

## وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري

د. بن ددوش نضرة زوجة قماري

أستاذة محاضرة قسم "أ"

كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مستغانم

### ملخص:

يشكل موضوع الوقاية من الأمراض المهنية أحد أهم صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات والديساتير الدولية، ومن بينها الدستور الجزائري ويعد التأمين ضد الأمراض المهنية من أقدم أنواع التأمين، وقد عالج المشرع الجزائري هذا الموضوع بموجب القانون رقم 83 - 13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 96-19 المؤرخ في 06 يوليو 1996، والذي لا زال ساري المفعول.

أهم ما يلاحظ على هذا القانون أنه جاء ليؤسس نظام موحد في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية ، الأمر الذي ترتب عليه سن المشرع الجزائري أحكام خاصة لتأمين حياة العمال من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرضون لها بمناسبة أداء عملهم، وحماية للعامل من هذا النوع من الأخطار الاجتماعية فرض المشرع الجزائري على صاحب العمل عدة التزامات مخالفتها لها تؤدي إلى جزاءات. وعليه يمكن طرح الإشكالية الآتية: هل وفق المشرع الجزائري في حماية العامل من الأمراض المهنية؟

### Résumé:

La sujet de la prévention des maladies professionnelles constitue l'une des formes de protection sociale les plus répandues prévus par des traités et des Constitutions internationales, la législation algérienne régit cette forme d'assurance en vertu de la loi No 83-13 du 2 juillet 1983 portant sur les accidents du travail et les maladies professionnelles qui a été modifiée et complétée par la loi No 96.19, en date du 06 juillet 1996, qui est toujours en vigueur.

Plus important, cette loi est intervenue pour instituer un régime uniforme dans le domaine des accidents du travail et des maladies professionnelles,

et c'est dans cette approche que législateur algérien a prévu des dispositions spéciales pour régir l'assurance des travailleurs pour les protégés contre les accidents du travail et maladies professionnelles occasionnés pendant et sur les lieux de travail, par le biais de plusieurs obligations imposées sous peines de sanction. la question qui se pose dans ce sujet la suivante : est ce que cette forme d'assurance permet une protection efficace et suffisante pour l'intégrité du travailleur?

#### مقدمة:

تكتسي مسألة تحديد النظام القانوني لأمراض المهنية أهمية بالغة إذ أنها تعتبر الضابط الذي من خلاله يمكن معرفة الأشخاص الذين يستفيدون من نظام التعويض الواجب التطبيق في ظل وجود أنظمة تعويض خاصة، ذلك أن قوانين التأمينات الاجتماعية بقدر ما توسعت في تحديد نطاق التكفل والتغطية الاجتماعية، وبقدر ما توسعت في تحديد الشروط والمواصفات التي ترتب مسؤولية هيئات الضمان الاجتماعي سواء عند الإصابة بمرض مهني حماية لحقوق العامل المتضرر في أغلب الأحيان.

هذا التوسع كثيرا ما يثير مشاكل في تكييف الأمراض والأضرار التي يتعرض لها العامل في حياته اليومية والاجتماعية، فيما إذا كانت تدخل ضمن الضمان الاجتماعي أم لا، إذ كثيرا ما يحاول العامل الاستفادة من هذه التغطية الاجتماعية عندما يتعرض لأخطار أو أضرار لا تتوفر على الشروط المقررة لمسؤولية الضمان الاجتماعي .

لما كان العمل يمثل المورد الرئيسي و الوحيد للفرد، وأن الحق فيه يرتبط ارتباطا وثيقا بالحق في الحياة، واعتبار العمل مصدرا للعديد من المخاطر المهنية، نظم المشرع الجزائري الحماية القانونية للعامل ضد الأمراض المهنية التي قد تصيبه.

تعتبر الأمراض المهنية على نقيض حوادث العمل، والتي تظهر ببطء، وتتولد عادة عن المحيط السبي الذي يعيش فيه العامل الأجير أو المواد الضارة التي يلامسها أثناء تنفيذ عمله<sup>1</sup>، قد تصعب التفرقة بين المرض المهني و المرض العادي نظرا لصعوبة إثبات العلاقة ما بين المرض وطبيعة العمل الذي يزاوله العامل وعلاقة السببية بينهما، وعليه يمكن طرح الإشكالية الآتية:

<sup>1</sup> بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 101.

ماهي الأمراض المهنية ؟ وما هي الالتزامات التي فرضها المشرع على صاحب العامل

حماية ووقاية للعامل من هذه الأمراض ؟

والإجابة عن هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم الموضوع إلى محورين يتعلق الأول بالمقصود

بالأمراض المهنية، والمحور الثاني بالالتزامات التي أوجبها المشرع على صاحب العمل حماية للعامل من الأمراض المهنية.

## المحور الأول: المقصود بالأمراض المهنية

### أولاً: تعريف الأمراض المهنية

لم يعرف المشرع الجزائري الأمراض المهنية واكتفى ببيان الأمراض التي تأخذ هذا الوصف<sup>1</sup>، وذلك من خلال نص المادة 63 من القانون رقم 83-13 والتي نصت على أنه تعتبر أمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى على مصدر أو سبب مهني خاص<sup>2</sup>، أي أنه يجب أن تقوم علاقة السببية بين المرض وطبيعة العمل المؤدى مع الإشارة أن القرينة القانونية التي وضعها المشرع بشأن الطابع المهني لا تخص جميع الأمراض وإنما تلك المحددة ضمن قائمة الأمراض المهنية و الأعمال التي تسبب فيها.<sup>3</sup>

وعليه متى اعتبر المرض مهنيا أصبح من حق العامل او المؤمن له الحصول على امتيازات التي يمنحها له قانون 83-13، وليس لهيئة الضمان الاجتماعي مناقشة الصفة المهنية لهذا المرض.<sup>4</sup>

بهذا يكون المشرع قد حذا حذو التشريعات الأخرى مثل التشريع الفرنسي، حيث

أن هناك بعض التشريعات تضع جداول ملحقة بالقانون المتعلقة بالأمراض المهنية وتحدد المرض

<sup>1</sup> - عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار هومه، ص 134.

<sup>2</sup> - المادة 63 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 25 المؤرخة في 1983/07/05، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 1996/07/06، جريدة رسمية عدد 42، ص 1810.

1816.

<sup>3</sup> - باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال، باتنة، 2009، ص 36.

<sup>4</sup> - زرارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري)، رسالة دكتوراه دولة في القانون الخاص، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007، ص 176.

وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري

المهني على سبيل الحصر، وكل ما لا يوجد في هذه الجداول لا يعتبر مرضا مهنيا، ولا يكيف حتى بأنه حادث عمل، مما يحرم العامل من الحماية القانونية المقررة للخطر المهني، وقد يعود السبب في عدم تعريف المرض المهني في معظم التشريعات هو صعوبة وضع تعريف يجمع كل الأمراض المهنية .

عرف جانب من الفقه الأمراض المهنية بأنها الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها، المسببة لأمراض التسمم والتعفن، وبعض العلل التي يكون سببها مصدرا مهنيا خاصا، في حين عرفها جانب آخر من الفقه بأنها مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحدد قانونا، قد يكون سببه تعفنا في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطا بالعمل.<sup>1</sup>

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا محددًا ودقيقًا للأمراض المهنية وهو ما سبق قوله بداية، وإنما تم تحديد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل والأعمال التي يتسبب فيها بموجب قرارات وزارية<sup>2</sup>، مثال ذلك القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1975/10/23 والقرار الوزاري المؤرخ في 1996/05/05<sup>3</sup> الذي يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا. إذ يتضمن عدة جداول للأمراض المهنية تحتوي على تعيينها، مدة التكفل بها، والأعمال التي تسبب فيها،<sup>4</sup>

نرى من خلال نص المادة 63 من القانون 83-13 والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 ماي 1996، أن العامل إذا أصيب بمرض مهني غير موجود في القائمة المنصوص عليها قانونا، فإن الحماية القانونية لهذا العامل لا تشملها، وبالتالي يقترح إيجاد حلول لهذا العامل وذلك بالنص على هذه الأمراض على سبيل المثال لا على سبيل الحصر لأن الأمراض لا تعد ولا تحصى ولا يمكن حصرها، والأمراض تظهر وتتطور يوميا. وبالتالي فالإشكال الذي يبقى

<sup>1</sup> - قالية فيروز، الحماية القانونية من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص، ص36،34.

<sup>2</sup> تنص المادة 64 من القانون رقم 83-13 على أنه: "تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها، وكذا مدة التعويض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم.

<sup>3</sup> - مادة 05 من القرار الوزاري المشترك (بين وزير الصحة و السكان ووزير العمل و الحماية الاجتماعية والتكوين المهني)، المؤرخ في 05 ماي 1996 الذي يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنية ولملحقه، الجريدة الرسمية عدد 16، ص.7.

<sup>4</sup> - بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 53.

وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري

مطروح، فإذا أصيب العامل خلال فترة عمله بمرض كان سببه البيئة العمل السيئة، إلا أن هذا المرض غير وارد في قائمة الأمراض المهنية والمحددة على سبيل الحصر بموجب القرار الوزاري السالف الذكر، فهل يحصل هذا العامل على الحماية الاجتماعية من هذا المرض وهل يطبق عليه القانون 13-83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية؟ وهل يمكن مساءلة صاحب العمل جزاء لإخلاله بالالتزامات القانونية لحماية لصحة العامل؟

### ثانياً: التمييز بين المرض المهني وحادث العمل

إن التمييز بين المرض المهني و حادث العمل يقتضي بالضرورة التحدث عن أوجه التشابه و أوجه الإختلاف بينهما.

و يمثل التشابه في ارتباطها بالعمل الذي كان سببا في إصابة العامل بأي منها، كما أن آثار كل منها تظهر على جسم العامل سواء من حيث الجانب الداخلي أو الجانب الخارجي. يتم التمييز بين المرض المهني وحادث العمل من حيث: الضرر إذا كان حصول الضرر مباغتاً أو ناتجاً عن سبب خارجي، فهو حادث عمل، أما إذا كان ناتجاً عن فعل بطيء، وحدث بصفة تدريجية فهو مرض مهني.

أما من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة فلا يتصور وقوع حادث عمل إلا خلال قيام علاقة العمل، فهو يحدث للعامل أثناء أو بسبب العمل، وتمتد الحماية أيضاً للطريق المؤدي من وإلى مكان العمل، عكس الأمراض المهنية التي يكتشفها العامل خلال مدة خدمته، كما تظهر بعد انتهاء الخدمة، كما أنها قد تظهر أيضاً عند صاحب عمل آخر حين يغير العامل موقع عمله.

### أ- أهمية التفرقة بين حوادث العمل و الأمراض المهنية<sup>1</sup>

تظهر أهمية التفرقة بين المرض المهني و حادث العمل تبرز في التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، هذه الأخيرة تختلف باختلاف نوع الإصابة، فإذا أصيب العامل بحادث عمل فإنه يتمتع بكامل الحماية مهما يكن سبب حدوثه، ما دام قد ثبتت صلته بالعمل، أما إذا أصيب العامل بمرض مهني، فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان المرض ضمن الأمراض المحددة على سبيل الحصر من قبل التشريع على أنها أمراض مهنية. فال

<sup>1</sup>- زرارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 172.

وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري

إشكال الذي يثور هنا يتعلق بالمرض المهني كونه يظهر ببطء، والذي يمكن أن يظهر خلال علاقة العمل أو بعد إنتهاؤها<sup>1</sup>، فعلى سبيل المثال إذا كان العامل يعمل لدى (أ) وأصيب بمرض خلال هذه المدة لكنه لم يظهر كون المرض المهني أو أمر داخلي لا يتضح عن طريق الملاحظة فلا يمكن معرفة وقت أو مكان بدايته، فبعد إنتهاء علاقة العمل بدأ المرض يظهر ويتفاقم، إلا أن صاحب العمل (ب) أنكر المرض المهني المنسوب إليه على أساس أن العامل لما كان يعمل لديه كان بصحة جيدة، وبالتالي فكيف لهذا العامل أن يثبت مكان وزمان واقعة المرض المهني؟ وهل من العدل أن يبقى هذا العامل دون تعويض ودون حماية قانونية الواردة في القانون 83-13؟

### ب- التمييز بين المرض المهني و المرض العادي

يعرف المرض بصفة عامة بأنه كل إضعاف للصحة بإثبات من السلطة الطبية المختصة، ولا يشترط في المرض الصدفة، أو تأثير السبب الخارجي كما هو الحال في الأمراض في حوادث العمل، ويشترك كل من المرض المهني و المرض الطبيعي أنهما إصابة الحالة الصحية للعامل دون أن يكون مصدر الإصابة حادثا خارجيا معينا. إلا أنهما يختلفان من حيث المصدر، إذا كان المرض المهني ينشأ نتيجة اشتغال العامل في مهنة أو صناعة تسبب هذا المرض، ويؤدي لانقطاع أو توقف أو خلل في وظائف الجسم، وأعضائه، فإن الأمراض العادية يعود سببها إلى عوامل مختلفة، ومتعددة باستثناء العمل أو المهنة.

أما من حيث وقت اكتشافه يظهر المرض المهني من خلال امتداد علاقة العمل، أما في حالة التخلي عن تلك المهنة المسببة للمرض، أو استبدالها بمنصب عمل آخر، فيجب أن يظهر المرض خلال المدة المحددة قانونا لكل مرض، أما بعد انقضاء هذا الأجل فإن العامل يفقد حقه في التكفل، أو في حالة إصابة العامل بمرض عادي فإنه يستفيد من الحماية مادام مؤمنا عليه من طرف صاحب العمل، وكانت علاقة العمل لا تزال قائمة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - طبقا للقانون 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج، ر عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، المعدل

والمتمم.

<sup>2</sup> - قالية فيروز، الحماية القانونية من الأخطار المهنية، المرجع السابق، ص، 38.

## ج - أهمية التفرقة بين المرض المهني و المرض العادي

تكمن أهمية التفرقة من حيث الفرع الذي يضمنه حيث أخضع المشرع الجزائري المرض المهني إلى فرع تأمين إصابات العمل و الأمراض المهنية أما المرض العادي فقد أخضعه إلى فرع المرض والأمومة. وكذا من حيث التفويض إذ تختلف مدة الاستفادة في حالة المرض المهني عن فترة تعويض المرض العادي، كون العامل يستحقه في المرض المهني من يوم إثبات الإصابة إلى غاية الشفاء أو بدء المعاش في حالة العجز، أو الوفاة دون أن يكون مقيدا بمدة معينة. أما من حيث الإجراءات فإذا أصيب العامل بمرض من شأنه أن يخول له الحق في التعويض، يوجب عليه أشعار هيئة الضمان الاجتماعي بذلك المرض<sup>1</sup>.

## المحور الثاني: التزامات صاحب العمل بوقاية العامل من الأمراض المهنية

### والجزاء المقررة في حالة مخالفته لها

### أولا : التزام صاحب العمل بوقاية العامل من الأمراض المهنية

لقد تبنت الجزائر منظومة تشريعية و تنظيمية تركز عليها السياسة الوطنية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، وهي تأخذ مرجعياتها أساسا من المعاهدات والاتفاقيات الدولية ذات الصلة و التي صادقت عليها الجزائر و التي تتضمن قواعد ومقاييس دولية أظهرت نجاعتها في حماية العامل و توفير بيئة العمل ذات الشروط الأساسية لحفظ الصحة و الأمن.<sup>2</sup>

### أ- التزام صاحب العمل باحترام قواعد الصحة والأمن وطب العمل

تعرض القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى التدابير الواجب احترامها في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل<sup>3</sup> ، فالمستخدم ملزم باحترام القواعد المتعلقة بنظافة أماكن العمل وتطهيرها وتلك المتعلقة بالإضاءة والضجيج وحماية العمال من تقلبات الأحوال الجوية، كما أنه ملزم باحترام القواعد المتعلقة بالشحن

<sup>1</sup> - قالية فيروز، الحماية القانونية من الأخطار المهنية، المرجع السابق، ص، 39.

<sup>2</sup> - التوصية رقم 97 بشأن حماية صحة العامل في أماكن العمل، لسنة 1992. وكذا التوصية رقم 112 بشأن خدمات الصحة المهنية في أماكن العمل، لسنة 1998.

<sup>3</sup> - المواد من 3 إلى 11 من القانون رقم 88 \_ 07 ، السالف الذكر ، ص 119. و كذلك المواد من 2 إلى 11 من المرسوم التنفيذي 91 - 05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ، الجريدة الرسمية عدد 4، المؤرخة في 199/01/23، ص، ص 74،75.

وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري والتفريع والمرور الوقاية من السقوط العلوي ، بالإضافة إلى احترام القواعد الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق.

وتتولى مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية من الأمراض المهنية كل من لجنة الوقاية على مستوى هيئة الضمان الاجتماعي، ومفتشية العمل المختصة إقليمياً.<sup>1</sup>

## ب- التزام المستخدم بالتكوين والإعلام في مجال الصحة والأمن

أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لتكوين العمال وإعلامهم في مجال الوقاية الصحية والأمن ، إذ يتجلى ذلك من خلال تخصيص أحكاماً بالموضوع، كما يعد التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية التزاماً يقع على عاتق الهيئة المستخدمة<sup>2</sup> فهي ملزمة بإعداد برنامج سنوي للتعليم والتكوين ، على أن تشارك في وضعه لجنة الوقاية الصحية والأمن وطبيب العمل ، إلا أنه إذا كان التعليم والتكوين في مجال الوقاية الصحية التزم على عاتق الهيئة المستخدمة فإن أي عامل يرفض متابعة التكوين دون سبب جدي يعتبر مرتكباً لخطأ يستوجب توقيع العقوبة المناسبة طبقاً لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة.

## ثانياً: الجزاءات المترتبة على المستخدم في حالة مخالفته لهذه الالتزامات

نص المشرع الجزائري على قواعد قانونية آمرة أي أنها من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، تتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وهي تمثل التزامات تقع على عاتق المستخدم، وكما أنه لكل التزام جزاء، فإن التزامات المستخدم في مجال الوقاية من الأمراض المهنية أيضاً جزاءات نص عليها قانون العقوبات وكذا القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل.

## أ- الجزاءات الواردة في القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>3</sup>

وهي العقوبات التي نص عليها المشرع الجزائري في القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، الهدف منها وقاية العامل من حوادث العمل و

<sup>1</sup> - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، الجزائر، 2011، ص 268.

<sup>2</sup> - المادة 13 من الاتفاقية العربية رقم 07 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية السالفة الذكر.

<sup>3</sup> - القانون 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية والأمن وطب العمل، ج، ر عدد 4 لسنة 1988.



وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري

الأمراض المهنية قبل حدوثها، حيث أن المشرع الجزائري يوقع العقوبة وبصفة شخصية على كل من يخالف أحكام القانون رقم 88-07 ولاسيما المواد 1 و 2 و 10 و 11، إلا أنه يمكن إعفاء المستخدم من هذه المسؤولية إذا ارتكبت هذه المخالفات عمدا من طرف العامل، حيث أنه كل مخالف لأحكام المواد 8 و 10 و 34 بغرامة من 1000 دج إلى 2000 دج، وفي حالة العود يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة من 4000 دج إلى 6000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.

يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 3 و 5 و 6 و 7 و 11 و 13 و 14 و 17 و 23 و 24 و 25 و 28 بغرامة من 500 دج إلى 1500 دج وفي حالة العود، يعاقب المخالف بالحبس لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر وبغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كما يعاقب كل مخالف لأحكام المادتين 21 و 22 أعلاه بغرامة من 500 دج إلى 1500 دج، وفي حالة العود تكون الغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج.<sup>1</sup>

يتضح من خلال هذه العقوبات المنصوص عليها في المواد من 35 إلى 43 الموقعة على كل مخالف لأحكام القانون رقم 88-07 أنها عقوبة غير مسالمة للوقت الحالي، فغرامة 500 دج أو حتى 4000 دج غير كافية للردع من أجل حماية العامل من الأمراض المهنية وتوفير بيئة عمل صحية.

وبالتالي يقترح أن يتم تعديل هذه المواد، وأن يعيد النظر فيها، فكيف لعقوبة منصوص عليها منذ سنة 1988 أن توقع في سنة 2017؟ فغرامة 500 دج لا تساوي شيئا بالنسبة لصاحب العمل اليوم، كما أن المشرع في بعض المواد ينص على غرامة 2000 دج إلى 4000 دج و الحبس لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

بالتالي أين التناسق بين مبلغ الغرامة ومدة الحبس؟ فن الناحية العملية فالمصاريف القضائية التي يخسرها صاحب العمل أكبر بكثير من الغرامة المحددة قانونا؟ كما أن هذه العقوبة لا تساوي شيئا من المهام التي يقوم بها مفتش العمل<sup>2</sup> حماية للطرف المضرور في عقد العمل هو العامل وكان صاحب العمل لا يهتم بذلك كون الغرامة بسيطة جدا؟

<sup>1</sup> - المواد من 36 إلى 40 من القانون رقم 88-07 لسالف الذكر، ص، ص 123، 124.

<sup>2</sup> - القانون 90-03 المؤرخ في 06 يناير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ر عدد 6 لسنة 1990 المعدل والمتم.

## ثانياً: العقوبات الواردة في قانون العقوبات

هي العقوبة التي تقع على صاحب العمل الذي وقع الحادث بسبب إخلاله بالتزامه وأدى إلى تحقق النتيجة وهي وقوع الخطر والتي نص عليها قانون العقوبات الجزائري، حيث نص المشرع الجزائري على أنه كل من قتل خطأً أو تسبب في ذلك برعوته أو عدم احتياطه أو عدم انتباهه أو إهماله أو عدم مراعاته الأنظمة يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج، وإذا نتج عن الرعونة أو عدم الاحتياط إصابة أو جرح أو مرض أدى إلى العجز الكلي عن العمل لمدة تجاوز ثلاثة أشهر، فيعاقب الجاني بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.<sup>1</sup>

يستخلص مما سبق أنه إذا كان إهمال صاحب العمل أسدى إلى وفاة العامل أو تسبب في عجز كلي بسبب مرض مهني يطبق عليه المواد 288 و 298 من قانون العقوبات. يعاقب بغرامة من 3000 دج إلى 6000 دج، ويجوز أن يعاقب أيضاً بالحبس لمدة ثلاثة أيام على الأكثر من خالف المراسيم أو القرارات المتخذة قانوناً من طرف السلطة الإدارية إذا لم تكن الجرائم الواردة بها معاقب عليها بنصوص خاصة.<sup>2</sup>

### خاتمة:

خلاصة هذا البحث المتواضع حول حماية العامل من المرض المهني في التشريع الجزائري انه استطعنا الخروج ببعض النتائج و التوصل الى تقديم بعض الاقتراحات على النحو التالي:

### أولاً: النتائج

1. المشرع الجزائري لم يأت بتعريف دقيق للأمراض المهنية وإنما اعتمد على نظام القائمة وهو جاء به بموجب القرار الوزاري المشترك السالف الذكر.

<sup>1</sup> - المادتين 288 و 289 الأمر رقم 156-66 المؤرخ في 08 يوليو 1966، يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 71، لسنة 1966، ص. 24 المعدل والمتمم.

<sup>2</sup> - المادة 459 من الأمر رقم 156-66 السالف الذكر.

2. صعوبة التعرف على مكان وزمان الإصابة بالمرض المهني كون هذا النوع من الأمراض لا يظهر مباشرة مثل حادث العمل وإنما يحتاج إلى مدة من الزمن. وبالتالي يصعب على العامل إثبات صاحب العمل الذي مرض أثناء القيامه بعمل لديه.
3. إن العقوبات المقررة في حالة مخالفة المستخدم للالتزامات المقررة لحماية للعامل من الأمراض المهنية غير مناسبة كون هذه القوانين لم تراجع ولم تعدل لمدة طويلة.

### ثانيا: الاقتراحات

1. النص على الأمراض المهنية على سبيل المثال لا على سبيل الحصر، ذلك لان الأمراض كل يوم في تطور وظهور جديد..
2. مراجعة قائمة الأمراض المهنية بشكل دوري كلما اقتضى الأمر ذلك علما أن هذه القائمة لم تراجع منذ صدور القرار الوزاري المؤرخ في 5 ماي 1996 المحدد لقائمة الأمراض المهنية التي يحمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقه 1 و 2.
3. ضرورة تدخل المشرع الجزائري بوضع عقوبات جزائية صارمة عند مخالفة الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، كون العقوبات المنصوص عليها في القانون رقم 07 /88 من المواد رقم 35 إلى 43 رمزية غير رديعة فرغم خطورة المخالفات المرتكبة والتي قد تؤدي إلى خسائر بشرية ومادية كبيرة إلا أن هذه العقوبات تتراوح بين 1000 دج و 4000 دج أما في حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى 6 أشهر.
4. تشجيع البحث العلمي المتعلق بالدراسات المتخصصة المتعلقة بالضمان الاجتماعي وخاصة حوادث العمل والأمراض المهنية.

### قائمة المراجع:

#### المؤلفات:

1. بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004.
2. - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، الجزائر، 2011

وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري

3. عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار هومو.

### الرسائل والمذكرات:

1. باديس كشيده، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال، باتنة، 2009.

2. بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، 2007-2008.

3. زرارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و القانون المصري)، رسالة دكتوراه دولة في القانون الخاص، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007.

4. قالية فيروز، الحماية القانونية من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، 2012، تزي وزو.

### النصوص القانونية:

### الاتفاقيات الدولية

1. الاتفاقية العربية رقم 07 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية المعتمدة بالإسكندرية في مارس 1977، والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 05-280 المؤرخ في 14 أوت 2005

### القوانين

1. القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 24 رمضان 1403، المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06/07/1996، الجريدة الرسمية عدد 42، المؤرخة في 21 صفر 1417.

2. القانون رقم 88 - 07 المؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، جريدة رسمية رقم 4 لسنة 1988.
3. القانون 03-90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج، ر عدد 6 لسنة 1990، المعدل والمتمم.
4. القانون 11-90 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج، ر، عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم.

#### الأوامر:

1. الأمر رقم 156-66 المؤرخ في 08 يوليو 1966، يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 71، لسنة 1966، ص.24 المعدل والمتمم .

#### المراسيم:

1. المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07/12/1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور الجريدة الرسمية العدد 76 المؤرخة في 08/12/1996، المعدل والمتمم إلى غاية 2016.
2. المرسوم التنفيذي 91 - 05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ، الجريدة الرسمية عدد 4، المؤرخة في 199/01/23.

#### القرارات الوزارية

1. القرار الوزاري المشترك بين وزير الصحة و السكان ووزير العمل و الحماية الاجتماعية والتكوين المهني)، المؤرخ في 05 ماي 1996 الذي يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنية وملحقه، الجريدة الرسمية عدد 16.