سنة 1956، مجلة القانون الاجتماعي 1956 ص 371 : حيث يقول (( أن القاعدة هي حماية العامل أثناء المسار، والاستثناء انحصار هذه الحماية في حالتى الانقطاع والانحراف. وصدور الضمان الاجتماعي يتمسك بالاستثناء، لذلك يقع عليه اثباته )) .

(2) - راجع الفقرة الثانية من المادة 12 من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

(3) - دالوز الابجدى رقم 4 93، ص 77 .

(4) - محكمة النقض الفرنسية الفرقة الاجتماعية في 21 مارس سنة 1952، مجلة القانون الاجتماعي 1952 - 503 .

## المطلب الثالث

مدى الاعتداد بالباعث على الانقطاع أو الانحراف :

هل يستبعد وصف حادث المسار لمجرد ثبوت ان العامل قد انقطع أو انحرف عن المسار المضمون ؟ أم يجب فضلاً عن ذلك أن يكون مسلك العامل في ذلك غير مبني على مبرر مشروع ؟

أرى أنه من الواجب الاعتداد بالباعث أو السبب الذي دفع العامل الى اتخاذ هذا المسلك . بحيث لا يحرم من الأداء المترتبة على اعتبار اصابته ناشئة عن حادث مسار ، لمجرد أنه انقطع أو انحرف عن المسار المضمون .

ينقسم موضوع هذا المطلب الى ثلاثة نقاط :

أولاً : اثبات الباعث على الانقطاع أو الانحراف .

ثانياً : موانع المسار التي تبرر بحكم الاستعجال أو الضرورة .

ثالثاً : موانع تبررها ظروف استثنائية لاتعزم من الضمان .

أولاً - اثبات الباعث على الانقطاع أو الانحراف :

قدمت أن مجرد حصول مانع من موانع الضمان لا يحرم العامل من حماية القانون ولا يستبعد تطبيق أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية . بل يجب الاعتداد بالباعث الذي أدى الى حصول المانع ، بحيث لو كان مسلك العامل في ذلك متفقاً مع سلوك الشخص المعتاد . فان الحادث يظل محتمراً من حوادث المسار، ويظل العامل متمتعاً بحماية القانون .

ولكن على من يقع عبء اثبات السبب المبرر للانقطاع أو الانحراف ؟

ان عبء اثبات حصول انقطاع أو انحراف يقع على عاتق مدعيه كما تقدمت ، ولكن متى أثبت خصم العامل حصول ذلك . كفى ما اثبتته لاستبعاد احكام الضمان . ووجب على العامل اذا ما ادعى ان انقطاعه أو انحرافه كان مسلماً بابيعيًا ومعتاداً أن يثبت السبب الذي دعاه اليه الانقطاع أو الانحراف حتى يمكن الحكم على مسلكه (1) .

---

(1) الفقرة الاولى من المادة 12 من القانون رقم 33 - 18 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية : (( يكون بحكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافرة التي يقطعها المؤمن له للذهاب الى عمله أو الاياب منه . . . شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف الا اذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارٍ أو لاسباب قاهرة )) .

## المطلب الثالث

مدى الاعتداد بالباعث على الانقطاع أو الانحراف :

هل يستبعد وصف حادث المسار لمجرد ثبوت ان العامل قد انقطع أو انحرف عن المسار المضمون ؟ أم يجب فضلا عن ذلك أن يكون مسلك العامل في ذلك غير مبني على مبرر مشروع ؟

أرى أنه من الواجب الاعتداد بالباعث أو السبب الذي دفع العامل الى اتخاذ هذا المسلك . بحيث لا يحرم من الأداء المترتبة على اعتبار اصابته ناشئة عن حادث مسار ، لمجرد أنه انقطع أو انحرف عن المسار المضمون .  
ينقسم موضوع هذا المطلب الى ثلاثة نقاط :

أولاً : اثبات الباعث على الانقطاع أو الانحراف .

ثانياً : موانع المسار التي تبرر بحكم الاستعجال أو الضرورة .

ثالثاً : موانع تبررها ظروف استثنائية لاتحرم من الضمان .

أولاً - اثبات الباعث على الانقطاع أو الانحراف :

قدمت أن مجرد حصول مانع من موانع الضمان لا يحرم العامل من حماية القانون ولا يستبعد تطبيق أحكام حوادث الحمل والأمراض المهنية . بل يجب الاعتداد بالباعث الذي أدى الى حصول المانع ، بحيث لو كان مسلك العامل في ذلك متفقاً مع سلوك الشخص المعتاد . فإن الحادث يظل محتملاً من حوادث المسار ، ويظل العامل متمتعاً بحماية القانون .

ولكن على من يقع عبء اثبات السبب المبرر للانقطاع أو الانحراف ؟

ان عبء اثبات حصول انقطاع أو انحراف يقع على عاتق مدعيه كما قدمت ،

ولكن متى أثبت خصم العامل حصول ذلك . كفى ما اثبته لاستبعاد احكام الضمان .  
ووجب على العامل اذا ما ادعى ان انقطاعه أو انحرافه كان مسلكاً طبيعياً ومعتاداً أن يثبت السبب الذي دعاه اليه الانقطاع أو الانحراف حتى يمكن الحكم على مسلكه (1) .

---

(1) الفقرة الاولى من المادة 12 من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية : (( يكون بحكم حادث الحمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب الى عمله أو الاياب منه . . . شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف الا اذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لاسباب قاصرة )) .

وتقدير ما اذا كان الباعث على الانقطاع أو الاعراف من شأنه أن يؤدي الى هذا المسلك . مسألة قانونية تخضع لما يقرره تضاة الموضوع في شأنها لرقابسة المحكمة العليا . على أن قاضي الموضوع وهو يثبت الظروف والوقائع المادية ، ثميدا لوصف مسلك العامل المصاب ، يقوم بالفصل في مسألة موضوعية يستقل بها دون رقابة من المحكمة العليا .

### ثانياً — موانع المسار التي تبرر بحكم الاستعجال أو الضرورة :

لم يعرف القانون الجزائري لحوادث العمل والامراض المهنية ، الحالات التي يكون فيها العامل مضطرا الى الانقطاع أو الاعراف عن المسار المضمون بحكم الاستعجال أو الضرورة ، التي يعد اتيان احداها على المسار مبررا لا يحرم من الضمان . لذلك فان اجتهاد القضاء مجال خصص للتعرف على طبيعتها ، ويمكننا في ضوء العلول القضائية التي أرساها القضاء الفرنسي (1) ، توضيح اتجاهاته في بيان التصرفات التي يحتبرها من قبيل الضرورات التي تبيح الاستنادة من الحماية التي قررهما القانون ، وتلك التي لاتعتبر كذلك .

فاعتبر القضاء اتيان الوقائع التالية مباحة ولا تحرم من الضمان :  
— الانقطاعات التي يجريها عامل اثناء المسار لشراء حاجة من لوازم معيشته ومأكولاته . (2)

— الانقطاع بسبب قضاء حاجة ضرورية ، أدى الى التأخير خمسة وعشرين دقيقة عن الوقت اللازم لقطع المسار المضمون . (3)

---

(1) — محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 21 يونيو 1951 . وفي 18 أكتوبر سنة 1951 : J.C.P.:52,11,6915,1<sup>er</sup> esp: . وفي 19 من يونيو سنة 1953 ، بازيت دي باليه 1953 — 11 — 332 .

وأينما في 15 من فبراير 1957 ، مجلة القانون الاجتماعي 1957 ، ص 320 .  
(2) — محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 15 مارس 1951 . وأياك في 24 يونيو سنة 1954 مجلة القانون الاجتماعي 1954 ، ص 648 .

(3) — محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 31 من مايو سنة 1972 ، مجلة القانون الاجتماعي 1972 — 535 ، تعليق Yves-saint jours ودالسوز 1972 — 516 وما بعدها تعليق A.D.

— الانحراف عن المسار بخوض التوجه الى عيادة طبيب ، لاستدعائهم  
لزيارة مريض من أسرة العامل ، ملازم الفراش(1).

— الانحراف بخوض التوجه الى عيادة طبيب لتوقيع كشف طبي ، أو اجراء  
فحوص وتحاليل للعامل نفسه بسبب مرض يعانى منه ، وكذلك الامر بالنسبة  
للانحرافات بسبب شراء أدوية من الصيدليات(2).

ويكون الانقطاع أثناء المسار ، له مبرره ، ولا يحرم من الضمان اذا استخلص  
قاضي الموضوع أن عاملا قد توقف بعد أداء عمله الذي استمر سبع ساعات ، ليتناول  
وجبة خفيفة في مقهى يقع بجوار مكان العمل ، وليستريح قليلا ، وليتناول أكوابها  
من المشروبات الكحولية ، ليسترد قواه حتى يستطيع قطع المسار بدراجته النارية  
في وسط طريق مزدحم(3).

لا شك أن تقرير ما اذا كان سبب الانقطاع أو الانحراف يعتبر مبررا كافيا أو  
غير كاف . مسألة تتوقف على الظروف التي حصل فيها الحادث . وبصفة خاصة ،  
وقت الحادث ، وطول المسار ، وطبيعته .

وإذا كان القانون المجري والفرنسي يبيحان على ضمان  
حوادث المسار ، ولو حصل انقطاع أو انحراف متى كان ذلك بحكم الاستحسان أو  
الضرورة ( فى القانون الجزائى ) ، أو متى استند العامل فى ذلك الى حاجات  
الحياة الأساسية أو الى العمل ( فى القانون الفرنسى ) ، فإن محكمة النقض الفرنسية  
تشتط لى يستفيد العامل المصاب من هذا الحكم ، أن يكون الحادث قد وقع  
أثناء المسار ، لا أثناء الانقطاع . بحيث اذا انقطع العامل عن السير فاصيب خلال  
فترة توقفه ، فإن أصابته لا تعتبر ناشئة عن حادث مسار . ولو كان الانقطاع لاسباب  
تتعلق بحاجات المعيشة الجارية أو له علاقة بالعمل .

( 1 ) — محكمة رانس Rennes بتاريخ 3 ديسمبر 1959 ، دالوز 1960 موجز 12 .

( 2 ) — انظر عكس ذلك محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية فى 23 افريل 1964 ،  
التي اعتبرت انحرافا غير مشروع ، الانحراف الذى اجراه العامل حينما توجه  
الى طبيب اسنان — مشار اليه عند لويس وجيتار — المرح السابق ، ص 49 .

( 3 ) — محكمة النقض البلجيكية فى 15 يونيو 1967 ، مجموعة أحكام النقض  
البلجيكية ، ص 131 P.D .

وانظر فى هذا المعنى من القضاء الفرنسى ، محكمة باريس فى 11 اكتوبر 1960 ،  
دالوز 1960 — 713 .

تطبيقا لذلك اعتبرت بأنه اذا اصيب العامل بحيار نارى أثناء جلوسه نسي ملعم يتناول فيه غذاءه ، فان الحادث لا يعتبر حاصلًا خلال المسار ، بل خلال الانقطاع ، وبالتالي ليس حادث مسار (1).

شخصيا لا أشاطر محكمة النقض الفرنسية الرأى فيما ذهبت اليه فى حكمها السابق ، لاننى لا ارى سندا لهذا الشرط . بل المهم أن يكون الانقطاع طبيعيا . ومتى تحقق ذلك وجب اعتبار الحادث حادث مسار . سواء حصل أثناء فترة الانقطاع أو بعدها . فالانقطاع أو الانحراف الذى يستند الى مبرر قوى ، لا ينفصل عن المسار صفة الضمان . أما الانقطاع أو الانحراف الذى لا يستند الى مبرر قوى فهو مسلك شاذ من شأنه أن يصبح المسار غير مضمون ، فلا يعتبر الحادث الواقع أثناءه من حوادث المسار .

ويجتهد القضاء الفرنسى مستهدفا حماية العمال أثناء المسار وذلك بتفسيره لنص الفقرة الاولى من المادة 415 من قانون الضمان الاجتماعى ، تفسيرًا واسعًا ، وتبدو اتجاهات القضاء واضحة فى هذا الشأن :

فاعتبر القضاء انقطاع تبرره ضرورات المعيشة الجارية ، حالة عامل كان يقضى اجازته السنوية فى محل اقامته الاصلى ( نيس Nice ) على بعد مسافة كبيرة من مكان العمل ، ولكى يصل هذا العامل الى مكان عمله المحدد له الساعة التاسعة صباح يوم 8/25 ، قام من مدينة نيس الساعة 13 ، يوم 3/23 متوجها الى محل اقامته الثانوى فى مدينة Luzarches ، القريب من مكان عمله ، ليقضى فسيه فترة الليل ليذهب فى الصباح الى عمله فى موعده ، اذ لحقته الاصابة على الطريق فى الساعة 22 ، يوم 3/24 ، توفى متأثرا بها . وكان أساس اعتبار القضاء هذه الواقعة اصابة مسار موجبة للضمان ، أن توجه العامل الى محل اقامته الثانوى كان يمثل ضرورة من ضرورات الحياة الجارية وهى رغبتة فى الوصول الى مكان عمله فى الموعد سالما مطمئنا ومستريحًا .

(1) — محكمة النقض الفرنسية بدواؤها المجتمعة فى 29 فبراير سنة 1968 ،

دالوز 1963 — 409 . تعليق ديبيرو .

وانذار عكس ذلك محكمة باريس فى 11 من اكتوبر 1960 ، دالوز 1960

الا أن محكمة الدقن (1) نفذت هذا الحكم على أساس أن الفقرة الأولى من المادة 415 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي لا تحمي المسار بين محلي الإقامة الأصلي والثانوي . ولم يكن مكان الحمل نقطة بداية أو نهاية للمسار . الأمر الذي يخالف نص القانون ، ومن ثم فلا تعتبر الإصابة موجبة للضمان .

الا أننا نرى فيما ذهبت إليه محكمة الدقن الفرنسية أمر يتسم بالتحكم والتزام التفسير الضيق للنص ، الأمر الذي يحرم العامل من الحماية القانونية ، ويخالف أهداف المشرع .

ونشاط محكمة الاستئناف الرأى في قضايا السابق ، واجتهادها نحو اذفاء الحماية على العامل في الوقائع السابقة ، حيث اعتبرت انحرافه الى محل إقامته الثانوي أمر أملتته ضرورة من ضرورات الحياة الجارية . وذلك لكون محل إقامته الذي كان يقضى فيه إجازته يقع في مكان بعيداً جداً عن مكان عمله . الأمر الذي يوجب على العامل الحرص والمهتم بحمله ، أن يحسب الوقت اللازم له كي يحضر الى عمله في الموعد المحدد، مما يبرر كافة ما اتخذته من ترتيبات، وبالتالي يجب اعتبار إصابته إصابة مسار موجبة للضمان .

هل يعنى الانقطاع أو الانحراف عن المسار المضمون من أجل قضاء إحدى ضرورات الحياة الجارية ، أن يلتزم العامل باتباع نفس المسار ، بعد قضاء حاجته حتى يظل متمتعاً بالحماية القانونية ، أو تكون له حرية اختيار المسار الذي يسلكه فسي الوصول الى مقصده ( مكان الحمل أو محل الإقامة ) ؟

ان منطق الأمور يقضى بان الذي يحدد المسار في تلك الحالة ، هو المكان الذي انقطع عنده أو انصرف اليه العامل ، لقضاء حاجته . ومنه يبدأ استئناف المسار المضمون الذي يوصله من مكان قضاء حاجته الى مكان الحمل أو محل الإقامة ، ولو لم يكن هو المسار الذي اعتاد العامل سلوكه في الظروف العادية .

(1) - محكمة الدقن الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 14 من مايو سنة 1969 - دالوز - قضاء 514 - ص 515 .

وانظر عكس ذلك :

محكمة الدقن الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 25 من أكتوبر سنة 1965 ، دالوز 1966 - 2 : حيث اعتبرت الانقطاع في محل الإقامة الثانوي الذي يقع على المسار المباشر بين مكان الحمل ومحل الإقامة الرئيسي انقطاع بسبب قضاء ضرورة من ضرورات المعيشة الجارية .

وذلك ما ذهبت اليه محكمة استئناف باريس (1) ، حيث اعتبرت حساد ث مسار موجب للضمان ، ذلك الذي حدث لعامل يدعى Gezon اذ كان تسد أخذ تصريحاً من صاحب عمله للخروج قبل الموعد المحدد لنهاية العمل نظراً لحالته المرضية ، التي كانت تستلزم توجهه الى طبيين أحدهما أخصائي فسي العلاج الطبيعي يلزمه زيارته لاستشارته في طريقة ودظام العلاج ، والطبيب الثاني أخصائي في الامراض العصبية التي يعاني منها العامل . بعد أن توجه السيد Gezon الى هذا الطبيب الأخير وعرض نفسه عليه ، غادر العيادة قاصدا منزله الذي يقع في شارع جان جاك روسو ، الا أنه أصيب في شارع Saint Michel ، قبل أن يصل الشارع الذي يقع فيه محل اقامته . كان حكم محكمة الاستئناف مؤسسا على كون أن انحراف العامل بتوجهه الى الأطباء ، يعد أمرا تبرره ضرورات جوهرية للحياة الجارية . مما يستوجب معه اعتبار الحالة اصابسة مسار موجبة للضمان .

الا أن محكمة النقض (2) لم توافق محكمة استئناف باريس فيما ذهبت اليه في حكمها السابق ، ونقضته . وكان اساس نقضها لحكم محكمة استئناف باريس ، أن العامل Gezon لم يكن متواجدا أثناء الاصابة على المسار بين مكان العمل ومحل الاقامة ، وانما كان يسلك مسارا مختلفا جدا عن هذا المسار أثناء عودته الى محل اقامته . مما يعد مخالفة لنص المادة 415 فقرة أولى من قانون النمان الاجتماعي الفرنسي ، وبالتالي لا يعتبر هذا الحادث حادث مسار موجب للضمان .

وقد عقب الاستاذ (3) R.Jambu Merlin على هذا الحكم ، وانتقد بشدة ما ذهبت اليه محكمة النقض . اذ يرى أن المكان الذي يقطع فيه العامل أو ينحرف اليه لحذر مبرر لا يعتبر نهاية لقطعه المسار ، بل يستمر العامل تحسنت حماية القانون على الرغم من انقطاعه أو انحرافه ، حتى يصل الى محل اقامته أو الى مكان العمل .

(1) — عرائر محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 7 يونيو سنة 1968 ، مجلة

القانون الاجتماعي يناير 1969 ، ص 63 .

(2) — محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 7 يونيو 1968 ، مجلة القانسون

الاجتماعي يناير 1969 ، ص 67 .

(3) — مشار اليه عند الدكتور أحمد محمد محرز في مرجعه السابق ، ص 312 .

ويضيف الاستاذ مرلان في مقدمته تعليلاً على محكمة النقض مسلكها المتشدد في تفسيرها لموانع المسار، تفسيراً دقيقاً جداً يؤدي مع هذا الحد بكل سهولة إلى شل الفقرة الأولى من المادة 415 وجمودها .

### ثالثاً - موانع تهربها ظروف استثنائية لا تحرم من الضمان :

<sup>(1)</sup> هذه الحالة من خلق القضاء الفرنسي . وقد قننها المشرع الجزائري في الفقرة الأولى من المادة : 12 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث الحمل والأمراض المهنية . مراعاة منه لمصلحة العامل بما يتسق وأهداف هذا القانون .

درج القانون الفرنسي على اعتبار الإصابة موجبة للضمان ، حتى ولو وقعت أثناء مسار منحرفاً عن المسار المضمون أو بعد انقطاعه . طالما ثبت أن هذا الانحراف أو ذاك الانقطاع كان بسبب ظروف استثنائية ، كحدوث قوة قاهرة أو حالة طارئة .

فاعتبر (2) حادث مسار موجب للضمان ذلك الذي وقع لعامل ، حينما اضطرت إلى تغيير مسار العادي ، الذي اعتاد السير فيه بين مكان عمله إلى محل إقامته ، بأن سار في مسار آخر أطول منه . بسبب وجود حادث على المسار العادي جعله أكثر خطورة .

ومن قبيل حالات القوة القاهرة أو الظروف الطارئة التي اعتد بها القضاء الفرنسي في تبرير اتیان الموانع :

---

(1) - محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 5 من نوفمبر سنة 1954 ،

مجلة القانون الاجتماعي 1955 - 135 .

(2) - نص الفقرة الأولى من المادة 12 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث الحمل والأمراض المهنية :

(( يكون في حكم حادث الحمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الإياب منه ... شريطة أن لا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم ... ظرف عارض أو لأسباب قاهرة )) .

مدلول اطار غزيرة ، أو طفح خزان بالطريق ، أو بسبب شعور الحامل  
بالآلام شديدة كحدوث انفجار في الزائدة الدودية ، وأيضا الشعور بالارهاق  
الشديد ، وصعوبة الحماله الجوية ، وما الى ذلك . . . (1)

اذ اعتبر القضاء (2) حادث مسار موجب للضمان ذلك الذي حدث لعامل  
حينما اضطرته زوبعة شديدة على المسار ، وانفجار اطار الدراجة التي كان  
يستعملها ، الى الانقطاع ليستريح قليلا في أقرب حانة ، وحتى يتمكن أيضا ممن  
تصليح دراجته ، وبعد أن قطع من المسار مسافة قدرها 11 كلم تعرض لحادث ،  
توفى على اثره نتيجة الاصابة التي لحقته من جراء هذا الحادث . وقد جاء  
في تأسيس القضاء لاعتبار هذه الواقعة حادث مسار موجب للضمان ، أن الانقطاع  
لم يكن بمحض ارادة العامل ، وإنما بسبب ظروف استثنائية خارجة عن ارادته ،  
الامر الذي يجب معه حمايته واطفاء الضمان عليه .

---

(1) - انظر محكمة الدقن الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 24 من مايو سنة 1952؛

وفي 5 من ديسمبر سنة 1952، وفي 12 من نوفمبر سنة 1953 . مشار

اليها عند لويس وجيتار ، المرجع السابق ، هامش 44 ، ص 51 .

وأیضا محكمة دوي Douai في 26 من فبراير 1963 ، مشار اليه عند

لويس وجيتار ، المرجع السابق ، هامش 44 ، ص 51 .

(2) - محكمة الدقن الفرنسية الخرفة الاجتماعية : قضية الصندوق الاقليمي للضمان

الاجتماعي ضد أرملة السيد Bigillon مجلة القانون الاجتماعي

1956 ، ص 372 - 376 . وتعليق المعامي العام السيد

## الفصل الثالث الأمراض المهنية

تمهيد :

أيا كان العمل الذي يمارسه الشخص فلا بد من جهد بدني وذهني وعصبي ونفسي ملائم لكي يتم انجازه . وأيا كان العمل أيضا فانه لا بد من تهيئة البيئة الملائمة له بكافة ظروفها وعواملها ، كالحرارة أو الرطوبة أو البرودة والعوامل الأخرى الطبيعية والكميائية والحيوية التي يتعرض لها .

كما أن لشتى المهن الأولية ، والبيئة التي يعطى فيها العامل أثر على صحته وبالتالي على قدراته الانتاجية . فالتعرض للحرارة المرتفعة والخبار والادخنة والوقوف الطويل والمشي الكثير والتوتر العصبي والوضوح الشديد للاضاءة مما يصيب العين ، والاصوات الشديدة المتأتية من محركات الآلات والانفجارات التي قد تؤدي الى الصمم ، وملازمة المواد الكميائية بما يحدث الأمراض الجلدية والتسمم وما الى ذلك . (1)

فمن خلال بحثنا في الفصلين السابقين لاهم صور الخطر التي يفتطها قانون حوادث العمل والأمراض المهنية ، وهما حادث العمال بالمعنى الضيق وحادث المسار ، عرفنا أن محل الخطر هو الضرر البدني الناتج عن العمل ، وذلك ما يتوافر أيضا في المرض المهني .

واستطيع أن أمثل حالة الأمراض المهنية التي تصيب الانسان ، بالاحتراق الذاتي الذي يلتمه المواد بما يكمن فيها من درجات حرارية تحتفظ بهما وترفع شيئا فشيئا حتى تصل الى درجة الاشتعال فتحترق .

كذلك الأمراض المهنية تحدث تدريجيا وتتطور غير ملموس من تأثير بيئة العمل ومواده الطبيعية أو الحيوية أو الكميائية على جسم العامل وحتى تصل حالته الصحية الى عجزه عن العمل بصفة جزئية أو كلية بل قد يصل الأمر الى وفاته .

(1) الدكتور زكي بدوي : دراسات تطبيقية في تشريح العمل والتأميمات الاجتماعية ، دارالذكر العربي ، 1955 ، ص 101 ، 102 .

وقد نشأت الامراض المهنية منذ الازل لكلمة ظهرت مهنة الا وظهور معها مخاطرها فاذا كان استخراج المعادن ، من المهن التي عرفت منذ قديم الزمن ، فلقد ثبت طبيا انها تسبب للعاملين فيها انتشم وكثير من الامراض ، فان الطاقة الذرية التي اكتشفت حديثا قد ثبت أيضا أن لها من الاخطار ما يصيب الجهاز الآدمي ويؤدي الى شلله بل وتقله .

وهكذا وعلى مر العصور ظهرت الامراض المهنية على اصحابها فصار عرف تذبذب عيون عمال المناجم وتدرنهم ، والحصى التي تصيب سباكي اللحام من الاصفى ، وسرطان منظفي المداخن ، وشلل الفداسين ، واطلام عدسة العينين لعمال الزجاج ، واجزيتا أيدي الصطار ، ورعشة صانعي القبعات وتدرن عمال الطحن ومفص عمال الدهان ومريض عمال فرز الصوف واندمال أيدي الخياطين وتشنج الكتبة . . . الى آخر الامراض التي تسببها المهن المختلفة (1).

الامراض المهنية داء اذا لم يبذل صاحب العمل كل ما في قلاقله لتحقيق الوقاية منه ، فلا سبيل للعامل أن يفعل شيئا ليقر نفسه على الرثم من رغبتة الاكيدة في أن يقوم بدوره في هذه الوقاية .

المرض المهني هو العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة (2) ، وأركان هذه العلة هي نفس اركان حادث العمل ، أي الضرر البدني الناشئ عن تأثير خارجي له علاقة بممارسة العمل ، ماعدا في حالة المرض المهني فسان تأثير الفعل الخارجي لا يحصل فجائيا وانما يستغرق وقتا طويلا . وذلك نتيجة تأثير بطيء ومتصل يتج في جسم العامل كله أو في عضو منه . ولا يمكن من ثم ان يبعزى الى واقعة ولا أن يحدد لنشوءه وقت محدد . والمثل الواضح لمرض المهنة السل الذي يفتك بالرتة نتيجة العمل فترة طويلة في مكان سيء التهوية أو كثير الضباب (3) .

واستنادا الى هذا الرأي المجمع عليه فان الذي يميز حادث العمل عن المرض المهني وجود عنصر الحاجة في الاولى ، وعنصر البطء في التأثير على

- (1) د. دونالد هنتر الرماية المصححة في المصيح ترجمة الدكتور عبد الرحمن الجاروني ، ص 13 طبعة 1961 .
- (2) . . الدكتور عزيز ابراهيم ، المرجع السابق ، ص 113 .
- (3) د. لبيب السعيد الحلايات انصالية الانسانية في المجتمع الحديث 1961 ، مشار اليه عند الدكتور عزيز ابراهيم ، في مرجعه السابق ، ص 113 .

صحة العامل في الثانية . ومع ذلك فالنتيجة واحدة في كليهما ، لذا لم تميز تشريعات العمل والضمان الاجتماعي (1) بينهما من حيث التعويض وأنواعه ومقاديره وشروط استحقاقه ، ولا من حيث الاجراءات المتبعة للتحقق من وقوع الاصصابة أو المرض المهني .

يقسم موضوع هذا الفصل الى ثلاثة مباحث : -

- المبحث الاول : تعريف المرض المهني .
- المبحث الثاني : النظام المتبعة في تحديد الامراض المهنية .
- المبحث الثالث : النظام الذي يأخذ به القانون الجزائري في تحديد الامراض المهنية .

---

(1) نذكر على سبيل المثال ، نص المادة : 70 من القانون رقم 86 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية : (( تطبق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الامراض المهنية ... )) .

## البحث الأول

### تعريف المرض المهني

ان وضع تعريف جامع مانع للأمراض المهنية أمر تعثر به صعوبة بانثمة تكمن في الناحية الطبية ذلك لأنه في كثير من الحالات يصعب طبياً وضع خطط فاصلة بين الأمراض المهنية والأمراض الأخرى . حيث يدق الأمر غالباً في اثبات علاقة مباشرة بين المرض وطبيعة العمل الذي يزاوله المريض .

هذا فضلاً عن اختلاف الأشخاص فيما بينهم ، من ناحية الاستعداد لتقبل الأمراض ، ايجاباً أو سلباً . وهو ما يطلق عليه اصطلاح استهداف الإصابة بالأمراض ، وذلك لاختلاف الحالة البيولوجية من شخص لآخر . هذا مع مراعاة فترة التعرض لمخاطر المهنة ، ومدى مواصلتها ، الأمر الذي يكون من الصعب معه اثبات علاقة العمل بالمرض ، على وجه قاطع في كثير من الأحيان (1) .

وازاء هذه الصعوبة نستعرض التعريفات التي قيلت فيصدد الأمراض المهنية عرفته توصية منظمة العمل الدولية رقم 67 لسنة 1944 في الفقرة الثالثة من المادة 16 بأنه : (( كل مرض لا يصاب به عادة إلا الأشخاص الذين يعملون في مهنة معينة أو تسمم يحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة ، يجسب اعتباره بمثابة مرض مهني يستوجب التعويض عنه وذلك اذا كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة )) . وهذا نصها الأصلي .

" Any disease which occurs frequently only to persons employed in certain occupations or is a poisoning caused by a substance used in certain occupations, should, if the person suffering from such a disease was engaged in such an occupation, be presumed to be occupational origin and give rise to compensation."

وقد عرفه المشرع الجزائري في المادة 63 من قانون حوادث العمل والأمراض المهنية (2) بقوله : (( تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى الى مصدر أو بتأثير مهني خاص )) .

(1) . الدكتور أحمد محمد محرز المرجع السابق ، ص 331 .  
 (2) - القانون رقم 83 - 13 ، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

وبهذا التعريف جلب المشرع الجزائري الفقه والقضاء عناء البحث في إعطاء تعريف يحدد مميزات المرض المهني ، وإذا قارنا القانون الجزائري بغيره من القوانين - حتى بالنسبة لقوانين بعض الدول المتقدمة - نجد قد خاض على خطوة شاسعة الى الامام ، لما لهذا التعريف من شمولية تسمح للتأني بسمان يطبق هذا المعيار على كل الحالات المرضية التي يعزى سببها الى المهنة .

فالمشرع الجزائري سبق في هذا المجال بعض المشرعين الاخرين الذين لم يضعوا بعد تعريفا للمرض المهني ، فقوانين بعض الدول كصير وفرنسا لم توضح تعريفا للمرض المهني ولكن تنص على الامراض التي تعتبر امراضا مهنية في جدول على سبيل الحصر يوضح فيه نوع المرض والاعمال المسببة له بحيث من تثبت لديه حالة منها تعتبر اصابة عمل موجبة للضمان .

وهذا نص المشرع المصري في القانون رقم 63 لسنة 1964 في المادة الاولى فقرة (د) في تعريفه لاصابة العمل : (( الاصابة بحد الامراض المهنية المصنفة بالجدول رقم (1) الملحق بهذا القانون . . . )) .

ويعرفه بعض اساتذة طب الصناعات بأنه : (( المرض الذي ينتج عن مزاولة مهنة معينة فترة من الزمن قد تطول وقد تقصر ويظهر في صورة أعراض خاصة تلازم طبيعة ذلك العمل على الرغم من اتخاذ كافة الاحتياطات الوقائية)) .  
ويصنف قانون الأرجنتين المرض المهني بأنه : (( كل مرض تشببه المهنة التي يزاولها العامل أو المستخدم ويكون من شأن مزاولته لها أن تطوقه بمرض مهني )) . (1)

كما يعرفه القانون التركي بأنه : (( مرض أو عجز حاد أو مزمن ينشأ عن سبب يحدث تدريجيا حسب طبيعة العمل الذي يقوم به المصاب والظروف التي يؤديه فيها)) . (2)

يتضح مما سبق أن تحديد الامراض المهنية يرتكز بصفة اساسية على ثبوت علاقة المرض الذي اصاب العامل بالمهنة التي يمارسها ، بحيث انه لولا ممارسته لهذه المهنة لما اصاب بهذا المرض . اذ انه لا يكفي لكي يخطى التأمين الامراض أن تثبت صلتها بالمهنة أو بالعمل وفقا لمعيار أو لمعايير معينة كما

(1) - أشار الى ذلك الدكتور احمد محمد مجرز في مرجعه السابق من 332 .

(2) - أشار الى ذلك الدكتور أحمد محمد مجرز في مرجعه السابق من 333 .

هو الحال بالنسبة للحوادث، بل لا بد لاستفادة العامل المريض، من قانون تأمين اصابات العمل أن تكون اصابته ناشئة عن مرض من الامراض المبينة فسي انجداول المطحقة بالقانون، وأن يكون العمل الذي يزاوله العامل من الاعمال التي من شأنها أن تؤدي الى هذا المرض وفقاً للجدول. بحيث أنه اذا لم يكن المرض المذكور في الجداول أو القوائم، أو كان المرض المذكور في قائمة من القوائم ولكن العمل الذي كان العامل يزاوله لم يكن من ضمن الاعمال التي تعرضه لتلك الامراض وفقاً لما هو مبين بالقوائم، فان المرض لا يعتبر مهتياً، ولا يستفيد المريض من قانون تأمين اصابات العمل (1).

(1) الدكتور محمد ابيب شبيب في مقاله السابق، الاتجاهات الحديثة فسي التفرقة بين حوادث العمل والامراض المهنية، ص 10.

## المبحث الثاني

### النظم المصنعة في تحديد الأمراض المهنية

يتضح من عرضنا السابق في تعريف المرض المهني ، أن الدول تختلف في تحديدها للأمراض المهنية . لأن تحديد الأمراض المهنية يعتبر من أصعب الأمور التي يواجهها المشرع ، سواء في الدول النامية أو المتقدمة لما تحتاج له من خبرات علمية ودراسات وأبحاث طويلة ، خاصة في مجال الطب لإثبات علاقة السببية بين العمل والمرض الناشئ عن مزاولة ذلك العمل . ذلك لأن ضمان نتائج المرض منطوق بثبوت هذه العلاقة ، حيث ينشئ القانون ، للأمراض التي تثبت علاقتها بالعمل ، قريئة قاطعة على اعتبارها إصابة ناتجة عن العمل .

تحتاج ضمان آثارها ، دون حاجة إلى إثبات من المصاب بها . تعاني الدول النامية من صعوبة التحديد ، لافتقارها للخبرات العلمية . كما تعاني الدول المتقدمة من نفس الصعوبة أيضا ، وترجع صعوبة التحديد بالبالنسبة إليها ، للتطور العلمي الهائل في وسائل الإنتاج الحديثة ، حيث تحتاج الاختراعات الحديثة لفترة طويلة من تجربتها وممارستها ، لمعرفة الأضرار التي تنتج عنها . خاصة إذا لاحظنا ما تتميز به الأمراض المهنية من بطء في ظهور أعراضها .

تبعاً لاختلاف الدول في طرق تحديدها للأمراض المهنية ، يمكن تقسيمها إلى ثلاث أنظمة التي تتبعها في تغطية الأمراض المهنية إلى ثلاثة نظم ، هي :

- 1 - نظام التغطية الشاملة .
  - 2 - نظام الجداول ( القوائم ) .
  - 3 - النظام المزدوج أو المختلط .
- بذلك أقسم موضوع هذا المبحث إلى المطالب التالية :
- المطالب الأول : نظام التغطية الشاملة .
  - المطالب الثاني : نظام الجداول أو القوائم .
  - المطالب الثالث : النظام المزدوج أو المختلط .
  - المطالب الرابع : تقييم نظم تحديد الأمراض المهنية .

## المطلب الأول

### نظام التفطية الشاملة

يرمى هذا النظام الى اعتبار المرض مرضاً مهنيًا كل مرض يثبت أصله المهني، بمعنى آخر كل مرض يسببه العمل أو الظروف المحيطة بأداءه أو الأماكن التي يتم فيها تنفيذه .

ويقرر هذا النظام تعيين هيئة للبت في كل حالة لاعتبارها مرضاً مهنيًا من عدمه، وتكون هذه الهيئة من اخصائي واحد، أو لجنة من الاخصائيين، أو من لجنة مشكّلة من عناصر مختلفة، أو مكتب اداري يحاول خبراء حسبما يحدد ذلك قانون الدولة التي تتبع مثل هذا النظام في تحديد الامراض المهنية بترتيبها. (1)

ومميزات هذا النظام انه ذو نطاق واسع غير محدود يشمل كافة الامراض المهنية التي تنشأ عن سائر المهن ايا كانت درجة تطورها، أي أن الامراض المهنية ينحصر بعضها دون تحديد لنوع الامراض التي تستحق التصويف (2). الا أن لهذا النظام عيوب لا يمكن تجاهلها، وأول عيب ينسب اليه هو كون عبء الاثبات يقع على عاتق العامل المصاب بالمرض المهني ولو كان ذلك متوقف على الناحية القانونية ولو أنه في الحقيقة ينقل عبء الاثبات عملاً على عاتق الخبير أو الاخصائي أو اللجنة التي حددها القانون لاثبات الصلة بين العمل والمرض،

ونجد للنظام التفطية الشاملة تطبيقات في دول كثيرة منها على سبيل المثال الأرجنتين، استراليا، اندونيسيا، نيوزيلندا، الفلبين، وغالبية الولايات الأمريكية (3).

(1) د. الدكتور احمد محمد محرز المرجع السابق، ص 335.

(2) د. الدكتور كامل الحلواني في مقاله السابق، ص 230.

(3) د. الدكتور احمد محمد محرز المرجع السابق، ص 336.

## الطلب الثاني

### نظام الجدول ( أو القائمة )

يستمر هذا النظام من أقدم الطرق المتبعة في تغطية الامراض المهنية ،  
ويطبق هذا النظام في عدد كبير من الدول ، كما اخذت به اتفاقيتي منظمة  
العمل الدولية رقم 18 الصادرة في عام 1925 ورقم 42 الصادرة في عام  
1934 .

ويتحور هذا النظام في أن القائمة تشمل الامراض المهنية على وجه التحديد  
ويقابلها المهن والاعمال التي تسبب هذه الامراض سواء بالتعرض لها سواء  
بسبب تداول المواد المستعملة في العملية الانتاجية وبصفة خاصة المواد السامة  
منها .

ويسمى هذا الجدول ( القائمة ) بالجدول المزدوج لشموله على كل من  
الامراض والاعمال والمواد المسببة لها .

ويتميز نظام الجدول بان الامراض التي يشتملها ينشأ لها القانون قرينة  
قانونية قاطعة باعتبارها امراضا مهنية توجب التعويض لمن يصاب بها دون حاجة  
الى اثبات منه (1) . فعلى العامل المصاب منع ان يثبت فقط انه اصيب باحد  
الامراض الواردة بالجدول وانه يشتغل في احدى الصناعات المذكورة امام هذا  
المرض . ولكن لا يقع على عاتقه اثبات وجود علاقة سببية بين المرض والمهنة ،  
لان هذه العلاقة مفترضة في القانون (2) .

كما انه ليس من المهم اشتغال العامل في الصناعة المسببة للمرض بصفة  
دائمة . ان الدول في تطبيقها لهذا النظام تختلف الواحدة منها عن الاخرى  
بحسب أي الطريقتين اخذت ، فهناك من تأخذ بنظام الجدول المثلث ، وهناك  
من تأخذ بنظام الجدول المثنوي . وساعمل على ايضاح الفكرة التي يقوم عليها  
كلا النظامين ، فيما يلي :

#### أولا : نظام الجدول المثلث :-

وفيه تحدد الامراض والمهن التي تسببها على سبيل الحصر دون أن  
يتترك هذا النظام لاية جهة حق اضافة اي مرض مهني جديد يظهر بحد

(1) - الدكتور احمد محمد محرز في مرجعه السابق المخطوط رقم 3 .

(2) - الدكتور كامل الحلواني في مقاله السابق ، ص 281 .

وضع هذا الجدول . فالامراض المنصوص عليها قانونا في الجدول هي الامراض الواجبة الضمان للمصاب بها وفيما عداها ، فان أى مرض ينشأ عن العمل أو يظهر نتيجة تطور صناعى لا يعتبر مرضا مهنيا ، وبالتالي يفقد المصاب به حقه في الضمان المنصوص عليه في القانون (1) .

ومقتضى الجدول المطلق انه يشترط لاستحقاق العامل التصويف عن مرض مهنى ، هو ان يصاب بمرض مذكور فى القائمة ( الجدول ) وان يكون وقت حدوث الامصابة يحصل فى الصناعة المذكورة امام هذا المرض . وعلى سبيل المشابهة ، فالعامل الذى يصاب بالجمرة الخبيثة وهو يحصل فى مصنع للبطاريات لا يستحق أى تصويف لان المرض المهنى المذكور بالقائمة امام صناعة البطاريات هو التسمم بالنرصام (2) .

وترجع علة الاخذ بنظام الجدول المطلق الى أن هناك من الدول تشتهر بصناعات معينة تسبب امراضا مهنية محددة ويتعرض لها عدد كبير من العمال يمثلون الغالبية العظمى من سكانها .

وقد وجهت الى هذه الطريقة عدة انتقادات (3) منها : كونه نظاما مجحفا بحقوة العمال والايساير التطور الصناعى ولذلك فهو يكاد يكون مهجورا . وأيضا هناك بعض الانتقادات وجهت له من قبل بعض رجال التأمين يمكن اجمالها فى النقطتين التاليتين :

(1) أن الجدول لا يمكن ان يكون شاملا اذ انه ينجي على عدد محدود من الامراض الشائعة فى مختلف الصناعات بينما هناك امراض كثيرة أقل شيوعا تركت دون النجى على تصويف المصابين بها .  
(2) ضرورة تعديل القائمة بين حين وآخر لاضافة امراض جديدة اليها كلما دعت الحاجة الى ذلك .

ثانيا : نظام الجدول المفتوح : -

وهو عكس النظام السابق ، يسمح باضافة امراض مهنية جديدة للنسب القائمة كلما اكتشفت . وذلك باتخاذ اجراءات تشريعية مبسطة . يتلافى هذا

(1) - الدكتور محمد احمد محرز : فى المرجح السابق ، من المشرقة ، ص 231 .

(2) - الدكتور كامل الحلوانى فى المشرقة السابق ، ص 231 .

(3) - الدكتور كامل الحلوانى فى المشرقة السابق ، ص 232 .

النظام عيوب نظام الجدول المطلق . مما جعل كثيرا من الدول تتجه نحو  
الاخذ به ، ومن بينها الجزائر (1).

كان من أهم الاسباب التي دعت الدول الى الاخذ بهذا النظام :

1 - التطورات العظيمة والتقدم الملموس في تشخيص الحالات المرضية التي  
تنشأ عن مزاولة المهن ، والأعمال المختلفة ، وطرق علاج حالات الإصابة بالعجز  
بسبب مزاومتها .

2 - التطور الصناعي الهائل والتقدم في استخدام مواد صناعية جديدة ،  
لها من الخطورة ، بحيث تهدد حياة العامل القائم بممارستها . الامر الذي  
لصت من أجله معظم التشريعات الحديثة ، بضرورة فرض الرقابة الطبية ، وأجراء  
الفحوص الطبية والمعملية ، وأنفحص الدوري للعمال ، لاكتشاف الامراض المهنية  
وتبليغ الجهات المعنية ، لاتخاذ كافة الاجراءات الوقائية والعلاجية بشأها . من  
ذلك ما اشارت اليه المادة 12 من القانون الجزائري رقم 88 - 07 المؤرخ  
في 07 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 المتعلق  
بالوقاية الصحية والامن وطب العمل : (( ... حماية ووقاية العمال من الاخطار  
التي يمكن ان تنجر عنها ... الامراض المهنية وكل الاضرار اللاحقة  
بصحتهم ... )) .

يعتبر نظام الجدول المفتوح هو النظام الذي توصى به منظمة العمل  
الدولية في التوصية رقم 67 لسنة 1944 ، التي تنص على ضرورة قيام الدول  
الاعضاء باتخاذ اجراءات تشريعية مبسطة لاضافة الامراض المهنية الجديدة -  
التي تظهر نتيجة الاكتشافات والتطور - الى جداول الامراض المهنية القائمة ،  
بنية حماية المتعرضين لها . وما تضمنه قانون حوادث العمل والامراض  
المهنية الجزائري ، الذي الوارد في المادة 65 منه الا تطبيقا لنموذج  
التوصية .

يجب البصن هذا النظام ، حيث يرى بان امكانية اضافة امراض مهنية  
جديدة للمجدول ، كلما ظهرت احداها ، يعطى الامل في أنه سيصل الوقت  
الذي تنقده جميع الامراض المهنية في الجداول . وبذلك يكون هذا النظام

(1) - راجع لمر المادة 64 من القانون رقم 88 - 13 المتعلق بحوادث  
العمل والامراض المهنية .

قد وصل الى مرتبة الكمال . سواء من الناحية الفنية ، حيث يكون قد اشتغل على أحدث ما توصلت اليه الابحاث الطبية والفنية في هذا المجال أو من الناحية القانونية بما يتضمنه من قوانين قانونية ، ترجح القاضي وأطراف النزاع من عبء الاثبات .

### الانقادات التي وجهت لنظام الجدول :

حقيقة وأن كان نظام الجدول يحقق سهولة ويسرا على المصابين بالامراض المهنية المدرجة به ، لما فيه من اعفاء لهم من عبء اثبات الصفة المهنية لاصابتهم . الامر الذي يسهل عليهم الحصول على كافة الاداءات التي تدرج عليها قانونهم الوطني ، دون عناء . غير أنه يوجه الى هذا النظام بعض النقد نعرضه فيما يلي :

1 - أن الاخذ بنظام جدول تعداد الامراض المهنية ، يختلف من دولة الى أخرى ، وكان لاثر هذا الاختلاف ، ان وجدت امراض يغطيها تشريع تأمين امبيات العمل في دولة ، في حين لا يغطيها تشريع دولة أخرى الامر الذي كان له أسوأ الاثر على العمال المهاجرين .

2 - ان الإضافات المستمرة للامراض المهنية ، خاصة ما اذا كانت تشمل بيانات تفصيلية وفنية ، تؤدي الى اطالة القوائم المدرجة بشكل ملحوظ ، فضلا عن أن التقدم العلمي وتطوره يؤدي الى احداث تغييرات فنية في صياغة القوائم مما يلزم تعديلها في كافة بياناتها من حيث فترة التعرض والعناصر والمهن والاعمال التي تسببها .

الحقيقة أن أهم الصعوبات التي تواجه نظام الجدول على المستوى الدولي ، هو اختلاف الدول في تحديد الالفاظ الفنية للامراض المهنية ، فمنها ما يطلق على المرض المهني عبارات عامة ، ومنها ما يستعمل الفاظا دقيقة . ولكل مزاياه وعيوبه . فمن مزايا العبارات العامة انها تتضمن كل الامراض التي تمت بصفة الموصف العام للمرض المهني . ومن ثم فانها تغفل تحتها أكبر عدد ممكن من الامراض . ولكن من عيوب هذه الصياغة انها قد تشمل امراضا لا تمت اليها المهنة بصفة ، ولذلك تحتاج هذه الصياغة الى طبيب فني مختص لتحديد عدد الامراض المهنية دون غيرها .

ونضرب من قبيل الصياغة العامة ما عبرت عنه القائمة الانجليزية (1) للاسراض المهنية ، فمثلا المرض المهني رقم 1 ، من القائمة جاءت صياغته كالتالي :

الرقم	اسم المرض	المهنة أو الاعمال التي تسببه
1	التسمم بالرصاص	أى مهنة يدخل فيها استعمال أو التعرض لأبخرة أو غيبيات أو غازات الرصاص أو مركب من مركبات أو أى مادة محتوية عليه

وفي القانون الجزائرى يفصل جدول الامراض المهنية والعطليات أو الاعمال المسببة للمرض المهني على سبيل المثال .  
فمثلا المرض المهني رقم 1 المدرج بجدول الامراض المهنية ( الصادر بقرار 22 مارس 1988 ) جاءت صياغته كالتالي

الرقم	نوع المرض	العطليات أو الاعمال المسببة لهذا المرض
1	التسمم بالرصاص ومضاعفاته	أى عمل يستدعى استعمال أو تداول الرصاص أو مركباته أو المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك : - تداول الخامات المحتوية على الرصاص ، صب الرصاص القديم والزنك القديم ( الخردة ) فى سبائك الرصاص أو الرصاص القديم ( الخردة ) . - العمل فى صناعة مركبات الرصاص ، صهر الرصاص - تحضير واستعمال مياه الخزف المحتوية على الرصاص . - التلميح بواسطة برادة الرصاص أو المساحيق المحتوية على الرصاص تحضير أو استعمال الجويات أو الالوان أو الدهانات المحتوية على الرصاص ... الخ .

وقد اشتمل الجدول الاوروبي الملحق بتوصية المنظمة الاوروبية المشتركة  
43 مرضا مهنيا (1) موزعين على خمسة جداول :  
الاول : ويتضمن 25 مرضا مهنيا تسببها العناصر الكيماوية :

M.P. Provoquées par des agents chimiques.

والثاني : ويتضمن مرضان يصيبان الجلد بسبب استعمال وتداول مواد  
وعناصر له تتضمنها المواد او تشملها الشروط الاخرى :

M.P. de la peau causés par des substances et des agents non compris  
sous d'autres positions.

الثالث : ويشمل خمسة امراض مهنية تنتج عن استنشاق مواد وعناصر

ضارة : M.P. provoquées par l'inhalation de substances et agents  
non compris sous d'autres positions.

الرابع : ويشمل اربعة امراض مهنية تنتج عن الصدوى .

الخامس : ويشمل سبعة امراض تنتج عن عناصر طبيعية كالاشعة والضوء .

وجميع هذه القوائم تشمل اسماء الامراض الخطرة بمعنى الاخطار التي  
تفطيمها وبيان بالاعمال والمهن التي تسببها ، وفترة التعرض اللازم قضاومها في  
هذه الاعمال لكي يتم الاصابة بها .

تلك هي نماذج لبعض الطرق في صياغة جداول الامراض المهنية . وخلاصة

القول أن غالبية الدول تتجه في صياغة جداولها مراعاة امرين :

الاول :

تحديد بيان الاسباب والعناصر التي تسبب الاصابة بالامراض المهنية .

---

Annexe, Tableau indicatif des risques, selon la classification (1)  
établie dans la liste européenne des maladies professionnelles  
et des catégories de travailleurs pour lesquels est recommandé  
le contrôle périodique de la santé et la périodicité des visites  
médicales.

Journal officiel de communautés Européennes . 2755666.

ويحتجر هذا البيان هو الأساس الذي تقوم عليه الجداول، وفي الدول كافة على الرغم من الاختلاف بينها اتساعا وضيقا من ناحية الكم (عدد الامراض) أو الكيف (البيانات التفصيلية لهذه الامراض). ومن قبيل تلك التصبيرات الواضحة التي تستعملها بعض الدول في جداولها لتحديد المرض المبنى على سبيل المثال قانوني الدمارك واليابان فقد عبرا عن التسمم بالصيغ التالية: (1)

(( التسمم الناشئ عن صناعة المحاليل Industrial Intoxication by solvents ))  
 وبالنسبة للامراض التي تعدى الانسان من الحيوان فقد صاغتها تشريعات كل من بلغاريا، المانيا الاتحادية، النرويج وسويسر بالحارة التالية: (2)  
 (( الامراض التي تنتقل من الحيوان الى الانسان - Diseases trans- mitted from animal to man ))

ليست تلك الصياغة بالامر السهل أو دون الاهمية، إذ أن الصياغة الامراض المهنية أهمية كبرى تكمن في مدى الاستفادة من قريفة الاثبات التي اقامها القانون. فكلما كانت الجداول محددة على وجه الدقة، كلما سهلت تطبيق اعمال القريفة والعكس صحيح، ومن أجل ذلك ذهبت بعض الدول التي اعداد قوائم للامراض المهنية أكثر تفصيلا وتطيلا، خاصة فيما يتعلق بالظروف والاحوال التي تحدث فيها وتسببها على وجه الدقة. الامر الذي يسهم في معه تشخيص المرض واعمال القريفة. ومن الدول التي تأخذ بهذا الاسلوب، فرنسا، اليونان، ايران، المغرب، تونس (3).

### الشماني:

تحديد المهن والعمليات، والصناعات والحرف التي ينتج عن ممارستها هذه الامراض المهنية، ومن الدول التي تأخذ بهذا الاسلوب على سبيل المثال الجزائر (4).

(1) Industrial accidents and occupational diseases I.L.O. conference: Rapport VII, p.46.

(2) المرجع السابق، ص 46

(3) المرجع السابق، ص 46

(4) راجع للمادة 64 من القانون رقم 23-28 المتعلق بحوادث العمالة والامراض المهنية.

تلك هما الركيزتان الأساسيتان لجداول الأمراض المهنية لدى معظم  
الدول . إلا أنه فضلا عن ذلك قد يمتدح بعضها في جداوله توضيح  
بيانات أكثر تفصيلا حتى يسهل أعمال القربة التأويلية في اثبات الطابع المهني  
للمرض بما يخفف عن العمال المصابين عبء الإثبات ، ومن هذه البيانات :  
( ( الحد الأدنى لعدة التعرض للخطر اللازمة قضاؤها في مزاولة المهنة  
حتى تتم الإصابة بالمرض . ( Minimum duration of exposure to the risk ) .  
بعض الدول يوحد هذه المدة كاليونان (2) ، ودول أخرى تحدد مدة  
التعرض بالنسبة لكل مرض على حده كفرنسا ، (3) والجزائر (4) .  
ولكن مثل هذه القوائم الأخيرة تحتاج إلى مجهود ضخم من الأبحاث  
الطبية والفنية . وقد قامت المنظمة الأوروبية المشتركة بمثل تلك المجهودات  
حيث تضمنت قوائمها - التي اشترنا إليها سابقا - مدة التعرض اللازمة لكل  
مرض على حدة حتى تتم المساواة بين القوى البشرية العاملة في الدول  
الأعضاء .

### المطلب الثالث

#### النظام المزدوج أو المخطط

يجمع هذا النظام بين نظام التغطية الشاملة ونظام الجدول المفتوح .  
وغايته في ذلك أن تتسع الحماية لتشمل كل الأمراض المهنية مع الاستعانة  
بنظام الجدول المفتوح لكي يستفاد المصابون بالأمراض المتصورة عليها من  
الجدول من القربة التأويلية المقررة بالنسبة لهذه الأمراض ويعفون من تقديم  
إثبات الأصل المهني للمرض .

( 1 ) - راجع نص المادة 64 من القانون رقم 23 - 13 المتعلق بحوادث العمل

المهنية .

( 2 ) - راجع تقرير مكتب العمل الدول السابق ، ص 46 .

( 3 ) F.N.O.S.S.brochure N°3: Réglementation accidents du travail,

maladies professionnelles, textes réglementaires, p.37-60.

( 4 ) - راجع قرار 22 مارس 1962 - المكمل بالقرار المؤرخ في 25 أكتوبر

1975 - المتعلق بجدول الأمراض المهنية .

تجاء الدول التي تأخذ بهذا النظام الى وضع تعريف عام للمرض . مرض المهني يمد الحماية لكل مرض يثبت صلته بالعمل ، فضلا عن اضافة كل مرض يثبت أصله المهني ، الى الجدول لكي يستفاد المصاب به من القريفة المقررة بالجدول دون أن يكلف بالاثبات .  
وعلى ذلك فان الامراض المهنية في ظل النظام المزدوج ، يمكن تقسيمها الى فئتين :

#### الفئة الاولى :

وهي الامراض المدرجة في الجدول موضحا به اسم المرض واعراضه ، والاعمال التي تسببه وفترة الضمان . . . الى آخره ، وتعتبر الاصابة بأحد الامراض الواردة فيه ناتجة عن مرض مهني ، تستوجب الضمان دون نزاع أو حاجة الى اثبات .

#### الفئة الثانية :

وهي الامراض التي تنشأ عن العمل ، ولكنها غير مدرجة بالجدول ، فتسعى حالة الاصابة بها يتقدم المصاب الى الطبيب أو الاخصائي أو الخبير أو الجهة التي عينها القانون لاثبات الاصل المهني للاصابة ، فاذا ثبت ذلك ، تستوجب الضمان فيها .

ويرأى أن النظام المزدوج هو أحسن النظام الخاصة بتغطية الامراض المهنية ، لجمعه بين مزايا نظام التغطية الشاملة من جهة ، ومزايا نظام الجدول المفتوح من جهة أخرى .

من بين الدول التي تأخذ بالنظام المزدوج ، المكسيك ، السويد ، تركيا ، اليابان ، البرازيل ، ألمانيا الاتحادية . (1)

(1) . تقرير مكتب العمل الدولي السابق ، ص 47 .

## العامل الرابع

### تقسيم نظم تحديد الأمراض المهنية

عرفنا فيما سبق الطرق المختلفة التي تهجها الدول في تحديد أسباب الأمراض المهنية الموجبة للظمان ، وعرفنا ان منها ما يأخذ بنظام التفطية الشاملة الشاملة ، ومنها ما يسلك طريق الجدول المغلق ، أو الجدول المفتوح ، ومنها ما يأخذ بالنظام المؤدج ، حيث يترن بين محاسن النظامين . لقد أصبح من الثابت الآن طميا أن لكل عمل أيا كان أسلوب أدائه ومجال نشاطه ، خصائصه المميزة التي تصبغ العامل فيه سبب التأثر غير المباشر أو غير المباشر لهذا العمل ، ما قد ينتج عنه عجزهم عن العمل ، أو التسبب في وفاتهم .

صار نظام الجدول مهما كان من الشمول ، قاصدا عن تحديد كافة الأمراض المهنية . الامر الذي يضار منه كثير من قوى الانتاج البشرية ، دون أن يكون لهم سند الا في نطاق القواعد العامة للمسؤولية . حيث صعوبة اثبات اسناد الممرض الى أصله المهني ، الذي يرتكز على عناصر قلبية بحة ، وبصفة خاصة ، ما يتعلق بتعدد مدة التعرض للمواد الخطرة ، ودرجة تركيزها في بيئة العمل ، وطريقة وصولها الى الجسم البشري ، ومدى تأثيرها الضار عليه . . . الى آخر هذه التفاصيل الطبية والفنية ، التي هي بمثابة الاثبات في هذا المجال . الامر الذي ينوه به العامل المصنف (1) .

ان الاتجاهات الحديثة في هذا الشأن ، ترمى الى نظام التفطية الشاملة لحماية كل عضو في القوى العاملة ، يدعه مرض بسبب مزاولته العمل يوميا . ضرورة انشاء النصوص الخاصة بتحديد فترات التعرض والضمان . وذلك لمسايرة التطورات الصناعية الحديثة والتقدم الطبي ، فضلا عن اختلاف الاستعداد المرضي من عامل لاخر حسب تكوينه الجسمي (2) .

وأمام هذا القصور ، اذا ما تسألنا عن سبب البحث عن معيار يحدد الأمراض المهنية التي يغطيها قانون حوادث العمل والأمراض المهنية ، نجد أنه يمكن في القرعة المذكورة وضعه القانون من حيث مقدار الاداءات ، اذ هي

(1) الدكتور أحمد محمد محرز ، المراجع السابقة ، ص 359 ، 360 .

(2) تقرير مكتب العمل الدولي ، السابق الذكر ، ص 42 .

تزيد في حالة انصراف المهني عن المرض العادي . وقد لخصنا مدى الصعوبة في تحديد الامراض المهنية على سبيل القطع ، وان كل مهنة لها ما يميزها من الامراض ، ووجدنا أن من الامراض المهنية بالنسبة لبعض الفئات العاملة ، ما يعتبر امراضا عادية بالنسبة لفئات اخرى ، الامر الذي يوجد القرابة دون مبرر ، فالضرر الجسمي واحد والنظائر يختلف .

ونرى رأينا أنه لا يمكن القضاء على هذه المعوقات الا بتوحيد الأدوات في حالة تحقق الخطر الاجتماعي الذي يصيب قوة العمل البشرية بالسجور عن العمل بمهنة مؤقتة أو دائمة أيا كان سبب هذا العجز .

## المبحث الثاني

النظام الذي يأخذ به القانون الجديد - جزائري

في تحديد الأمراض المهنية

تأخذ الجزائر بنظام الجدول المفتوح ، وهذا يصبح عبارة عن المادة 64 من القانون رقم 88 - 18 المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية ، التي جاء فيها ما يلي :

(( تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المعطل وقائمة الاشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها ، وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم )) .

لا يمكننا أن نأخذ على المشرع الجزائري ، محاولته لمشكلة تحويل الأمراض المهنية بواسطة الجدول ، لأنها هي الطريقة العملية المتبعة في معظم دول العالم ، كما أن طريقة الجدول أقل إثارة للمشاكل والخلافات وأقل تكلفة في الإدارة .

الشيء الذي تجب ملاحظته في هذا الإطار ، أن الأمراض المذكورة في الجدول ، وهي 62 مرضا مهديا ، لم تراجع منذ مدة طويلة يعود تاريخها إلى سنة 1975 (1) . مع أن أمراضا مهنية جديدة ظهرت نتيجة التقدم الصناعي السريع الذي تشهده الجزائر خلال الفترة الأخيرة . أضف إلى ذلك أن قانون حوادث العمل والأمراض المهنية يبقى بإمكانية مراجعة وثمة القوائم وفقا للشروط والاشكال المنصوص عليها في المادة 64 من هذا القانون ، بعد أخذ رأي لجنة تكلفة بالأمراض المهنية يحد تشكيلها عن طريق التنظيم (2) .

أن تحويل الأمراض المهنية بواسطة القائمة يتطلب القيام بدراسات مستمرة لإضافة الأمراض الجديدة التي تكتشف علاقتها بالصناعة ، دون تأخير ، تكاديا

(1) قرار 28 مارس 1963 أيكلم ، بالقرار المؤرخ في 28 أكتوبر 1975 المتعلق بجدول الأمراض المهنية .

(2) راجع في المادة 65 من القانون 88 - 18 المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية .

لحرمان العمال من التحويلات التي يستحقونها من الميزن الذي يعينهم  
 نتيجة ممارستهم لهذه المهنة .  
 من ذلك ما نصت عليه المادة 18 من القانون رقم 66 . 67 المتعلق  
 بالوقاية الصحية والامن وادب العمل : (( يمكن لطبيب العمل ان يأخذ عينات  
 اوبطالهما ، وقد اجراء التحاليل طيبيا والقيام بكل فحص لاية اغراض مفيدة .  
 وعلين فهو نتائج هذه التحاليل أو الفحص ، يوصى باتخاذ كل اجراء ضروري  
 للمحافظة على صحة العمال )) .

كما تضمن قانون حوادث العمل والامراض المهنية نصا يقضي بانها :  
 (( تسببا لتعدد الجداول ومراجعتها وكذلك لانتفاء الامراض المهنية يلزم كل  
 طبيب بالتصريح بكل مرض يكتسب حسب رأيه طالبا مهنيا )) (1)  
 يؤخذ على نظام الجدول المنتج ، كثرة الاجراءات التشريعية المتخذة ،  
 التي تتخذ لاشارة الامراض المهنية الجديدة ، للتوائم ، مما قد تسبب ضررا  
 للمصابين بها . (2)

لقد استقر الرأي في الفقه والقضاء ، على أن تعدد الامراض ، والاصحال  
 المهنية اليها ، الواردة في القوائم ، قد جاء على سبيل الحصر ، بحيث لا  
 يجوز اعتبار اي مرض غير مذكور عليه مرضا مهنيا ، عن طريق القياس أو  
 التشبيه بالامراض المذكورة عليها . (3)

فقد اتم حصر الامراض في جداول (4) وتعدد الاعطال المهنية التي الاصابة  
 بها ، وقد تم به تسهيل استنادة العمال من الحماية المقررة في تشريعات  
 الاضرار المهنية ، باعتبارهم من غير اصابات حيلة المرض الذي يعينهم بالحصول

(1) الفقرة الاولى من المادة 66 من القانون رقم 66 . 67 المتعلق بحد وادب  
 العمل والامراض المهنية .  
 (2) رأي P.G. Bruguière ، مشار اليه عند الدكتور احمد محمد د  
 محرز المبرمج الطبابة ، ص 282 .  
 (3) الدكتور محمد لبيب شندوب في مقاله السابقة ، الاتجاهات الحديثة في  
 التفرقة بين حوادث العمل والامراض المهنية ، ص 10 .  
 (4) اقرار قرار 68 مارس 1968 المتعلق بالقرار المؤرخ في 28 أكتوبر 1975  
 المتعلق بجداول الامراض المهنية .

الذي يمارسونه . مادام المرض مذكورا في التواضع ، ومادام عظيم من ضمن الاعمال المتسوية على كونها موهوبة الى ذلك المرض ، وبالتالي لم يتصد به تنسيق الحماية من الاضرار المهنية ، بل قصد به جعل هذه الحماية ، حماية عطية لائتارية (2) .

لقد اوصت لجنة خبراء النظم الاجتاعي المتعددة في سنة 1939 ، بضرورة العمل على تطوير جداول الامراض المهنية ، بما يساير التاثر المتزايد والتغير ، وأن يضاف اليها كل مرض تثبت صلته بالعمل .

كما نصت توصية منظمة العمل الدولية رقم 24 الصادرة في سنة 1925 المتعلقة بالامراض المهنية ، على وجوب اتخاذ كل دولة عضو في المنظمة اجراءات مبسطة كى تنسج الى جدول الامراض المهنية ، ما يظهري التدرج المتزايد والتطور الطبيعي ، وقد ورد ضمن ذلك ، في توصية منظمة العمل الدولية رقم 67 الصادرة في سنة 1944 ، في الفقرة الرابعة من المادة السادسة عشرة .

الحقيقة انه كلما تنورت الدولة ، وتقدمت اقتصاديا ، وازادت مواردها البشرية والعلمية المتخصصة في هذا المجال ، كلما سجلت أكثر على الامراض المهنية ، من حيث معرفة أسبابها ، وكيفية تشخيصها ، والعلاج منها ، ونما من المجال من أخطارها .

خلاصة القول ، انه يجب التصريح بكل مرض مهني ، يخالف تصنيفه لدى هيئة النظم الاجتاعي ، في مدة أدناها خمسة عشر (15) يوما واتصالها ثلاثة (03) اشهر التي على العناية الطبية الاولى للمرض ، وبلغة تاريخ العناية الاولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث (2) .

(2) - الدكتور محمد لبيب شديق في مقاله السابق ، الاتجاهات الحديثة في الفقرة بين حوادث العمل والامراض المهنية ، ص 88 .

(2) - الفقرة الثانية والاولة من المادة 71 من القانون رقم 33 . ص 18 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

يؤخذ التصريح بعين الاعتبار ، ولو كان من باب التأمينات الاجتماعية (1) .  
يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن ترسل نسخة من التصريح على الفور  
إلى مفتش العمل (2) .

يلاحظ في نهاية هذا الفصل ، أنه يسرى على المرض المهني ما يسرى  
على حادث العمل من أحكام ، طبقاً للمادة 70 من قانون حوادث العمل  
والأمراض المهنية القاضى بتطبيق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض  
المهنية .

---

(1) - الفقرة الثالثة من المادة 71 من القانون رقم 83 - 13 سالف الذكر .

(2) - الفقرة الرابعة من المادة 71 من القانون رقم 83 - 13 سالف الذكر .

## القسم الثاني

### الحماية الاجتماعية والوقاية من الاخطار المهنية

#### تمهيد:

يحظى التفكير حول انجع الطرق والوسائل المتعلقة بالوقاية من الاخطار المهنية والتخفيف من آثارها ، منذ أوقات قريبة باهتمام خاص ، الشيء الذي يحسب عن ظهور الوعي المتزايد على كافة المستويات حول الضرورة الملحة لان يتواصل بمزيد من الابداع والاجتهاد تنفيذ السياسة الوطنية في مجال تحسين وسط العمل وظروفه (1) .

ويتمثل أول نص تصدر المنظومة التشريعية ، فداة الاستقلال ، في هذا المجال والذي اعتبر بمثابة الخط الفاصل بين الماضي والحاضر ، في الامر رقم 66 - 183 ، المؤرخ في 21 يونيو 1966 المتعلق بتحويل حوادث العمل والامراض المهنية الذي حدد مفهوم الوقاية ، ونص على كيفية تمويل الصندوق الخاص بترقية الانشطة الوقائية في البلاد ، وعليه تميزت اوقاية آنذاك ، بكونها احد عناصر التنمية ، باعتبار أن عالم الشغل يتأثر بصورة محسوسة من جراء عواقب الاخطار المهنية .

عقب ذلك ، برزت الوقاية بصدد الامرين رقم 71 - 74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، ورقم 71 - 75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص ، كعامل من عوامل ترقية المحيط المهني ولاسيما الطاقات البشرية العاملة التي اصبحت مساهمتها في تحسين شروط الوقاية والامن في اماكن العمل بالذات ضرورة مؤكدة . وبالفعل شكلت لجنة حفظ الصحة والامن للتشاور حول انجع السبل لرعاية وحماية العمال(2) .

(1) - من كلمة السيد وزير العمل والتكوين المهني - ابوبكر بلقايد - افتتاحية - المجلة الجزائرية للوقاية - المعهد الوطني لحفظ الصحة والامن ، عدد 20 يناير / مارس 1987 .

(2) - المرسوم رقم 74 - 255 المؤرخ في 28 ديسمبر سنة 1974 المتضمن تحديد كفاءات تأسيس لجنة الصحة والامن واختصاصياتها وسيورها في المؤسسات الاشتراكية .

هذا ولقد ساير الامر رقم 75 - 31 المؤرخ في 29 ابريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، روح وفلسفة قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، بحيث تضمن احكاما مشابهة لتلك التي سنت لصالح القطاع العام . غير أنه مع مرور الزمن ، تبين أن مثل هذا الاطار التشريعي العام تجاوزته الاحداث على الساحة الاقتصادية ، واصبح بالتالي ، لا يستجيب لمقتضيات الواقع المعاش في الوسط المهني ، الامر الذي جعل من صدور القانون الاساسي العام للعامل رقم 73 - 12 المؤرخ في 05 غشت 1973 منفا لمعالجة النقائص الملحوظة ، الجداور بالذكر في هذا المضمون ، ان الاطار القانوني والتنظيمي لمختلف جوانب الوقاية من الاخطار المهنية اتسم عشية صدور هذا الاخير بحصومية اهدافه وانعدام بصومته التتابعية وعدم تنظيم وقدرة الهياكل المعنية على مواجهة مهامها ، بالاضافة الى غياب اطار التشاور على المستوى الوطني .

تطبيقا للقانون الاساسي العام للعامل ، صدر القانون رقم 81 - 03 المؤرخ في 21 فبراير 1981 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل . الذي يقضى بإمكانية التخفيض من ساعات العمل الاسبوعية في حدود ست ساعات بالنسبة للعمال الذين يمارسون أعمالا شاقة بدنيا أو ذهنيا أو عصبيا أو مسببة لضغوط خاصة (1) .

ثم صدر القانون رقم 71 - 08 المؤرخ في 27 يونيو 1981 المتعلق بالاحاط السنوية ، فمن على منع تجزئة وتأجيل العطلة السنوية خاصة بالنسبة لبعض المهنيين والوظائف أو النشاطات ذات الطابع الشاق أو الخطير ولا سيما بالمناطق المعزولة أو المحرومة (2) كما نص كذلك على إمكانية مد العطلة السنوية وفقا للطرق المحددة قانونا بالنسبة للعمال الممارسين لنشاطات تبلغ درجة عالية من الارهاق الفكري أو البدني ، أو العصبى أو من الخطار أو من الضرر بالصحة ، وكذا المستخدمين فى بعض ولايات الجنوب أو فى مناصب واماكن للعمل معزولة أو فى مناطق محرومة (3)

---

(1) - راجع نص المادة 5 من القانون رقم 81 - 03 المؤرخ في 21 فبراير 1981 ، المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل .

(2) - راجع نص المادة 17 من القانون رقم 81 - 08 المؤرخ في 27 يونيو 1981 ، المتعلق بالعطل السنوية .

(3) - المادة 7 من القانون رقم 81 - 08 المتعلق بالعطل السنوية .

تدرج نصوص القانونين المذكورين آنفاً في الأحكام المتعلقة بالوقاية من الاخطار المهنية، التي يتمثل احد محاورها في الامكانية المتاحة للعمال دون أى مساس بالاجر، من أجل حفظ وتجديد صحتهم وقدرتهم على العمل، وبالتالي لكى يتعدون عن التعرض الدائم للاخطار أو التقليل من مدة هذا التعرض .  
وفى هذا السياق دائما ينبغى الاشارة الى ان الوضعية الجديدة الناجمة عن صدور القانون الاساسى العام للعامل، تميزت بارساء مبدأ حماية العمال فى وسط العمل، وذلك بالقاء المسؤولية التامة على عاتق المؤسسات المستخدمة فى مجال توفير شروط الوقاية الصحية والامن وطب العمل (1)

اذا تمعنا فى موضوع الحماية الاجتماعية للعمال الذى تضمنه هذا الاخير، يلاحظ ان المساوىء المرتبطة ببعض مناصب العمل كالأزواج والمشقة والوخامة والضييق أخذت بحين الاعتبار فى تقييم أجر المنصب نفسه (2)

تطبيقاً للقانون الاساسى العام للعامل، صدر القانون رقم 82 - 06 المورخ فى 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ليدعم ويطور اجراء الحماية فى وسط العمل، ولا سيما بالنسبة للعمال الشباب والنساء العاملات (3)، بالإضافة الى وضعه قواعد من شأنها ان تحفظ علاقة العمل فى حالة تعرض العامل الى حادث عمل أو مرض مهنى .

وضمن هذا الاطار دائما، صدرت سنة 1983 سلسلة من النصوص التشريعية المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والامراض المهنية وكذا التقاعد، والتي من بين أهدافها اقامة نظام لضمان اجتماعى موحد، تساهم فى تحديد المحاور التشريعية والتنظيمية المنظمة للصحة والامن وطب العمل، وذلك سواء فى مجال الوقاية من الاخطار المهنية، أو فى مجال تعويض الضرر الذى يلحق بالعامل

- 
- (1) - راجع نصى المادتين 13 و 14 من القانون الاساسى العام للعامل .
  - (2) - راجع نص المادة 107 من القانون سابق الذكر .
  - (3) - راجع المواد 10 و 15 و 16 من القانون رقم 82 - 06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية .

من جراء حادث عمل او مرض مهني .  
تجدر بنا الاشارة في هذا الصدد الى ان القوانين الثلاثة سابقة الذكر  
ساهمت بتفصيل الاحكام التي تضمنتها في :

- 1 - توسيع نطاق التأمين الاجتماعي، على اساس الانضمام الاجبري ليشمل  
كافة العاملين فوق التراب الوطني مهما كانت جنسيتهم، اجراء كانوا ام غير اجراء،  
ومهما كان مكان عملهم وطبيعة أجورهم وشكل وطبيعة علاقة عملهم .
- 2 - حل مجموع انظمة الضمان الاجتماعي السابقة التي كانت تتميز بالاختلاف  
وتعدد الانواع، وتحويلها بصندوقين : الصندوق الوطني للتقاعد، والصندوق الوطني  
للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والامراض المهنية، اللذين تم انشاؤهما بالمرسوم  
رقم 35 - 223 المؤرخ في 20 غشت سنة 1985 المتعلق بالتنظيم الاداري  
لضمان الاجتماعي، الصادر تطبيقا للمادة 79 من القانون رقم 33 - 11 المؤرخ  
في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .
- 3 - امكانية تقديم منحة تقاعد مبكرة للعمال الذين يشغلون مناصب عمل  
مزعجة .

- 4 - الاعتراف بالحقوق الخاصة بالمرأة العاملة (( توحيد عطلة الأمومة التي  
ارتفعت مدتها الى 14 اسبوعا، ومن التقاعد . . الخ )) .
- 5 - انشاء نظام موحد في مجال حوادث العمل والامراض المهنية على اساس  
فتح الحق في الأدعاءات الحينية والتقديرية خارج كل شروط مدة العمل، بالنسبة  
للعمال الذين يقعون ضحية حوادث العمل او يصابون بأمراض مهنية .
- 6 - البقاء على مبدأ صندوق الوقاية الممول بواسطة جزء من الاشتراكات التي  
تقع على عاتق أصحاب العمل وحدهم . والذي يتولى مهمة المساهمة في ترقية  
سياسة الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية .

يضاف الى ذلك مساهمتها في تحديد الاطار التشريعي والتنظيمي، الذي  
يندرج ضمن افاق اسلوب محدد بالنظر الى الديناميكية التي تعرفها الوقاية من  
الاطار المهنية منذ انعقاد الندواتين الوطنيتين حول الوقاية الصحية والامن وطب  
العمل في سنة 1984، وتوصيات اللجنة المركزية للحزب في دورتها السابعة عشر  
المخصصة للصحة (1). وكذلك توصيات الندوة الوطنية الثانية حول الوقاية من

(1) - من مقررات اللجنة المركزية لحزب جبهة التحرير الوطني، الأمانة الدائمة،

الاخطار المهنية المعقدة يومي 17 و 13 مارس سنة 1986 بمقر المعهد الوطني للتكوين المهني . وكذا التدابير المتخذة من طرف الحكومة وخاصة بمختلف ميادين النشاط الاقتصادي والاجتماعي .

ان الاشارة الى كل النصوص الصالفة الذكر لا تعني انها منفصلة عن بقية النصوص التي سبقتها او تلتها من حيث الاصدار والمكاملة لها، بالرغم من مجالتها لميادين مختلفة، كالتاليون رقم 33 - 03 المؤرخ في 05 فبراير سنة 1983 ، المتعلق بحماية المحيط . والقانون رقم 34 - 06 المؤرخ في 06 يناير 1984 المتعلقة بالنشاطات المدججة . والقانون رقم 35 - 05 المؤرخ في 16 فبراير سنة 1985 المتعلقة بحماية الصحة وترقيتها .

تدعيما لمجموعة النصوص المعالجة لموضوع حماية الطاقات البشرية المنتجة، من الاخطار المهنية، صدر القانون رقم 33 - 07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل، لارساء سياسة وقائية حقيقية، فضلا على ارساء مبدأ التزام المؤسسات المستخدمة بضمان شروط الوقاية الصحية والامن وطب العمل وتوفير الامكانيات المالية من اجل تدعيم مهام طب العمل .

ان حماية العمال من الاخطار المهنية نتيجة حتمية للتطور التكنولوجي والتقني في شتى الميادين، فهي مدمجة ضمن التنظيم العملي والبشري للعمل، وتتمتع عناصرها من العناصر المكاملة والمصححة للنتاجية، وهي لا تنأى الا بفضل تحسين الظروف الفيزيولوجية والوقائية وتخفيف العمل مع الانسان، وتهيئة المحيط المهني، والبحث عن كل ما ينعف الجسد والحس والنفس . علما ان الهدف من ذلك كله هو التخفيف من آثار الاخطار المهنية في أماكن العمل . الامر الذي لا يتيسر صيو الأخرى الا بفضل تدعيم تدابير الوقاية من العوامل الضارة وابحاد الاشخاص فيبر المهنيين عن مياصب العمل ذات الاخطار المحتملة، وكذا تنظيم عمليات تشخيص الامراض المهنية وكشفها مبكرا .

لقد حدد القانون المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل الاطار العام للنشاط الوقائي، وبين الادوات القانونية اللازمة له، والسبل الكفيلة بضمان الوقائية الصحية والامن وطب العمل في أماكن العمل . لهذا الغرض روعيت مسألة تصميم المحلات الصناعية والآلات واستعمال المواد السامة والخطيرة، ومراقبة صحة العمال

بالاتصال مع وسط العمل ، ومراعاة الأمن في تنظيم العمل ، واختيار التجهيزات والتكنولوجيا ، وإعلام وتكوين العمال في مجال الوقاية من الاخطار المهنية ، وكذلك الاحكام الجزائية في اتجاه المؤسسات المستخدمة والعمال مخالفين تدابير اجراءات الوقاية الصحية والامن وطب العمل المقررة . هذا ولم يغفل عاملي الرقابة والتمويل بحيث اسيدت مهمة رقابة الاحكام التشريحية والتنظيمية الى مفتشية العمل ، وأبديت مهمة تنظيم ومراقبة أنشطة طب العمل بالمصالح الصحية للقطاعات الصحية . فسي حين ألقى العيب المالي على عاتق المؤسسات المستخدمة .

يقسم موضوع هذا القسم الى ثلاثة فصول :

الفصل الاول : الحماية الاجتماعية والمنازعات المهنية .

الفصل الثاني : الوقاية من الاخطار المهنية .

الفصل الثالث : اجهزة الوقاية والمراقبة .

## الفصل الأول الحماية الاجتماعية والمنازعات الطبية

ان الحكمة من وضع قوانين تعويض اصابات العمل، هي تعويض العامل المصاب عن الخسائر التي تسببه، نتيجة حادث عمل او مرض مهني، ونفقات العلاج التي تتحملها بما من يعود هذه الخسائر .

لقد اقر المشرع الجزائري ذلك في نص المادة 29 من القانون المتعلق بتعويضات حوادث العمل والأمراض المهنية، الذي جاء فيه : (( تستحق الأديان المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء العامل المصاب سواء أحصل انقطاع عن العمل أم لا وبدون تحديد للمدة )) .

يتضح من النص السابق مدى الحماية التي اضافها المشرع على العامل المصاب اذ انه لم يشترط في التعويض، ان يؤدي الحادث الى انقطاع العامل عن العمل . بتعبير آخر يعوض للعامل حتى وان كانت اصابته خفيفة . كما ان المشرع الجزائري لم يضع حدا أقصى لعدد الايام التي يستلزمها العلاج، بل ربط تلك المساعدة بشفاء العامل من اصابته ، اذ بعد شفاؤه يعود الى منصب عمله .

يقسم موضوع هذا الفصل الى بحثين :

البحث الاول : الأديان المستحقة عن الاصابة .

البحث الثاني : المنازعات الطبية .

## المبحث الأول

### الأدوات المستخلصة من الاصابات

لقد أحاط المشرع حق العامل في التعويض بمساح من الضمانات لا يتأثر بما قد يقع من صاحب العمل من تقصير في الوفاء بالتزاماته قبل هيئة الضمان الاجتماعي . ففي حالة تأخير صاحب العمل في دفع الاشتراكات في المواهب المحددة ، لا يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي ان تمتنع عن دفع التعويضات المستحقة عن الحوادث . وذلك طبقا للمادة 35 من القانون رقم 23 - 11 المتعلق بق بالتأمينات الاجتماعية ، القاضي بأنه : (( لا يجوز لهيئات الضمان الاجتماعي أن تمتنع بعدم وفاء أصحاب العمل بالالتزامات المطلقة على عاتقهم ، لرفض تقديم الادوات للمؤمن له الذي يستوفي الشروط المشتة للحقوق .

عندما لا يعفى أصحاب العمل بالتزاماتهم ، يتعين على هيئات الضمان الاجتماعي تقديم الادوات للمؤمن له ثم تتولى المطالبة هؤلاء بعد ذلك )) .

هناك نص آخر في القانون رقم 23 - 15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي يهدف الى نفس الغاية في ضمان حق العامل المصاب فسمى التعويض . وهو نص المادة 52 ، حيث جاء فيه ما يلي :

(( يجب على هيئات الضمان الاجتماعي أن تقدم على الفور للمصاب أو لذوي حقوقه الادوات المنصوص عليها في القانون رقم 23 - 13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية دون الإخلال بطعنهم ضد الفاعل المسؤول عن الحادث . . . )) .

يقسم موضع هذا المبحث الى المطالب التالية :

المطلب الاول : ادوات العجز المؤقت .

المطلب الثاني : ادوات العجز الدائم .

المطلب الثالث : الادوات في حالة الوفاة .

## المطلب الأول

### أداءات العجز المؤقت

في انتظار معرفة درجة العجز في المقدرة على ممارسة العمل ، أي مصرفة نتيجة العلاج الأولى أوجب القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمسسل والامراض المهنية ، دفع أداءات عن العجز المؤقت ، بحيث تقدم هذه الاداءات اثر وقوع الحادث ، وتكون من طبيعة ومبلغ مماثلين لطبيعة الاداءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية (1) .

أداءات العجز المؤقت على نوعين : أداءات عينية وأخرى نقدية

#### أولاً - الأداءات العينية :

تقتضى معظم نظم التأمين ضد حوادث العمل بضرورة تقديم الرعاية الطبية الكاملة ، وصرف الادوية اللازمة ، وتقدم هذه الخدمات اما بالعيادات أو بالمستشفيات ، طبقاً لما تقرره جهة العلاج المختصة (2) . كما أن للمصاب الحق في الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفياً ، ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عامة أو مؤسسة خاصة معتمدة (3) .

ويمتد التزام هيئة الضمان الاجتماعي في العناية بالعامل وبمعالجه منسند اعلمها بالحادث الى حين شفائه نهائياً أو وفاته ، مع عطلها على إعادة تأهيل العاجز مهنيًا ، بصرف العطر عن درجة عجزه (4) ، أو كونه قد شفى من المرض الذى سببته الاصابة (5) . وعملاً بالاحكام الواردة في المادة 29 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ، تستحق الخدمات بعد تاريخ

(1) - عن المادة 28 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

(2) - انظر نص المادة 19 من القانون رقم 83 - 11 المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية  
(3) - الفقرة الاولى من المادة 1 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

(4) - راجع المواد من : 30 - 32 من القانون سابق الذكر .

الجبر وطوال المدة التي تستوجب فيها حالة الصاب في حادث عمل أو بمسرح مهني مواصلة العلاج (1).

وتشتمل الاداءات الصينية على الصاريف التالية :

- العلاج .
- الجراحة
- الأدوية
- الإقامة بالمستشفى
- الفحوص البيولوجية والكهروديوغرافية والمجواثية ، والنظرية .
- علاج الاسنان واستخلاصها الاصطناعي
- النظارات الطبية
- المعالجات بالمياه المعدنية والمتخصصة
- الاجهزة والاعضاء الاصطناعية
- اعادة التدريب الوظيفي للاعضاء
- اعادة التأهيل المهني .
- النقل بسيارة الاسعاف أو غيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك (2)

يستحق العامل الصاب الاداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاؤه

سواء أحصل انقطاع عن العمل أم لا ، وبدون تحديد للمدة (3).

---

(1) نص المادة الثانية من المرسوم رقم 84 - 23 مؤرخ في 29 جمادى الاولى 1983  
عام 1404 الموافق 11 فبراير سنة 1984 يحدد كليات تطبيق الصناعات  
الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 23 - 13 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983  
والمعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

(2) نص المادة 8 من القانون رقم 33 - 11 المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية .

(3) نص المادة 29 من القانون رقم 33 - 13 المتعلقة بحوادث العمل والامراض  
المهنية .

وللعامل المصاب أيضا الحق في امداده بالالات والاعضاء الاصطناعية المستى يحتاج اليها بحكم عامته ، وله الحق أيضا في اصلاح هذه الآلات والاعضاء وتجديدها له (1). ويستفاد كذلك من علاج خاص قصد تأهيله وظيفيا ، حتى ولو استلزم ذلك العلاج اقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي .

لقد ذهب المشرع الجزائري الى أبعد من ذلك في بسط حمايته على العمال المصابين ، بحيث أقر للعامل المصاب الذي يصبح بعد وقوع الحادث غير قادر على ممارسة مهنته ، أو لا تاتي له الا بعد اعادة تثبيف ، الحق في تكليفه مهنيا داخل مؤسسة أو لدى صاحب عمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره (2).

#### ثانيا - الأذونات التقديرية :

تسأل المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل عن دفع أجر يوم العمل الذى طرأ فيه الحادث كلية ، وذلك أيا كانت طريقة دفع الأجر (3). واعتبارا من اليوم الاول الذى يلى التوقف عن العمل اثر وقوع الحادث ، تدفع للعامل المصاب تعويضه يومية من قبل هيئة الضمان الاجتماعى ، وذلك خلال كل فترة العجز عن العمل التى تسبق اما الشفاء التام أو جبر الجرح واما الوفاة (4) ويتعبر آخر تدفع للعامل المصاب - مهنة يومية أثناء فترة العجز الموقوتة الناشء عن حادث عمل ، حتى تاريخ الشفاء والعودة للعمل أو ثبوت واستمرار حالة العجز الدائم المتخلف عن الاصابة أو وقوع الوفاة ، أيهما أسبق ، وذلك دون اشتراط حد أقصى لتلك المدة (5).

- (1) - المادة : 30 من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .
- (2) - المادة : 32 من القانون سابق الذكر .
- (3) - المادة : 35 من القانون سابق الذكر .
- (4) - المادة : 36 من القانون سابق الذكر .
- (5) - المادة : 29 من القانون سابق الذكر .

وتساوي التعويضة اليومية ، الاجر اليومي للمنتقضى على الا يتجاوز  
القسمة الواحدة من ثلاثين من الاجر الشهري للمنتقضى ... وتدفع هذه  
التعويضة حسب نفس الشروط التي تدفع وفقها التعويضة الممنوحة في حالة المرض (2).  
الملاحظ أن الاداءات سالفة الذكر تقدم على أساس 100 % من التعريفات النظامية  
المعمول بها في مجال التأمينات الاجتماعية (2).  
وللعامل المصاب الحق أيضا في صرف مبالغ اعادة التأهيل في حالة عدم  
القيام بها داخل مؤسسة . كما تدفع له مصاريف الإقامة اذا تمت اعادة التأهيل  
داخل مؤسسة ، وتدفع له أيضا مصاريف التنقل (3).  
اذا لم تنته الاصابة ، على الرغم من العلاج ، بشفاء العامل ، ولما ترتب  
عنها عجز دائم عن العمل يفوق 10 % ، أو أنه تعرض لاصابة عمل أخرى رفعت  
من نسبة عجزه الاجمالي بنسبة تساوي أو تفوق 10 % (4) ، أو أن الاصابة قد  
سببت وفاته في الحال (5) ، نفى جميع هذه الحالات يوقف صرف التعويض النقدي ،  
ويدفع ربحا للعامل أو لذوي حقوقه . وذلك بحسب الاحوال سالفة الذكر . وذلك  
ما يمكن استنتاجه من نص المادة 33 من قانون حوادث العمل والامراض المهنية ،  
التي تنص بوجود منح العامل المصاب الذي يعتره عجز دائم عن العمل ، ربحا  
يحبس مبلغه وفقا للشروط الواردة في أحكام هذا الفصل .

---

(1) - المادة : 37 من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض  
المهنية .

(2) - المادة : 33 من القانون سابق الذكر .

(3) - المادة : 31 من القانون سابق الذكر .

(4) - المادة : 44 من القانون سابق الذكر .

(5) - المادة : 53 من القانون سابق الذكر .

## المطلب الثاني أداءات العجز الدائم

العجز كما ورد تعريفه في قانون التأمينات الاجتماعية ، هو ذلك العجز البدني أو العقلي المثبت طبيا والذي يمنع العامل عن مواصلة عمله واستئنافه (1) . ولقد عرف الدكتور عزيز ابراهيم (2) ، العجز الدائم بأنه نقصان القدرة على العمل بشكل جزئي أو كامل بسبب المرض أو إصابات العمل ، يؤثر على ممارسة العامل لنشاطه المعتاد حتى ولو كان بمقدوره أداء عمل أقل مشقة من عظمه السابق .

وعرفه أيضا الدكتور كامل الحلواني (3) ، بأنه كل عجز من شأنه أن يحول كلية وبصفة دائمة بين العامل المصاب وبين ممارسته لاية مهنة أو عمل يكتسب منه . وأنا أفضل التعريف الذي قدمه الدكتور عزيز ابراهيم لما له من شمولية وعبارات فنية دقيقة .

ويكون من قبيل العجز الدائم ، فقد الابصار التام ، أو أن تكون الإصابة قد سببت شللا تاما بجسم العامل .

يختلف التصويب النقدي الذي يحصل عليه العامل المصاب باختلاف العجز الذي يعاني منه . ولتحديد ربح العجز ، يجب أولا تحديد نسبة العجز كما يجب معرفة كيفية مراجعة الربح في حالة ما اذا اشتد عطب المصاب أو خف .

### أولا - نسبة العجز :

تحدد نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم ، غير أنه يجوز أن تضاف النسب النسبة الواردة في الجدول نسبة اجتماعية مراعاة لعجز المصاب وقدراته وتأهيله المهني وحالته العائلية والاجتماعية ، وتتراوح هذه النسبة بين 1 و 10 % (4)

(1) - راجع الفقرة الاولى من المادة 14 من القانون رقم 33 - 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

(2) - الدكتور عزيز ابراهيم ، في مرجعه السابق ، ص 96 .

(3) - الدكتور كامل الحلواني ، في مقاله السابق ، ص 235 .

(4) - المادة : 42 من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوات العمل والامراض المهنية .

وفي حالة حصول طامات متعدد أو وجود طامات سابقة تطبق القواعد الواردة في الجدول ، المشار اليه في المادة 42 من القانون رقم 83 - 18 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية (1).

يجب لفت الانتباه ، الى أنه لا يجوز ان يقل مجموع الربح الذي يمنح مقابل الحوادث الاخير ، وما أجرى قبل ذلك من ربح تعويضاً عن حادث أو عدة حوادث سابقة ، عن الربح الذي يحسب على أساس التخفيض الاجمالي للقدرة على العمل على أساس الاجر الوطني الادنى المضمون (2).

غير أنه اذا كانت نسبة العجز المحددة وفقاً للشروط الواردة في المادة 42 من القانون رقم 83 - 18 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية ، أقل من 10% فلا يستفاد العامل المصاب من أي ربح ، بل يمكنه المطالبة برأسمال تمثيلي يحدد حسب جدول عن طريق التنظيم ، يسدد دفعة واحدة (3) . وهو ما يسميه بمصطلح الفقهاء بمصطلح ( تعويض الدفعة الواحدة ) .

انا مارجعنا بعض قوانين التأمينات الاجتماعية ، لبعض الدول العربية ، لتبين لنا بأنها لا تقر أي تعويض للعامل المصاب ، اذا ما قلت نسبة عجزه عن حد معين . ففي تونس لا يستفاد المصاب من أي تعويض اذا كانت نسبة عجزه أقل من 5% (4) ، وكذلك في العراق لا يستفاد المصاب من أي تعويض اذا كانت نسبة عجزه أقل من 15% (5) .

---

(1) الفقرة الاولى من المادة 43 من القانون رقم 83 - 18 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

(2) - الفقرة الثانية من المادة 43 من القانون سابق الذكر .

(3) - المادة 44 من القانون سابق الذكر .

(4) - قانون 18 جمادى الاولى 1377 الموافق لـ 11 ديسمبر 1957 المتعلق بتعويض الاضرار الناتجة عن حوادث الشغل والامراض المهنية ، لجمهورية تونس .

(5) - أشار الى ذلك الدكتور حلمي مراد في مرجعه السابق ، ص 62 .

على خلاف القانون الجزائري الذي خول للعامل المصاب الحق في المطالبة برأسمال تمثيلي يحدد حسب جدول يوضع عن طريق التنظيم (1) ، كما أقر للعامل المصاب الحق في الحصول على ربح بعد خصم الرأسمال التمثيلي ، وذلك عند حصول حادث جديد أو تفاقم الجرح بحيث يؤديان الى نسبة عجز اجمالي تساوي أو تفوق 10 % (2) .

### ثانيا - ربح العجز :

يتقاضى العامل المصاب بعجز دائم عن العمل ربحا تقاعديا يحسب على أساس أجر المصاب المتوسط الذي يتقاضاه العامل المصاب لدى واحد أو عدة أصحاب عمل خلال الاثني عشرة شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل عقب تعرضه للحادث (3) مضروبا في نسبة العجز (4) .

ويضاف مبلغ الربح الايراد بنسبة 40 % اذا كان العجز الدائم يضطر المصاب اللجوء الى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية (5) .

والربح أيا كانت قيمة الاجر الحقيقي يحسب على أساس أجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن الفين وثلاثمائة (2000) مرة قيمة معدل ساعات الاجر الوطني الادنى المضمون (6) .

لتوضيح ماسبق قوله حول كيفية تحديد مبلغ الربح يعطى المثال التالي :

نفترض أن عاملا قد تعرض لحادث عمل أو مرض مهني ، سبب له عجزا دائما ذهب به 70 % من قدرته على العمل .

فلو كان أجره المتوسطي خلال الاثني عشرة شهرا التي سبقت تاريخ انقطاعه عن العمل بسبب الحادث أو المرض ، هو 3000 دينار جزائري شهريا .

---

(1) - الفقرة الثانية من المادة 44 من القانون رقم 88 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

(2) - الفقرة الثالثة من المادة 44 من القانون سابق الذكر .

(3) - المادة 39 من القانون سابق الذكر .

(4) - راجع نص المادة 45 من القانون سابق الذكر .

(5) - الفقرة الاولى من المادة 46 من القانون سابق الذكر .

(6) - المادة 41 من القانون سابق الذكر .

فيكون الربح الذي يتقاضاه هذا العامل شهريا يساوي :

$$2100 = \frac{3000 \times 70}{100} \text{ دينار جزائري .}$$

وإذا عاف مبلغ الأيراد بنسبة 40% إذا كان العجز الدائم يضطر المصاب اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية . بحيث تكون العمليسة الحسابية كالتالي  $2100 \times 40 = 840$  دينار جزائري تضاف إلى مبلغ الربح المتمثل  $\frac{840}{100}$

في 2100 دينار جزائري ، فيصبح ربحه الشهري الإجمالي يساوي :  $2100 + 840 = 2940$  دينار جزائري . ويسدد الربح شهريا إلى مستحقه في مقر سكناه ، كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تمنح تسبيقا على أول مستحق من الربح (1) . وبالنسبة للعمال الأجانب المصابون بحوادث عمل ، والذين يرحلون على القطر الجزائري يستفادون من منحة تمثل تعويض إجمالي تصل إلى ثلاث مرات المبلغ السنوي لربحهم ، على أن هذا الحكم لا يشمل الرعايا الأجانب الذين يشطبهم اتفاق على التعامل بالمثل مبرم مع الجزائر ، أو معاهدة صادقت عليها الجزائر (2) . ان الشيء الذي يجب ملاحظته على قانون حوادث العمل والأمراض المهنية الجزائري ، أنه لم يفرق بين ما يصرف بالعجز الجزئي الدائم والعجز الكلي الدائم ، فهو أتى بحالة واحدة أسماها العجز الدائم وفي بهذا اللفظ المطلق تشتمل العجز الجزئي الدائم والعجز الكامل الدائم .

وتبعا لذلك لم يأخذ القانون سابق الذكر بعبء الربح في جميع حالات العجز ، بل قرر في حالات العجز الدائم الذي تقل نسبته عن 10% الحق في المطالبة برأس مال تمثيلي فقط . وقرر الحق في الربح ، إذا كانت نسبة العجز الدائم تساوي أو تفوق 10% .

كما يلاحظ أيضا الفرق بين العجز المؤقت والعجز الدائم ، ففي العجز المؤقت إذا عجز العامل عن أداء عمله الذي كان يمارسه وقت الإصابة ، فإنه يعتبر عاجزا عاجزا كاملا ، لان طبيعة العجز هنا أنه مؤقت ولا يوجد من الوقت

(1) المادة 50 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

(2) المادة 51 من القانون سابق الذكر .

مايسمح باعادة تأهيل العامل ،لكى يقوم بأداء عمل آخر يتطلب مجهودا أقل أو يتطلب استخدام عضو غير العضو المصاب . فمثلا اذا كسرت ذراع العامل فان هذا يعتبر عجزا مؤقتا ، اذ أنه سيمجز عن أداء عمله بسبب الإصابة . ولكن اذا تبين بعد فترة العلاج فقدان العامل المصاب لاستخدام ذراعه الى الأبد ،فانه يمكن اعادة تأهيله وظيفيا لاداء عمل أقل مشقة بحيث يمكن النظر الى هذا العجز على أنه عجز جزئي دائم (1) .

فهنا نجد أن تعريف العجز الكامل الدائم لايطبق في هذه الحالة، لأن فقدان العامل لاستخدام ذراعه لن يحول كلية وبصفة دائمة بينه وبين مزاولة أية مهنة أو عمل يكتسب منه .

وتأسيسا على ماسبق يمكن القول بان عنصر الوقت في تعريف العجز مهما جدا فما يعتبر عجزا كاملا في المدة القصيرة ، لايعتبر كذلك في المدة الطويلة . والعللة الاساسية في وجود هذه التفرقة هو الاعتراف بأهمية اعادة التأهيل الوظيفي والتي يستطيع بواسطتها العامل أن يتحمل على أداء مهنة يمارسها بالرغم من تخلف بعض العجز نتيجة الإصابة التي تعرض لها .

### ثالثا - مراجعة الربح :

يمكن أن يراجع الربح اذا اشتد عطب المصاب أو خف ، ويتوقف اجراء المراجعة على حالة حدوث تغيير فعلى في حالة المصاب ، وذلك بعد تاريخ دخول القرار الذي يحدد الشفاء أو الجبر حيز التطبيق ، اذ تقدر حقوق المصاب عند تاريخ أول اثبات طبي للاشتداد أو التخفيف (2) .

ومن التطبيقات القضائية للمجلس الاعلى (3) نقضه لقرار صادر عن مجلس قضاء جيجل في 12 ديسمبر 1979 . حيث يستخلص من القرار المطعون فيه وأوراق الملف والتقارير الطبي ان حالة الضحية لم تتغير ولم يتناقم ضررها عما كان عليه في

(1) - الدكتور كامل الجلواني في مقالته السابق ص 239 .

(2) - نص المادة 53 من القانون رقم 23-23 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

(3) قرار المجلس الاعلى ، الخرفة المدنية ، القسم الثاني ، في 2 مارس سنة 1983 ،

شرة القضاة ، العدد الاول ، يناير 1987 ، ص 70 .

في السابق، هذا ولما قضى مجلس جيجل بمنح تعويض جديد للمطعون ضده ، بدون أن يبين التغيير الذي طرأ على حالة الضحية والعناصر التي تظهر تفاقم العاصفة المستديمة المصاب بها فانه يكون قد خرق قوة الشيء المقضي فيه مما يعرض قرانه للقض.

يمكن أن تتم المراجعة كل ثلاثة أشهر على الأكثر ، خلال السنتين الأولى من التالين لتاريخ الشفاء أو جبر الجرح ، وبعد انقضاء مائتين سنتين لا يمكن أن يتم تحديد جديد للتعويضات المنوحة الا بعد مرور فترة مدتها سنة بين المرة والاخرى ، وتبقى هذه الآجال سارية حتى ولو تم الامر بعلاج طبي . (1)  
وفي حالة وفاة المصاب على اثر عواقب الحادث ، يحق لذوي حقوقه أن يطالبوا بتحديد جديد للتعويضات المنوحة (2) .

في حالة انكاس المصاب الذي يصبح في حاجة ماسة الى علاج طبي سواء نجم عن ذلك عجز مؤقت جديد أم لا ، فان هيئة الضمان الاجتماعي تبث في امكانية التثقل بتبعات الانكاس (3) .

### المطلب الثالث

#### الأدوات في حالة الوفاة

تحدد التشريعات المنظمة لتأمين اصابات العمل ، المستحقين لريخ الوفاة ، وشروط الاستحقاق ومقدار التعويض أو الريخ لكل مستحق سواء كان نسبة مؤبودة أو مبلغاً موحداً .

#### أولاً - منحة الوفاة :

إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع منحة الوفاة لذوي حقوق الهالك وفقاً

للشروط المخصوص عليها في المواد 43 ، 49 ، 50 من القانون رقم 83 - 11 ،  
المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

(1) - من المادة 59 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

(2) - من المادة 60 من القانون السابق الذكر .

(3) - من المادة 62 من القانون السابق الذكر .

ويقدر مبلغ منحة الوفاة بأثني عشرة مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب . على أن لا يقل هذا المبلغ في أي حال من الأحوال عن اثني عشرة مرة قيمة المبلغ الشهري للاجر الوطني الأدنى المضمون ، وتدفع هذه المنحة دفعة واحدة (1) ، لذوي حقوق الهالك (2) . وفي حالة تعدد ذوي الحقوق، توزع المنحة بينهم بأقساط متساوية (3) .

لا يفوتنا أن نشير إلى أنه لا يجوز الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية (4) .

ومن التطبيقات القضائية في هذا السياق ، قرار المجلس الأعلى (5) الذي ذهب فيه إلى منع الجمع بين تعويض حوادث العمل وتعويض ثان عن طريق الدعوى أمام المحاكم .

### ثانياً - ربيع الوفاة :

إذا أسفر حادث العمل عن وفاة المؤمن له يستحق ذوي حقوقه ربيعاً اعتباراً من تاريخ الوفاة (6) .

أما إذا حصلت الوفاة وكان الهالك مستفيداً من ربيع حادث عمل غير ناجم عن الحادث الأخير يستفيد ذوو حقوقه من ربيع منقول يحسب على أساس ربيع الهالك (7) لا يفوتنا أن نشير هنا إلى وجوب حصول الوفاة بسبب الحادث في الحالة الأولى ، بينما لا يشترط ذلك في الحالة الثانية . إذ لا شك أنه لو كان المشرع يقصد القياس فيها على الحالة الأولى لجاء النص مخصصاً لذلك بدلاً من إطلاقه بالصيغة التي وردت في المادة 52 من قانون حوادث العمل والأمراض المهنية .

(1) - نص المادة 48 من القانون رقم 33-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ،

(2) - نص المادة 49 من القانون سابق الذكر .

(3) - نص المادة 50 من القانون سابق الذكر .

(4) - نص المادة 52 من القانون رقم 33-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

(5) - المجلس الأعلى الغرفة المدنية القسم الثاني في 30 مارس سنة 1933 ، نشرة القضاة ،

العدد الأول يناير 1937 ، ص 61 .

(6) - المادة 53 من القانون رقم 33-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

(7) - المادة 56 من القانون سابق الذكر .

تطبيقاً للمادة 34 من القانون رقم 33 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 هـ ، الموافق 2 يوليو سنة 1983 م المتعلق بالتقاعد :

يصرف للزوج الذي بقى على قيد الحياة معاشاً يعادل 75% وهذا في حالة عدم وجود لا ولد ولا أحد من الأصول .

إلا أنه عندما يوجد الى جانب الزوج ، ذو حق ( ولد أو أحد الأصول ) يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج بنسبة 50 % من المعاش المباشر ، ويحدد المعاش المنقول لذى الحق الآخر بنسبة 30% .

وعندما يوجد الى جانب الزوج اثنان أو اكثر من ذوي الحقوق (أولاد أو أصول أو الكل معاً) يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50% من المعاش المباشر ، ويقتسم بالتساوي ذوو الحقوق الآخرون الـ 40% الباقية من مبلغ هذا المعاش المباشر .

وعندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوو الحقوق الآخرون معاشاً يساوي 90% من مبلغ معاش النالك ، وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذى حق حسبما يلي :

45 % من المعاش اذا كان ذو الحق من ابناؤه .

30 % من المعاش اذا كان ذو الحق من أصوله .

في حالة تعدد الأراامل ، يقسم المعاش المنقول بينهما بالتساوي (1) . ويستمر معاش الأرملة مدى حياتها . غير أنه يلغى المعاش المدفوع لها اذا تزوجت من جديد ، وينقل مبلغ هذا المعاش الى الأولاد الذين عهدت حضانتهم الى أشخاص آخرين (2) .

ويستمر صرف معاش الأولاد كقاعدة عامة حتى سن 18 سنة ، إلا أنه وكاستثناء من هذه القاعدة يصرف للأولاد الى غاية 21 سنة وهذا في الحالتين التاليتين :

ـ الأولاد الذين يقل عمرهم عن الواحد والعشرين سنة وأبرم بشأنهم عقد تمهين يقضى بملحهم أجراً يقل عن نصف الاجر الوطني الادنى المضمون .

ـ الأولاد الذين يقل عمرهم عن الواحد والعشرين سنة ويواصلون الدراسة .

مع أنه في حالة اذا بدأ العلاج الطبي قبل سن الواحدة والعشرين لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج .

(1) - المادة 38 من القانون رقم 33 - 12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد .

(2) المادة 40 من القانون سابق الذكر .

- يستمر صرف المعاش للبنات دون اعتداد بشروط السن المذكور في الحالات السابقة. كما يصرف المعاش بصفة دائمة بالنسبة للأولاد ايا كان عمرهم اذا ما تعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة او مرض مزمن (1) .
- يحتسب ربح الوفاة على أساس أجر المنصب المتوسط المبين في المواد من 39 الى 41 من القانون رقم 33 - 18 المتعلق بحوادث الحمل والامراض المهنية (2) . وتطبق على ربح ذوي الحقوق سالف الذكر احكام المواد من 50 الى 40 من القانون رقم 33 - 12 المتعلق بالتقاعد (3) .
- تجدر الاشارة الى انه بالنسبة لانواع التحويض التقدي كافة المتقدم فوضاه تقع باطلا كل تصوية بشأنها اذا تمت مع العامل المؤمن له بممزل عن هيئة الضمان الاجتماعي (4) .
- للمؤمن له او ذوي حقوقه الحق في طلب تعويضات عن الاضرار الناتجة عن التأخير في تصفية ربح حادث العمل، او في دفع الأديات المستحقة قانونيا، وذلك طبقا لما يقرره القانون الحام (5) .

- 
- (1) - نص المادة 67 من القانون رقم 33 - 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .
- (2) - المادة 54 من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث الحمل والامراض المهنية .
- (3) - المادة 55 من القانون سابق الذكر .
- (4) - الفقرة الثالثة من المادة 55 من القانون رقم 33 - 15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي .
- (5) - المادة 34 من القانون سابق الذكر .

## المبحث الثماني

### المنازعات الطبية

حسما للخلافات وتقليلا من ضرورة الالتجاء الى القضاء ، وتيسيرا على عملي العمال عند المشرع الجزائري الى وجوب اخضاع جميع المنازعات ذات الطابع الطبي ، في المرحلة الاولى لاجراء الخبرة(1). تشمل المنازعات الدللية كل الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذلك لذوي حقوقهم(2). تتولى النظر فيها لجان مختصة ، تسمى اللجان المختصة بحالات العجز(3).

يقسم موضوع هذا المبحث الى مطلبين :

المطلب الاول : اجراءات الخبرة .

المطلب الثاني : اللجان المختصة بحالات العجز .

### المطلب الاول

#### اجراءات الخبرة

اخضع المشرع الجزائري بصفة الزامية جميع الخلافات ذات الطابع الطبي في المرحلة الاولى لاجراءات الخبرة (4) . فالزم هيئة الضمان الاجتماعي بوجود اشعارها المصني بالامر بجميع القرارات الطبية في ظرف الثمانية ايام التالية لصدور رأي الطبيب المستشار للهيئة (5) . بحيث يتاح للمؤمن له امكانية تقديم طلب اجراء الخبرة لدى هيئة الضمان الاجتماعي ، وذلك اما بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب الاشعار بالاستلام ، او بواسطة طلب يودع لدى شبابيك الهيئة مقابل تسليم وصل ايداع (6) .

---

(1) - المادة 17 من القانون رقم 33 - 15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي .

(2) - المادة 4 من القانون سابق الذكر .

(3) - المادة 30 من القانون سابق الذكر .

(4) - المادة 17 من القانون سابق الذكر .

(5) - المادة 13 من القانون سابق الذكر .

(6) - المادة 11 من القانون سابق الذكر .

بعد ذلك تتصل هيئة الضمان الاجتماعي بالموءمن له فى ظرف السبعمسة  
أيام التالية لاستلام طلب الخبرة، ويتعين عليها أن تسمى إجراءات الخبرة فى مدة  
لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ استلامها لنتائج الخبرة الطبية (1).  
يتم اختيار الطبيب الخبير بالاتفاق بين الوءمن له وهيئة الضمان الاجتماعي  
من قائمة تعدها الوزارة المكلفة بالصحة. وفى حالة عدم حصول الاتفاق يعين  
الخبير من قبل مدير الصحة بالولاية من نفس القائمة التى تعدها الوزارة المكلفة  
بالصحة (2).

إن البيانات التى يعتمد عليها الطبيب الخبير قصد إجراء الخبرة تقدم له  
وجهاً من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، وتتمثل على الخصوص فيما يلى :

- رأى الطبيب المعالج .
- رأى الطبيب المستشار للمهية .
- الفرض المحدد للمهية (3).

يستدعى الطبيب الخبير المريض فى ظرف الثانية أيام قصد إجراء الخبرة  
الطبية عليه، ثم يتعين عليه أن يعلم الوءمن له وهيئة الضمان الاجتماعي بنتائج  
الخبرة معللة فى ظرف الثلاثة أيام التالية لإجراء الخبرة (4).  
يتعين على هيئة الضمان الاجتماعي بعد استلامها لتقرير الخبرة، أن تتخذ  
قراراً مطابقاً لنتائج الخبرة التى أبداهها الطبيب الخبير، وأن تبلغ قرارها الوءمن  
الموءمن له فى ظرف العشرة أيام التى تلى تاريخ استلامها لتقرير الخبرة (5).  
يلزم الاطراف نهائياً بنتائج الخبرة التى يبدئها الطبيب الخبير (6)، وذلك  
مع مراعاة احكام المادة 30 من القانون رقم 83 - 15 المتعلق بالمنازعات فى مجال  
الضمان الاجتماعي. إلا أن المشرع أجاز للموءمن له امكانية رفع دعوى أمام القاضى  
المختص بالقضايا الاجتماعية فيما يخص :

- 
- (1) - المادة 20 من القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات فى مجال الضمان الاجتماعي .
  - (2) - المادة 21 من القانون سابق الذكر .
  - (3) - المادة 22 من القانون سابق الذكر .
  - (4) - المادة 23 من القانون سابق الذكر .
  - (5) - المادة 24 من القانون سابق الذكر .
  - (6) - المادة 25 من القانون سابق الذكر .

- ب سلامة اجراء الخبرة .
  - ب مطابقة قرار هيئة الضمان الاجتماعي لنتائج الخبرة .
  - ب الطابع الدقيق والكامل وغير المشوب باللبس لنتائج الخبرة .
  - ب ضرورة تجديد الخبرة أو تميمها (1).
- كما أنه يجوز رفع دعوى الى المحكمة المختصة بالقضايا الاجتماعية قصد اجراء الخبرة القضائية في حالة استحالة اجراء الخبرة الطبية على المعنى بالامر (2).
- تكون تكاليف الاتحاب المستحقة للاطباء من اجراء الخبرة على نفقة هيئة الضمان الاجتماعي ، الا اذا اثبت الطبيب الخبير أن لا موجب لطلب المؤمن له ، وفي هذه الحالة تكون تكاليف الاتحاب على حساب المؤمن له (3).

### المطلب الثالث

#### اللجان المختصة بحالات العجز

- توجد على مستوى كل هيئة للضمان الاجتماعي ، لجنة مختصة بحالات العجز الناتج عن مرض أو حادث عمل . تتولى النظر في الاعتراضات الواردة اليها المتعلقة بالقرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي (4).
- يبحث فيما يلي كيفية تشكيل هذه اللجان ، واختصاصاتها ثم سيرها :

#### أولا - التشكيل :

- تشكل اللجنة المختصة بحالات العجز من : (5)
- أ - مستشار لدي المجلس القضائي ، رئيسا .
  - ب - طبيب خبير يعينه مدير الصحة بالولاية من قائمة يعدها الوزير المكلف بالصحة .

- ج - ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي .
- د - ممثل عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين .
- هـ - ممثل عن الاتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين .

- 
- (1) - للمادة 26 من القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي .
  - (2) - نهاية المادة 26 من القانون سابق الذكر .
  - (3) - المادة 29 من القانون سابق الذكر .
  - (4) - راجع للمادة 30 من القانون سابق الذكر .
  - (5) - راجع للمادة 32 من القانون سابق الذكر .

ويتولى أمانة اللجنة أحد أعوان هيئة الضمان الاجتماعي ، الذي تعال اليه  
الطعون المتعلقة بحالات العجز الواردة الى هيئة الضمان الاجتماعي ، في ظرف  
الشهرين التاليين ، بعد الاشعار بقرار هيئة الضمان الاجتماعي . الا أن هذا الأجل  
يمكن أن يمدد الى أربعة أشهر اعتبارا من تاريخ تقديم الطلب اجراء الخبرة ، وذلك  
في حالة ما انا كانت هيئة الضمان الاجتماعي لم تصدر قرارها في ظرف الشهر التالي  
لتاريخ اجراء الخبرة (1)

### ثانيا - الاختصاصات :

تشكل اللجان المختصة بحالات العجز بتقدير الامور التالية : (2) :

أ - سبب وطبيعة المرض أو الإصابة ،

ب - تاريخ الشفاء أو الخبرة ،

ج - حالة العجز ونسبته .

يرجع للجنة المختصة بحالات العجز ، صلاحية تعيين طبيب اختصاصي لفحص  
صاحب الطلب ، كما يجوز لها أن تأمر باجراء كل فحص طبي اضافي ، وكذا صلاحية  
الامر بكل تحقيق تراه مفيدا (3) .

### ثالثا - سيرتها :

لا تصح مداوات اللجنة المختصة بحالات العجز الا اذا حضر اجتماعها  
ثلاثة من أعضائها على الأقل من بينهم الرئيس والطبيب الخبير . وتتخذ قراراتها  
بالاغلبية ، وفي حالة تساوي الاصوات يرجع جانب الرئيس (4) .

---

(1) - راجع نص المادة 34 من القانون رقم 33 - 15 المتعلق بالمنازعات

في مجال الضمان الاجتماعي .

(2) - راجع نص المادة 31 من القانون سابق الذكر .

(3) - راجع نص المادة 35 من القانون سابق الذكر .

(4) - راجع نص المادة 33 من القانون سابق الذكر .

تبت اللجنة في الاعتراض خلال الشهرين التاليين لتاريخ استلامه ، ويستوجب عليها بالتالي ان تصدر قرارها بناء على رأي الطبيب الخبير المصين من قبيل مدير الصحة بالولاية ، وان يكون قرارها بالاضافة الى ذلك مسببا ، ويتكفل امين اللجنة بإرساله الى الاطراف المعنية في ظرف عشرين يوما (1) ، ويكون للحامل في حالة عدم اقتناؤه بقرار اللجنة المختصة بحالات العجز ، حق الطعن امام المجلس الاعلى للقضاء ، وفق الاجراءات المحددة في القانون (2) .

تكون المصاريف المترتبة عن الاجراءات السابقة تهيانها على نفقة هيئات الضمان الاجتماعي (3) ، بما في ذلك مصاريف تنقل المؤمن له ، او ذوي حقوقه ، او المرافق له ، اذا اقتضى الامر ذلك ، في حالة ما اذا تم تنقلهم خارج بلدية اقامتهم استجابة لاستدعاء الطبيب الخبير او اللجنة المختصة بحالات العجز (4) ،

كخلاصة لهذا الفصل نشير الى ان كل انواع الادعاءات المستحقة لتقادم بمرور اربع سنوات اذا لم يطالب بها ، غير انه لا يسوي هذا التقادم كلما وجد مانع مهروا شرعا يمنع الدائن بها من المطالبة بحقه ، وتتقادم المتأخرات المستحقة لربع حوادث العمل والامراض المهنية في مدة خمس سنوات ، اذا لم يطالب بها (5) .

---

(1) - راجع نص المادة 36 من القانون رقم 83 - 15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ،

(2) - المادة 37 من القانون سابق الذكر ،

(3) - المادة 39 من القانون سابق الذكر ،

(4) - المادة 38 من القانون سابق الذكر ،

(5) - المادة 74 من القانون سابق الذكر ،

## الفصل الثاني

### الوقاية من الاضرار المهنية

مهيد :

ليس واجب صاحب العمل في العناية بحماله واجبا بسيطا ، وانما هو واجب صارم فرضته عليه طبيعة الاحوال (1) . فهو ملزم بأن يوفر للعمال ظروف مناسبة لاداء عملهم ، ولا تعرض صحتهم وسلامتهم للخطر (2) ، وبالتالي تكليفهم من اداء عملهم دون أية ضغوط او ارهاق للاعصاب .

عادة ما نلاحظ العامل في الدول المتخلفة ، يعمل في ظروف عمل سيئة ، سواء كانت هذه الظروف من ناحية الاضاءة او النظافة او الحرارة ، وذلك على عكس ما هو عليه الحال في الدول المتقدمة التي تهتم بهذه الناحية اهتماما كبيرا (3) . لذلك عمل المشرع الجزائري (4) على الزام المؤسسات المستخدمة ، خاصة كانت ام خاصة ، بتكيز اهتمامها على الجانب الانساني عن طريق العناية بامور الوقاية الصحية والامن وطب العمل ، وحث العمال على الاهتمام بصحتهم وامرتهم ، وجعلهم أكثر وعيا بشؤونهم الصحية .

يقسم موضوع هذا الفصل الى ثلاثة محاث :

المحاث الاول : الوقاية الصحية .

المحاث الثاني : الوقاية الأمنية .

المحاث الثالث : طب العمل .

---

(1) - الاستاذ مصطفى كامل مدير المحامي ، المبادئ القانونية في مواد عقد العمل ، دار الفكر العربي ، ص 153 .

(2) - الدكتور اهاب حسن اسماعيل ، شرح قانون العمل ، دار الشعب - ليس له تاريخ نشر - ص 356 .

وانظر ايضا الدكتور علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد ، دار النهضة للطبع والنشر ، القاهرة 1975 ، ص 245 وما بعدها .

(3) - الدكتوران : عاطف محمد عبيد ، وحدي فؤاد علي ، للتنظيم الصناعي وادارة الانتاج ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت 1974 ، ص 450 .

(4) - القانون رقم 88 - 07 المؤرخ في 26 يناير 1933 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل .

## البحث الأول

### الوقاية الصحية

أهتفت البحوث العلمية ان ظروف العمل قد تكون سببا في اعتلال صحة العامل، لعدم مراعاة الأحوال الصحية في بناء المصنع او تجهيزه من حيث ضبط الاضاءة والتهوية الكافية، وكذلك عدم توفير وسائل الراحة للعمال، يضاف اليهم ازدحام أماكن العمل بهم... الخ .

كما ان بعض الصناعات التي تستعمل فيها مواد وخطامات سامة تعرض العمال كثير من الامراض المهنية، تلك الامراض التي تنشأ في معظمها عن اسباب كيميائية كاشتغال العمال في صناعات المعادن السامة مثل الزئبق والفسفور والمغنيز والزنك وغيرها... فقد تصل هذه السموم الى جسم العامل بسبب لمسه لتلك المسواد او استنشاقه الغازات او الاتربة المتصاعدة منها، او بسبب ما يعلق بجسمه من تلك الاتربة المختلفة وامتصاص الجسم لها عن طريق الجلد (1) .

هنالك امراض مهنية تجد جذورها في أسباب باثولوجية، كالتعب والعادات الرديئة والاجهاد نتيجة الوقوف لمدة طويلة، وتضخم اوردة الاطراف السفلى والتهابها وانبطاح القدم والآلام التي تنشأ عنها، وروماتيزم الضلالت الذي يسبب الاممما شديدة (2) .

ان الاهتمام بصحة العمال ومعالجتهم من الامراض المهنية من المسائل الحديثة الناتجة عن التطور الهائل الذي عرفه عالم الصناعة . ففي الماضي القريب كان اصحاب العمل لا يهتمون بصحة العمال او تحسين ظروف العمل، بل كان جعل اهتمامهم موجهها الى استغلالهم الى اقصى درجة واستبدالهم بخيرهم حين اصابتهم

(1) - الدكتور زكي بدوي، المرجع السابق، ص 101 .

(2) - الدكتور زكي بدوي، المرجع السابق، ص 102 .

بالعرض أو حين تتضح عدم صلاحيتهم للعمل (1) .  
فإن الحال قد تغير بتقدم الصناعة وتطور أساليبها، ويتشطن أصحاب  
العمل الذين ما أن لمسوا من أن تغيب العامل بسبب المرض يعود عليهم  
بالخسارة : لذلك ابتدأوا يهتمون بصحة العامل ووقايته من أخطار المهنة والقضاء  
على الأسباب التي تنقص من قدرته على العمل .  
كما أخذت معظم الدول الحديثة تصدر القوانين التي تنص على الحد الأدنى  
لما يجب عمله في هذا المجال ، ومن ضمنها دولة الجزائر الفتية التي أولى مشروعها  
عناية كبيرة لهذا الجانب ، وتمثل في مجموعة هائلة من الفصوص القانونية تتعلق  
بحال الشغل يأتي في آخر مطلقها القانون رقم 83 — 07 المؤرخ في 26 يناير  
سنة 1938 ، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .

يقسم موضوع هذا البحث الى مطلبين :

المطلب الأول : تحسين ظروف العمل .

المطلب الثاني : الوقاية من الامراض المهنية .

---

(1) — الدكتور زكي بدوي ، المرجع السابق ، ص 95 .

## المطلب الاول

### تحسين ظروف العمل

تساعد ظروف العمل الجيدة، العامل على تركيز جهوده على العمل. الامر الذي يؤدي الى زيادة انتاجه واقباله على العمل (1). كما ان تحسين ظروف العمل تؤدي بالاضافة الى زيادة الانتاج الى تقوية العلاقات الانسانية الطيبة بين العاملين أنفسهم وبين ادارة المؤسسة (2).

تتزايد الحاجة الى تحسين ظروف العمل في المؤسسات الصناعية حيث ينتج عن عمليات التشغيل، المخلفات والأتربة والفضلات، وغيرها من المخلفات التي تؤدي الى التلوث. فظروف العمل الجيدة توفر اماكن للراحة في مواقع مناسبة، يستطيع فيها العامل قضاء فترة من الراحة أثناء وجوده في مكان العمل.

وهي مما تقدم سبب اهتمام المشرع الجزائري بوسط العمل وظرفه، حيث الزم المؤسسات المستخدمة بوجود ضمان شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال داخل محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتواجها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات. بحيث تكون نظيفة بصورة مستمرة. كما أوجب ضرورة استجابة جسمو العمل الى شروط الراحة والوقاية الصحية، وعلى وجه الخصوص التهوية وتجديدها والتشمس والازياء والتدفئة، والحماية من الضباب، والضباب الأخرى وتصريف المياه القذرة والفضلات، ووضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم، ولاسيما خزانات الملابس ودورات المياه والمرشات، وتوفير المياه الصالحة للشرب، وكذا النظافة في المطاعم (3).

برأيي يجب ان تشمل الاشواطات الصحية الواجب توافرها في المؤسسات على سبيل المثال: التهوية والتشمس والتدفئة، والحد من الضجيج، والازياء، خزانات

---

(1) — الدكتوران: عمرو غانم وعلي الشرقاوي، تنظيم وادارة الاعمال — الاسس والاصول العلمية، مدخل تحليلي — دار النهضة العربية بيروت 1981، ص 220.

(2) — الدكتوران: عمرو غانم وعلي الشرقاوي، المرجع السابق، ص 221.

(3) — راجع نص المادة الرابعة من القانون رقم 88 — 07 المتعلق بالوقاية الصحية

والامن وطب العمل.

وانظر في شرح قانون العمل الجزائري، الدكتور جلال مصطفى القريشمسي، الجزء الاول، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر

الملابس ودورات المياه والمرشات :

1 - التهوية والتشمس والتدفيئة :

تتوقف مقدرة ونشاط الفرد الى حد كبير على درجة الحرارة وجودة الهواء داخل المؤسسة، فالحرارة المتولدة من الآلات أثناء دوراتها، او من القوة الحاملة أثناء تحركها وتنفسها، او الناتجة من أشعة الشمس او من أشعة المصابيح الكهربائية، تسبب خمولا وكسلا داخل المصنع. كما ان الهواء الفاسد الراكد يساعد على انتشار الامراض. وعادة ما تنخفض عملية الانتاج نتيجة العوات العديدة التي يتحرك فيها العامل مكان العمل طلبا للهواء النقي، غير الخائق، او الحيزارة او الرطوبة المعتدلة، وبذلك تفقد المؤسسة وقتا كبيرا من الزمن الانتاجي، كما يكون انخفاض الانتاجية راجح الى التعب السريع والارهاق، وعدم الرغبة في الحركة او العمل، والبطء الملحوظ في عملية الانتاج (1). لذلك يتعين على المؤسسة المستخدمة ان تعمل على ايجاد بيئة وجو عمل مريح للعامل، وذلك عن طرق تجديد التهوية والتشمس وحماية العمال من الضباب (2).

لقد تضمن القانون رقم 35 - 05 المؤرخ في 16 فبراير 1935، المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، نصا يقضي بالزام اجهزة الدولة والجماعات المحلية، بالمؤسسات... بتطبيق تدابير النظافة والنظافة... ومكافحة تلوث المحيط، وتطهير ظروف العمل... (3). ورتب عقوبات تأديبية وادارية جزائية على مخالفة تلك القواعد (4).

---

(1) - الدكتور عاطف محمد عبيد، والدكتور حمدي فؤاد علي، المرجع السابق، ص 454، ص 455.

(2) - راجع نص المادة 29 من القانون رقم 35 - 05 المؤرخ في 16 فبراير سنة 1935، المتعلق بحماية الصحة وترقيتها.

(3) - المادة 31 من القانون سابق الذكر.

## 2 - الحد من الضجيج :

للضجيج تأثير سيء على انتاج الفرد ، فكلما اشتد الضجيج في مكان العمل كلما ادى ذلك الى نقص في الانتاج (1) ، الى جانب الاضرار التي تلحق بسمع العمال نتيجة التعرض لضجيج عال لمدة طويلة . عادة ما تظهر آثار الضجيج في سرعة تعب العمال ومللهم من العمل ، وفي اعصابهم التي تثور لأتفه الاسباب ، وفي عدم الرغبة في العمل ومحاولة ترك مكان العمل لأي سبب من الاسباب (2) . ان امتزاز الآلات أثناء دوراتها يسبب اصواتا غير مرغوب فيها . الواقع ان الامتزاز والضجيج شيطان متلازمان ، فحينما تهتز الآلة أثناء تشغيلها تحدث امتزازات مماثلة في ارضية وجدران المصنع . كما تحدث تحركات في الهواء داخل المصنع ، بموجات معينة تلتقطها أذن العامل على شكل ضجيج . الشيء الثابت ان الأصوات العالية تضايق الانسان أكثر من الاصوات الهادئة ، كما تضايقه الاصوات غير المنتظمة والمتقطعة أكثر من الاصوات المنتظمة والمتصلة (3) .

لذلك قضت المادة الخامسة من القانون رقم 38 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، بموجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمنشآت المخصصة للعمل وملحقاتها وتواجدها ، بصفة تضمن أمن العمال ، ويجب ان تستجيب لمقتضيات ضمان حماية العمال من الدخان والابخرة والغازات السامة والضجيج . لمكافحة الضجيج يمكن للمؤسسات المستخدمة ان تستعمل احد الوسائل الحديد المعروفة لحماية العمال من انعكاساته وكسدادات او كبسولات توضع في الأذن ، وكذلك تطعيم الجدران والابواب بموانع ضد الصوت والضوضاء (4) . هذا ما يؤمده القانون المتعلق بحماية الصحة وترقيتها ، في نص مادته 47

- 
- (1) - الدكتور عادل حسن ، التنظيم الصناعي وادارة الانتاج ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت 1974 ، ص 155 .
  - (2) - الدكتور عاطف محمد عبيد ، والدكتور حمدي فؤاد علي ، المرجع السابق ، ص 454 .
  - (3) - الدكتور عادل حسن ، المرجع السابق ، ص 155 .
  - (4) - الدكتور عاطف محمد عبيد ، والدكتور حمدي فؤاد علي ، المرجع السابق ، ص 454 .

التي تقضي بان تدابير الحماية من مضر الضجيج في مجال... العمل تحدد طبقا للتشريع والتنظيم الجاري بهما العمل .

### 3 - الأضائة :

تعد الأضائة من أهم عوامل ظروف العمل ، حيث تساعد في انتاجية العامل . فهي لاغنى عنها بالنسبة لصحة وسلامة كفاءة العامل (1) ، فبدون الأضائة المناسبة فاننا يجب ان نتوقع ضعفا في مقدرة العيون على الابصار ، وزيادة فسي نسبة الحوادث نتيجة لصعوبة الرؤية الواضحة الكاملة سواء بالنسبة للآلات او الادوات والمعدات المحيطة بمواقع العمل (2) .

اسلفنا القول بان الأضائة تؤثر في الكفاية الانتاجية للعامل ، وبالتالي فان التوزيع السليم لها داخل المصنع ، يساعد على رفع الانتاج بنسبة تتراوح بين 1 و 10 في المائة ، ويسهل عملية الاشراف والرقابة على العمال اثناء عملهم . لذلك يجب ان تصمم المصانع بحيث تتوفر للعمال فيها الأضائة الكافية ، فلا تكون قوية جدا فتتعب بصر العامل ، ولا ضعيفة فتصيبه بالكلل والصداع (3) .

### 4 - خزانات الملابس ودورات المياه والمرشات :

قضت المادة الرابعة من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل ، في فقرتها الثالثة ، بوجود وضح وسائل النظافة الفردية تحت تصرف العمال ، ولاسيما خزانات الملابس ودورات المياه والمرشات ، وتوفير المياه الصالحة للشرب ، وكذا النظافة في المطاعم .

---

(1) - راجع نص المادة الرابعة من القانون رقم 88-87 المتعلق بالوقاية الصحية

والامن وطب العمل .

(2) - الدكتور عاطف محمد عبيد ، والدكتور حمدي فؤاد علي ، المرجع السابق ، ص 451 .

(3) - الدكتور عادل حسن ، المرجع السابق ، ص 146 .

يتضح من النص سابق الذكر، ان المؤسسات المستخدمة ملزمة بان تخصص في اماكن العمل خزانات لحفظ الملابس، يستخدمها العمال في تغيير ملابسهم، اذ يفضل الكثير منهم الحضور الى اماكن عملهم بالملابس العادية واستبدالها بملابس العمل، اثناء تواجدهم بالمؤسسة (1). كما انها ملزمة بان تضع في متناول العمال المياه الصالحة للشرب، وان تحافظ على نظافة المطاعم .

يستحسن ان تكون خزانات الملابس قريبة من العرشات ودورات المياه مما يمكن حتى يسهل على العمال الاغتسال عقب الاكل، او قبل تغيير الملابس بحسد الانتهاء من العمل اليومي (2) .

يلاحظ في هذا الصدد ان المؤسسات لا تستطيع القيام بهذه الالتزامات على اكمل وجه ما لم يكن هناك تعاون من جانب العمال . لهذا الغرض نصبت بعض المؤسسات الوطنية قوانينها الداخلية نصوصا تقضي بوجود مراعاة عالها بدقة القوانين والتعليقات والاوامر المتعلقة بقواعد الصحة والامن، بما في ذلك التي تهدف الى الوقاية من الحوادث والامراض (3) .

## المطلب الثاني

### الوقاية من الامراض المهنية

ان وسائل الوقاية من الامراض المهنية هي الكفيلة بخلق ظروف عمل ملائمة للمحافظة على صحة العمال . لكن تلك الظروف لا تتأتى من تلقاء نفسها بل تعمل المؤسسات المستخدمة على وجوب توفيرها . ذلك ما اخذه المشرع الجزائري بحين الاعتبار عندما وضع نص المادة الرابعة من القانون رقم 86 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل، حيث اوجب ان تكون محلات واماكن العمل وتواجها

(1) - الدكتور عادل حسن، المرجع السابق، ص 142 .

(2) - الدكتور زكي بدوي، المرجع السابق، ص 96 .

(3) - المادة 64 من النظام الداخلي لمؤسسة الحديد والصلب، الجزائر 1980 .

بما في ذلك كل انواع التجهيزات ، نظيفة بصورة مستمرة وان تتوفر فيها شروط  
الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال .

برأيي يجب ان تشمل اشتراطات الوقاية من الامراض المهنية، على سبيل  
المثال الأوجه التالية :

- 1 - الاحتفاظ بنظافة محلات واماكن العمل ، والاعتناء بالاحوال الصحية داخلها .
- 2 - احترام المساحة والارتفاع الكافيين في تصميم محلات العمل لمنع ازدحام  
العمال والآلات والمواد والمنتجات (1) .
- 3 - ضبط الاضاءة الجيدة والملائمة للحاجات المختلفة سواء كانت الاضاءة طبيعية  
ام صناعية او الاثنين معا ، ترك منافذ في السقف يتخلل منها الضموء  
عن طريق استعمال مواد تسمح بتسرب الضوء ، أو الاضاءة الطبيعية .
- 4 - توفير التركيبات الصحية وصنابير المياه الصالحة للشرب ودورات المياه  
والمرشات الملائمة للشروط الصحية ، وذلك في الأماكن المناسبة والعميل  
على صيانتها ومراقبة حسن سيرها ونظافتها باستمرار .
- 5 - توفير الاحوال الجوية بحيث تمنع نقص الهواء وفساده ، والتيلرات الهوائية  
الخطرة والرطوبة الشديدة ، والحرارة او البرودة المرتفعة ، والتفيسمرات  
الفجائية لدرجة حرارة الجو . كما يجب القضاء على الروائح الكريهة داخل  
أماكن العمل .

لتقليل مصادر الاخطار التي تهدد صحة العمال يجب اتخاذ كافة الوسائل  
العملية الملائمة ، كتشجيع استبدال المواد الضارة المستعملة في الصناعة بمواد غير  
ضارة او اقل ضررا . كما يجب بقدر الامكان اجراء العمليات الخطرة في غرف او  
قاعات مغلقة وشغلها بأقل عدد ممكن من العمال . ويستحسن ان تجرى العمليات  
الخطرة في أوعية مغلقة لمنع اتصال الاشخاص بالمواد الضارة ، ومن ان تتسرب في  
أماكن ومحل العمل الاتربة والغازات والألياف او الابخرة بكميات ضارة بصحة العمال  
فاذا تعذر على مسيري المؤسسة تجنب التعرض للمواد الضارة ، بحسب الكيفية التي  
سبق تهيئتها ، فيجب العمل على استبعاد المواد الضارة عن مصادرها بواسطة  
الآلات الميكانيكية التي تساعد على التصريف والتهوية (2) .

(1) - راجع نص المادة الخامسة من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل .

(2) - الدكتور زكي بدوي ، المرجع السابق ، ص 103 .

إذا كانت وسائل إزالة المخاطر لا تضمن توفير الحماية الكافية لصحة العمال،  
وجب تزويد هؤلاء العمال بالملابس الواقية الخاصة، والتجهيزات والمعدات الفردية  
ذات القابلية المعترف بها، وذلك حسب طبيعة النشاط والخطار (1) .  
يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة واجب توعية العمال وإطلاعهم على  
الخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم، خاصة العمال الجدد وكذلك  
أولئك المدعوين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم، عند تعيينهم (2) .  
وتشجيعهم بكافة الوسائل الملائمة على استخدام ملابس ومعدات الحماية  
وتزويدهم بكافة التعليمات الضرورية بشأن كيفية استعمالها .  
يجب تحليل الجو باماكن العمل، التي تصنع أو تستخدم أو تحول فيها  
المواد الضارة، وذلك بصفة دورية وفي أوقات كافية ومتقاربة للتأكد من أن الجو  
لا يحتوي على أتربة أو أبخرة أو غازات أو الياف سامة بكميات تضر بصحة العمال  
المتواجدين داخل مثل هذه المصانع .  
وأيضا يجب فحص العمال المعرضين للأمراض فحما دوريا إجباريا في كل  
شهر أو ثلاثة أشهر أو مرة كل ستة أشهر أو مرة في السنة، وذلك وفقا للحامل  
الفيزيولوجي الكميائي أو العدوى التي قد يتعرض لها العمال (3) .  
لأماكن دراسة أمراض المهنة ووسائل الوقاية منها، يقتضي الأمر الإسراع في  
تأسيس المجلس الوطني لحماية الصحة والامن وطب العمل (4) ، حتى يتسنى له  
كل ما يتعلق بتشخيص الأمراض المهنية وعلاجها عن طريق فحص جميع المنشآت  
المصابة بأمراض مهنية، أي تتوفر لديه كثير من الحقائق الإكلينيكية الهامة، بحيث  
تسمح له مثل هذه البعثات الوقوف على كافة الأخطار المهنية، وبالتالي العمل  
على إيجاد طرق ووسائل وقائية ملائمة وفعالة يمكن الاعتماد عليها في هذا المجال .

(1) - راجع نص المادة السادسة من القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية

الصحية والامن وطب العمل .

(2) - نص المادة 21 من القانون سابق الذكر .

(3) - تعليمية وزارة الصحة العمومية رقم 172 المؤرخة في 12 أبريل 1964

المتعلقة بتكفل القاعات الصحية بنشاطات طب العمل .

(4) - راجع نص المادة 20 من القانون سابق الذكر .

زيادة في حماية العمال من الامراض المهنية، يتعين على كل صاحب عمل يستخدم وسائل عمل من شأنها ان تتسبب في امراض مهنية، ان يصرح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي ولمفتش العمل او للموظف الذي يشغل وظائفه بمقتضى تشريع خاص، وكذا للمدير الولائي للصحة، والهيئات المكلفة بالنظافة والامن (1) .

---

(1) - راجع نص المادة 69 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

## المبحث الثاني

### الوقاية الأمنية

لقد أدركت الدول منذ أمد بعيد، ما للأمن الصناعي من أهمية فاعتنت بوقاية عمالها من أخطار المهنة، لكي تحفظ إنتاجها وتقي أفرادها. فسندت التشريعات، بل عملت بالإضافة إلى ذلك، على تشجيع الحركات التطوعية في مجال الوقاية من حوادث العمل. فتألفت جمعيات للوقاية من حوادث العمل. كذلك التي قامت في الأناضول عام 1867، وفي ألمانيا عام 1884، وفي بلجيكا عام 1890، وفي إيطاليا عام 1894، وفي الولايات المتحدة الأمريكية عام 1913، بقصد التصدي للمشاكل المتعلقة بحوادث العمل، واقتراح ما تراه كفيلا بحلها، ورفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي والنفسي للعمال لبسأهموا في تجنب أخطار الآلة، مع رسم الخطوط العريضة لمستقبل أكثر أمانا بالنسبة للعمال والإنتاج على السواء. وفي سبيل ذلك كانت تقوم بأجراء الأبحاث المختلفة في مجال المسائل الفنية والطبية والنفسية والإحصائية والاجتماعية. وعرض المقترحات التي تتصل بالوقاية على السلطات المختصة لاستصدار التشريعات المناسبة لها عند اللزوم، والسعي لدى الجهات المعنية لكي تقوم بالفتيش الدائم والمنتظم على المصانع للتأكد من سلامة وضع الآلات واتخاذ الاحتياطات واتباع سبل الوقاية من حوادث العمل (1).

إذا كنا نحسب أنه وسيلة اقتصادية هامة، فهو أيضا هدف من الأهداف الاجتماعية القوية التي ترمي إلى حماية الإنسان العامل من الكوارث المختلفة التي تنجم عن حوادث العمل (2).

- 
- (1) - محمد نجيب توفيق وعبد الله بازرة، العلاقات الصناعية في الشركات، ص 571.
- (2) - محمد نجيب توفيق وعبد الله بازرة، المرجع السابق، ص 572.

لا شك في ان النهضة الصناعية التي تشهدها الجزائر تستلزم زيادة الوعي الوقائي لتحقيق الامن الكافي للعمال، وبالتالي الكفاية الانتاجية، بما يعود فسي النهاية على الاقتصاد الوطني بالفائدة المرجوة .

ان الحوادث التي تقع في اماكن العمل تؤثر على كفاية العمال من عدة نواح، حيث ينعكس أثرها على حجم الانتاج وتكلفته. والاهم من ذلك ان المؤسسة المستخدمة تعتبر مسؤولة من الناحية الانسانية على المحافظة على ارواح العمال وسلامتهم .

في هذا الاطار يهدف القانون رقم 38 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل، الى تحديد الاطار العام الذي تتدرج فيه الوقاية من الاخطار المهنية، كما يهدف الى انشاء الوسائل وتوضيح السبل الكفيلة بضمان النظافة والامن والوقاية الصحية في الوسط المهني، وداخل أماكن العمل . وهي اجراءات يتعين على كل مؤسسة مستخدمة للتكفل بهما .

لقد تضمن القانون سابق الذكر اجراءات وقائية جد معتبرة . اذ نص على وجوب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمصالح المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها بصفة تضمن امن العمال، كما تضمن ايضا نصا يقضي بوجود ضمان امن العمال أثناء تنقلهم، وكذا أثناء تشغيلهم الآلات، وذلك بإبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها، وتضمن المؤسسة الاجلاء السريع للعمال في حالة وجود خطر وشيك او حادث (1) .

حماية لأمن العمال وسلامتهم اوجب المشرع على المؤسسات ان تراعي أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا وتنظيم العمل (2) ، كما اوجب بأن تكون التجهيزات والآلات والأدوات وكل وسائل العمل مناسبة للأشخاص الواجب انجازها وضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال (3) ، ولتحقيق هذا الغرض يجب ان تكون الآلات والآليات والاجهزة موضوع رقابة دورية وصيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها، وضمان الأمن في وسط العمل (4) .

(1) - المادة الخامسة من القانون رقم 38 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل

(2) - الفقرة الاولى من المادة السابعة من القانون سابق الذكر .

(3) - الفقرة الثانية من المادة السابعة من القانون سابق الذكر .

(4) - الفقرة الثالثة من المادة السابعة من القانون سابق الذكر .

استجابة لمقتضيات الوقاية الصحية والامن في وسط العمل أوجب المشيرع  
ايضاء على المؤسسات المستخدمة ، ولا سيما الصناع والمستوردون ان يقدموا للمؤسسات  
والهيئات المعنية ، خاصة الهيئة الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية والامن ،  
جميع المعلومات الضرورية لتقدير الاخطار التي تشكلها المواد او المستحقات على  
صحة العمال وامدهم . . . . (1) .

بالاضافة الى الأشرطاط العامة في الامن الزم المشيرع المؤسسات المستخدمة  
بأن توفر للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية  
المعترف بها من اجل الحماية، وذلك حسب طبيعة النشاط والاطار (2) .  
مراولة منه لبعض فئات العمال ، خاصة النساء والعمال القصر والعمال  
المعوقين ، الزم المشيرع المؤسسات المستخدمة بأن تتحقق من الأعمال المستعمدة  
اليهم لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم ، حفاظا على صحتهم وامدهم (3) .

يقسم موضوع هذا المبحث الى مطلبين :

المطلب الاول : أسباب حوادث العمل .

المطلب الثاني: الوقاية من حوادث العمل .

---

(1) — الفقرة الثانية من المادة العاشرة من القانون رقم 88 — 07 المتعلق

بالوقاية الصحية والامن وطب العمل .

(2) — نص المادة السادسة من القانون سابق الذكر .

(3) — المادة الحادية عشر من القانون سابق الذكر .

## المطلب الاول

### أسباب حوادث العمل

لامراء في ان حوادث العمل تعتبر من أفظح الكوارث التي تصيب العمال، فضلا عن تسببها في خسائر مادية فادحة . لذلك تحس المؤسسات المستخدمة بحماية عمالها من أخطار هذه الكوارث، وتحمل على تلافي تكرارها بكل الوسائل الممكنة، سواءً بالتحقيق فيها ودراسة أسبابها أو باتخاذ وسائل الوقاية المختلفة، ضمانا لأمن عمالها .

لقد حاول الكثير من رجال الفقه تحديد أسباب حوادث العمل، فكان معظمهم يعزونها لأسباب ثلاثة، هي :

1- خطأ صاحب العمل : كإهماله في تسوير الآلات، أو عدم عنايته بأحوال العمال  
2- خطأ العامل : لعدم تبصره وإهماله وتهاونه، أو تأثره بالكحول، الى غير ذلك .

3- الظروف الفجائية : كالانفجارات أو الحرائق أو سقوط الآلات... الخ .

الا ان البعض الآخر منهم، يتولى بان التقسيم السابق ماضو الا ~~تقسيم~~ عشوائيا، ويضيف الى قوله ان الحوادث الناشئة عن العوامل المادية قد تظهر لأول وهلة لأنها تنتج عن عوامل مباشرة محددة ( الآلات، الأدوات، أوضاع الآليسات، التيار، الكهرباء... الخ ) .

لقد أثبتت الدراسات الدقيقة لأسباب حوادث العمل، وجود عدد كبير من العوامل التي تتدخل في ايقاع الحواث، مستقلة عن العوامل المادية، وان هيئته العوامل متنوعة جدا وكثيرا ما تتداخل في بعضها البعض، كمدة العمل، توزيع الفترات اليومية او الاسبوعية للعمل، الراحة، سرعة العمل أو الاجهاد، العمل غير المنظم، الحمل الليلي... الخ ( 1 ) .

ومن بين تلك العوامل أيضا مكان العمل، الحرارة المرشحة أو الرطوبة الشديدة، فساد الهواء، بالأتربة أو الغازات، قلة الاضاءة، وسوء توزيعها، ارتشاع الضجيج، ضيق مكان العمل... الخ . وبعض العوامل الشخصية كعدم الاحتياط والادمان .

كما ان الاستمرار في استخدام آلات قديمة او اعمال صيانتها لمدة طويلة يمثل مصدرا رئيسيا لحوادث العمل . فكلما كانت الالة قديمة، وكلما قلت العناية بها كلما توقعنا تعطلها في اي لحظة وبشكل مفاجئ قد يمثل خطرا على مستخدميها . في هذا السياق كشفت دراسة قامت بها مؤسسة الحديد والصلب بالحجاز، ان الاسباب الرئيسية لحوادث العمل تعود الي عوامل تقنية وأخرى مادية . فمن جملة العوامل التقنية اكتظاظ مصرات العبيرو وغياب الحماية والعتاد المتدهور . أما العوامل المادية فتتعلق بالأدوات اليدوية وآلات الشحن والنقل (1) .

كما تنشأ الحوادث من استخدام عمالا جددا - مدربين او غير مدربين - لم تقدم لهم الارشادات الكافية بالنسبة لاستخدام الآلات المسؤولين على ادارتها . او قد تنشأ بسبب استمرار العامل في العمل على الرغم من شعوره بالارهاق، اذ يتعذر على العامل المرهق السيطرة على تصرفاته أثناء العمل (2) .

كما تنشأ حوادث العمل أيضا نتيجة مخالفة التعليمات المتعلقة بمنح الحوادث فالتدخين في الأماكن التي بها مواد قابلة للاشتعال، وعدم استخدام القفصيات الجلدية بالنسبة للعمال المكلفين بالاصلاحات الكهربائية، وضع المواد او المسطح في غير الأماكن المخصصة لها، فمثل هذه الحالات تجعل احتمالات وقوع الحوادث أكبر (3) . ذلك ما أكدته الدراسة التي قامت بها مؤسسة الحديد والصلب بالحجاز، التي ترجع سبب حوادث العمل الى عدم تهديد العمال بقواعد الأمن، واهمالهم حمل الوسائل الواقية (4) .

دخلى القول بأن لأسباب حوادث العمل ارتباط قوي بحيلة الحمل الخاصة وبعلاقاتها المختلفة داخل المؤسسة، فوضعية العامل والضغوط المفروضة عليه في قيامه بعمله من جهة، والضغوط الاجتماعية والاقتصادية ( السكن، القوة الشرائية،

- 
- (1) - جريدة النصر، الخميس 17 أبريل 1936، ص 3 .
  - (2) - الدكتور عاطف محمد عبيد والدكتور حمدي فؤاد علي، المرجع السابق، ص 497 .
  - (3) - الدكتور عاطف محمد عبيد والدكتور حمدي فؤاد علي، المرجع السابق، ص 498 .
  - (4) - جريدة النصر، الخميس 17 أبريل 1936، ص 3 .

النقل... الخ) من جهة أخرى تؤثر بأشكال مختلفة على نشاطاته العملية، وبالتالي تكون سببا في وقوع الحوادث (1).

### المطلب الثاني

#### 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 تحقق نجاح سبل الوقاية المنتهجة، وعلى مدى التعاون بين ادارة المؤسسة والعمال، وايضا على مدى الروح المعنوية السائدة في حقل العلاقات بالمؤسسة (2).

ومن اهم وسائل الوقاية من حوادث العمل، ما يلي :

- 1- ابعاد الأسباب الميكانيكية للحوادث، بإبعاد الرش بعضها عن بعض، تحسين الاضاءة، وضع حواجز واقية على الآلات، فحص الأفران والسيور والروافع والناقلات والتراكيب الكهربائية والمعدات المرصودة ضد أخطار الحريق .
- 2- الاهتمام بالتوجيه والتدريب والاختيار المهني وذلك بإجراء الاختبارات السيكولوجية عند الالتحاق بالعمل لامكان الكشف عن ذوي الاستعدادات للحوادث .
- 3- مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذلك في تنظيم العمل .
- 4- تحسين الأحوال البدنية والنفسية للعمال، بتحديد مدة العمل وفترات الراحة اليومية، محاربة سرعة العمل فهو المنظم، تجنبها للتعب والملل اللذين يزيدان من حوادث العمل .
- 5- تدريب العمال المشرفين على العمل، على وسائل الوقاية من الحوادث، عقد اجتماعات دورية للأمن تساعد في التعرف على أخطار المهنة، وتزويد العمال بكل المعلومات ( كتيبات، أدلة، لافتات ) المتعلقة بأخطار تخزين واستعمال

(1) - الأستاذ علي كرمال، طريقة تستهدف الوقاية من الأخطار المهنية، جريدة المجاهد اليومية (الصادرة باللغة الفرنسية)، الواحد 4 مايو 1986، ص 3 .

(2) - الدكتور احمد عادل راشد، مذكرات في ادارة الأفراد، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت 1981، ص 351 .

ونقل وتسويق المواد الخطيرة، هذا من جهة ، وبالحوادث التي قد تسببها الآلات ومعدات وأدوات العمل .

6- تلقين العمال عادات التحوط المؤدية الى الأمن، وولفت نظر المستجدين الى العمل بواسطة المشورات والمحادثات والاعلانات مما يولد في نفوسهم روح الاحتياط .

7- تخصيص جوائز في كل وحدة او مؤسسة لكل عامل يساهم في تنمية وسائل الوقاية من الحوادث، كما يجب توثيق الجراء على كل عامل يخالف قواعد الأمن .

8- يجب أن تقوم كل وحدة او مؤسسة صناعية بتسجيل البيانات الخاصة بالحوادث، ووضع احصاءات دورية عن أسباب الحوادث، مما يساعد على تحديد وسائل الوقاية، كما يجب ان تحمل الحكومة على توحيد بيانات هذه الاحصائيات، لا يمكن اجراء دراسات مقارنة عن أسباب الحوادث على نطاق واسع (1) .  
على العموم فان علاج حوادث العمل ذو طبيعة نفسية أكثر منها ميكانيكية، ولقد توصلت كثير من المؤسسات برعاية هذه الشروط الى تقليل الحوادث .

ان نجاح اي مشروع بشأن أمن العمال ووقايتهم من الحوادث في المؤسسات يتوقف الى حد كبير على تعاون العمال أنفسهم بصورة جدية ومعاونتهم لذاتك المشروع عن طيبة خاطر، لأن لدى العمال من الاهتمام والحناية بموضوع الأمان ما يجعلهم أكفاء لاتخاذ الاجراءات اللازمة بأنفسهم، مادامو يفتقون العزيمة والمساعدة الكافية (2) .

ان الطريقة المثلى لادراك هذا التعاون الاختياري يكمن في ضرورة تشكيل لجنة للوقاية الصحية والأمن على مستوى كل مؤسسة أو وحدة : ومن واجبات ادارة المؤسسة :

- 1- ان تقوم باعداد وتنفيذ برنامج دقيق يومي الى التعديب الفعلي والسمعي الحقيقي للجنة الوقاية الصحية والأمن وكذا المصالح الامنية .
- 2- الاعتراف باللجنة واحترام سلطتها ومراعاة قوانينها .

(1) - الدكتور زكي بخوي، المرجع السابق، ص 133 .

(2) - مكتب العمل الدولي، الادارة العمالية في بونسلافيا، ترجمة وتعليق، جمال البناء، المؤسسة المصرية العامة للتأليف والنشر، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، القاهرة 1967، ص 319 .

- 3- السهر على تنفيذ قراراتها .
- 4- اعطاء مزيد من الاهمية لتحويل النشاطات المتعلقة بالوقاية عند اعتماد الميزانية .

على اللجنة ان تستقي وصحت الأسباب التي ادت الى وقوع الحوادث الخطورة في المؤسسة ، ولأدراك هذه الغاية :

- 1- يجب عليها ان تبلغ عن كل حادث خطير فور وقوعه مباشرة .
  - 2- تفوض العامل المسؤول عن أمن العمال او بعض اعضائها في تحقيق كيفية وقوع الحادث ، وتغول لهم السلطة الكافية لحماية الحادث وسماع أقوال الشهود ، واستقصاء الظروف التي ادت الى وقوعه .
  - 3- تتخذ الوسائل الفعالة لارشاد العمال واطلاعهم على مختلف الأخطار المواجهة في وسط العمل (1) ، فتلحق الاعلانات او تصح وسائل أخرى للوصول الى الغاية المنشودة .
  - 4- تفوض اللجنة من حين لآخر بعض اعضائها او مدروب الوقاية الصحية والأمن ، فحص الآلات والأجهزة فحفا تماما وهدقة قصد اكتشاف واصلاح العيوب .
  - 5- يجب عليها ان ترسل من حين لآخر توصياتها الى ادارة المؤسسة ، بخصوص تجنب الحوادث وازالة الأخطار التي تهدد أمن العمال (2) .
- لا مكان نشر وسائل الوقاية في الجزائر ، أنشئ المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن (3) ، لكي يقوم بحراسة الوسائل الكفيلة بمنح او الحد من وقسوع الحوادث داخل المؤسسات وفقا لحالة كل مؤسسة . وتوجيه أصحاب العمل ومسيري المؤسسات الى احداث الأساليب التي تستخدم في هذا المجال ، والقيام بأعمال الدعاية التي تساعد على منح الحوادث بواسطة الصور الرمزية والأفلام السينمائية والنشرات والكتيبات .

---

(1) - من توصيات الندوة الوطنية الثانية حول الأخطار المهنية ، المنعقدة يومي 17 و

18 من مارس سنة 1986 ، بمقر المعهد الوطني للتكوين المهني .

(2) - الدكتور زكي بدوي ، المرجع السابق ، ص 135 .

(3) - الأمر رقم 72 - 29 المؤرخ في 25 ربيع الثاني عام 1392 الموافق 07

يونيو سنة 1972 ، المتضمن احداث المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن .

## المبحث الثالث طب العمال

تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية (1) . وهو التزام ملقى على عاتق المؤسسة المستخدمة ، يجب عليها التكفل به (2) .

- يقسم هذا المبحث الى أربعة مطالب :
- المطلب الاول : التعريف بطب العمل وأهدافه .
  - المطلب الثاني : مصلحة طب العمل الذاتية .
  - المطلب الثالث : مصلحة طب العمل التابعة للقطاع الصحى .
  - المطلب الرابع : مهام أطباء العمل .

---

(1) - الفقرة الاولى من المادة 12 من القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية

الصحية والامن وطب العمل .

(2) - المادة 13 من القانون سابق الذكر .

## المطلب الاول

### التعريف بطب العمل وأهدافه

تتخصر مهمة طب العمل في المحافظة على صحة العامل في المؤسسة وتجنبه كل ما يضر بحالته البدنية أو المعنوية ، ومراقبة ملامته مع العمل .

### أولا - التعريف بطب العمل :

عرفه القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل :  
( ( بانه مهمة وقائية وعلاجية ) ) (1) . يمارس في اماكن العمل نفسها (2) .

### ثانيا - أهداف طب العمل :

تكريسا للمبدأ الوارد بنص المادة 14 (3) ، من القانون الاساسي العام للعامل ، الذي سطر أهداف طب العمل . جاء القانون المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل ، الصادر في 26 يناير سنة 1938 ، ليضع تلك الاهداف موضع التطبيق ، فضمن المادة 12 منه أهداف طب العمل ، والمتمثلة على وجه الخصوص فيما يلي :

- 1 - الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن ، من أجل رفع مستوى قدراتهم الانتاجية والابداعية .
- 2 - حماية ووقاية العمال من الاخطار التي يمكن ان تتجر عنها الحوادث أو الامراض المهنية ، وكل الاضرار اللاحقة بصحتهم .

(1) - الفقرة الثانية من المادة 12 من القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل .

(2) - الفقرة الاولى من المادة 14 من القانون سابق للذكر .

(3) - نص المادة 14 من القانون الاساسي العام للعامل :

(( يهدف طب العمل الى وقاية صحة العامل في العمل بالحيلولة دون

تعرضه لاي ومن بدني أو ذهني ، ومراقبة تكيفه مع العمل ، وحمايته

من الامراض المهنية وحوادث العمل .

ويستهدف بصفة خاصة : - وقاية صحة العمل ،

- مراقبة اماكن العمل ،

- تحسين ظروف العمل ،

- حماية البيئة من حيث النظافة والطبيعة بالاتصال

مع اسهيات المتخصصة في طب العمل (( .

- 3 - تعيين وابقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكيف العمل مع الانسان ، وكل انسان مع مهمته .
- 4 - تشخيص كل العوامل التي تضر صحة العمال ، في اماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها .
- 5 - تخفيف حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل .
- 6 - تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل .
- 7 - تنظيم العلاج الاستجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الامراض المهنية والامراض ذات الطابع المهني .
- 8 - المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للانسان والطبيعة .

## المطلب الثاني

### مصلحة طب العمل الذاتية

يتعين على كل مؤسسة مستخدمة ان تنشئ مصلحة لطب العمل ، وفقساً لضوابط تحدد عن طريق التنظيم (1) . اذا حالت الضوابط المشار اليها سابقاً دون انشاء مصلحة لطب العمل من قبل المؤسسة المستخدمة ، يتعين عليها (2) :

1 - اما المساهمة في انشاء مصلحة لطب العمل ما بين المؤسسات علمى

اساس اقليمي .

2 - واما ابرام اتفاق مع القطاع الصحى ، صاحب الاولوية فى تقديم الخدمات

الصحية ، ويتم ذلك حسب اتفاق نموذجى .

فى صورة ما اذا تعذر على القطاع الصحى الاستجابة الى طلب المؤسسة المستخدمة ، أو تخلى عن التزاماته ، لاي سبب من الاسباب ، فالمؤسسة المستخدمة ملزمة بان تبرم اتفاق مع أى هيكل مختص فى طب العمل ، أو أى طبيب مؤهل (3) . يشارك ممثلوا العمال وجوبا فى اتخاذ القرارات التى تتعلق بمباشرة نشاط طب العمل ، على مستوى المؤسسة المستخدمة ، وذلك لضمان نوعية الخدمات المقدمة وتغطية صحية شاملة فى ميدان طب العمل (4) .

تلزّم المصالح الصحية للمؤسسات أو الوحدات الاقتصادية بضمان الخدمات المتعلقة بطب العمل للعمال عن طريق التكفل بهم ، كما يجب ان يكون برنامج نشاطها مستلهما من برنامج مصلحة طب العمل للقطاع الصحى (5) . يلاحظ بان اجاز مجموع أنشطة طب العمل ، تمول من قبل المؤسسة المستخدمة (6) .

(1) - الفقرة الثانية من المادة 14 من القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل .

(2) الفقرة الثالثة من المادة 14 من القانون سابق الذكر .

(3) - الفقرة الرابعة من المادة 14 من القانون سابق الذكر .

(4) - الفقرة الخامسة من المادة 14 من القانون سابق الذكر .

(5) - المادة السادسة من قرار وزارة الصحة العمومية رقم 00399 الصادر بتاريخ 25 سبتمبر 1984 والمتضمن انشاء وتنظيم مصالح طب العمل بالقطاعات الصحية .

(6) - انظر المادة 28 من القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل .

## المطلب الثالث

### مصلحة طب العمل التابعة للقطاع الصحي

تتكفل مصالح الصحة، في إطار المهام الموكلة لها، في مجال حماية الصحة وترقيتها بتنظيم مجموع أنشطة طب العمل وتنسيقها ومراجعتها بانتظام، مع ضمان الرسكلة لمصالح الأطباء والتقنيين الصحيين (1).

لقد تم إلحاق مهام طب العمل بالقطاعات الصحية، بمقتضى المرسوم رقم 84 - 26 المؤرخ في 11 فبراير سنة 1984، والنقضى بحل الهيئة الوطنية المشتركة بين المؤسسات الخاصة بطب العمل (ONIMET).

تطبيقا للمرسوم سابق الذكر، صدر قرار وزارة الصحة العمومية رقم 00399 المؤرخ في 25 نوفمبر 1984 يتضمن إنشاء وتنظيم مصالح طب العمل داخل القطاعات الصحية. حيث نصت المادة الأولى منه على أن: (( تنشأ مصلحة خاصة بطب العمل على مستوى كل قطاع صحي )).

يدير مصلحة طب العمل بالقطاع الصحي اختصاص في طب العمل، وبصفة انتقالية ونظرا لقلّة الأطباء الاختصاصيين، يدير مصالح طب العمل، أطباء عامون (2). وتمثل نشاطات مصالح طب العمل على وجه الخصوص في التالي (3):-

#### 1 - ضمان الفحوص الطبية :

أ - تلتزم مصلحة طب العمل للقطاع الصحي بضمان الفحوص الطبية الخاصة بالتشغيل وكذا الفحوص الدورية، والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل، والفحوص الطقائية التي تكون بناء على طلب العامل نفسه.

ب - مراقبة كل العوامل المضرة بصحة العمل، ودراسة مناصب العمل، ومراقبة الصحة داخل المؤسسات المستخدمة وبخاصة التجهيزات الصحية والمطابخ والمطاعم.

- (1) - انظر نص المادة 15 من القانون رقم 38 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- (2) - المادة الثانية من قرار وزارة الصحة العمومية رقم 00399 المتضمن إنشاء وتنظيم مصالح طب العمل بالقطاعات الصحية.
- (3) - انظر نص المادة 17 من القانون رقم 88 - 07 سابق الذكر. وانظر المادة الثالثة من قرار وزارة الصحة العمومية سابق الذكر. وانظر أيضا تعليمة وزارة الصحة العمومية المتعلقة بتكفل القطاعات الصحية بنشاطات طب العمل. رقم 172 - 12 أبريل سنة 1984.

- ح - مراقبة مدى ملاءمة العمال مع المهام المنوطة بهم ، واذا لزم الامر  
اعادة تأهيلهم ، مع القيام بالتربية الصحية في وسط العمل .  
د - معاينة وتشخيص الامراض المهنية وعلاجها .  
هـ - تحديد الاخطار المهنية ووضع قائمة خاصة بها .  
2 - المساعدة التقنية :

على مصالح طب العمل أن تعمل على تقديم المساعدات التقنية للمؤسسات  
المستخدمة في تحضير وتطبيق برنامج وقاية وصحة العمال .  
تقوم بالتحقيقات الخاصة بانتشار الاوبئة وتشخيص الامراض المهنية والامراض  
ذات الطابع المهني ، عن طريق بطاقة خاصة بمجموعة المؤسسات والوحدات المتواجدة  
بالحيز الجغرافي للقطاع الصحي مهما كانت طبيعة نشاطها .  
3 - اعداد البرنامج :

تم نشاطات طب العمل بصفة الزامية وفقا لبرنامج محدد . يجب أن يؤخذ  
بعين الاعتبار عند اعداد البرنامج جرد كل الوحدات الاقتصادية والصناعية والفلاحية  
والتجارية وغيرها ، التي تكون تابعة للحوز الترابي للقطاع الصحي . ويجب ان يتضمن  
الجرد ، الاخطار الممكنة التي توجد بهذه الوحدات ، وان يتضمن كذلك الهياكل  
والوسائل التقنية المهنية ، بهدف حماية صحة العمل (1) . وتدعيم المؤسسات  
المستخدمة تقنيا في مجال الفحوص الطبية وتشخيص الاخطار ، والتقييم الدوري لهذه  
النشاطات (2) .

(1) - تعليمية وزارة الصحة العمومية - المديرية العامة لمصالح الصحة - رقم

172 - 12 المتعلقة بتكفل القطاعات الصحية بنشاطات طب العمل .

(2) - المادة الخامسة من قرار وزارة الصحة العمومية رقم 00899 المتعلق بانشاء

وتنظيم مصالح طب العمل بالقطاعات الصحية .

## المطلب الرابع

### مهام أطباء العمل

أخذا بعين الاعتبار النقص الملحوظ في عدد الأطباء المتخصصين في طب العمل ، وتأكيدا على معالجة هذه الوضعية ، تضمن القانون المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل ، حكما انتقاليا ورد بالمادة 16 ، يمكن الوزير المكلف بالصحة من أن يوهمل أطباء عامين لممارسة طب العمل ، وذلك دون الاخل بالتشريع الجارى به العمل ، ولاسيما القانون المتعلق بحماية الصحة وترقيتها الصادر بتاريخ 16 فبراير سنة 1985 تحت رقم 25 - 05 تاركة للتنظيم صلاحية تحديد التزامات طبيب العمل .

ومن مهام طبيب العمل (1) :

1 - القيام وجوبا باجراء فحوص طبية خاصة عند التشغيل ، أو على الاقل قبل انتهاء مدة التجربة . الهدف من هذا الفحص هو تحديد :

أ - اعدام الاصابة بمرض خطير بالنسبة لزملاء العمل .

ب - القدرة الصحية للعامل على العمل الذى سيمسك اليه .

ج - المناصب التى لا يمكن له شغلها من الناحية الطبية ،

في هذا السياق تنص المادة 12 من النظام الداخلى لمؤسسة الحديد والصلب ، الصادر سنة 1980 على أنه : (( لا يصبح عقد التشغيل فعليا الا بعد أن يعترف بكفاءة المترشح للعمل وسلامته من كل مرض معدى أو داء عجز يتعارض مع تقليد منصب العمل )) .

2 - القيام بفحوص دورية ، اجبارية بالنسبة لكل العمال وتكون على الاقل مرة في السنة ، كما يمكن ان تكون سداسية ، أو ثلاثية ، وحتى شهرية . وذلك وفقا للعامل الفيزيولوجي الكميائى أو العدوى ، التى قد يتعرض لها العامل (2) .

3 - القيام بالفحوص التلقائية بناء على طلب كل عامل .

(1) - راجع نص المادة 17 من القانون رقم 82 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية

والامن وطب العمل .

وانظر ايضا تعليمة وزارة الصحة العمومية المتعلقة بتكفل القطاعات الصحية بنشاطات طب العمل .

(2) - انظر تعليمة وزارة الصحة العمومية سابقة الذكر .

تجرى الفحوص السابقة الذكر داخل ميائل الفحم للقطاع الصحى التى تتبعها  
المؤسسة أو وحدات العمل (1).

يلاحظ ، انه لضمان متابعة طبية فعالة لكل عامل يستلزم استعمال مفسف

طوى .

شير كذلك الى ان برمجة فحوص التشغيل ، والفحوص الدورية تتم بالتنسيق

بين مديرى المؤسسات ومديرى القطاعات الصحية .

من مهام طبيب العمل ايضا اخذ عينات - لمواد منتجة أو مستعملة فى

عطية الانتاج - أو يطلبها ، قصد اجراء التحاليل عليها ، والقيام بكل فحص لايمة

اغراض مفيدة (2) .

وعلى ضوء نتائج التحاليل التى يوصل اليها ، أو الفحص الذى يجريه ،

يوصى باتخاذ كل اجراء ضرورى للمحافظة على صحة العمال (3) .

ويجب على طبيب العمل فضلا عن ذلك ان يصرح بكل مرض يكتسب حسب

رأيه طالبا مهنيا (4) .

لنبه الى انه يتعين على المؤسسة المستخدمة ان تأخذ بعين الاعتبار

آراء طبيب العمل (5) .

---

(1) - المرسوم رقم 81 - 242 سبتمبر 1981 المتضمن انشاء القطاعات الصحية .

(2) - الفقرة الاولى من المادة 18 من القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية

الصحية والامن وطب العمل .

(3) - الفقرة الثانية من المادة 18 من القانون سابق الذكر .

(4) - راجع نص المادة 68 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل

والامراض المهنية .

(5) - راجع الفقرة الرابعة من المادة 17 من القانون رقم 88 - 07 المتعلق

بالوقاية الصحية والامن وطب العمل .

## الفصل الثالث

### أجهزة الوقاية والمراقبة

تمهيد :

تتمثل الوقاية في مجموعة الاجراءات والتدابير الرامية الى تفادي الاضرار أو التخفيف من حدتها والتقليل من عددها .

ان الوقاية من الاضرار المهنية ، هي محل اشغال وطنى مسجل فى الميثاق الوطنى والدستور . يزداد دعمها اكثر فاكثر سواء على المستوى التشريعى أو التنفيذى . وما صدور القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل ، الاخير دليل على ذلك .

ان تنفيذ سياسة الوقاية يقتضى أن تكون هناك هيكل قائمة ، تتولى هذه المهمة الاساسية بالنسبة لافراد الشعب العاملة . ولكن تكون هذه الوقاية فعالة ، فلا بد من وجود جهاز مراقبة يتولى مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم الماديين بشأن الوقاية الصحية والامن وطب العمل .

يقسم هذا الفصل الى ثلاثة مباحث :

المبحث الاول : أجهزة الوقاية الداخلية .

المبحث الثانى : أجهزة الوقاية الخارجية .

المبحث الثالث : المراقبة فى مجال الوقاية الصحية والامن وطب العمل .

## المبحث الاول

### أجهزة الوقاية الداخلية

توجد عدة أجهزة داخل كل مؤسسة مستخدمة تتكفل في مجموعها بالوقاية الصحية والامن ، وهي اللجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية والامن ، مندوبى الوقاية الصحية والامن ، مصلحة الوقاية الصحية والامن . وبذلك يقسم هذا المبحث الى المطالب التالية : -

- المطلب الاول : اللجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية والامن .
- المطلب الثانى : مصلحة الوقاية الصحية والامن .
- المطلب الثالث : مندوب الوقاية الصحية والامن .

## المطلب الاول

### اللجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية والامن

أناط المشرع الجزائري ، مهمة الوقاية الصحية والامن بالمؤسسة لانواع من اللجان المشتركة ، التي تشكل من الجهة الادارية المختصة ، وممثلين عن صاحب العمل ، وممثلين عن العمال .

### أولا - تشكيل اللجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية والامن :

تنص المادة 23 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل ، في فقرتها الاولى ، على وجوب تأسيس لجان متساوية الاعضاء للوقاية الصحية والامن ، على مستوى كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غسبير محددة . وتتشكل اللجنة المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية والامن ، كالتالي (1) :-

1 - ممثلين اثنين الى خمسة ، يحدون من طرف مجلس عمال الوحدة ومن بين اعضائه .

2 - ممثلين اثنين الى خمسة عن المديرية ، من بينهم مدير الوحدة ، رئيسا ، ورئيس مصلحة الامن .

3 - طبيب العمل ، اذا كان يوجد للوحدة طبيب .

تجدر الاشارة في بادى الامر ، الى وجوب استفادة اعضاء اللجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية والامن ، وكذا المتدربين المكلفين بالوقاية الصحية والامن من تكوين تطبيقي مناسب ، يمكنهم من أداء واجباتهم على أكمل وجه (2)

ثانيا :- اختصاصات اللجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية والامن :

ليس هنالك نص في القانون رقم 83 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب

(1) - انظر نص المادة الثانية من المرسوم رقم 74 - 255 مؤرخ في 14 ذي الحجة

عام 1394 الموافق 28 ديسمبر سنة 1974 المتضمن تحديد كيفيات تأسيس لجنة الصحة والامن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية .

(2) - الفقرة الرابعة من المادة 23 من القانون رقم 83 - 07 المتعلق بالوقاية

الصحية والامن وطب العمل .

العمل يتكلم عن اختصاصات لجان الوقاية الصحية والامن ، لكنه يحيلنا بمر مادته  
23 الى التشريع المتعلق بمشاركة العمال .

بالرجوع الى قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، وخاصة المرسوم رقم  
74 - 255 الذي يحدد اختصاصات لجان الوقاية الصحية والامن ، في التالي (1) :

1 - المشاركة في اعداد السياسة العامة للمؤسسة في مادة حفظ الصحة

والامن ،

2 - تنسيق واعاش اعمال لجان الوقاية الصحية والامن الخاصة بالوحدات .

3 - جمع كل المعلومات وكل وثيقة مستعدة من شأنها أن تساهم في تنمية

وتدعيم حفظ الصحة والامن وطب العمل في الوحدات .

4 - تنظيم الملتقيات والمقابلات والتمارين لاعضاء لجان حفظ الصحة والامن

للوحدات .

5 - جمع ووضع الاحصائيات عن حوادث العمل والامراض المهنية على مستوى

المؤسسة .

بالاضافة الى ذلك تتولى لجنة حفظ الصحة والامن الخاصة بالوحدة التفتيش

بخصوص مادة الوقاية من الاخطار المهنية بقصد التأكد من تطبيق الاحكام القانونية

والاوامر المتعلقة بحفظ الصحة والامن والصيانة الجيدة لجهاز الحماية ، ويكون ذلك

في اطار النظام الداخلي للوحدة (2) .

تتولى لجنة الوقاية الصحية والامن الخاصة بالوحدة ، باجراء التحقيق بنفسها

أو العمل على ذلك بمناسبة كل حادث أو مرض مهني خطير أدى لموت انسان أو

سوف يوءدى لعجز دائم أو كان قد كشف عن وجود خطر جسيم حتى ولو أمكن تجنب

عواقبه . لا يخطط هذا التحقيق مع التحقيق المقرر في التشريع المتعلق بحوادث

العمل والامراض المهنية ، وإنما يجري فقط للاحتياط . لهذا الغرض توضع اللجنة

---

(1) - المادة 19 من المرسوم رقم 74 - 255 المتضمن تحديد كفاءات تأسيس

لجنة الصحة والامن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية .

(2) - المادة 11 من المرسوم سابق الذكر .

إذا تعذر اشعار الاشخاص ، المشار اليهم آنفا ، بتعيين على العامل أو العمال الأكثر تأهيلا ، والذين يتحققون من وجود سبب خطر وشيك ، أن يتخذوا كسبل الاجراءات الضرورية (1) .

يجوز في كل حين لاي عضو في لجنة الوقاية الصحية والامن أو المدوب الوقاية الصحية والامن ، الاطلاع على السجل المذكور ، وكذلك السجلات الموضوعية تطبيقا للاحكام التنظيمية المتعلقة بالتحقيق والمراقبة الدورية لبعض الاجهزة والمشآت (2) .

ثالثا - سير اللجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية والامن :  
تجتمع لجنة الوقاية الصحية والامن للوحدة الزاميا مرة واحدة في الشهر ، ينعقد الاجتماع في الوحدة خلال ساعات العمل كلما أمكن ذلك . كما تجتمع اللجنة وجوبا ايضا اثر كل حادث أو كل اثبات مرض مهني أدى أو كان يمكن أن يسوئدى لعواقب خطيرة (3) . ( بخلاف لجنة الوقاية الصحية والامن الخاصة بالمؤسسة التي تجتمع مرتين في السنة على الاقل ) (4) .

تتعقد اجتماعات لجنة الوقاية الصحية والامن بدعوة من رئيسها ، اما بناء على مبادرته أو بطلب عضوين من اللجنة أو رئيس مجلس العمال (5) .  
ينبغي على أعضاء اللجنة أن يحضروا بانفسهم اجتماعات اللجنة ، ماعدا في الاحوال المنصوص عليها في المادة 25 من المرسوم 74 - 255 ، ولا يجوز لهم تعيين ممثل عنهم ولا تفويض عضوا آخر في اللجنة عنهم (6) .

عندما يتعذر على عضو من أعضاء لجنة الوقاية الصحية والامن حضور اجتماع واحد أو أكثر بسبب المرض أو العطل أو التثقل أو بسبب كل غياب ناجم عن دواع جديدة ومسببة يجرى تبديله من طرف رئيس مجلس العمال اذا كان العضو تابعاً للمؤسسة

(1) - الفقرة الثالثة من المادة 34 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطبي العمل .

(2) - الفقرة الثامنة من المادة 27 من المرسوم رقم 74 - 255 المتضمن تحديد كفاءات

تأسيس لجنة الصحة والامن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية .

(3) - المادة 21 من المرسوم سابق الذكر .

(4) - المادة 22 من المرسوم سابق الذكر .

(5) - المادة 23 من المرسوم سابق الذكر .

(6) - المادة 26 من المرسوم سابق الذكر .

العمال ، ويممثل موكلاً قانوناً عن المديرية اذا كان ممثلاً للمديرية (1).  
تدرج محاضر لجنة الوقاية الصحية والامن او تحقيقات مندوب الوقاية الصحية  
والامن ، وكذلك احصائيات حوادث العمل والامراض المهنية في السجل الموضوع تحت  
تصرف مفتش العمل ومجلس العمال والمديرية (2).

### المطلب الثاني

#### مصلحة الوقاية الصحية والامن

تشأ وجوباً مصلحة للوقاية الصحية والامن في وسط العمل ، كلما اقتضت  
ذلك أهمية المؤسسة المستخدمة ، أو طبيعة نشاطاتها (3).  
توضع هذه المصلحة ، كلما أمكن ذلك ، تحت مسؤولية ورقابة مستخدمي  
تلقوا تكويناً مناسباً في مجال الوقاية الصحية والامن (4).  
تحدد شروط انشاء مصالح الوقاية الصحية والامن في وسط العمل ، وكذا  
صلاحياتها وتنظيمها عن طريق التنظيم (5).

### المطلب الثالث

#### مندوب الوقاية الصحية والامن

يتعين على المؤسسة المستخدمة التي تشغل أكثر من تسعة عمال ذوى علاقة  
عمل محددة أن تعين مندوباً دائماً يكلف بالوقاية الصحية والامن بمساعدة عاملين  
الأكثر تأهيلاً في هذا الميدان (6).  
أما بالنسبة للمؤسسات التي تشغل تسعة عمال أو أقل ، فيجب على رئيس  
الوحدة أو المؤسسة ان يعين مندوباً يكلف بالوقاية الصحية والامن (7).

- 
- (1) - المادة 25 من المرسوم رقم 74 - 255 المتضمن تحديد كفاءات تأسيس لجنة  
الصحة والامن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية .
  - (2) - الفقرة الأولى من المادة 27 من المرسوم سابق الذكر .
  - (3) - الفقرة الأولى من المادة 26 من القانون رقم 38 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية  
والامن وطب العمل .
  - (4) - الفقرة الثانية من المادة 26 من القانون سابق الذكر .
  - (5) - الفقرة الثالثة من المادة 26 من القانون سابق الذكر .
  - (6) - الفقرة الثانية من المادة 23 من القانون سابق الذكر .
  - (7) - الفقرة الثالثة من المادة 23 من القانون سابق الذكر .

## المبحث الثالث

### أجهزة الوقاية الخارجية

نظرا للاهمية القصوى التي تكتسبها الوقاية الصحية والامن ، لم يكتف المشرع بالتصميم على وجوب انشاء أجهزة داخلية للوقاية . بل تم كذلك على وجوب انشاء أجهزة خارجية للوقاية ، ما بين المؤسسات ، واخرى مكلفة باعمال مكملة وخصوصية في مجال الوقاية الصحية والامن على مستوى قطاعات النشاط ذات درجة عالية من الاخطار المهنية ، والقيام بجميع النشاطات المتعلقة بحفظ الصحة والامن في العمل . واخرى تتكفل بها هيئة الضمان الاجتماعي مكلفة بالتمهين بسياسة للوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية ، وذلك بالتنسيق مع الهيئات الاخرى المختصة في هذا المجال .

يقسم هذا المبحث الى خمسة مطالب :

- المطلب الاول : لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والامن .
- المطلب الثاني : هيئات مكلفة باعمال مكملة وخصوصية في مجال الوقاية الصحية والامن .
- المطلب الثالث : المجلس الوطني للوقاية الصحية والامن وطب العمل .
- المطلب الرابع : المعهد الوطني لحفظ الصحة والامن .
- المطلب الخامس : صندوق الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية .

## المطلب الأول

### لجان مابين المؤسسات للوقاية الصحية والامن

تنص المادة 24 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل، على وجوب تأسيس لجان مابين المؤسسات للوقاية الصحية والامن، وذلك عندما تمارس عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني، أو لعدة فروع مهنية، انشطتها في نفس اماكن العمل لمدة محددة، وتشغل على وجه الخصوص عمالا تكون مدة علاقتهم معهم محددة. يكون لها ذلك بعد تحقيق واعتماد من قبل المصالح المختصة اقليميا والتابعة للوزارة المكلفة بالعمل.

## المطلب الثاني

هيئات مكلفة بأعمال مكتملة وخصوصية في مجال الوقاية الصحية والأمن يمكن انشاء مؤسسات مكلفة بأعمال مكتملة وخصوصية في مجال الوقاية الصحية والامن، على مستوى قطاعات النشاط ذات درجة عالية من الاخطار، فضلا عن انشاء اجهزة الوقاية الصحية والامن الداخلية والمشاركة مابين المؤسسات (1).

وللمؤسسات التي لا تسمح طبيعة انشطتها باانشاء لجان الوقاية الصحية والامن ضمن الشروط المحددة في القانون، ان تلخبط لديها على ان تتكفل بمجموع الانشطة المنصوص عليها في مجال الوقاية الصحية والامن (2).

تتشكل الموارد المالية للمؤسسات المكلفة بأعمال مكتملة وخصوصية في مجال الوقاية الصحية والامن، من الاشتراكات الواقعة على عاتق المؤسسات المستخدمة المنخرطة (3).

---

(1) - الفقرة الاولى من المادة 25 من القانون رقم 83 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل.

(2) - الفقرة الثانية من المادة 25 من القانون سابق الذكر.

(3) - الفقرة الاولى من المادة 29 من القانون سابق الذكر.

### المطلب الثالث

#### المجلس الوطنى للوقاية الصحية والامن وطب العمل

- تتم المادة 27 من القانون رقم 83 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل ، على تأسيس مجلس وطنى للوقاية الصحية والامن وطب العمل ، يكلف من خلال التوصيات والآراء ، التي يديها بالمشاركة فى تحديد السياسة الوطنية للوقاية من الاخطار المهنية . ويكلف لهذا الغرض على وجه الخصوص ، بما يلى :-
- 1 - المشاركة ، عن طريق تقديم التوصيات والآراء ، فى اعداد برامج سنوية ومتعددة السنوات فى مجال الوقاية من الاخطار المهنية وتنسيق البرامج المطبقة .
  - 2 - المساهمة فى تحديد الطرق ، والوسائل الضرورية لتحسين ظروف العمل .
  - 3 - دراسة الحوصلات الدورية للبرامج المنجزة مع ابداء الآراء حول النتائج المعصل عليها .
- يحدد تشكيل هذا المجلس ، وكذا تنظيمه وتسييره عن طريق التنظيم .

### المطلب الرابع

#### المعهد الوطنى لحفظ الصحة والامن

- انشىء المعهد الوطنى لحفظ الصحة والامن بموجب الامر رقم 72 - 29 المؤرخ فى 25 ربيع الثانى عام 1392 الموافق 7 يونيو سنة 1972 . وهو جهاز تابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية .
- يهدف المعهد الى ترقية وتطوير حفظ الصحة والامن فى عالم الشغل ، بصفته هيئة ذات منفعة عامة ، وميزة تجارية ، موهبة للخدمات ، يساهم فى استخدام وتطوير النشاطات فى ميدان التكوين والدراسات والبحث ، المحاولات والتجارب ، التصديق والتسوية ، القوانين والتشريعات ، والرعاية الفنية .
- فى هذا الاطار يقوم المعهد على وجه الخصوص بالمهام التالية (1) :-
- 1 - القيام بجميع الدراسات التقنية والعلمية ،
  - 2 - اجراء اختبارات وتجارب ،

(1) انظر المادة الثالثة من الامر رقم 72 - 29 المتضمن احداث المعهد الوطنى

- 3 - تنمية كل نشاط يهيم التكوين والاتقان في شأن حفظ الصحة والامن .
- 4 - ابداء آراء أو تقديم اقتراحات بشأن سائر التدابير ذات الطابع التشريعي ،  
أو من كل نوع آخر ، التي يجب اتخاذها لاسيما فيما يتعلق باقرار الآلات والموافقة  
عليها وباستعمال المواد الخطيرة .
- 5 - تشجيع سائر الاشغال المتعلقة بالابحاث .
- 6 - تركيز جميع المعلومات والمستندات المتعلقة بالابحاث المتممة في الميدان الخاص  
بحفظ الصحة وامن العمال ، وجعلها ملائمة للحالة الراهنة والقيام بشهرها .
- 7 - القيام بكل نشاط اعلامي يتعلق بتدابير ومناهج الوقاية .  
يستطيع المعهد الوطني لحفظ الصحة والامن تقديم الخدمات لكل مؤسسة  
عمومية أو خاصة . وكثافاً هذه العمليات حسب تسعيرة محددة من قبل السلطة  
الوصية . أما فيما يخص الخدمات ذات حاجة أو أهمية استثنائية والتي لم توضح  
لها تسعيرة تجد مجالا لوضع اتفاقيات خاصة . (1)

### المطلب الخامس

#### صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية

تنص المادة 30 من القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن  
وطب العمل ، على أن : (( يساهم في اطار احكام هذا القانون ، صندوق الوقاية من  
حوادث العمل والأمراض المهنية المنصوص عليه في المادة 74 من القانون رقم  
33 - 13 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض  
المهنية ، في تمويل الاعمال الخصوصية المبرمجة قصد اتقاء حوادث العمل والأمراض  
المهنية ... ))

حيث تكلف هيئة الضمان الاجتماعي بالاتصال مع الهيئات الاخرى المختصة  
في مجال الوقاية الصحية والامن وطب العمل ، بالعمل على النهوض بسياسة للوقاية  
من حوادث العمل والأمراض المهنية (2) .

- (1) - انظر نص المادة الرابعة من الامر رقم 72 - 29 المتضمن احداث المعهد  
الوطني لحفظ الصحة والامن .
- (2) - نص المادة 73 من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث العمل  
والأمراض المهنية .

## المطلب الاول

### الوقاية في مجال تطبيق تشريع الوقاية الصحية والامن

يقع على المؤسسة المستخدمة التزام بتقديم سجلات ووثائق خاصة ، بطلب من مفتشية العمل ، تسمح بممارسة رقابة فعلية على الانشطة في مجال الوقاية الصحية والامن (1).

عندما يتحقق مفتش العمل ، أثناء زيارته التفقدية لوحدة ما ، من وجود سبب خطر وشيك اما على امن العمال ، أو على حماية الوحدة ، يقوم باخطار الوالي الذي يتخذ أي اجراء مفيد (2). فضلا عن ذلك يمكن للجنة الوقاية الصحية والامن ، ومدوب الوقاية الصحية والامن ، وكذا طبيب العمل أن يشعروا في أي وقت مفتش العمل ، في حالة معاينة تهاون مفرط أو خطر ، لم تتخذ بشأنهما المؤسسة المستخدمة الاجراءات المناسبة ، بعد اخطار مسبق يوجه اليها (3).

في حالة تعرض العمال لخطر جسيمة ناتجة عن مواقع أو كفاءات عمل مضره بصفة خاصة بالصحة أو خطرة . فان لمفتش العمل والشؤون الاجتماعية الحق في أن يدعو صاحب العمل أو رئيس المؤسسة أو الوحدة لاتخاذ التدابير الوقائية الملائمة ، للاخطار التي يجب الحماية منها ، وذلك فضلا عن تنفيذ الاحكام التشريعية والتنظيمية (4). حيث يحدد مفتش العمل أجلا للمؤسسة قصد وضع حد لتطبيقات المخالفات ، طبقا للتشريع الساري المفعول (5).

---

(1) - الفقرة الاولى من المادة 32 من القانون رقم 33 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل .

وانظر ايضا نص المادة التاسعة من الامر رقم 75 - 33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية .

(2) - الفقرة الرابعة من المادة 34 من القانون سابق الذكر .

وانظر ايضا المادة 15 من الامر سابق الذكر .

(3) - الفقرة الثانية من المادة 32 من القانون سابق الذكر .

(4) - نص المادة العاشرة من الامر سابق الذكر .

(5) - الفقرة الثالثة من المادة 31 ، من القانون سابق الذكر .

وانظر ايضا الفقرة الثانية من المادة الثامنة ، من الامر سابق الذكر .

## المطلب الثاني

### الرقابة في مجال تطبيق تشريع طب العمل

نظرا لاهمية الرقابة في مجال تطبيق النصوص التشريعية المتعلقة بطب العمل والدور الذي يلعبه الاطباء مع غيرهم من الجهات المعنية من أجل رقابة شاملة وفعالة . نص القانون المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل في مادته 33 على وجوب تمكين المصالح الصحية من أن تعين أطباء يكلفون بمهمة الرقابة والتفتيش .

وفضلا عن الرقابة التقنية والادارية المنوطة بالمصالح الصحية ، تمارس رقابة تطبيق النصوص التشريعية في مجال طب العمل ، من قبل مفتشية العمل والمصالح الصحية المختصة .

## المطلب الثالث

جزاء الاغلال بقواعد الوقاية الصحية والامن وطب العمل يتعرض المسير كما حددته المادة 30 من القانون رقم 73 - 12 المؤرخ في 05 غشت 1973 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل ، للحقوق المنصوص عليها في القانون رقم 33 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل ، وذلك في حدود اختصاصاته في هذا الميدان (1) . كذلك تعتبر من فعل المسير المخالفات المنصوص عليها في قانون الوقاية الصحية والامن وطب العمل ، التي تسبب الى العمال . اذا لم يتخذ الاجراءات الضرورية ، لفرض احترام التعليمات القانونية في هذا المجال ، ولم يتخذ العقوبات التأديبية ضد مرتكبي هذه المخالفات (2) غير انه لايسأل المسير اذا ارتكبت هذه المخالفات عمدا من طرف العمال (3) .

(1) - الفقرة الاولى من المادة 36 من القانون رقم 33 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل .

(2) - الفقرة الثانية من المادة 36 من القانون سابق الذكر .

(3) - الفقرة الثالثة من المادة 36 من القانون سابق الذكر .

هذا بالنسبة للمسير ، أما بالنسبة للعامل ، فإنه يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة التي تستخدمه ، في حالة تهاونه أو عدم مراعاته للقواعد أو التعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والامن (1) . لذا يتضمن عليه الامتثال التام لتلك التعليمات والقواعد ، في مجال العمل (2) .

تتراوح عقوبة مخالفات تشريع الوقاية الصحية والامن وطب العمل ما بين الغرامة من 500 دج كحد أدنى الى 6000 دج كحد أقصى . وعقوبة الحبس ما بين شهرين الى ستة أشهر (3) .

وفي بعض الاحيان قد تصل العقوبة الى حد غلق المؤسسة جزئيا أو كليا وذلك في حالة العود المثبت بمحضر يعده مفتش العمل ، وبناء على قرار من المحكمة - الى غاية ايجاز الاشغال التي أقرها القانون الجاري به العمل ، قصد ضمان الوقاية الصحية والامن للعامل ، ويؤمر برفع اليد من طرف الجهة القضائية التي أصدرت العقوبة (4) .

يلاحظ في هذا الصدد ، أنه يمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر بسبب اعدام اجراءات الوقاية الصحية والامن المقررة (5) . في حالة وقوع حادث عمل أو وفاة أو جروح ، يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في المواد 37 و 38 و 39 و 40 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل ، بغض النظر عن العقوبات التي قد يتعرض لها تطبيقا لقانون العقوبات ، حسب مفهوم التشريع الجاري به العمل (5) .

وفي الختام ، يلاحظ بان العقوبات المنصوص عليها في المواد 37 و 38 و 39 و 40 و 41 من التشريع الخاص بالوقاية الصحية والامن وطب العمل ، تعتبر مستقلة عن العقوبات ذات الطابع المهني ، التي يمكن ان تتخذ في اطار التشريع الجاري به العمل (7) .

(1) الفقرة الثانية من المادة 43 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل .

(2) - الفقرة الأولى من المادة 43 من القانون سابق الذكر .

(3) - راجع المواد 37 و 38 و 39 من القانون سابق الذكر .

(4) - راجع نص المادة 40 من القانون سابق الذكر .

(5) - الفقرة الثالثة من المادة 37 من القانون سابق الذكر .

(6) - راجع نص المادة 41 من القانون سابق الذكر .

(7) - راجع نص المادة 42 من القانون سابق الذكر .

## خاتمة

اتفق لنا من خلال هذا البحث ان الحماية من الاخطار المهنية ، التلمي  
 ينطويها قانون حوادث العمل والامراض المهنية ، يتمثل اساسها في الاعتراف  
 الاجتماعية والاقتصادية ، التي خصها المشرع بفئات الشعب العامل ، التي يكسبون  
 دخلها من العمل اساسا . دون ارتباط بالقواعد العامة في المسؤولية .  
 اصبح تامين اخطار المهنة ، في العصر الحديث من الحقوق الاجتماعية التي  
 نص عليها الاعلان العالمي لحقوق الانسان ، وتضمنته الدساتير ، الامر الذي يلزم  
 معه ان تستفيد منه قوى العمل البشرية ، ايا كان مجال نشاطها دون استثناء .  
 لقد لمسنا عند بحث الاخطار المهنية التي ينطويها القانون ، ومدى مسؤولية  
 كفيف الواقعة ، سواء بشأن حادث العمل ، لما يتطلبه القانون من شروط في الواقعة  
 المحدثة للاصابة ، وقد نقدنا كلا منها في حينه . او العرض المهني ، وما رايناه عن  
 وجود امراض مهنية تظهر مدرجة في القوائم التي التزم بها المشرع ، او هي بنفسها ،  
 بل واشد منها خطرا . ولكن يصاب بها فئات خرجت عن نطاق تطبيق القانون ، او  
 فئات خاضعة ، تصاب بامراض مهنية ، ولكنها غير واردة في القوائم . الامر الذي  
 اخرجهم من الضمان . وكذلك الصعوبات التي بدت في تحديد المسار المضمون الذي  
 يعتد القانون بالحوادث التي تقع اثناءه ، دون سواء .  
 فبالنسبة لحادث العمل يستلزم القانون ان تكون الواقعة التي حدثت بسبب  
 العمل هي السبب المنتج للضرر الذي اصاب المؤمن له : يعتبر القانون ظهور  
 الضرر البدني فور حدوث الواقعة في زمن العمل او في مكانه ، قريبة على اعتبارها  
 اصابة عمل موجبة للضمان . وقد رايانا ان القضاء الفرنسي قد استقر على اعطال  
 هذه القرينة وطبقها على الوقائع التي عرضت عليه ، ولكن ليس على اطلاقها ، اذ  
 انه استبعد اعمال هذه القرينة في حالات نذكر من بينها :  
 اولاً : اذا ثبت ان العمل ليس هو السبب المنتج في حدوث الضرر حتى ولو حدثت  
 الاصابة في مكان او زمن العمل .  
 ثانياً : في حالة تاخر ظهور الضرر عن وقت الحادث ، يستبعد القضاء هذه القرينة  
 ويطلب من المصاب ، او ذوي الحقوق اثبات علاقة السببية بين الضرر والواقعة التي  
 حدثت بسبب العمل .

ثالثا. اذا رفض ذوي الحقوق تشريح الجثة (1) - اذا حدثت الوفاة بحيدا ضمن الحمل، او بسبب لا يتناسب مع حدوث الوفاة - ففي هذه الحالة يستبعد استعمال هذه القرينة ويلقى عبء الاثبات على عاتق ذوي الحقوق .  
اما بالنسبة لحدوث المسار، فلم نجد تحريفا دقيقا للمسار المضمون المسمى يحمي القانون العامل اثناء قطعه او محيلرا قاطعا يحدده ، يمكن الاخذ به لحسم المنازعات المتعلقة بتكليف الاصابات التي تقع اثناء المسار ، وهي مسألة ليست بالامر الهين .

رواينا ان هذا التكليف يدخل في تقدير قضاة الموضوع الى حد كبير حسبما يعرض عليهم من وقائع وادلة اثبات . الا انه في الواقع العملي توجد صعوبات جمة كثيرا ما تؤدي الى حرمان المصابين او ذوي الحقوق ، من حماية القانون ، خاصة بسبب ما تستلزمه المادة 20 من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث الحمل والامراض المهنية ، حيث تتطلب من الاجراءات الواجب اتخاذها ما قد يصعب تحقيقه ، في حادث المسار ، ولا سيما بالنسبة لتحضير الشوطة ، الذي يتضمن بالضرورة ، اقوال الشهود ، وظروف الحادث بالتفصيل ، ومن الواقع العملي كثيرا ما يفتقر محضر الشوطة من اقوال الشهود خاصة في حوادث المسار التي تقع على الطرق العامة ، ويتهرب الناس من الادلاء بشهادتهم امام الشوطة حرصا منهم على اوقاتهم ، فضلا عن الاختلافات التي قد تظهر بشأن تفسير مواج الضمان ( الانقطاع والاحراف ) (2) .

ازاء الصعوبات التي اتضحت من خلال بحث هذا الموضوع خاصة بشأن تحديد الاماكن التي يبدأ منها المسار ، وتلك التي ينتهي اليها والمدة التسمية

---

(1) - قنن المشرع الجزائري هذا المبدأ الذي استقر عليه القضاء الفرنسي في نص المادة الحادية عشر من القانون رقم 33 - 13 المتعلق بحوادث المصنوع والامراض المهنية .

وانظر في تطبيقات القضاء الفرنسي في هذا الشأن : محكمة النقض الفرنسية الخرفة الاجتماعية في 13 من ديسمبر 1943 وفي 5 من مارس 1951

(2) - انظر في الصعوبات التي تواجه اثبات حوادث المسار : هوجي ، ادلة حوادث المسار ، مجلة القانون الاجتماعي 1969 - 599 .

يستغرقها قطع المسار، والموانع التي قد تحول بين العامل ومواصلته سيره واسباب اتيان هذه الموانع والدوافع اليها، وما الى ذلك من المشكلات العملية التي اختلف بشأنها القضاء وجاء متناقضا في كثير ما انتهى اليه، خاصة بشأن مبررات اتيان الموانع ( علاقة المانع بالحمل، او بالحاجات الاساسية للحياة الجارية او الظروف الاستثنائية في فرنسا . وحكم الاستعجال او الضرورة او ظرف عارض او لاسباب قاهرة في الجزائر )، وهذا المعيار يدر مطاطا للغاية . لذلك فاننا نرى ان القضاء على هذه الصعوبات لا يتم، الا اذا ازال المشرع سببها الذي يكمن فسي التفرقة بين الأدوات الخاصة بالاضرار البدنية، وذلك يكون بتوحيد الأدوات النقدية والعينية في حلة حدوث ضرر بدني بالموثمن له، سواء أثناء المسار الى العمل ام أثناء الحمل او خارجه . وبهذا التوحيد ستختفي تماما جميع مظاهر التفرقة التحكيمية بين الوقائع المتشابهة في خطح حوادث المسار .

واما بالنسبة للامراض المهنية عرفنا ان تعديدها يعتمد على اثبات علاقة المرض الذي اصاب العامل بالمهنة التي يزاولها، بحيث انه لو لا مزاوته لتلك المهنة لما اصاب بذلك المرض، وعرضنا الطرق المختلفة التي تتبعها الدول في تعديدها للامراض المهنية . وراينا ان منها ما يتبع نظام التغطية الشاملة، ومنها ما يتبع نظام الجدول بنوعيه، واخرى تاخذ بالنظام المزدوج، ووجدنا ان النظام الضالاب هو نظام الجمع مدول .

**عرفنا ان الجزائر تانفذ في تعديدها الامراض المهنية بنظام الجدول المفتوح وقد عدت فيها الاعراض التي تؤدي الى الوفاة بسبب التسمم الشديد او الزمن الذي يصيب العمال المعرضين بصفة معتادة الى تاثير العوامل السامة، المحددة ايضا في الجدول، فضلا عن الاعمال والمهن التي تقتضي ممارستها تداول او استعمال تلك العناصر .**

ويفترض في الاخطار الناتجة عن هذه العناصر والمواد التي عدتها القوائم، سواء نتج عنها عجز دائم او وفاة، انها ناتجة عن العمل حيث اقام القانون قرينة لصالح المصاب بها، اذا توافرت الشروط المنصوص عليها به .

يتميز النظام الجزائري بعرونته وسعته، لشمول جداوله على عدد كبير ممن بعد، فضلا عن بقاء ظهور الاعراض المرضية الناتجة عن مزاولة المهنة، وكثيرا ما يحرم

المصابين بها من الضمان ، لذلك فاننا نفضل نظام التغطية الشاملة على نظام الجدول مهما كانت درجة مرونته .

لكل ما تقدم ، ادعوا المشرع الجزائري الى ضرورة توحيد الأداءات في تأمين حوادث العمل والتأمين ضد المرض والعجز والوفاة رغبة في تحقيق حماية عادلة للمؤمن لهم . لاننا لو عمقنا النظر لوجدنا ان محل الخطر واحد وهو حماية المؤمن لهم من الاضرار البدنية وما ينتج عنها من عجز على الكسب الذي لا ينتج الا بسبب استهلاك الجهاز الأدمى ، ذلك الاستهلاك الذي لا يوجع الى نوع العمل في حد ذاته ، وانما بسبب ممارسته له ، حتى ولو كان يتطلب بذل جهد عسادي بحسب ما تقتضيه طبيعة العمل . الامر الذي يجعل المؤمن لهم في خطر دائم بسبب ادائهم له . وحيث ان التأمين لا يضمن الخطر في ذاته ، وانما الضرر الذي يترتب عليه ، وهو في موضوعنا يتمثل في ضمان الدخل الناتج عن العمل . بتقديم الأداءات اللازمة ، الحينية والنقدية ، لمواجهة الخطر الاجتماعي الذي قد يلحق المؤمن لهم ، سواء كان اصابة او مرضا او عجزا او وفاة .

وفي رأينا يكون التوحيد في الأداءات التي تقدمها هيئات الضمان الاجتماعي لكل من يلحق به ضرر بدني مرتبلا بقدر هذا الضرر ، ذلك يكون افضل الوسائل لتغطية الاخطار الاجتماعية التي قد يفتق عنها عجز او وفاة للمؤمن لهم . فضلا عن عدالتها واتساقها مع اهداف الضمان الاجتماعي ، فانها ستقضي على كافة الصعوبات التي سبق استعراضها في تكليف حادث العمل ، ومشكلات تحديد المسار المضمون ، والامراض المهنية ، واجراء التحقيق للوقوف على اسبابها الاصابة وما اذا كانت لها صلة بالعمل .

لقد تبين لنا من خلال البحث ان المشرع الجزائري ، اجاز زيادة الضمان للمؤمن له اذا حدثت اصابته نتيجة خطأ شخص آخر خلاف صاحب العمل . بحيث يحول للمصاب حق الرجوع على ذلك الشخص المسؤول ، مطالباً اياه التعويض طبقاً للقواعد العامة في المسؤولية . فضلا عن التزام هيئة الضمان الاجتماعي قبل المصاب بالضمان المقرر في قانون حوادث العمل والامراض المهنية .

الا ان المشرع لم يحدد درجة معينة لخطأ الغير حتى يمكن الرجوع عليه ، وبذلك يكون للمصاب حق الرجوع على من تسبب في اصابته ، ايا كانت درجة الخطأ الذي يوجب مسؤوليته ، حتى ولو كان ذلك الخطأ يسيراً . اما بالنسبة لمسائلقة صاحب العمل طبقاً للقواعد العامة في المسؤولية فلقد استلزم المشرع ان يكسب خطأه جسيماً (1) .

(1) انظر المواد من 45 إلى 46 عن القانون المنطبق بالقواعد في مجال الضمان الاجتماعي .

ان الوقاية من الاخطار المهنية تعد ضرورة فردية واجتماعية واقتصادية مفادها الحد من الحوادث، الامراض والوفيات المهنية . وذلك بالبحث عن اسبابها والوقاية من الاصابات التي قد تنجم عن اي نشاط مهني . غير انه لا يمكن تحقيق اي بعد وقائي، الا اذا اضطلعت الهيكل المعنية والمختصة، من لجان الوقاية الصحية والامن، ومفتشية العمل، واطباء العمل، بدورهم على اكمل وجه، ولا سيما في مجال مراقبة وتنسيق وتقييم الانشطة الوقائية . وفي موازاة ذلك ينبغي تكثيف الجهود في مجال التربية والتوعية والاعلام اتجاه العمال، ليتفهموا انعكاسات الوقاية من الاخطار المهنية على انتاجية العمال، ومردودية المؤسسات .

لذلك فاننا نرى ضرورة اتخاذ اجراءات كفيلة بضمان حماية العمال الاكثر تعرضا للخطر، ومن بينهم على الخصوص، المعوقين والنساء الحملات والمتقدمات من ضبط وتطوير البرامج الخاصة بتحسين ظروف العمل، وتدعيم المجهيزات في مجال الاعلام والتكوين على مختلف المستويات، وادماج تعليم الوقاية الصحية والامن ضمن برامج التكوين . دفع التفكير حول القواعد والوسائل البيداغوجية التي يتعين اعدادها في ميدان التربية والتوعية واعلام العمال من اجل تكثيف اكثر للمحتويات مع الحقائق الميدانية والمحيط الثقافي والاقتصادي والاجتماعي ومع عالم الشغل بشكل خاص ( الاشارات، اللوائح في مجال الامن والحمل ) . ولا يتأتى ذلك الا عن طريق الاكثار ضمن اطار نشاطات الاتحادات المهنية، ولا سيما تلك التي لهيمنة طابعا علميا وتقنيا، من الملتقيات والندوات والايام الدراسية حول المشاكل المتعلقة بالصحة والامن وطب العمل، وذلك قصد حث وتشجيع التفكير العلمي حول تطور الوقاية من الاخطار المهنية . بالاضافة الى ادماج الوسائل التقنية الضرورية للحماية ضمن كافة عقود اقتناء الاجهزة والعتاد، التي تشكل خطرا موحدا بالنسبة لمستحلميها . تكوين اعضاء لجان الصحة والامن، والسهر على حسن اختيارهم، والتكفل بتكوينهم في بداية فترة عملهم باللجان من اجل تقويم احسن لغيرتهم، مع اعطاء مزيد من الاهمية لتمويل النشاطات المتعلقة بالوقاية، وايضا تدعيم صلاحيات تنفيذ العمل في مجال لجنة الوقاية الصحية والامن : الحرص على توعية العمال بالاخطار والامراض المهنية، وذلك بتنظيم ملتقيات ودرسيات اعلامية وعرض افلام خاصة بالوقاية، وتكثيف الفحص الطبي على العمال .

اما في مجال طب العمل فيجب الاكثار من عدد الاطباء الذين يتصيبن تكوينهم، سعيا وراء هدف تغطية طبية اكبر ضمن اطار ادماج طب العمل بالقطاعات الصحية . مع الممارسة الفعلية لطب العمل من طرف المراكز الطبية الاجتماعية ضمن

أماكن العمل أو بالقرب منها في إطار برنامج مصالح طب العمل بالقطاعات الصحية .  
 إنشاء على مستوى الاقطاب الصناعية مصالح لطب العمل مجهزة بوسائل  
 الصحة والتسمم الصناعي وفيزيولوجية العمل .  
 تكثيف نشاط تدريب الاطباء العاميين المعيّنين لممارسة طب العمل ولا سيما  
 اولئك الذين يمارسون نشاطهم بالمراكز الطبية الاجتماعية مع العمل على تلاءم مدة  
 ومحتوى البرامج من اجل المزيد من الملاءمة وخصائص طب العمل مع تطوّر  
 نشاطات تدريبهم واتقان ممارسة طب العمل عن طريق تنظيم ملتقيات متخصصة  
 حسب فروع النشاط المهني .  
 واختراف ضرورة فرض احترام قوانين وتنظيمات الوقاية على جميع المؤسسات  
 سواء العامة منها او الخاصة . وتكثيف الرقابة في هذا المجال . مع توقيع عقوبات  
 زجرية شخصية على كل متسبب او متهاون في اتخاذ الاجراءات التي من شأنها  
 الحد من الاضرار المهنية .

والله ولي التوفيق .

## قائمة المراجع

### أ- المراجع المكتوبة باللغة العربية :

#### أولاً- الكتب :

- 1- احمد عادل راشد ، مذكرات في ادارة الافراد ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت 1981 .
- 2- اهلب حسن لمسرعيل ، شرح قانون العمل ، دار الشعب ، بدون تاريخ نشر .
- 3- جلال مصطفى القريشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، الجزء الاول ، علاقات العمل الفردية ، سلسلة القانون والمجتمع ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1984 .
- 4- صفاء الحافظ ، القطاع العام وآفاق التطور الاشتراكي في العراق ، دار الفواهي ، بيروت 1971 .
- 5- وستيم لطفي كمال ، شرح نظام العاملين في القطاع العام ، دار الثقافة العربية للطباعة 1966 .
- 6- زكي بدوي ، دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية ، دار الفكر العربي ، القاهرة 1965 .
- 7- زهدي يكن ، شرح قانون الموجبات والعقود ، الجزء العاشر ، شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، دار الثقافة ، بيروت ، بدون تاريخ نشر .
- 8- محمد السويدي ، التصوير الذاتي في التجربة الجزائرية وفي التجارب العالمية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر 1986 .
- 9- محمد نجيب توفيق وعبد الله بارزة ، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة ، مطبعة القاهرة الحديثة
- 10- محمد حلمي مراد ، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية ، محاضرات القيت بقسم الدراسات العليا ، معهد البحوث والدراسات العربية ، المطبعة العالمية ، القاهرة 1971 - 1972 .
- 11- مختار سلامة وآخرين ، المرجح في شرح قوانين التأمين والمعاشات والادخار ، دار الفكر العربي ، القاهرة 1969 .
- 12- مصطفى كامل منيب المحامي ، المبادئ القانونية في مواد عقد العمل ، الطبعة الاولى ، دار الفكر العربي ، بدون تاريخ نشر .

- 13 — علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، القاهرة ، 1975 .
- 14 — عبد العزيز الهلالي ، تأمين اصابات العمل علما وعملا ، القاهرة ، 1967 .
- 15 — عبد الغفور بونس ، تنظيم وإدارة الاعمال ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، 1971 .
- 16 — عادل حسن ، التنظيم الصناعي وإدارة الانتاج ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، 1974 .
- 17 — عاطف محمد عبيد وحمد فؤاد علي ، التنظيم الصناعي وإدارة الانتاج ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، 1974 .
- 18 — عزيز ابراهيم ، شرح قانون الضمان الاجتماعي العراقي ، الكتاب الاول ، المخاطر المضمونة ، مطبعة دار السلام ، بغداد ، 1976 .
- 19 — عصمت الهوارى ، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية ، احكام محكمة النقض حتى آخر عام 1975 ، مكتبة الانجلو-المصرية ، القاهرة ، 1976 .
- 20 — مكتب العمل الدولي ، الادارة العمالية في يوغسلافيا ، ترجمة وتعليق جمال البناء ، المؤسسة المصرية للتأليف والنشر ، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر ، القاهرة ، 1967 .
- 21 — محب الدين محمد سعد وعبد الرحمن محمد داود ، المرجع في احكام التأمينات الاجتماعية ، القاهرة ، 1966 .
- 22 — حسن الفكهاني ، موسوعة العمل والتأمينات الاجتماعية ، الجزء الثاني .
- 23 — علي الحريف ، شرح التأمينات الاجتماعية ، القاهرة ، 1965 .
- 24 — سمير عبد السيد تناغو ، نظام التأمينات الاجتماعية ، مشاة المعارف الاسكندرية ، 1971 .
- 25 — دونالد هنتر ، الرطاية الصحية في المصنع ، ترجمة الدكتور عبد الرحمن الحاروني ، طبعة 1961 .

## ثانياً - المقالات والرسائل العلمية :

### I - المقالات :

1 - محمد طايبي ، الاخطار المهنية ، المرشد ، مجلة فصلية تصدر عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، العدد السابع ، من 01 أبريل الى 30 يونيو 1988 .

2 - محمد لبيب شبيب :

- الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية ، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية ( المصرية ) ، السنة التاسعة ، العدد الاول ، يناير سنة 1967 .

- مدى خطية تأمين اصابات العمل لحوادث الطريق ، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية ( المصرية ) ، السنة الحادية عشر ، العدد الثاني ، يوليو سنة 1969 .

3 - كامل الحلواني ، تأمين اصابات العمل ، دراسات مقارنة ، مجلة الحليمون القانونية والاقتصادية ( المصرية ) ، السنة العاشرة ، العدد الاول ، يناير سنة 1968 .

4 - عز الدين كميحي ، الجهاز التشريعي للعمل ، المرشد ، مجلة فصلية تصدر عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، العدد السابع ، من 01 أبريل الى 30 يونيو سنة 1988 .

5 - عيسوي احمد عيسوي ، عقد التأمين من وجهة نظر الشريعة الاسلامية ، والقانون ، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية ( المصرية ) ، السنة الرابعة ، العدد الاول ، يناير سنة 1962 .

### II - الرسائل العلمية :

1 - احمد محمد محرز ، الخطر في تأمين اصابات العمل ، رسالة دكتوراه دولة ، مقدمة الى جامعة القاهرة سنة 1976 .

الدراسات والمجلات :

- 1- الثورة والعمل، اللسان المركزي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، العدد 511، من 01 الى 15 مايو سنة 1933، تنظيم الوقاية في قطاع الاشغال العمومية والبناء .
- 2- مجلة العمل الجزائرية، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، عدد 13 سنة 1937، تنظيم الوقاية في قطاع الاشغال العمومية والبناء .
- 3- نشوة القضاة، مجلة قانونية تصدرها وزارة العدل ( مديرية البحث ) العدد الثاني ابريل سنة 1935 .
- 4- الاجتهاد القضائي، قرارات المجلس الاعلى، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر سنة 1937 .
- 5- الندوة الوطنية حول الوقاية من الاخطار المهنية : النظافة الامن وطبيب العمل . الجزائر في 27 و 28 مايو سنة 1934 .
- 6- عرض 1 حول حفظ الصحة والامن وطب العمل، المؤسسة الوطنية للحديد والصلب، مركب الحجر، مكتوب على الاستسيل، 25 ابريل سنة 1935 .
- 7- الضمان الاجتماعي واقع وآفاق، مصلحة الاعلام للضمان الاجتماعي، المركز الحائلي، ابن عكنون، الجزائر .
- 8- جريدة النصر، ليوم الخميس 17 ابريل سنة 1936 .

رابعاً : المواثيق والنصوص القانونية :

أ- المواثيق :

- 1- الميثاق الوطني، المنشور في الجريدة الرسمية، بموجب المرسوم رقم 2236 في 22  
المؤرخ في 09 فبراير سنة 1966 .
- 2- الدستور الجزائري الصادر بموجب الامر رقم 76-77 المؤرخ في  
22 نوفمبر سنة 1976، المتضمن اصدار دستور الجمهورية الجزائرية  
الديمقراطية الشعبية .

ب- القوانين :

- 1- الامر رقم 66-133 المؤرخ في 21 يونيو سنة 1966، والمتعلق بمسئولية  
بتصويص حوادث العمل والأمراض المهنية .
- 2- الامر رقم 71-74 المؤرخ في 23 رمضان عام 1391 الموافق 16  
نوفمبر سنة 1971، والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات .
- 3- الامر رقم 71-75 المؤرخ في 23 رمضان عام 1391 الموافق 16  
نوفمبر سنة 1971، والمتعلق بالحالات الجماعية للعمل في القطاع الخاص .
- 4- الامر رقم 72-29 المؤرخ في 20 ربيع الثاني عام 1392 الموافق 07  
يونيو سنة 1972، المتضمن احداث المعهد الوطني لحفظ الصحة والامن .
- 5- الامر رقم 75-31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29  
ابريل سنة 1975، والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع  
الخاص .
- 6- الامر رقم 75-33 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 22  
ابريل سنة 1975، والمتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية .
- 7- القانون رقم 76-12 المؤرخ في اول رمضان عام 1398 الموافق 05  
غشت سنة 1976، والمتضمن القانون الاساسي العام للحامل .
- 8- القانون رقم 31-03 المؤرخ في 16 ربيع الثاني عام 1401 الموافق  
21 فبراير سنة 1981، ويحدد المدة القانونية للعمل .
- 9- القانون رقم 31-07 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27  
يونيو سنة 1981، والمتعلق بالتأمين .

- 10 - القانون رقم 31 - 03 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27  
يوليو سنة 1981 ، المتعلق بالعتل السنوية .
- 11 - القانون رقم 82 - 06 المؤرخ في 03 جمادى الاولى عام 1402  
الموافق 27 فبراير سنة 1982 ، المتعلق بعلاقات العمل الفردية .
- 12 - القانون رقم 33 - 03
- 13 - القانون رقم 33 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02  
يوليو سنة 1983 ، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .
- 14 - القانون رقم 33 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02  
يوليو سنة 1983 ، المتعلق بالتقاعد .
- 15 - القانون رقم 33 - 13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02  
يوليو سنة 1983 ، المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .
- 16 - القانون رقم 33 - 14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02  
يوليو سنة 1983 ، المتعلق بالموظفات الكلفين في مجال الضمان الاجتماعي .
- 17 - القانون رقم 33 - 15 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02  
يوليو سنة 1983 ، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي .
- 18 - القانون رقم 35 - 04 المؤرخ في 12 جمادى الاولى عام 1405  
الموافق 02 فبراير سنة 1985 ، المتضمن تحديد نسبة الاشتراك  
للضمان الاجتماعي .
- 19 - القانون رقم 85 - 05 المؤرخ في 26 جمادى الاولى عام 1405  
الموافق 16 فبراير سنة 1985 ، المتعلق بحماية الصحة وترقيتها .
- 20 - المرسوم رقم 31 - 53 المؤرخ في 22 جمادى الاولى عام 1401  
الموافق 28 مارس سنة 1981 ، يحدد كيفيات حساب تعويض الضرر  
ومقداره .
- 21 - المرسوم رقم 81 - 242 المؤرخ في 06 ذي القعدة عام 1401  
الموافق 05 سبتمبر سنة 1981 ، المتضمن انشاء القطاعات الصحية  
وتنظيمها .

22 — المرسوم رقم 34 — 26 المؤرخ في 09 جمادى الاولى عام 1404 الموافق 11 فبراير سنة 1984، المتعلق بحل الهيئة الوطنية المشتركة بين المؤسسات الخاصة بطب العمل .

23 — المرسوم رقم 34 — 27 المؤرخ في 09 جمادى الاولى عام 1404 الموافق 11 فبراير سنة 1984، للعدد كفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 33 — 11 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

24 — المرسوم رقم 34 — 28 المؤرخ في 09 جمادى الاولى عام 1404 الموافق 11 فبراير سنة 1984، يحدد كفيات تطبيق العنوانين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 33 — 13 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983، والمتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية .

25 — المرسوم رقم 35 — 30 المؤرخ في 19 جمادى الاولى عام 1405 الموافق 09 فبراير سنة 1985، يحدد توزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي .

26 — المرسوم رقم 35 — 33 المؤرخ في 19 جمادى الاولى عام 1405 الموافق 09 فبراير سنة 1985، يحدد قائمة العمال المشبهين بالاجراء في مجال الضمان الاجتماعي .

27 — المرسوم رقم 35 — 34 المؤرخ في 19 جمادى الاولى عام 1405 الموافق 09 فبراير سنة 1985، يحدد اشتراكات الضمان الاجتماعي لاصناف خاصة من الموممن لهم اجتماعيا .

28 — المرسوم رقم 35 — 35 المؤرخ في 19 جمادى الاولى عام 1405 الموافق 09 فبراير سنة 1985، يتعلق بالضمان الاجتماعي للاشخاص غير الاجراء الذين يمارسون عملا مهنيا .

29 — المرسوم رقم 35 — 23 المؤرخ في 20 غشت سنة 1985، المتعلق بالتنظيم الاداري للضمان الاجتماعي .

30 — قرار 22 مارس سنة 1963 الكمل بالقرار المؤرخ في 25 اكتوبر سنة 1975، المتعلق بقوائم الامراض المهنية .

31 — قرار وزارة الصحة العمومية رقم 00300 المؤرخ في 25 نوفمبر سنة 1984، المتضمن انشاء وتنظيم مصالح طب العمل داخل القطاعات الصحية .

- 2- تعليمية وزارة الصحة العمومية رقم 172 المؤرخة في 12 ابريل سنة 1984، المتعلقة بتكفل القطاعات الصحية بنشاطات طب العمل .
- 33- منشور وزارة الصحة العمومية رقم 018 DSEH/DGSS المؤرخ في 13 اكتوبر سنة 1984، ( مديرية المصالح الخارجية الاستشفائية ) .
- 34- الامر رقم 75-53 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني .
- 35- تدابير برنامج العمل المصادق عليه من طرف الحكومة في 30 ماي سنة 1984 .
- 36- تعليمية وزارة الصحة العمومية رقم 009 المؤرخة في 23 يونيو سنة 1986، المتعلقة بحماية العمال المعرضين للازعاج الصوتي ( الضجيج ) .
- 37- النظام الداخلي للمؤسسة الوطنية للحديد والصلب ، يونيو سنة 1980 .
- 38- مشروع القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، مودع من قبل الحكومة لدى مكتب المجلس الشعبي الوطني بتاريخ 23 مايو 1987، ( الفترة التشريعية الثالثة، دورة الربيع لسنة 1987 ) .
- 39- التقرير التمهيدي حول مشروع القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ( الفترة التشريعية الثالثة، دورة الخريف لسنة 1987، لجنة الفتاوى والشبهة والشؤون الاجتماعية ) .

II - مراجع مكتوبة بلغات أجنبية :

A - OUVRAGES :

- 1- Dahan (Moïse) - Sécurité sociale et responsabilité , etude critique du recours de la sécurité sociale contre le tiers responsable , Paris 1963 .
- 2- Dembour (Pierre) - Les accidents du travail et la cour de cassation Bruxelles 1968 .
- 3- Horiou (Paul) - Traité des accidents du travail, Bruxelles 1964, - Nouveau précis de droit social Belge ,Lahaye 1965 .
- 4- Jaques (Audient) - Sécurité sociale ; les cahiers de la formation administrative , imprimerie centrale d'Annaba , novembre 1974 .
- 5- Louis Melennec et Jean Juttard , Traite de la réparation des accidents du travail , Paris 1969 .
- 6- Lucien François et Maurice Cornil , La notion des accidents du travail , Bruxelles 1963 .
- 7- Sinay Hélène ; Traité de droit du travail (la Grève), Paris 1966.

B- Notes et Articles :

- 1- André Rouast ; Les accidents de trajet et la loi du 23 juillet 1957 ; Droit social 1957 ; p. 639 .
- 2- A.D : Note sous cass. soc. 12 Octobre 1967 . Dalloz 1968 , p. 102.
- 3- M. Albucher , Note sous cass. soc. 27 Avril 1956. Droit social 1956 p. 372 .
- 4- Duperoux (JJ) - Note sous cass. soc. 26 Janvier 1961 . Dalloz 1961 p. 301 .  
- La nation d'accident du travail . Dalloz 1964 , chronique, p. 23 et s.
- 5- Ali Kerbal , La contribution d'un chercheur, une méthode d'approche pour la prévention des risques professionnels. El-Moujahid du 4-5-1968 p. 16 .

- 6- Jambu -Merlin : - Note sous cass. soc. 25 Juin 1964. Droit social  
1965 , p. 63 .  
- Note sous cass. soc. 7 Juin 1968 . Droit social  
N° 1 , 1969 , p. 67 .
- 7- J. Dessaint , Les accidents de trajet . Droit social 1951 , p.  
269 - 274 .
- 8- Joseph le calonnec , Note sous cass. soc. 10 Décembre 1969 , Droit  
social N° 6, juin 1970, p. 328 - 331 .
- 9- Levasseur Georges , Recours de caisses contre le tiers responsable,  
Droit social 1953 , p. 178 .
- 10-Lindon , Le nouveau régime des accidents du trajet . j. c. p. 1963,  
Doctrines, p. 1788 .
- Yves Saint - Jours , Note sous cass. Dalloz 1972 , p. 516 .

C - PRINCIPALES REVUES ET PERIODIQUES CITES :

- 1- Dalloz : Répertoire , de droit social et de travail 2 tomes (1960)  
Nouveau Répertoire , mis à jour 1966 , et mis à jour 1969 , Recueil  
Dalloz , Sirey .
- 2- Droit social .
- 3- Gazette du palais .
- 4- Juris - classeur (Travail et sécurité sociale) .
- 5- Juris - classeur périodique , la semaine juridique (j.c.p.) .
- 6- Recueil Sirey .
- 7- Revue du marché commun .
- 8- Revue Française des affaires sociales .
- 9- Revue internationale de sécurité sociale .
- 10- Statistiques nationales des accidents du travail, Algerie 1982
- 11- Analyse des statistiques d'accidents du travail; Algerie 1982

## الفهرس

المسوان	المصفحة
خدمة :	5
فصل مهدي : تطور نظام الحماية من الاخطار المهنية	10
المبحث الاول : تطبيق القواعد العامة في المسؤولية	11
المبحث الثاني : التوسع في تفسير القواعد العامة في المسؤولية	14
المطلب الاول : نظرية المسؤولية العقدية	17
المطلب الثاني : نظرية المسؤولية الشبيهة	20
المبحث الثالث : وضع التشريعات الخاصة بتأمين حوادث الحمل	17
المطلب الاول : نظرية تحمل أخطار المهنة	18
المطلب الثاني : نظرية مخاطر السلطة أو معيار علاقة التبعية	17
المطلب الثالث : التزام قانوني	21
المبحث الرابع : الضمان الاجتماعي	23
23	
<b>التقسيم الاول</b>	
الأخطار التي ينطويها قانون حوادث الحمل والأمراض المهنية	28
الحمل الاول : : حادث الحمل	30
المبحث الاول : الشروط الواجب توافرها في حادث الحمل	34
المطلب الاول : صفة المفاجأة	34
المطلب الثاني : السبب الخارجي	38
المطلب الثالث : الضرر البدني	41
المطلب الرابع : علاقة السببية بين الحادث والحمل	50
المبحث الثاني : التصريح بالحادث والتحقيق فيه	50
المطلب الاول : التصريح بالحادث	50
المطلب الثاني : التحقيق في الحادث	62
المبحث الثالث : تحديد المسؤولية عن الحادث	64
المطلب الاول : مسؤولية صاحب الحمل	64
المطلب الثاني : مسؤولية العامل	66
المطلب الثالث : مسؤولية الغير	67

71	المبحث الرابع : صور لبعض انواع حوادث العمل .....
71	المطلب الاول : حوادث الاضرار .....
73	المطلب الثاني : الاصابات الناتجة عن قوة قاهرة .....
74	المطلب الثالث : الحوادث الناتجة عن القيام بواجب انساني .....
85	المحل الثاني : حادث المسار .....
	المبحث الاول : الاساس القانوني لضمان حادث المسار وتمييزه عن حادث
34	العمل .....
34	المطلب الاول : الاساس القانوني لضمان حادث المسار .....
38	المطلب الثاني : التمييز بين حادث المسار وحادث العمل .....
20	المبحث الثاني : معايير تحديد المسار المضمون .....
91	المطلب الاول : المعيار المكاني .....
114	المطلب الثاني : المعيار الزمني .....
113	المبحث الثالث : المسار المضمون .....
120	المطلب الاول : ليس لطول الدريق او قصره اثر في تحديد المسار المضمون
122	المطلب الثاني : لا اعتداد لوسيلة النقل في تحديد المسار المضمون ..
134	المبحث الرابع : موانع الضمان في حادث المسار .....
123	المطلب الاول : موانع الضمان .....
127	المطلب الثاني : وجوب حصول الانقطاع أو الانحراف خلال المسار .....
133	المطلب الثالث : مدى الاعتداد بالهاش على الانقطاع أو الانحراف ..
136	المحل الثالث : الامراض المهنية .....
141	المبحث الاول : تعريف المرض المهني .....
144	المبحث الثاني : النظم المتبعة في تحديد الامراض المهنية .....
145	المطلب الاول : نظام التفطية الشاملة .....
146	المطلب الثاني : نظام الجداول او القوائم .....
153	المطلب الثالث : النظام المزدوج او المغلط .....
155	المطلب الرابع : تنظيم نظم تحديد الامراض المهنية .....
157	المبحث الثالث : النظام الذي يأخذه القانون الجزائري في تحديد الامراض المهنية

## التقسيم الثاني

161	.....	<b>الحماية الاجتماعية والوقاية من الاخطار المهنية</b>
167	.....	<b>الفصل الاول : الحماية الاجتماعية والمنازعات الطبية</b>
163	.....	<b>المبحث الاول : الأدوات المستحقة عن الاصابة</b>
169	.....	<b>المطلب الاول : أدوات العجز المؤقت</b>
173	.....	<b>المطلب الثاني : أدوات العجز الدائم</b>
173	.....	<b>المطلب الثالث : الأدوات في حالة الوفاة</b>
182	.....	<b>المبحث الثاني : المنازعات الطبية</b>
182	.....	<b>المطلب الاول : اجراءات الخبرة</b>
184	.....	<b>المطلب الثاني : اللجان المختصة بحالات العجز</b>
187	.....	<b>الفصل الثاني : الوقاية من الأخطار المهنية</b>
188	.....	<b>المبحث الاول : الوقاية الصحية</b>
190	.....	<b>المطلب الاول : تحسين ظروف العمل</b>
194	.....	<b>المطلب الثاني : الوقاية من الامراض المهنية</b>
198	.....	<b>المبحث الثاني : الوقاية الامنية</b>
201	.....	<b>المطلب الاول : اسباب حوادث العمل</b>
203	.....	<b>المطلب الثاني : الوقاية من حوادث العمل</b>
206	.....	<b>المبحث الثالث : طب العمل</b>
207	.....	<b>المطلب الاول : التعريف بطب العمل واهدافه</b>
209	.....	<b>المطلب الثاني : مصلحة طب العمل الذاتية</b>
210	.....	<b>المطلب الثالث : مصلحة طب العمل التابعة للقطاع الصحي</b>
212	.....	<b>المطلب الرابع : مهام اطباء العمل</b>
214	.....	<b>الفصل الثالث : اجهزة الوقاية والمراقبة</b>
215	.....	<b>المبحث الاول : اجهزة الوقاية الداخلية</b>
216	.....	<b>المطلب الاول : اللجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية والامن</b>
220	.....	<b>المطلب الثاني : مصلحة الوقاية الصحية والامن</b>
220	.....	<b>المطلب الثالث : مندوب الوقاية الصحية والامن</b>
221	.....	<b>المبحث الثاني : اجهزة الوقاية الخارجية</b>
222	.....	<b>المطلب الاول : لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والامن</b>

- المطلب الثاني : هيئات مكلفة بأعمال مكملة وخصوصية في مجال الوقاية الصحية والأمن . . . . . 222
- المطلب الثالث : المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل . . . . . 223
- المطلب الرابع : المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن . . . . . 223
- المطلب الخامس : صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية . . . . . 224
- المبحث الثالث : الرقابة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل . . . . . 225
- المطلب الأول : الرقابة في مجال تطبيق تشريع الوقاية الصحية والأمن . . . . . 226
- المطلب الثاني : الرقابة في مجال تطبيق تشريع طب العمل . . . . . 227
- المطلب الثالث : جزاء الاخلال بقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل . . . . . 227

- خاتمة . . . . . 229
- المراجع . . . . . 235
- فهرس الرسائل . . . . . 245

مسلم

## ملحق

تحقيق خاص بدراسة حوادث العمل والأمراض المهنية في وحدة صناعة معدات السكة الحديدية وتجهيزاتها ( فيرفيال ) ، العلالق ، عناية .

### I - أسباب الاختيار :

أن أسباب الاختيار متعددة ، لكننا سوف نركز على أهمها :

1 - عدد العمال مرشح داخل هذه الوحدة ، مما يعطينا دراسة احصائية أكثر توضيحية .

2 - أخطار التمرض للحوادث متعددة ، وذلك راجع لتعدد الورشات ( ورشات التلحيم ، ورشات تركيب العربات ، ورشات الميكانيكا ... الخ ) .

II - دراسة حوادث العمل المحصاة خلال الأربع سنوات الأخيرة ( من 1984 الى 1987 ) على مستوى وحدة فيرفيال بالعالق ، عناية .

جدول رقم 1 : توزيع حوادث العمل حسب السنوات .

السنوات	1984	1985	1986	1987
عدد حوادث العمل	254	236	264	250
العدد الاجمالي للعمال	1470	1475	1353	1351

### ملاحظات :

تسجل من خلال هذه الاحصائيات ارتفاع في عدد حوادث العمل من سنة 1985 الى سنة 1987 ، على الرغم من انخفاض عدد العمال ( خاصة في سنتي 1986 و 1987 ) .

يشير الى ان الاحصائيات تقتصر على احدى عشر شهرا فقط ( شهر اوت غير وارد في الاحصائيات، لاعتباره شهر عطلة سنوية اجبارية بالنسبة للوحدة ) .

**جدول رقم 2 : توزيع حوادث العمل ( مع التوقف، دون توقف ) حسب السنوات .**

السنوات	حوادث العمل مع التوقف	حوادث العمل دون توقف	المجموع
1984	193	56	254
1985	179	107	286
1986	153	106	264
1987	154	96	250

**ملاحظات :**

- أ- على الرغم من استقرار عدد حوادث العمل خلال السنوات ( من 1984 الى 1987 )، الا اننا نلاحظ ارتفاعا محسوسا في عدد الحوادث التي لا تؤدي الى التوقف عن العمل .
- ب- حسب تقويم الوحدة الشهرية فان حوادث العمل تتمركز في ورشات تركيب العوالب، ورشات التلحيم، ورشات الميكانيكا .

جدول رقم 3 : توزيع الايام الضائعة بسبب حوادث العمل ، حسب السنوات

السنوات	الايام الضائعة
1984	313
1985	692
1986	325
1987	732
المجموع	3112

ملاحظات :

يسجل ان سنة 1986 شهدت ارتفاعا هائلا في عدد الايام الضائعة،  
مما يدل على ان عدد الحوادث خلال هذه السنة كان مرتفعا ،  
نشير الى ان الايام الضائعة خمارة تلحق بالمؤسسة المستخدمة .

جدول رقم 4 : توزيع حوادث العمل حسب العوامل المساهمة في وقوع الحوادث لسنوات 1984 و 1985 و 1987 .

المجموع	1987	1986	1985	1984	السنوات العوامل المادية
37	37	—	30	220	آليات في حركة
41	11	—	20	10	تعقل أشخاص
265	71	—	96	98	أدوات يدوية
192	52	—	77	63	حمل يدوي
69	21	—	26	22	حمل ميكانيكي
54	25	—	12	17	سقوط أشخاص
56	28	—	18	10	سقوط أشياء
26	05	—	07	14	كهرباء وانفجارات

التعليق على الجدول :

- 1 - نلاحظ أن الأسباب المادية المساهمة في أحداث الحوادث متعددة ومتنوعة ، مما يشرح بسهولة واقع وحدة إحصائيات .
- 2 - أربعة عوامل مادية تبقى هي المسيطرة لسجلها بترتيب تنازلي :
  - أدوات يدوية ،
  - حمل يدوي ،

- آليات في حوكمة .
- أجهزة ميكانيكية .

جدول رقم 5 : توزيع حوادث العمل حسب يوم السن وبالنسبة لسنسنة  
1984 .

السن	عدد الحوادث
13 — 24 عام	10
25 — 30 عام	30
31 — 38 عام	70
39 — 42 عام	26
43 — 48 عام	36
49 — 54 عام	30
55 — 60 عام	24
أكثر من 60 عام	01
المجموع	254

ملاحظات :

يسجل بأن حوادث العمل تكثر في وسط العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 31 و 38 عام ، وكذلك في وسط العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 49 و 54 عام . وتخفض في وسط العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 55 و 66 عام ، وذلك راجع حسب رأينا إلى نقل حوكمة انتاجية هؤلاء العمال وخبرتهم المكتسبة على مر سنين العمل .

جدول رقم 6 : توزيع حوادث العمل حسب مكان الإصابة بالنسبة لسنة

1984 .

المجموع	أماكن مختلفة	مؤخرة الحمود الفقري	الصدر	الحوض والجذع	الكتف	العيان	الرأس	الأعضاء السفلى	الأعضاء العلوية
254	03	07	03	06	16	74	08	49	33

### التعليق حول الجدول :

نلاحظ أن حوادث العمل تتركز على الخصوص :

- 1 - الأعمى ( خاصة عند اللحامين الذين يتهاونون في وضع النظارات الخاصة بتلك المهنة ) .
- 2 - الأعضاء العلوية ( اليدان ) .
- 3 - الأعضاء السفلية ( الأرجل ) .

### III - دراسة الأمراض المهنية داخل وحدة فيروفيال :

بالنسبة للأمراض المهنية ، هناك ستة حالات معترف بها كأمراض مهنية وهي :

- Anemie hypochrome microcytaire (1 cas).
- Maladie N° 42 ( 1 Cas).
- Hypoacousie bilaterale et Symetrique (4 Cas).

وهناك حالة تدخل ضمن الأمراض ذات الخصائص المهنية وهي :

Cancer Branchique . وقد توفي العامل المصاب بهذا المرض .

### الخلاصة :

ترجع أسباب حوادث العمل حسب تقارير الوحدة الى العوامل التالية :

- 1 - سوء التنظيم .
- 2 - انعدام تجهيزات الأمان .

- 3 — عدم احترام تعليمات الأمان .
  - 4 — قدم بعض الآلات .
  - 5 — سوء الاستعمال اليدوي للأجهزة .
  - 6 — نقص في التكوين والاعلام حول الأخطار الموجودة بالوحدة .
- نستنتج من خلال هذه الدراسة الاحصائية، وجود تشابه بين نتائج دراسة حوادث العمل والأمراض المهنية في وحدة فروفياال، والأعمال المكتوبة فسي هذا المجال، خاصة فيما يتعلق بالعوامل المساهمة في وقوع الحوادث .