

الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل

ملخص

يتعرض العامل أثناء تأدية عمله لحوادث عمل قد تؤدي به إلى فقدان دخله تطبيقاً لمبدأ: "لا أجر بدون دخل"، مما يعرضه هو ومن هم تحت كفالته إلى بؤس الحاجة والعوز، فما هي الحماية القانونية التي توفرها التشريعات الاجتماعية للعامل المصاب في حادث عمل؟ هذا ما سنتولى الإجابة عنه من خلال هذا المقال.

د. زرارة صالحى الواسعة
كلية الحقوق
قسم العلوم القانونية
جامعة باتنة

مقدمة

مهما كانت النصوص التشريعية التي تفرض الأمن والسلامة والوقاية من حوادث العمل فإن العامل يبقى دائماً عرضة لوقوع حوادث العمل أثناء تأديته لعمله. وعند تعرضه لحادث عمل يؤدي به ذلك إلى الانقطاع عن العمل سواء كان لفترة مؤقتة أو لمدة طويلة أو دائمة وقد ينجم عن ذلك وفاته. وعند انقطاع العامل عن عمله فالنتيجة المباشرة لذلك فضلاً عن الضرر الجسدي هو انقطاع دخله أو أجره طبقاً للمبدأ القائل "لا أجر بدون عمل" مما يعرض العامل وكذا من يعولهم إلى بؤس الحاجة والعوز. فما هي الحماية القانونية التي توفرها التشريعات الاجتماعية للعامل المصاب بحادث عمل؟ هذا ما ستجيب عنه هذه المقالة والتي سوف تقسم إلى قسمين: نتناول في القسم الأول تعريف حادث العمل والعمل والشروط التي يتطلبها القانون لاعتبار الحادث حادث عمل. ونتناول في القسم

Résumé

Les conjonctures d'accident de travail exposent les travailleurs aux préjudices de l'extinction de salaire. Il en résulte une situation de précarité et de pression au besoin. Aussi, quelle est la protection en droit que prévoit la législation dans les circonstances d'accident de travail ?

الثاني الأدياءات أو التعويضات التي يمنحها القانون للعامل المصاب في حادث عمل لنصل في الأخير للإجابة عن السؤال المطروح حول الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل.

وقد نص قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 94/04 المؤرخ في 11/أفريل/1994 وكذا بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 في مادته الثالثة و كذا السادسة على أن يستفيد من قانون التأمينات الاجتماعية كل العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه. كما ينطوي وجوبيا تحت مظلة التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون داخل القطر الجزائري مهما كانت جنسيتهم ومهما كان نوع العمل الذي يقومون بممارسته سواء كان ذلك لصالح صاحب عمل واحد أو لجماعة أصحاب عمل. ومهما كانت طبيعة عقد عملهم وكذا الأجر الذي يتقاضونه (1) وبالرجوع إلى القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بالأمر رقم 96/19 المؤرخ في 06/جويلية/1996 وبالذات إلى المادة الثالثة منه نجدها تنص على أنه :

"يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن له اجتماعيا بمقتضى المادة 3 و 6 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية".
يتضح من النصوص المشار إليها أن صفة العامل ضرورية للاستفادة من القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية أي أن المشرع الجزائري يشترط لاعتبار الحادث حادث عمل أن تكون علاقة العمل قائمة أثناء وقوع حادث العمل فما هو حادث العمل وما هي الشروط الواجب توفرها لتكييف الحادث حادث عمل ؟

1- تعريف حادث العمل

تقضي المادة السادسة "6" من القانون رقم 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه : " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وطراً في إطار علاقة العمل"

نلاحظ من نص المادة أن المشرع الجزائري اعتمد في تحديد مفهوم حادث العمل على المعيار الوظيفي دون توضيح فيما إذا كان الحادث يجب أن يقع داخل مقر العمل أو خارجه وفيما إذا كان يجب وقوعه خلال أوقات العمل الرسمية أم لا؟
غير أنه تدارك الأمر في نص المادة السابعة (7) من نفس القانون ووسع في مفهوم حوادث العمل إلى الأحداث التالية:

- 1-1. الأحداث الواقعة أثناء القيام بمهمة خارج المؤسسة سواء كانت هذه المهمة ذات طابع استثنائي أو دائم وتأتي تطبيقاً لتعليمات صاحب العمل أو المستخدم.
 - 1-2. الحوادث التي تقع أثناء ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.
 - 3-3. الحوادث التي تقع للعامل أثناء مزاولته لدراسته بانتظام خارج أوقات العمل.
- ووسع المشرع أيضاً في تحديد مفهوم حادث العمل ليشمل فئات أخرى حتى ولو لم تكن مؤمنة اجتماعياً حيث قضى في نفس المادة الثامنة (08) من ذات القانون دائماً على

اعتبار الأحداث التي تقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة أحداث عمل. وكذلك القيام بعمل خدمة للصالح العام أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك . كما اعتبر المشرع أيضا الإصابة والوفاة اللتين تطران في مكان العمل أو في مدته أو في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث أو أثناء العلاج الذي عقب الحادث أنهما حوادث عمل ما لم يثبت عكس ذلك (2).

وقد زاد المشرع في توسيعه عند تحديد مفهوم حادث العمل عندما اعتبر حادث الطريق بمثابة حادث عمل حيث قضى في المادة الثانية عشر (12) من نفس القانون دائما على أن يعتبر في حكم حادث عمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، مهما كانت وسيلة النقل المستعملة في ذلك. غير أنه اشترط عدم انقطاع أو انحراف مسار المؤمن له (3) المعتاد للذهاب عبره إلى عمله إلا إذا دعت الضرورة ذلك سواء كان ذلك بحكم الاستعجال أو بسبب ظرف عارض أو لأسباب قاهرة لا دخل لإرادة المؤمن له فيها كأن يعتاد العامل الذهاب إلى عمله عن طريق "أ" غير أن هذا الطريق أصبح مقطوعا بسبب تراكم الثلوج فسلك العامل طريق "ب" للذهاب إلى عمله وأثناء الطريق وقع له حادث مرور فوفقا لنص المادة الثانية عشر (12) السابق الإشارة إليه يكيف هذا الحادث حادث عمل وليس حادث مرور.

وغرض المشرع في اعتبار الحادث حادث عمل وليس حادث مرور توفير الحماية اللازمة للعامل ذلك لأن الامتيازات أو الأداءات التي تمنح للعامل عندما يكيف الحادث حادث عمل غير التي تمنح له عندما يكيف الحادث حادث مرور.

أما قانون التأمين الاجتماعي الفرنسي فقد عرف حادث العمل في المادة 411 الفقرة الأولى تعريفا بسيطا حيث يعتبر في نظر هذا القانون حادث العمل ذلك الحادث الذي يحصل أثناء تأدية العامل لعمله أو بسببه أو بمناسبة قيامه بعمله (4).

وبذلك يكون قد جعل العلاقة بين العمل والحادث أساسا للنظام الخاص بالتعويضات عن حوادث العمل. واستبعد من حوادث العمل أي حادث غير مهني والذي يكون التعويض عنه وفقا لقانون التأمين ضد المرض أو العجز بمعنى أن المشرع الفرنسي اعتمد في تحديد مفهوم حادث العمل عن معيار سبب العمل أو بمناسبته مما ضيق في تفسير مفهوم حوادث العمل الأمر الذي أدى إلى عدم تغطية بعض الحوادث التي تحدث خارج مكان العمل وكذا زمانه على الرغم من أنها وقعت بمناسبة العمل واعتبار حوادث وقعت في مكان العمل وفي زمانه وهي لا تمت للعمل بصفة حوادث عمل، مثال المشاجرة بين عاملين وسبب المشاجرة دين في ذمة أحد الطرفين الذي امتنع عن تسديده للطرف الثاني، فالجروح المترتبة عن هذه المشاجرة وفقا لمفهوم تعريف المادة 411 من قانون التأمين الاجتماعي الفرنسي أعلاه تكيف كحادث عمل .

ولقد وجد القضاء الفرنسي صعوبات عندما اعتمد على معيار (سبب العمل أو بمناسبته) في تحديد مفهوم حادث العمل ولذلك تم اعتماد المعيار الوظيفي أي تبعية العامل لصاحب العمل ثم معيار الفجائي و كذلك معيار الضرر الجسماني الذي ينتج عن الحادث.

2- شروط تكيف الحادث كحادث عمل

بالرجوع لنص المادة السادسة (06) من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية السابقة الإشارة إليه يمكن استخراج الشروط التي يتطلبها المشرع لتكيف الحادث كحادث عمل وذلك كالتالي:

2-1. أن ينجر عن الحادث إصابة بدنية.

يشترط القانون الجزائري لاعتبار الحادث حادث عمل أن يترتب عليه ضرر جسماني يمس بجسم المؤمن عليه وقد أطلق عليه لفظ الإصابة البدنية ويقصد بها كل أذى يلحق بجسم العامل سواء كان ظاهريا أو خفيا أو داخليا أو خارجيا كالجروح وكسور العظام وفقد الأعضاء والاختلال العصبي والاضطرابات الخفية (5) وبعبارة أخرى كل أذى يلحق بجسم العامل ومن شأنه أن يمس بالأداء الوظيفي لأحد أعضائه أو يفقده حياته ومنه فلا يستحق العامل وفقا لقانون حوادث العمل والأمراض المهنية التعويض عن الأضرار التي قد تلحق به ولا تمس بجسمه كتلف سيارته داخل المعمل أو المؤسسة التي يشتغل بها مثلا حيث يكون التعويض هنا وفقا لقواعد المسؤولية المدنية .

أما إذا توفي العامل داخل سيارته نتيجة لانفجار بمحركها وهو يتأهب للعودة من مقر عمله إلى بيته ففي هذه الحالة يكيف الحادث كحادث عمل ويكون لذوى حقوقه المطالبة بالتعويض وفقا لقانون حوادث العمل والأمراض المهنية (6) بينما يكون التعويض عن الأضرار المادية التي ألحقت بالسيارة من قبل شركة التأمين وفقا لقانون إلزامية التأمين على السيارات ونظام التعويض عن الأضرار وفي حالة عدم وجود عقد تأمين للسيارة يتولى التعويض الصندوق الخاص بالتعويضات حسب الأحوال . ولاعتبار الحادث الجسماني الذي يلحق بالعامل حادث عمل يجب توافر علاقة السببية بين الحادث والضرر الذي الحق بجسم العامل. فبتريده العامل نتيجة لمرور الآلة التي يعمل بها على يده يعتبر حادث عمل، وتطير شظايا من الآلة التي يستخدمها العامل أثناء تأدية عمله إلى عينه وفقد بصره نتيجة لذلك يعتبر أيضا حادث عمل (مثل اللحام).

هذا ولا يشترط في المساس بجسم العامل الاحتكاك المادي بينه وبين الحادث الذي أوقع به ضررا. بل يجب أن يفسر بمعنى أوسع حتى يشمل صحته بوجه عام حيث تعتبر الأضرار النفسية والعصبية مساسا بجسم العامل ويجب أن تكيف كحوادث عمل ولو لم يصطحب بإصابات عضوية أو جروح. (7) أي يجب أن يترتب عن هذا الحادث ضرر يمس بجسم العامل و من شأنه أن يفقده القدرة على ممارسة عمله. فلو سقط العامل على الأرض أثناء تأديته لعمله دون أن يلحق به أي ضرر فلا يوجد هناك حادث عمل بينما لو أدى هذا السقوط إلى الوفاة وصف الحادث على أنه حادث عمل. (8)

كما يجب أن يثبت الحادث بأنه حادث عمل بواسطة الطبيب المعالج، إذ يؤكد وقوع الحادث ومدى الضرر الذي الحق بالعامل وما قد يترتب عليه من نتائج مستقبلية وفيما

إذا كان الضرر قابلاً للعلاج وعند الشفاء يقرر الطبيب ذلك بواسطة شهادة طبية يقر فيها الطبيب إما الشفاء أو العواقب النهائية للحادث في حالة عدم معابنتها قبل ذلك وهذا ما يمكن استخلاصه من نص المادة 22 من القانون رقم 13-83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية (9) ويكون من صلاحيات هيئة الضمان الاجتماعي تحديد الطابع المهني للحادث من عدمه بعد التصريح لديها بالحادث حيث تنظر في ملف المعني الذي يجب عليها البت فيه خلال 20 يوماً من تاريخ إيداع الملف لديها . كما لها أن تجري تحقيقاً إدارياً داخل المؤسسة التي يعمل بها المصاب من أجل تحديد الطابع المهني للحادث ويجب على صاحب العمل أو المستخدم أن يقدم لها كل التسهيلات الضرورية لذلك وهذا ما نصت عليه المادة التاسعة عشر (19) من القانون رقم 13-83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بقولها :

" تؤهل هيئة الضمان الاجتماعي لتجري قصد دراسة الملف تحقيقاً إدارياً داخل المؤسسة التي تستخدم المصاب و ذلك لتحديد الطابع المهني للحادث على وجه الخصوص." ويتعين على صاحب العمل أن يقدم كل المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق.

وفي حالة اعتراضها عن الطابع المهني للحادث يجب على هيئة الضمان الاجتماعي إخطار المصاب أو ذوى حقوقه في حالة وفاته بقرارها وذلك خلال 20 يوماً من تاريخ وصول نبأ الحادث لعلمها كيفما تم لها ذلك.

وعند عدم القيام بذلك خلال المدة المحددة يعتبر الطابع المهني بالنسبة للحادث ثابتاً تجاه هيئة الضمان الاجتماعي وهذا ما أقرته المادة السابعة عشر (17) من القانون رقم 13-83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

في فقرتها الأخيرة بقولها:

"...وإذا لم يصدر عن هيئة الضمان الاجتماعي الاعتراض المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادة يعتبر الطابع المهني للحادث ثابتاً من جانبها".

2-2. أن يكون الحادث ذو طابع فجائي:

يشترط المشرع لتكليف الحادث كحادث عمل أن يكون سبب هذا الحادث أو أن يقع هذا الحادث فجائياً بمعنى غير متوقع حدوثه باعتبار لو كان كذلك لأمكن تفاديه أو الوقاية منه وذلك باتخاذ إجراءات الحيطة والحذر. بمعنى أن يبدأ الحادث وينتهي في فترة وجيزة يمكن فيها تحديد متى بدأ الحادث ومتى انتهى كالسقوط أو الانفجار أو الصدمة... الخ

أما إذا استغرق الحادث زمناً بحيث يفصل بين بدايته ونهايته وقتاً طويلاً فإنه لا يصنف بصفة الفجائية بمعنى يجب أن يكون عنصر المفاجأة صفة في الحادث مصدر الضرر وليس في الضرر ذاته فمتى كان الحادث فجائياً اعتبر حادث عمل ولو كان ما يترتب عليه من ضرر لا يظهر إلا بعد فترة من الزمن، فالعامل الذي يسقط من أعلى المبنى الذي هو بصدد تشييده يعتبر سقوطه حادث عمل وإن كانت آثاره الضارة لم تظهر إلا بعد فترة من سقوطه حتى ولو استغرق ذلك مدة طويلة فالسقوط ذاته لا يستغرق إلا لحظات وعليه فهو يعتبر حادث فجائي بالنسبة للعامل الذي طرأ له هذا

الحادث. (10)

غير أن التساؤل الذي يمكن طرحه هنا هو فيما إذا كان هناك فرق بالنسبة للعامل الذي وقع له حادث وترتب عنه ضرر فوري والحادث الذي لا يظهر ضرره إلا بعد فترة.

أكد أن هناك فرق بين الاثنين أو الحالتين ويتجلى هذا الفرق في وسيلة الإثبات أي إثبات علاقة السببية بين الحادث والضرر ذلك أن الضرر الفوري يعتبر قرينة قاطعة على وجود علاقة السببية بين الحادث والضرر. أما الأضرار التي تظهر متأخرة عن حدوث الحادث المسبب فيها فيقع عبء إثبات علاقة السببية بين الحادث والضرر المترتب عليه على عاتق العامل.

ولذلك أوجب المشرع في المادة الثانية عشر (12) من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية على العامل المصاب أو من ينوب عنه إبلاغ صاحب العمل بوقوع الحادث وذلك خلال 24 ساعة من تاريخ وقوعه إلا إذا حالت دون ذلك حالات قاهرة دون أن تحسب أيام العطل خلال هذه المدة كما على صاحب العمل أيضا إخطار هيئة الضمان الاجتماعي فور وصول خبر الحادث إلى علمه وذلك في ظرف 48 ساعة من ورود الخبر إليها.

على أن تثبت حالات العجز أو الضرر الذين الحقا بالعامل بواسطة شهادة يسلمها الطبيب المعالج تقدم الأولى عند الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث حيث يوصف في هذه الشهادة حالة المصاب وعند الاقتضاء يقدر حالة العجز ومدتها أما الشهادة الثانية فيطلق عليها شهادة الشفاء إذ لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذ خلف الحادث عجزا دائما. (11)

و غرض المشرع من سرعة الإبلاغ عن الحادث و كذا ظروفه وأسبابه هو التأكد فور وقوعه من كون هذا الحادث حادث عمل أو عدمه، نظرا لما رتبته المشرع على حدوث هذه الإصابة و ما يتخلف عنها من عجز من حقوق للعامل والتزامات صاحب العمل. مما دعا إلى ضرورة الإسراع في الإبلاغ عنها قبل أن تتغير الظروف والأسباب التي أدت إلى حدوث الإصابة .

ومن ثم فقد كان هذا الإجراء من الإجراءات الجوهرية التي يتعين على العامل اتخاذها عند إصابته وإبلاغ صاحب العمل لاتخاذ الإجراءات اللازمة. (12)

هذا وتبدو أهمية عنصر المفاجأة في التمييز بين حادث العمل عن المرض المهني الذي لا ينشأ نتيجة لحادث فجائي وإنما ينشأ بسبب طبيعة العمل وظروفه خلال فترة من الزمن يتطور خلاله بصورة تدريجية يصعب إسناده إلى تاريخ محدد، بينما يحدث حادث العمل وينتهي في فترة قصيرة وعليه فالتسمم الذي يصيب العامل نتيجة لانفجار أنابيب الغاز بشكل فجائي يعد حادث عمل، أما إذا كان العامل أصيب بتسمم في الرئة نتيجة للعمل في بيئة ملوثة بالغازات يعد ذلك مرضا مهنيا ذلك لأن التسمم الذي أصاب العامل في المثل الأول يمكن تحديده بواقعة الانفجار التي حدثت فجأة وانتهت أما الفرض الثاني فالضرر وقع بعد فترة زمنية قد تكون طويلة نتيجة للعمل في بيئة ملوثة بالغازات لذلك يتكون المرض بالتدريج إلى أن أصيب العامل بالمرض الذي أدى إلى

عجزه عن القيام بالعمل و يوصف بعد ذلك بالمرض المهني. (13) غير أن الإشكال يطرح عندما لا يوصف المرض بالمرض المهني وذلك عندما لا تظهر أعراضه إلا بعد فترة طويلة بينما سببه الفعلي يعود إلى العمل الذي يمارسه العامل كحالة الاضطرابات العصبية أو إصابة عضلات القلب التي قد تحدث فجأة ولكن لا يشعر بها المصاب إلا بعد فترة من الزمن ؟

وقد يعود السبب أحيانا إلى بذل العامل مجهودات إضافية تؤدي إلى ارتفاع ضغط الدم أو صعود أو هبوط نسبة السكر في الدم فيؤدي ذلك إلى سقوطه على الأرض مغميا عليه أو قد يؤدي به ذلك إلى وفاته فهل تكيف الواقعة كحادث عمل أم وفاة عادية ؟

للإشارة فإن المشرع الجزائري لم يشر إلى حالة الإرهاق أو الإجهاد كإصابة من إصابات العمل على خلاف ما فعله المشرع و كذا القضاء المصري حيث قضت المادة الخامسة (5) من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 79 لسنة 1975 المعدل بالقانون رقم 25 لسنة 1977 على أن تعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة.

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 2597 في جلستها المنعقدة بتاريخ 15 يونيو 1986 بشأن شروط إصابة العمل استنادا إلى المواد 53.25.5 من قانون التأمين الاجتماعي رقم 329 لسنة 1977 في شأن شروط وقواعد اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل ضرورة توافر شروط محددة تختص الهيئة العامة لتأمين المعاشات بالبت في توافر شروطها وهي كالتالي:

- 1- أن يبذل العامل مجهودا إضافيا غير عادي.
- 2- أن يكون هذا المجهود ناتجا عن تكليف المؤمن عليه بإنجاز عمل معين في وقت محدد بالإضافة إلى عمله الأصلي و تثبت الجهة الطبية المختصة توافر الشروط التالية لتكليف الحادث كإصابة عمل:
 2. أ- ارتباط الإجهاد بالإصابة
 2. ب- كفاية فترة الإرهاق لإحداث الإصابة.
 2. ج- حدة المظاهر المرضية المصاحبة للإجهاد أو الإرهاق.
 2. د- أن ينتج عن الإجهاد أو الإرهاق أحد الأمراض المحددة (14)

2 - 3. أن يحدث الحادث أثناء قيام علاقة العمل.
بالرجوع دائما لنص المادة السادسة (6) من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية نجد أن المشرع الجزائري اشترط لتكليف الحادث حادث عمل أن يطرأ هذا الحادث في إطار علاقة العمل بمعنى وقوع الحادث في الفترة التي يكون فيها العامل تحت إشراف و سلطة صاحب العمل أو المستخدم.
كما لم يشترط المشرع الجزائري أن يقع الحادث بسبب العمل إذ قضى بوقوع

الحادث أثناء قيام علاقة العمل دون أن يشترط ضرورة وجود علاقة سببية بين تأدية العامل لعمله ووقوع الحادث الذي نشأت عنه الإصابة الجسدية للعامل. وقد سلك القضاء الجزائري نفس المسلك أيضا حيث قضت المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 14/07/1998 إذ أيدت المحكمة العليا القرار الصادر من مجلس قضاء الجزائر في 07/فيفري/1996 والذي قضى بثبوت الطابع المهني للحادث الذي وقع للعامل في فترة الترخيص بالخروج من مكان العمل لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها في المادة 64 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990/ ذلك لأن العامل يبقى تحت الإدارة القانونية لصاحب العمل ويتقاضى أجره مقابلها. (15)

وحسن فعل المشرع عندما اعتمد معيار قيام علاقة العمل بين كل من العامل وصاحب العمل أو المستخدم طالما كان العامل خاضعا لسلطة صاحب العمل وإشرافه وكذا توجيهاته سواء كان ذلك داخل مكان العمل أو خارجه وطالما كان لمصلحة صاحب العمل ذلك أن ما يميز عقد العمل أنه ذو طبيعة خاصة في إبرامه حيث لا يمكن تحقيق مبدأ المساواة بين أطرافه عند إبرامه. إذ يكون أحد أطرافه قويا اقتصاديا وهو صاحب العمل و الآخر ضعيفا وهو العامل الذي يضع نفسه تحت خدمة صاحب العمل و تحت إشرافه و توجيهاته ومن ذلك جاء تعريف عقد العمل بأنه " ذلك العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر.

وعليه ومادام العامل يقوم بالعمل لصالح صاحب العمل وتحت إشرافه فمن المنطقي حمايته طالما يعمل تحت السلطة و الإشراف. ولذلك فإنه يمكن تحديد مفهوم الحوادث أن تقع أثناء العمل بأنها تلك الحوادث التي تقع في زمان ومكان للعمل طالما كان العامل تابعا لصاحب العمل و يعمل تحت إشرافه وتوجيهاته مهما كان ذلك ما دام العمل المؤدى لصالح رب العمل. (16)

3 - الأداءات المستحقة للعامل المصاب بحادث عمل

للعامل المصاب بحادث عمل أحال بينه وبين أداء عمله الحق في الحصول على أداءات تدفع من قبل هيئة الضمان الاجتماعي إما عينية وتتمثل في العلاج والرعاية الطبية وإما نقدية تتمثل في التعويض عن الأجر وذلك طوال الفترة التي يكون فيها عاجزا عن العمل حتى يتم شفاؤه نهائيا أو حتى ثبوت واستقرار حالته فإذا أصبح في حالة عجز دائم استحق المؤمن عليه أي العامل معاش العجز وإن أدى الحادث إلى وفاته استحق ذوي حقوقه معاش الوفاة متى ثبت للحادث صفة حادث عمل وذلك طبقا لما يقضي به القانون. ويكون للعامل الحق في هذه الأداءات دون اشتراط مدة العمل (17) وقد اعتمد المشرع الجزائري لتحديد هذه الأداءات على عنصرين أساسيين وهما عنصر الأجر ثم نسبة العجز عن العمل و سوف نتولى تبيان هذه الأداءات وذلك كالتالي:

3-1. الحق في العلاج والرعاية الطبية " الاداءات العينية "

تنص المادة 29 من القانون رقم 13-83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

على أنه: "تستحق الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي تستلزمها شفاء المصاب سواء حصل انقطاع عن العمل أم لا دون تحديد المدة".

يتضح من نص المادة أعلاه أن للمؤمن له أي العامل المصاب بحادث عمل الحق في الحصول على التعويضات العينية المتعلقة بعلاجه و المقررة بموجب القانون رقم 13-83 عما أصابه من ضرر جسماني حتى وإن لم يؤدي هذا الضرر إلى العجز عن العمل وبدون تحديد للمدة، أي أن المشرع هنا يأخذ بفكرة العجز الجسدي وليس العجز عن العمل على خلاف ما هو الشأن عليه في التأمين عن المرض أين يشترط المشرع لحصول المؤمن عليه على الأداءات العينية أن يؤدي المرض إلى عجزه عن العمل كما يتماشى غرض المشرع أيضا مع ما نص عليه في المادة (6) السابق الإشارة إليها حيث اشترط لتكثيف حادث عمل أن يلحق بالعامل ضرر جسدي و في إطار علاقة العمل و يكون له نتيجة لهذا الضرر أداءات عينية التي يحتاجها علاجه منها .

1-1. حقه في الإمداد بالألات و الأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته و كذلك الحق في إصلاح هذه الألات أو تجديدها متى قرر الطبيب المعالج ذلك.

1-2. حقه في الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا كما يمكن علاجه داخل مؤسسة عمومية أو خاصة حاصلة على الاعتماد و يكون له على الخصوص الحق في التعويضات عن :

1-2. أ. مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا لم يتم ذلك داخل مؤسسة عمومية.

1-2. ب. مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل مؤسسة.

1-2. ج. مصاريف النقل .

1-3. الحق في إعادة تكييفه مهنيا سواء داخل مؤسسة أو لدى صاحب عمل إذا أدى به الحادث إلى العجز عن ممارسة مهنته الأصلية لغرض تمكينه من القدرة على ممارسة مهنة من اختياره .

2-2. الحق في التعويض عن العجز:

يقصد بالعجز بصفة عامة عدم القدرة عن العمل ويقاس مدى فقد القدرة عن العمل بالنظر إلى الشخص السليم(17) و عليه فإذا أدى حادث العمل الذي أصاب العامل إلى عدم قدرته على ممارسته لعمله نشأ حقه في التعويضات أو الأداءات عما لحقه من ضرر جراء هذا الحادث دون اشتراط مدة العمل (18) و سواء كان العجز عن العمل لفترة مؤقتة " العجز المؤقت " أو لفترة طويلة " العجز الدائم " و يعد في حالة عجز وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية المؤمن له الذي أصيب بعجز ذهب بنصف قدرته عن العمل أو الربح. بمعنى أنه غير قادر على الحصول في أية مهنة على أجر يفوق نصف أجره أحد العمال من نفس الفئة في نفس المهنة التي كان يمارسها سواء كان ذلك اثر المعاينة الأولى لوقوع الحادث أو أثناء فترة العلاج. (19)

وقد قضى المشرع في المادة 28 من القانون رقم 13-83 المتعلق بحوادث العمل والأعمال المهنية على أن تكون الأداءات عن العجز المؤقت المقدمة إثر حادث عمل من طبيعة ومبلغ مماثلين لطبيعة الأداءات المقدمة بموجب قانون التأمينات الاجتماعية

والذي نص في المادة الواحد والثلاثين(31) منه على أنه:
 " يستهدف التأمين عن العجز منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن العمل". كما يشترط القانون أيضا للحصول على تعويض عن العجز المترتب عن حادث عمل ألا يبلغ المؤمن له سن الإحالة عن التقاعد وهذا ما نصت به المادة 34 من الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06/جويلية/1996 بقولها: " لا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان المؤمن له لم يبلغ بعد سن الإحالة عن التقاعد كما هو محدد بموجب القانون".(20)

هذا وتقدر نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم ويجوز أن تضاف للنسبة الواردة في الجدول نسبة اجتماعية تتفق وحالة المصاب من حيث قدراته وتأهيله المهني وحالته العائلية والاجتماعية. وتتراوح النسبة الاجتماعية مابين واحد في المائة I% وعشرة في المائة 10% للمؤمن لهم اجتماعيا الذين تساوي نسبة عجزهم أو تفوق عشرة في المائة 10%.

هذا ويوصف العجز من حيث تحديد مبلغ المعاش للمنوح لهم إلى ثلاثة أصناف.

1.2 العجز الذين لا يزالون قادرين على ممارسة نشاط مأجور حيث يقدر تعويض المعاش الممنوح لهم بـ 60% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب الذي يحسب بالرجوع إلى :

- 1.2. أ. إما إلى آخر أجر سنوي تم تقاضيه .
- 1.2. ب. وإما إلى الأجر السنوي لثلاث سنوات أين بلغ أجر العامل المصاب أقصاه خلال حياته المهنية إذا كان هذا الأجر هو أحسن مواتاة له .
- وفي حالة عدم إتمام المعني بالأمر لمدة ثلاث سنوات من التأمين بحسب المعاش حسب الأجر السنوي المناسب لفترات العمل التي أداها .
- 2.2 العجز الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويقاس التعويض الممنوح لهم بنسبة 80% من الأجر السنوي المشار إليه أعلاه.
- 3.2 العجز الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة من الغير ويقاس مبلغ المعاش الممنوح لهم بنسبة 80% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب ويضاعف بنسبة 40% إذا كان العجز الدائم يضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العامة أو العادية.
- وفي جميع الأحوال لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاش العاجز عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون(21) .

وفي حالة العجز الدائم فإن الأجر المرجعي لحساب الأداءات المستحقة للمصاب هو الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي كان يتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الإثنى عشر شهرا التي تسبق التوقف عن العمل بسبب الحادث الذي أدى إلى ذلك (22) .
 وفي حالة عدم توفر شرط العمل خلال 12 شهرا السابق للحادث تحدد الأجرة التي

تعتمد أساسا لتحديد التعويض بموجب مرسوم. وفي جميع الحالات لا يحوز أن يقل الأجر السنوي الذي يحسب أساسه التعويضات الممنوحة للمصاب عن ألفين وثلاثمائة "2300" مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون. كما لا يمنح للمصاب أي معاش إذا كانت نسبة العجز تقل عن 10% لكنه يحصل عن تعويض من دفعة واحدة ويحدد بموجب مرسوم (23).

3-3. الحق في التعويض في حالة الوفاة

إذا أدى حادث العمل إلى وفاة العامل استحق ذوي حقوقه تعويضات عن ذلك و هذا ما نصت عليه المادة 53 من القانون 83-13 المعدلة بموجب الأمر رقم 19-96 المؤرخ في 06/جويلية/1996 بقولها: "إذا أسفرت الوفاة عن الحادث يدفع ربع لكل واحد من ذوي حقوق الضحية كما حددتها المادة 34 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد وذلك ابتداء من اليوم الموالي للوفاة".

وذوي حقوق المتوفى وفقا للمادة 34 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد هم

الزوج والأولاد المكفولين والأصول المكفولين و يحدد معاشهم كالتالي :

3. 1- بالنسبة للزوج يحدد مبلغ المعاش بالنسبة للزوج الباقي على قيد الحياة بـ 75% من مبلغ أجره الهالك و ذلك عندما لا يترك الهالك لا أصل ولا فرع.

3. 2- عندما يترك الهالك الى جانب الزوج ذو حق " ولد أو أحد الأصول" يحدد مبلغ المعاش بالنسبة للزوج 50% 30% لذوي الحق الآخر من أجره الهالك .

3. 3- عندما يترك الهالك الى جانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق " أولاد أصول أو الكل معا" يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج ب 50% ويقسم بالتساوي بين ذوي حقوق الآخرين نسبة 40% الباقية من مبلغ المعاش

3. 4- في حالة وجود ذوي حقوق آخرين دون الزوج يتقاسمون معاشا لا يتجاوز نسبة 90% كحد أقصى من مبلغ معاش الهالك ويكون ذلك على النحو التالي:

45% من المعاش لأبنائه.

30% من المعاش إذا كان ذوي الحقوق من أصوله .

وفي جميع الحالات لا يجب أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش الهالك وفي حالة تجاوز هذه النسبة يجري تخفيضها (24).

كما يستفيد ذوو حقوق المتوفى نتيجة لحادث عمل من منحة الوفاة أو ما يطلق عليه قانون 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية رأسمال الوفاة الذي يدفع لذوي الحقوق مرة واحدة أو دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له.

وتقدر مبلغ رأسمال الوفاة بأثنى عشر (12) مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا الذي تقاضاه الهالك خلال السنة السابقة للوفاة و المعتمد كأساس لحساب الاشتراكات وفي جميع الأحوال يجب ألا يقل مبلغ رأسمال الوفاة عن اثني عشرة "12" مرة مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون و توزع منحة الوفاة بينهم بالتساوي (25).

3-4. التعويض عن الأجر.

إذا أحال الحادث بين المصاب و بين أدائه لعمله استحق تعويضا عن أجرته خلال فترة

توقفه عن العمل بسبب هذا الحادث وهذا ما قضت به المادة 36 من القانون رقم 83-13 المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية بقولها: "تدفع تعويضة يومية للضحية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن الدفع نتيجة لحادث خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة".

تدفع هذه التعويضات من قبل هيئة الضمان الاجتماعي حيث أوجبت المادة التاسعة "09" من المرسوم 84-28 (26) على صاحب العمل في حالة وقوع الحادث أن يسلم للمصاب أو من يمثله ورقة الحادث تتضمن تعيينا لهيئة الضمان الاجتماعي المكلفة بدفع الأديات و يكون أجر يوم العمل الذي وقع فيه الحادث على نفقة صاحب العمل كلية مهما كانت طريقة دفع الأجر.

ينشأ حق العامل في الحصول على التعويضات متى ثبتت الصفة المهنية للحادث دون اشتراط مدة العمل (27) على خلاف القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الذي يشترط لحصول العامل على الأديات سواء كانت عينية أو نقدية أن يثبت في تاريخ معاينة المرض أنه يمارس نشاطا مهنيا يخوله الحق في الأجر (28).

الخاتمة

يمكن القول أن القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية قرر حماية قانونية للعامل المصاب بحادث عمل وذلك عندما نص على نشوء حق العامل المصاب في الأديات سواء كانت عينية أم نقدية دون اشتراط مدة العمل على خلاف القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية أين اشترط لحصول المريض على الأديات أو التعويضات أن يكون قد عمل لمدة معينة.

كما جعل المشرع اشتراك تأمين إصابات العمل على عاتق صاحب العمل لوحده وهذا يتماشى مع المنطق ذلك لكون العامل يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إشرافه و سلطته.

وتتجلى خاصة حماية المشرع للعامل عندما وسع في تفسير حوادث العمل وكيف حدث الطريق الذي يطرأ للعامل أثناء الذهاب أو الإياب إلى العمل بحادث عمل.

وكذلك الأحداث التي تطرأ للعامل خارج المؤسسة وخارج أوقات العمل إذا توافرت الشروط المنصوص عليها في المادة 7-8 من نفس القانون. وكذا الإصابة والوفاة اللتين تطرأان في مكان العمل أو زمانه أو في وقت بعيد عن ظرف العمل حيث اعتبرها المشرع حوادث عمل ويستحق المصاب أو الضحية الأديات المترتبة عن ذلك.

ومن الطبيعي أن يحمي المشرع العامل الذي كان العمل سببا مباشرا فيما لحق به من أضرار سواء كانت جسدية أو مادية أدت به إلى الانقطاع عن العمل وبالتالي فقد مصدر رزقه مما يعرضه و أسرته إلى بؤس الحاجة والعوز. فهذه الحماية من قبل المشرع لا تقوم على اعتبارات إنسانية فحسب بل لها أهمية اقتصادية أيضا تتعلق بالإنتاج والإنتاجية فالعامل الذي يعمل وهو مطمئن على أنه في حالة تعرضه لخطر مهني فالقانون قرر له تعويضا عما لحقه من ضرر نتيجة لهذا الخطر أو الحادث لاشك

أنه سيقبل على عمله دون خوف أو تردد مما يزيد في قدراته الإنتاجية نظرا لما يشعر به من طمأنينة على مستقبله ومستقبل أبنائه.

المراجع

- 1- انظر الجريدة الرسمية رقم 38 بتاريخ 5 جويلية 1983.
- 2- انظر المادة 9 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. يقع المسار المضمون بقانون حوادث العمل والأمراض المهنية بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام أو لأغراض عائلية.
- 3- Chanchard, Jean Pierre, Droit de la sécurité sociale. 4^{eme} édition. EGA 2005 p399.
- 4- احمد محمد الرفاعي، التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة. 1999.
- 5- أنظر المادة 9 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- 6- محمد لبيب مشار إليه في التأمينات الاجتماعية لأحمد محمد الرفاعي، مرجع سابق.
- 7- احمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، دار النهضة العربية القاهرة 2000.
- 8- انظر المواد 22، 23 و24 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- 9- محمد حسن قاسم، التأمينات الاجتماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة 1995.
- 10- انظر المواد 23 و22 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- 11- Mourad, Abdel Fatah, Commentary on the social insurance law [http:// www.albahaa.com](http://www.albahaa.com)
- 12- محمد غالي العنزى، إصابات العمل والأمراض المهنية في الفقه والقضاء، الدار للاستشارات القانونية وأعمال المحاماة، الكويت 2005.
- 13- عبد الفتاح مراد، التعليق على قانون التأمين الاجتماعي، شركة البهاء للبرمجيات والكمبيوتر والنشر الإلكتروني، ميدان المنشية، الإسكندرية 2005.

- 14- المجلة القضائية العدد الأول لسنة 2000 ص 101، قسم المستندات والنشر المحكمة العليا.
- 15- احمد محمد الرفاعي، سابق الإشارة إليه .
- 16- انظر المادة 27 من القانون رقم 83-13
- 17- احمد حسن البرعي، مرجع سابق .
- 18- انظر المادة 28 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- 19- انظر المادة 40 من مرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 11 فبراير 1984 المتعلق بكيفية تطبيق القانون رقم 83/11.
- 20- سن التقاعد محدد بـ 60 سنة من العمر ويمكن أن يخفض بالنسبة إلى المرأة إلى 55 سنة.
- (انظر المادة 06 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد).
- 21 انظر المادة 41 من القانون 83-11 المعدلة بالأمر رقم 94-04 المؤرخ في افريل 1994 .
- 22- انظر المادة 39 من القانون رقم 83-13 المعدلة بالأمر رقم 96. 19 المؤرخ في 06 جويلية 1996 .
- 23- انظر المادة 44 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية
- 24- انظر المادة 34 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد.
- 25- انظر المادة 50 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- 26- المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 1984 يحدد كيفية تطبيق القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- 27- انظر المادة 27 من القانون 83-13.
- 28- انظر المادة 20 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

