

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف – المسيلة –

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

تخصص : مالية البنوك

قسم : محاسبة ومالية
والتأمينات

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس

تحت عنوان :

التعويض عن العمل والأمراض المهنية

تحت إشراف

شريط حسين

من إعداد الطلبة :

الأستاذة :

1- حريزي يوسف عبد الباقي

2- بن عزي نور الدين

السنة الجامعية : 2016/2015

الفهرس

04	المقدمة
05	المبحث الأول :ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية
06	المطلب الأول :مفهوم حادث العمل
08	الفرع الأول : تعريف حادث العمل
11	الفرع الثاني : الشروط الواجب توافرها في حادث العمل
12	المطلب الثاني :الأمراض المهنية والمسؤوليات عن الحادث
14	الفرع الأول :تعريف المرض المهني
16	الفرع الثاني : أهمية التفرقة بين المرض المهني و حادث العمل
17	المبحث الثاني : تحديد المرض المهني والمسؤوليات عن الحادث
19	المطلب الأول: تحديد المرض المهني
20	الفرع الأول: الطرق المتبعة لتحديد المرض المهني
21	الفرع الثاني : موقف المشرع الجزائري
23	الفرع الثالث : التمييز بين المرض المهني وحادث العمل
24	المطلب الثاني : تحديد المسؤوليات عن الحادث
25	الفرع الأول: مسؤولية صاحب العمل
27	الفرع الثاني : مسؤولية العامل
29	الفرع الثالث : مسؤولية الغير
30	الخاتمة

الإهداء

إلى والديّ العزيزين ... برّاً بهما و ولاءً لهما، فلهما مني ،

دعاء أن

ربي ارحمهما كما ربّاني صغيراً

إلى جميع أفراد عائلتي, فخرا و اعتزازا,

إلى كل أساتذتي الذين استفدت من علمهم ومن نعم أخلاقهم

إلى كل زملائي و إلى أعز الناس على قلبي الذين ساندوني

لإتمام هذا العمل

إلى كل من ساعدني و يسر لي فرص العلم و التحصيل لتحقيق

حلم

ظل دوما في الخيال ، و إلى كل من شجعني لإتمام باكورة عملي

و قدوة ، و بالقرآن نبراسا و دليلا

مقدمة

مقدمة

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

وقد صارع الإنسان الطبيعة في البداية لاقتناء الرزق لكن لقناعته بعدم كفايتها في توفير متطلباته و التفكير الدائم في التغير و البحث عن الأفضل ساهم في ظهور فكرة العمل أين أصبح بإمكان كل شخص ممارسته , سواء بمجهوده العضلي مقابل أجر كما حدث ديننا الحنيف على العمل ,ومن أدلة ذلك ما جاء في قوله تعالى :

" هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها و كلوا من رزقه وإليه النشور " .

وقوله صلى الله عليه وسلم :

" من بات كالا من عمل يده,بات مغفورا له " والشواهد كثيرة على ذلك .

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

ويكشف التقدم العلمي و التقني كل يوم عن أساليب صناعية جديدة , ولا يمكن لأي شخص أن ينكر ما حققته الدول من تطور و تقدم في عدة محاولات بفضل الثورة الصناعية,إلا أنها جرت في أذبالها العديد من المخاطر التي برزت بشكل كبير على العامل.

وتعتبر الأفكار السائدة آنذاك هذا الوضع خطا ر من أخطار المهنة يتعين على العامل مواجهته من خلال الأجر الذي يحصل عليه.

ولم يكن العامل قادراً على أن يطالب رب العمل بالتعويض عن إصابات العمل إلا إذا استند إلى القواعد العامة , و يؤسس دعواه على المسؤولية التقصيرية فيكون حينها ملزماً بإثبات خطأ من جانب رب العمل أو إهماله , كما يصعب على العامل إثبات خطأ رب العمل, إن لم نقل , أنه مستحيل ولا يحق له مطالبة رب العمل بتعويض الأضرار التي قد تحدث له بسبب إهمال أو تعب العامل, إذا اثبت الواقع أن معظم الإصابات تحدث بعد ساعات طويلة من العمل.

تستبعد هذه الحالات من التعويض لعدم وجود خطأ من صاحب العمل أو استحالة نسبه إليه , وبالتالي يوجد عمال يصابون بأخطار مهنية في غياب الحماية المقررة لهم , وقد أدى هذا الأمر إلى هجر نظرية المسؤولية التقصيرية القائمة على أساس إثبات الخطأ لأنها لم تحقق الهدف المرجوا منها.

وكانت سببا في ظهور نظرية جديدة هي " المسؤولية العقدية" و تستند هذه الأخيرة إلى العقد الموجود بين العامل و رب العمل الذي يحمل ضمناً التزام بسلامة العامل, و حدوث الضرر دليل على أن رب العمل لم يحمه, فبمجرد عدم تحقق السلامة كنتيجة يلزم رب العمل بالتعويض.

ولكن عجزت هذه النظرية عن التكفل بالعامل الذي يعرض للضرر بسبب إهماله, وبهذا أصبحت النظريتان تشتركان في قصور الحماية التي تقدمانها , وبقاء فئة من العمال المصابين بأخطار مهنية دون حماية, خاصة إذا كانت الإصابة خطيرة لدرجة يبعد فيها العامل عن منصبه , وما يترتب عن ذلك من فقدان مصدر رزقه..

ومنه نظمت الحماية الاجتماعية ليستفيد منها جميع العاملين و الأجراء وهي من أنظمة العمل الأساسية و الأكثر إفادة من نظام العمل الأساسي الخاص بالموظفين قد

أوجدت ومنحت فوائد لم تكن موجودة من قبل, وكثيرون هم أرباب العمل في القطاع الخاص الذين تعهدوا بسياسة المساعدة الاجتماعية ففقدت بذلك الموظفون تدريجيا الصفات المميزة لها وفقدت الإدارة الرسمية حالتها .

فأسطورة الشركات الرسمية قد محت أسطورة الشركات العامة ولعل الدولة سعت إلى جعل الوظيفة العامة قطاعا سابقا في ميدان التطور الإجتماعي , إذ على الموظفين أن يدخلوا عالم العمل وأن يخضعوا للقواعد نفسها التي يخضع لها العمال في المؤسسات الخاصة , فالسياسة الاجتماعية وضعت سياسة التأمينات لموظفي المؤسسات العامة , باتت اليوم محرومة من أصلاتها إلا عنوانا من عناوين سياسة الدولة الاجتماعية .

وتجدر الإشارة إلى أن موضوع بحثنا هذا يقتصر أساسا على التعويض على الضرر الذي يلحق بالعامل بسبب خطر العمل دون غيره باعتباره أكثر الأخطار وقوعا من الناحية العملية و اهتمام المشرع بها أكثر من غيره .

المبحث الأول : ماهية حوادث العمل والأمراض المهنية

المطلب الأول : مفهوم حادث العمل

19المتعلق 13 _ المعدل و المتمم بموجب الأمر / 96 بموجب القانون رقم 83

بحوادث العمل والأمراض المهنية ,تم تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما يكن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه , وتشمل التغطية الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل و بسببه.

أولا : التعريف الاصطلاحي

وقد عرف المشرع الجزائري حادث العمل على أنه " :كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ ط أ ر في إطار علاقة العمل 1 . "

"و يعتبر كحادث عمل , الحادث الواقع أثناء:

_ القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.

_ ممارسة عهد انتخابية , أو بمناسبة ممارستها.

_ مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل 2 .

5من القانون المتعلق بالضمان كما عرف إصابة العمل التشريع الفرنسي في نص المادة 4

1956والمعدل بمرسوم صدر سنة /09/ 1958 الإجتماعي الصادر بتاريخ 10

1- المادة 7 من نفس المرجع المذكور أعلاه.

2- المادة 8 من نفس المرجع المذكور أعلاه.

تعتبر كإصابة عمل أيا كان سبب حدوثها، الإصابة التي تحدث بفعل أو بمناسبة العمل لكل أجير و كل من يعمل بأي صفة أو أي مكان فيه لدى واحد أو أكثر من أصحاب كما يعتبر أيضا كحادث عمل, حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا الحادث الواقع أثناء الأعمال أو المشروعات. "

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

- القيام بعمل متفان للصالح العام , أم لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

وباستقرارنا لهذه النصوص التشريعية و جدنا أن المشرعين جميعا قد اكتفوا بوضع معايير عامة على اختلاف فيما بينهم سعة و ضيق، الأمر الذي اتضح منه عند التطبيقات العملية وجود صعوبات كثيرة في التكيف القانوني لإصابة العمل الموجبة للضمان, وهذا ما جعل المشرعون يجتهدون فقها و قضاءا من اجل القضاء على تلك الصعوبات، إلا أننا نجد عدم الكفاية لتحويل الحق في استحقاق التعويضات القانونية التي قررها قانون إصابة العمل و الأمراض المهنية بمجرد إثبات العامل أنه قد أصيب بضرر خلال العمل، و إنما يجب عليه فضلا عن ذلك أن يثبت أن الضرر ناتج عن حادثة مفاجئة و ذات أصل خارجي تؤدي إلى ضرر بدني للعامل المصاب، كما يجب أن يثبت أن العلاقة السببية بين الضرر و الإصابة قائمة¹.

الفرع الأول : تعريف حادث العمل

فمن ناحية الفقه نرى هناك مجموعة من المشرعين اعطوا اهتماما كبيارا و تعبير دقيق في تعريف حادث العمل ,حيث تم التركيز على العناصر التي جاء بها المشرع الجزائي في تعريفه , سنذكر البعض منها:

هناك من عرفه " : هو ذلك الحادث الذي يطرأ خلال العمل أو بمناسبة مهما كان السبب و في كل الحالات التي يكون العامل خاضعا لرب العمل على أن يكون سبب وقوعه خارجيا, يلحق أضرار جسدية بجسم العامل و يحدث فجأة 1 .

1 ويعرف أيضا بأنه " :كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان و تكون ذات أصل خارجي يتميز بقدر من المفاجأة و المقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أذى يلحق به من جروح و فقدان القوى العقلية و الوفاة "..... .

في حين يفضل بعض الفقه أن يقتدي بالتشريع و يعرف الحادث باجتماع العناصر المكونة له وهي:

1 - أن يكون هناك واقعة تسبب خسارة أي وجود حادث.

2 - أن تظهر الخسارة في جسم العامل.

3 - وجود اربطة سببية بين الحادث أو الإصابة.

4 - أن تكون الإصابة من جراء العمل بمناسبة.

وإذا نظرنا إلى الفقه الحديث نجد أن هناك نقاشات حول توافر الشروط السالفة الذكر وخاصة فيما يخص شرط العنف، إذ اتفق الفقه على اشتراط توافر هذه الصفة وذلك على أساس أن حصول الحادث و إن كان يقترن في حالات كثيرة بالعنف.

1- محمد حلمي م ارد , التأمينات الاجتماعية , في البلاد العربية , المطبعة العالمية , القاهرة, ط , 1 1972 ص52 .

2- LOUIS MELENNEC , La réparation des accidents du travail,paris 1977,p12

الفرع الثاني : الشروط الواجب توافرها في حادث العمل.

نرى أن عنصر العنف في الفعل الضار ليس أمرا ضروريا من أجل تكيف هذا الفعل بأنه حادث عمل أم لا، من خلال موقف المشرع الجزائري في نص المادة السادسة 13من المرجع السابق يتبين لنا أن المشرع قد أبعد صفة العنف (06 / من القانون رقم 83 من بين الشروط الواجب توافرها في حادث العمل و استبقى على الشروط التالية:

1- وجود ضرر بدني.

2- الصفة الفجائية.

3- ذات أصل أجنبي.

4- العلاقة السببية بين الحادث و الضرر.

أولا :الضرر البدني

مفاد هذا الشرط أنه لا يعتبر الفعل حادث إلا إذا ألحق ضرر بجسم العامل، و عليه فإن المساس بجسم العامل يشترط فيه أن يحدث احتكاك مادي لهذا الجسم و بالتالي تعتبر من قبيل العمل حتى ولو لم تصطبب بإصابات عضوية أو جروح 1 .

وبهذا فالضرر الذي يصيب الشخص في جماله أو حواسه يشمل الضمان، إذا توافرت في الحادثة الشروط الواجب توافرها في حادث العمل، وإذا نظرنا إلى الأضرار التي تصيب الجهاز التعويضي للمصاب كإتلاف ذراعه، فهنا نجد إختلافات فقهية في الضمانات

المقررة في هاته الإصابات، فهناك من يضعها في حكم الأضرار الجسمانية.
إذا كانت من شأنها مساعدة المؤمن له في أداء عمله، ومنه من يغفل ذكرها، حيث
يتركها للاجتهاد القضائي¹

نجد انه للمصاب الحق في / وفي التشريع الجزائري المادة 30 من قانون 83
إعداده بالآلات و الأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته و في إصلاحها
و تجديدها، ومن هنا نستنتج أن المشرع لم يضيع أية شروط في استحقاق العامل الذي
يكسر جهازه التعويضي أو يتلفه نتيجة حادث عمل من إصلاحه و تجديده على نفقة هيئة
الضمان الإجتماعي.

كما يجب أن يكون تأثير مادي للواقعة، و هو ذلك الضرر الذي أصاب بدن العمال
كالاختناق نتيجة تسرب الغاز في المصنع، و هذا ما أكدته المادة 09 من القانون 83
حيث أوجبت اعتبار الإصابة أو الوفاة التي تطرأ في مكان العمل أو في مدته، أما في وقت
بعيد عن ظروف وقوع الحادث وإما أثناء العلاج الذي أعقبت الحادث.

ثانيا : صفة المفاجأة.

فحسب المادة 06 من القانون المذكور أعلاه، مفادها أن يكون الضرر الذي أصيب
به بدن العامل ناشئا عن سبب مفاجئ، بمعنى أنه يجب أن يتوافر في الواقعة المنشئة
للإصابة صفة المفاجأة. أي انه يبدأ وينتهي في فترة وجيزة .2

1- محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل و الأمراض المهنية، دار الفكر العربي، ط1، 1967 ص 11

2- محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل و الأمراض المهنية، المرجع السابق، ص16

أما إذا إستغرقت الواقعة زمتنا معينة فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة، ذلك لأنه لا يمكن إضفاء الصفة الفجائية على الواقعة ولو لم يظهر أثرها، الضار إلا بعد فترة وجيزة من الوقت أما إذا ظهرت آثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل متأخرة عن ظروف وقوع الحادث، فإنه إزاء هذا التأخير يجب على المصاب أن يثبت قواعد العلاقة السببية بين الحادث و الضرر.

ويترتب على انعدام هذه الخاصية أن الأضرار التي تصيب جسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة تتطور ببطء، و من المتعذر إسنادها إلى أصل و تاريخ معين، لا تشملها الحماية إلا إذا نشأ عنها مرض مهني نص عليه القانون بالذات، فإن خرجت عن ضوابطها فلا حماية لها.

ومن الإصابات ما تحدث الواقعة المنشئة لها فجأة، ولكن بقدر لا يترتب عليه ظهور أثرها فوراً، حيث يستلزم حدوث هذه الواقعة تكرار بقدر يترتب عليه ظهور الضرر بعد وصولها مرحلة معينة وقدر معين تتأثر به الحالة الفيزيولوجية لجسم الإنسان تنتج أثرها الضار للمصاب.

أما إذا نظرنا إلى التشريع الجزائري فنجد ان معيار الذي اخذ به لا يعتمد على طبيعة الإصابة وإنما يعتمد على فكرة قانونية هي فكرة الوقت الذي استغرقه حدوث الضرر 13المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية / حسب ما نصت عليه المادة 04 من قانون 8 ولهذا فإن عنصر الفجائية وتمسك القضاء به من اجل مد الحماية القانونية المقررة

1- محمد لبيب شنب, في مقاله الخطر في تأمين إصابات العمل, دار الفكر العربي, دون ذكر بلد النشر, ط1, 1967 ص111

في قانون إصابات العمل على المرض الذي يصيب العامل بسبب أداء عمله و لو لم يكن ذلك المرض مدرج ضمن قائمة الأمراض المهنية، لكن مع ضرورة توفر شرط ثالث وهو تأثير سبب مفاجئ خارجي، وهذا ما نصت عليه المادة 06 من قانون 83

13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية, 1983 يتضمن حوادث العمل و - 1 _
المادة 10 من القانون 83
الأمراض المهنية, المرجع السابق.

2 - أمال جلال, مسؤولية المؤجر عن حوادث العمل والأمراض المهنية, المرجع السابق, ص
186

ولكن أهم ما يوجه من نقد لاشتراط صفة المفاجأة هو الإصابات التي قد تتخلف في
الظهور مثال ذلك كثير من الجروح الداخلية و الاضطرابات العصبية إصابة عضلات القلب
التي تحدث فجأة و لكن لا يعلم بها من إصابته، إلا بعد مرور فترة طويلة، فهنا الأمر يفتقد
فيه إثبات الصفة الفجائية مما يجعل هذه الإصابات لا تدخل في إصابات العمل و كنتيجة
حرمان المصاب من الأدعاءات المقررة في القانون.

ثالثا: السبب الخارجي.

13، نجد أن الصفة الناشئة / فطبقا لما تنص عليه المادة 06 من القانون رقم 83
التي تتطلبها هذه المادة هي ان تكون الواقعة المنشأة للإصابة ناتجة بسبب خارجي، وهو كل
سبب لا يعود للبنية الجسمية للمصاب دخل فيه و بذلك فإن هذا المصدر أو العنصر قد

يتجلى في أي فعل أو أي عمل مادي أو معنوي خارجي، وغير عالق بالتكوين البيولوجي للمصاب، و قد لا يوجد في أغلب الأحيان أي شك في حصول وقوع هذا العنصر، نظرا للظروف المحيطة بالأجير المصاب و التي تسهل تحديده بكل دقة (1) .

ففي التشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل لأنه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة وجو شديد الحرارة، ذلك أن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تعيين مصدره، و بهذا نجد مثلا سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي و اعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي، لا يعتبر إصابة عمل و لا تمتد إليها الحماية القانونية في القانون، و رغم معظم الفقهاء ما ازلوا يشترطون في مصدر الضرر الجسماني أن يكون خارجيا ، إلا أن هذا الشرط كان في السنوات الأخيرة محل للانتقادات و هذا ما نجده من خلال اطلاعنا لأحكام قضائية، أن تعتبر الفعل إصابة وإن لم يكن نتيجة تدخل سبب خارجي كما هو الحال في اعتبار الضرر حادثا. ولو كان ناشئ عن قيام العامل بمجرد عمل عادي أو حركة خاطئة أثناء العمل إذ من الصعب أن ينسب الضرر إلى سبب خارجي.

رابعا : العلاقة السببية

وهو إثبات العلاقة السببية بين الحادث و العمل، فإذا ظهرت الجروح فور الحادث أو الوفاة، فلا إشكال و لا صعوبة في الإثبات، ولكن في الواقع العملي كثي ار ما تحدثت الحوادث ويظل سببها غير معروف، و انطلاقا من هذا يجب علينا م ا رعاة مدى إرتباط أداء العمل بمكان العمل و زمانه، أما فيما يخص إرتباط الأداء بمكان العمل فإنه يتجلى في نص 13 التي تنص بضمان الإصابة إذا حدثت بعد العمل أو بمناسبة / المادة 06 من قانون 83 أدائه .

1- أمال جلال, مسؤولية المؤجر عن حوادث العمل و الأمراض المهنية, المرجع السابق, ص189

13مدى أهمية مكان العمل في / ويتضح لنا من خلال نص المادة 09 من قانون 83

تحديد أي إصابة موجبة الضمان، ويقصد بمكان العمل ذلك المكان الذي يتواجد فيه المؤمن عليه لتنفيذ العمل الواجب عليه أدائه ويكون خاضعا فيه لسلطة وإشراف صاحب العمل, أما

إذا نظرنا على مدى ارتباط العمل بزمانه فنجد أنه من أهم العناصر التي يجب أن يشترط

في حادث العمل أن يقع أثناء العمل و بسبب العمل، أي اشتراط الرابطة الزمنية و السببية

معا, وقد أخذ المشرع الجزائري، بمعيار زمن العمل الذي يكون فيه العامل مستفيدا من

13/7. (1)، 8من قانون 83 ، الحماية القانونية، وهذا ما نصت عليه المواد6

13مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 جويلية 1983 يتضمن حوادث العمل والأمراض

المهنية1

المطلب الثاني : الأمراض المهنية والمسؤوليات عن الحادث

الفرع الأول : تعريف المرض المهني

إن وضع تعريف جامع مانع للأمر المهني أمر يعترضه صعوبة بالغة، إذ أنه في

الكثير من الحالات يصعب طبيا وضع خط بين الأمراض المهنية و الأمراض الأخرى.

فالمرض المهني هو الذي ينشأ عن مباشرة العمل، وهو عبارة عن إصابة جسمانية

تقع بسبب العمل، ولكنها لا تنشأ من حادث فجائي بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة

من الزمن 1 .

أولا :التعريف الاصطلاحي

التسمم و التعفن و الاعتلال التي تعزى إلى مصادر وتأهيل مهني خاص."

ومن خلال هذا التعريف الذي أبداه المشرع الجزائري، نجد أن هذا الأخير قد جذب الفقه والقضاء عناء البحث عن تعريف يحدد مميزات المرض المهني، إلا أن قوانين بعض

الدول كفرنسا ومصر لم تضع تعريف للمرض المهني و تنص على الأمراض التي تعتبر مهنية في جدول على سبيل الحصر فيه نوع المرض، و العمليات و الأعمال المسببة له، بحيث من ثبت لديه حالة منها تعتبر إصابة عمل أي مرض مهني موجب الضمان و التعويض عنه، فيتضح مما سبق أن تحديد الأمراض المهنية يتمركز بصفة أساسية على ثبوت علاقة المرض الذي أصاب العامل بالمهنة التي يمارسها، حيث انه لولا ممارسة هذه المهنة لما أصيب بهذا المرض، إذ أنه لكي يستفيد العامل من ضمان الإصابة أن يكون المرض مبنياً في الجدول الملحق في القانون، وأن يكون العمل الذي يزاوله العامل من شأنه أن يؤدي إلى هذا المرض من هذا الجدول.

ثانياً : التعريف الفقهي

أما في الجانب الفقهي فقد وجدت عدة تعريفات نذكر منها:
يعرف بأنه " :مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحددة قانوناً، قد يكون سببه تعفنا في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطاً بالعمل1 .

1- محمد حلمي م ارد ,التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية.المرجع السابق.,ص53

و البعض الآخر عرفها على أنها:

الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها المسببة
لأمراض التسمم , و التعفن , و بعض العلل التي تكون سببها مصادر مهنية خاصا2 .
كما يحظى المرض المهني باهتمام كبير ا سواء على المجال الداخلي أو على
المستوى الخارجي , فقد تضمنته عدة اتفاقيات دولية و بذلت عدة محاولات لتعريف المرض
المهني,فقد جاء في التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي أن
المرض المهني هو:

"كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في المهنة ,أو حالة تسمم تحدث بسبب

المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرضا مهنيا" إذ كان
الشخص ممن يعملون في تلك المهنة.

3- بناصر عبد السلام, النظام القانوني التعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع
الجزائري ،مذكرة ماجستير , كلية الحقوق, جامعة الجزائر , 2001 ,ص22

الفرع الثاني : أهمية التفرقة بين المرض المهني و حادث العمل

إن أهمية التفرقة بين المرض المهني و حادث العمل تبرز في التعويضات المقدمة من
طرف صندوق الضمان الإجتماعي , و هذه الأخيرة تختلف باختلاف نوع الإصابة , فإذا

1- DOMINIQUE GRAND GRUILLOT ,OP.CIT,P255

2- أحمية سليمان,التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري,علاقة العمل الفردية ,ج2, ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية, 1998, ص150

أصيب العامل بحادث عمل , فإن يتمتع بالحماية الكاملة مها يكن سبب حدوثه ,مادام قد ثبتت صلته بالعمل,أما إذا أصيب العامل بمرض مهني, فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان ذلك المرض من ضمن الأم ارض المحددة على سبيل الحصر من قبل التشريع على أنها أمراض مهنية , فلا يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق العامل تعويضا عنها1.

المبحث الثاني : تحديد طبيعة المرض المهني.

المطلب الأول : تحديد المرض المهني

الفرع الأول :الطرق المتبعة لتحديد المرض المهني

إن تحديد المرض المهني من أصعب الأمور التي يواجهها التشريع سواء في الدول المتقدمة أو النامية، لما تحتاج له من خبرات علمية ودراسات وأبحاث طويلة خاصة في مجال الطب من أجل إثبات العلاقة السببية بين العمل و المرض المهني الناشئ عن ممارسة ذلك العمل ,ونظرا لاختلاف الدول في طريقة تحديدها للأم ارض المهنية، يمكننا أن نصنف النظم المتبعة في تغطية الأمراض المهنية إلى نظامين وهي:

1- حسين عبد اللطيف حمدان, أحكام الضمان الإجتماعي, الدار الجامعية, بيروت, د.ت.ن, دون ذكر الطبعة و سنة النشر. ص 306-305

1- نظام التغطية الشاملة.

2- نظام الجداول

أولاً : نظام التغطية الشاملة

يقوم على تعيين هيئة للبت في كل حالة لا اعتبار المرض مرضاً مهنيًا من عدمه، قد تكون هذه الهيئة من أخصائيين أو من لجنة مشكلة من عناصر مختلفة أو مكتب إداري يعاونه خبراء حسبما يحدده قانون الدولة الذي تتبع مثل هذا النظام في تحديد الأمراض المهنية بترابها 1 .

ثانياً : نظام الجداول

يتولى المشرع في نظام الجداول تحديد الأمراض المهنية و يدرجها في جدول مقسم لشقين ,الأول يحدد فيه اسم المرض , وفي الشق الثاني الأعمال المسببة لهذا المرض

1- أحمد محمد محرز, الخطر في إصابات تأمين العمل, دار الهناء للطباعة, القاهرة, ط1, 1976 ص335

وبمجرد إصابة العامل بمرض من هذه الأمراض المحددة في الجدول و كان يمارس مهنة أو عملا تسببه وفقا للجدول, اعتبر مرضا مهنيا.

وقد يكون الجدول مغلقا فتحدد فيه الأمراض و المهن التي تسببها على سبيل الحصر دون السماح لأية جهة بإضافة أمراض جديدة, وبعد وضع الجدول.

ويعاب على هذه الأخيرة أنها لا تواكب الواقع العملي و البحث العلمي الذي بإمكانه

الكشف عن أمراض جديدة, لها صفة المرض المهني, مما يؤدي بالعامل إلى فقدان حقه في

الحماية لسبب بسيط هو قصور الجدول عن مواكبة التطور 1 .

أما النوع الثاني من الجداول فهي المفتوحة, والتي لجأت إليها التشريعات الحديثة

لتتدارك النقائص التي ميزت الجداول المغلقة, فهي تسمح بإضافة أمراض مهنية جديدة كلما

ظهرت الحاجة لذلك, أو بموجب إجراءات بسيطة, وهذا ما اخذ به التشريع الجزائري في مادته

13المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية, أو بموجب قرار إداري 64 / من قانون 83

من الجهة المسؤولة على التأمين ضد إصابات العمل و الأمراض المهنية 2 .

مما تجدر الإشارة إليه أن هذا النظام يريح القاضي وأطراف النزاع من عبء الإثبات نظرا

لما يتحمله من قرائن قانونية، وهذا يرجع لشمولية هذا النظام لأنه يغطي كافة

الأمراض المهنية التي تظهر بظهور انه مهنة تصاحب هذا المرض.

1- السيد نايل عيد, الوسيط في شرح نظامي العمل و التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية, مطابع جامعة الملك سعود, الرياض, 1996, ص422

2- محمد حسن قاسم, قانون التأمين الاجتماعي, المكتبة القانونية, الإسكندرية, 2003, ص247

الفرع الثاني : موقف المشرع الجزائري

اتخذ المشرع الجزائري طريق الجداول في تحديد الأمراض المهنية والتي تحوي 84 جدول يحدد كل جدول بدقة تعيين المرض ويذكر قائمة الأعمال التي قد تسببه و مدة التكفل وهي محددة في بعض الحالات بيوم واحد .

كما في حالة الحوادث الحادة التي تسببها الأعمال المتصلة بالاستعمال والمعالجة للأوامين العظمية و مشتقاتها وتصل إلى 30 سنة في أغلب حالات الإصابة اليدوية بالسرطان المهني.

وما يبرر اختلاف المدة المقررة للتكفل بكل مرض هو طبيعة المرض الذي يصاب به العامل من جهة و المدة التي يستغرقها لظهوره , خاصة أن بعض الأمراض تستغرق مدة طويلة ليتم اكتشافها, وهذا ما جعل البعض يصفها بالإصابة الصامتة للجهاز, وحددت المدة وفقا لمعايير طبية بحتة.

حيث تسري هذه المدة من تاريخ التوقف عن العمل المعرض للخطر, وتنتهي عند تاريخ أول معاينة طبية للمرض المهني, و يعود الاختصاص في وضع القوائم إلى لجنة مكلفة بالأمراض المهنية تحدد عن طريق التنظيم2.

1- جدول رقم 15 من الملحق الأول, من القرار الوزاري المشترك يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقة-1996 ر16

2- Alain HARLAY, les accidents du travail et les maladies professionnelles, 2ème ed. barcelona, paris, 1998, p7.

وألزم المشرع أيضا كل صاحب عمل يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية, التصريح بها لدى هيئة الضمان الإجتماعي, ومفتش العمل, والمدير الولائي. كما تصنف الأمراض المهنية وفقا للقرار الوزاري المشترك في المادة 5 إلى ثلاث مجموعات وهي كالتالي 1 :

المجموعة الأولى: ظواهر التسمم الحادة والمزمنة [?] .

المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية [?] .

المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص [?] .

أولاً: المجموعة الأولى : ظواهر التسمم الحادة و المزمنة

تحتوي المجموعة الأولى للأمراض التي يكون سببها التعرض للمواد الضارة خاصة الرصاص والزئبق و المسببة للتسمم الحاد و المزمن التي تظهر على العمال المعرضين لها بصورة معتادة في شكل عوارض مرضية.

ويمكن للطبيب التعرف على أعمال أخرى غير مدرجة بجدول المجموعة, تسبب

التسممات الحادة و المزمنة ولكن لا يستطيع العامل الاستفادة من التعويض إلا بإثبات ممارسته للعمل بصفة عادية.

ثانياً: المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية

يصاب العامل بالعدوى الجرثومية إذا تعرض للكائنات المجهرية المعدية مثل: الفيروسات

و البكتيريا و الطفيليات, وتنتقل العدوى بعدة طرق قد تكون عن طريق جلد

المصاب مثل الجلد المتهتك ,وتنتقل أحيانا عن طريق الجلد السليم مثل الجمره الخبيثة.

1- جدول رقم 15 من الملحق الأول,من القرار الوزاري المشترك يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقة-1996 ر 16

كما يمكن ان ينتقل بسبب لدغ الحشرات أو تناول العامل لطعام ملوث بل يكفي أحيانا لإصابتهم بالعدوى بتواجدهم في بيئة عمل لا يتوفر على الشروط الصحية , مما يساعد على بقاء الكائنات المعدية.

إن هذه المجموعة المبينة لأمراض العدوى الجرثومية جاءت في الجداول المحددة ولا يمكن للطبيب الإضافة إليها كما لا يمكن للعامل الاستفادة من التعويض إلا إذا استطاع العامل إثبات ممارستها بصفة اعتيادية 1 .

ثالثا :المجموعة الثالثة : الأمراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص تحصي الأمراض التي يفترض أن يرتبها جو العمل و أو موقف خاصة يتطلبها تنفيذ الأشغال و عادة ما تكون مرتبطة ببيئة العمل,مثل الأخطار الناجمة عن الضجيج ,أو العمل المرتبط بالحرارة سواء كانت مرتفعة أو منخفضة لما تخلفهم من آثار سلبية.

الفرع الثالث : التمييز بين المرض المهني و حادث العمل

إن التمييز بين حادث العمل و المرض المهني , يقتضي بالضرورة تبيان وجه التشابه القائم بينهما.

أولا : أوجه التشابه بين مرض مهني و حادث عمل

ويتمثل وجه التشابه في ارتباطهما بالعمل ,الذي كان سببا في إصابة العامل بأي منهما ,كما أن آثار وقوعهما تظهر على جسم العامل , سواء من حيث الجانب الداخلي مثلا: حادث العمل الذي سبب نزيفا في الدماغ بسبب السقوط , والصمم الذي سببه المرض

1- جدول رقم 15 من الملحق الأول، من القرار الوزاري المشترك يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقة-1996 ر 16

كما يمكن أن تظهر الآثار على الجانب الخارجي لجسم العامل، مثل بتر يد أو رجل العامل بسبب حادث العمل، أو البتر الذي يكون بسبب مرض جلدي يندرج ضمن أمراض المهنة. رغم هذا التشابه فإن الأمر لا يخلو من بعض الفروق، والتي تترتب عنها آثار هامة 1.

ثانياً : أوجه التفرقة بين المرض المهني و حادث العمل

يتم التمييز بين المرض المهني و حادث العمل من عدة نواحي،

1 : من حيث مصدر الضرر

إذا كان حصول الضرر مباغتاً أو ناتجاً عن فعل بطيء، وحدث بصفة تدريجية فهو مرض مهني، مثل اشتغال العامل في جو شديد الحرارة تحت شمس محرقة ما أدى إلى وفاته، و بما أن ضربة الشمس قد تسبب أمراضاً مهنية و تسبب أيضاً حادث العمل.

هنا الفاصل هو طبيعة الفعل، فيعتبر فعلاً خارجياً يسمح بتحديد الوقت الذي بدأ و انتهى فيه، فيعتبر حادث عمل، أو العكس فيعتبر مرضاً مهنيًا.

2 : من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة:

لا يتصور وقوع حادث العمل 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 يكشفها العامل خلال مدة خدمته علاقة العمل مازالت قائمة، كما قد تظهر بعد انتهاء الخدمة، فضلاً عن أنها قد تكتشف عن صاحب عمل آخر حين يغير العامل موقع عمله، و لا يكون من شأن العمل الجديد إحداث إصابة بأحد الأمراض المهنية 2.

- 1- حسين عبد اللطيف حمدان, أحكام الضمان الإجتماعي, الدار الجامعية, بيروت, د.ت.ن, دون ذكر الطبعة و سنة النشر .
ص305_306
- 2- - عوني محمود عبيدات, شرح قانون الضمان الإجتماعي , دار وائل للنشر, عمان, طر 1 1998 ص156

3- المطلب الثاني : تحديد المسؤوليات عن الحادث

4- الفرع الأول : مسؤولية صاحب العمل

- 5- لا تقوم مسؤولية صاحب العمل على أساس فكرة الخطأ لهذا لا تلجأ هيئة الضمان
- 6- الاجتماعى عند فحصها لظروف الحادث إلى البحث عما إذا كان صاحب العمل قد ارتكب
- 7- خطأ أو تقصير أدى إلى وقوع الحادث إنما تركز اهتمامها حول ما إذا كان الحادث قد وقع
- 8- أثناء العمل أو سببه فإذا ما توصلت إلى ذلك تقرر حالا مسؤولية المؤسسة المستخدمة أو
- 9- صاحب العمل أي تقرير أن الحادث هو حادث عمل تحكمه قواعد قانون حوادث العمل و
- 10- الأمراض المهنية، أم أن الإصابة هي إصابة عادية تحكمها قواعد في القانون المدني.
- 11- غير أن ذلك لا يمنع هيئة الضمان الاجتماعى من البحث عن السبب المباشر للحادث
- ففي

- 12- معرفته فائدة لهيئة الضمان الاجتماعى، لأنها هي الجهة المسؤولة في النهاية عن
- التعويض

- 13- كما أن معرفتها لأسباب الحوادث يساعدها في تنفيذ سياستها الوقائية من حوادث
- 14- العمل و الأمراض المهنية إذ هو شرط مسبق و لا غنى عنه في تحديد ضوابط الوقاية،
- 15- تطبيقا للقواعد العامة في المسؤولية ليس لسبب هناك يمنع العامل المصاب أو ذوي
- حقوقه

- 16- من الرجوع على صاحب العمل بمبلغ التعويضات الإضافية الناتجة عن الحادث و ذلك
- في

- 17- حالة صدور خطأ غير معذور أو متعمد عن صاحب العمل الناتج عن عدم إتخاده
- الاحتياطات

- 18- الوقائية اللازمة.

القانون 08 مؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق ل 23 فبراير 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال
الضمان الاجتماعى، مرجع سابق

الفرع الثاني : مسؤولية العامل

لقد رتب المشرع مسؤولية العامل في حالة واحدة و هي الحالة التي يشترك فيها مع الغير المتسبب في وقع الحادث و عندما يخول قانونيا لهيئة الضمان الإجتماعي حق المطالبة بتسديد نفقة الأداءات التي تتحملها و ذلك وذلك في حدود التعويض المتعلق على ذمة هذا المتسبب.

ذلك لأن هيئة الضمان الإجتماعي ملزمة قانونيا بأن تقدم على الفور الأداءات المنصوص عليها في القانون للمصاب أو لذوي حقوقه , و بالتالي يحق لها الرجوع بها على المتسبب في الحادث وما يجدر الإشارة إليه هنا أن العامل يسأل تدريجيا و في حالة عدم إمتثاله للقواعد العامة المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن في مجال العمل ففي حالة تهاونه أو عدم مراعاته لهذه القواعد و التعليمات يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة 1 .

المهنية و التي تنصب أساسا لاعتبارات خصها المشرع بفئة العمال التي يكون دخلها من تنفيذ علاقة العمل أساسا بعيدا عن ما أقره فيما يخص القواعد العامة للمسؤولية. فقد أصبح تأمين الأخطار التي يغطيها القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية في العصر الحديث، من الحقوق الاجتماعية التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و مختلف الدساتير.

ولقد لمسنا في بحثنا هذا مدى صعوبة تكيف الواقعة المحدثة للإصابة، وفقدنا كل صفة منها، وقد حدد المشرع الجزائري بان تلك الإصابة التي تحدث نتيجة سبب مفاجئ وخارجي عن جسم المصاب، و في فترة العمل كما لمسنا مدى صعوبة تكيف المرض المهني فوجدنا أم ارض مهنية غير مدرجة في القوائم التي التزم بها المشرع، وكذا صعوبة البحث في تحديد المسار المضمون الذي يعتد القانون بالحوادث التي تقع أثناءه دون سواه. كما خلصنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع أن نظام التعويض مر بمرحلة مختلفة

إلى أن وصل إلى ما هو عليه الآن فبيننا أساس التعويض عن هاته الإصابات و الدليل العملي و القانوني للتعويضات المستحقة للعامل المصاب أو لدويه، إذا أعطينا الطريقة القانونية الواضحة من أجل ضمان هذا التعويض و كيفية اتخاذ الإجراءات اللازمة و الضرورية لاستحقاق المصاب للتعويضات على إثر الإصابة الناتجة عن حادث العمل، وبعدها قمنا بتحديد المسؤولية التي تقع على إثرها الحادثة، وهذا ما جعلنا نقع في صعوبات من أجل تكيف أساس هاته المسؤولية.

وختمنا فصلنا الأخير إلى تبيان الأدعاءات المستحقة للمصاب أو لذوي حقوقه إثر الإصابة التي تسبب له سواء عاجز مؤقتا أو دائما أو تؤدي إلى وفاته.

وخلاصة قولنا ندعو المشرع الجزائري إلى اتخاذ إجراءات و تدابير ووضع نظم خاصة وبرامج كفيلة لوقاية و حفظ سلامة العمال و ذلك بالحرص على نوعية العمل و تكثيف الفحص الطبي على العمال و القيام بإدماج الوقاية الصحية و الأمن من برامج تكوينية . وانطلاقا مما تقدم، نرى أن إتباع الإجراءات السابقة قد يقضي على الصعوبات الموجودة في تكيفنا للواقعة من أجل ضمان تعويضات أفضل تتناسب و جسامه الحادث.

الفرع الثالث : مسؤولية الغير

يقصد بالغير كل شخص غير صاحب عمل و غير عماله ومستخدميه ومن المعلوم ان أشخاص قانون الضمان الاجتماعي هم مبدئيا المؤسسة المستخدمة وصاحب العمل وهيئة الضمان الاجتماعي والعمال المؤمن له ولا تتجه أحكامه عموما إلى تنظيم علاقات غير التي تنشأ بين الأشخاص إلا إذا رتب المشرع بعض الآثار القانونية على تصرفات صادرة عن شخص من غير هؤلاء نتجت عنها أعباء مالية أو أضرار كما لو تسبب في خطأ في إلحاق إصابة عمل بالعمال .

فهل يخضع الغير هنا إلى القواعد الخاصة بالتعويض التي يتضمنها قانون حوادث العمل و الأمراض المهنية ، أم تقام المسؤولية في نطاق القواعد العامة باعتبارها شخصا أي من الغير ؟

1- المادة 43 من القانون رقم 88 مؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق ل 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل, ج ر 117 لسنة 1988

أولاً/ قبل ظهور نظام الضمان الاجتماعي كشركات التأمين الخاصة التي تؤمن لديها أصحاب العمل إذ تدفع مبلغ التعويض للعامل المصاب وترجع على الغير بمقداره أي يقيم العامل دعوى التعويض على الغير وفقا لقواعد المسؤولية في القانون المدني 1.

ثانياً/ وبعد ظهور نظام الضمان الاجتماعي محل التأمين أصبح العامل يتسلم تعويضه ويرجع بالفرق على الغير المتسبب في الحادث وهذا طبقا لأحكام قانون حوادث العمل والأمراض المهنية بالجزائر 1.

1- الامر 75-58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، ج ر رقم 78.

الخاتمة

إتباعا لما تم التطرق إليه في مذكرتنا بعنوان التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية والتي تنصب أساسا لاعتبارات خصها المشرع بفئة العمال التي يكون دخلها من تنفيذ علاقة العمل أساسا بعيدا عن ما اقره فيما يخص القواعد العامة للمسؤولية .

فقد أصبح تأمين الأخطار التي يغطيها القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية في العصر الحديث، من الحقوق الاجتماعية التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومختلف الدساتير .

ولقد لمسنا في بحثنا هذا مدى صعوبة تكيف الواقعة المحدثة للإصابة، وفقدنا كل صفة منها، وقد حدد المشرع الجزائري بان تلك الإصابة التي تحدث نتيجة سبب مفاجئ وخارجي عن جسم المصاب، وفي فترة العمل كما لمسنا مدى صعوبة تكيف المرض المهني فوجدنا أمراض مهنية غير مدرجة في القوائم التي التزم بها المشرع، وكذا صعوبة البحث في تحديد المسار المضمون الذي يعتد القانون بالحوادث التي تقع أثناءه دون سواه .

كما خلصنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع ان نظام التعويض مر بمراحل مختلفة الى ان وصل إلى ما هو عليه الآن فبيننا أساس التعويض عن هاته الإصابات والدليل العملي والقانوني للتعويضات المستحقة للعامل المصاب أو لذويه، إذا أعطينا الطريقة القانونية الواضحة من اجل ضمان هذا التعويض وكيفية اتخاذ الإجراءات اللازمة والضرورية لاستحقاق المصاب للتعويضات على اثر الإصابة الناتجة عن حادث العمل، وبعدها قمنا بتحديد المسؤولية التي تقع على أثرها الحادثة، وهذا ما جعلنا نقع في صعوبات من اجل أساس هاته المسؤولية .

وختمنا فصلنا الأخير إلى تبيان الأدعاءات المستحقة للمصاب أو لذوي حقوقه اثر الإصابة التي تسبب له سواء عجزا مؤقتا أو دائما أو تؤدي إلى وفاته .

وخلاصة قولنا ندعو المشرع الجزائري إلى اتخاذ الإجراءات وتدابير ووضع نظم خاصة وبرامج كفيلة لوقاية وحفظ سلامة العمال وذلك بالحرص على نوعية العمل وتكثيف الفحص الطبي على العال والقيام بإدماج الوقاية الصحية والأمن من برامج تكوينية .

وانطلاقا مما تقدم ،نرى أن إتباع الإجراءات السبّاقة قد يقضي على الصعوبات الموجودة في
تكييفنا للواقعة من اجل ضمان تعويضات أفضل تتناسب وجسامة الحادث