

قراءة في مفهوم العجز كشرط للاستفادة من العطلة المرضية

Read the concept of disability as a condition to take advantage of the sick leave

¹راشدي حدوهم دليلة
²مزوار اسمهان
¹ كلية الحقوق والعلوم السياسية -جامعة وهران 2 احمد بن احمد،
 رئيسة فرقة الضمان الاجتماعي بمخبر القانون الاجتماعي
dalilarachedi74@gmail.com
² كلية الحقوق والعلوم السياسية -جامعة وهران 2 احمد بن احمد،

تاريخ النشر: 2019/12/31

تاريخ القبول: 2019/05/ 21

تاريخ الاستلام: 2019/04/ 15

ملخص:

يعتبر الغياب لأسباب صحية من أهم الرخص التي حفاها قانون الضمان الاجتماعي بعناية خاصة، وقد ميز المشرع في هذا الإطار بين عدة وضعيات بحسب مصدر المخاطر التي قد تكون مهنية وتتمثل في حوادث العمل والأمراض المهنية، و اجتماعية وهي المرض والعجز الطبيعي عن أداء أي عمل والأمومة... نظم المشرع الجوانب القانونية للاستفادة من العطلة المرضية في حالة المرض أو الحادث العادي الذي يقوم أساسا على العجز عن العمل، إلا أن هذا الأخير يكتسي طابعا خاصا حيث لا يمكن حصر مفهومه ونطاقه مما قد يؤثر سلبا على مستوى الحماية الاجتماعية للمؤمن في إطار التأمين على المرض ويصعب من أداء هيئات الضمان الاجتماعي في كفالة حقوق المريض العاجز الحقيقي.

كلمات مفتاحية: الضمان الاجتماعي، المؤمن، العطل المرضية، العجز عن العمل، المرض العادي، العلل طويلة المدى، المؤسسة، القضاء.

Résumé :1راشدي حدوهم دليلة dalilarachedi74@gmail.com

2- مزوار اسمهان

Read the concept of disability as a condition to take advantage of the sick leave

La prise en charge durant l'absence pour des raisons de santé est l'une des plus importantes des droits octroyées par la loi de la sécurité sociale, dans laquelle le législateur a distingué plusieurs situations en fonction de la source des risques pouvant être professionnels, à savoir les accidents du travail et les maladies professionnelles, et sociales tels que la maladie ordinaire, l'invalidité et la maternité.

Le législateur a réglementé les aspects juridiques de la prise d'un congé de maladie en cas de maladie ou d'accident ordinaire, principalement basé sur l'incapacité physique ou mentale de travailler, qui revêt toutefois un caractère spécial et dont le concept et le champ d'application ne peuvent être limités, ce qui peut affecter négativement le niveau de protection sociale de l'assuré au titre de l'assurance maladie. De la performance des organismes de sécurité sociale à garantir les droit des assurées.

Mots-clés: sécurité sociale, incapacité physique ou mentale, assurée, congé maladie, affection de longue durée, entreprise, justice.

مقدمة

تتكفل المصادر القانونية والاتفاقية التي تنظم علاقات العمل بتحديد الحالات القانونية للغياب عن العمل، وتقرر الرخص التي بموجبها يمكن للعامل أو الموظف أن ينقطع عن عمله متمتعاً بكافة الحقوق والضمانات وذلك بمراعاة الاعتبارات الاجتماعية وبما يحقق استقرار المؤسسات، والغياب لأسباب صحية من أهم هذه الحالات.¹

إن المخاطر الصحية هي من أهم وأول المخاطر التي اتجهت التشريعات الاجتماعية إلى ضمانها، حيث أنّ فقدان العامل لقدراته الصحية يؤثر سلباً على مصلحته بفقدانه الدخل، وعلى مردوده وبالتالي على التنمية الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة فالدولة تحتاج إلى موارد بشرية سليمة، وكلّما كان العامل في صحة جيدة كلّما كان قادراً على العطاء والإبداع، وقد شرّعت الدول قوانين للتأمين على الأخطار الماسة بصحة

العمال تحت مظلة الضمان الاجتماعي المتمثلة في التأمين على المرض والعجز، التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية.

إن فقدان العامل لقدراته الصحية يضطره تحت هذه الظروف إلى اللجوء إلى الغيابات المتكررة، لذلك حرصت كل الدول على منحه فترة للراحة تسمى العطلة المرضية جعلها المشرع حقا مشروعاً يجد تأسيسه في المبادئ الدستورية والمتمثلة في الحق في الرعاية الصحية²، الحق في الراحة والحق في الضمان الاجتماعي³. ويستند الغياب لأسباب صحية في العموم بما فيها الغياب بسبب مرض طبيعي إلى العجز عن العمل الذي يعتري العامل أو الموظف ويجعله في مركز ضعيف وفي حاجة إلى عطلة لاسترداد عافيته وصحته، من أجل ذلك عني المشرع من خلال قانون التأمينات الاجتماعية بتحديد الجوانب القانونية للعجز عن العمل لأجل الاستفادة من العطلة المرضية، وإذا كان الأمر يبدو واضحاً بالنسبة لمصدر العجز، مفهومه وشروطه ونطاقه في حالة الخطر المهني، فإن الأمر ذاته قد تعثره ثغرات ونقائص تؤدي إلى بعض الصعوبات العملية في إطار المرض العادي باعتباره يرجع لأسباب ذاتية لا يمكن حصرها، ما قد يؤثر سلباً على نطاق الحماية الاجتماعية في إطار العطل المرضية، ويصعب من أداء هيئات الضمان الاجتماعي في كفالة حقوق المريض العاجز الحقيقي.

ونتساءل في هذا الإطار عن مضمون العجز كشرط للاستفادة من العطل المرضية، وفيما إذا كان ينطوي على حماية قانونية فعالة للعامل والموظف تحول في نفس الوقت من التحايل واستغلال العطل المرضية خارج إطارها القانوني، للإجابة على ذلك سنسلط الضوء من خلال هذا المقال على مفهوم العجز عن العمل الذي يسببه المرض العادي كشرط لاستحقاق العطلة المرضية، مستنديين في ذلك إلى الممارسة الميدانية للمؤسسات في كل من القطاع الاقتصادي والوظيف العمومي، وكذا إلى موقف القضاء من بعض الإشكاليات المطروحة في هذا المجال.

1-راشدي حدوهم دليلة dalilarachedi74@gmail.com

2- مزوار اسمهان

Read the concept of disability as a condition to take advantage of the sick leave

الجزء الأول: العجز عن العمل هو أساس العطلة المرضية

يعرف العجز طبياً بأنه حالة صحية أو علة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية أو العقلية فتؤثر على قواه وتعيقه عن القيام بالعمل مؤقتاً أو بصفة مستديمة،⁴ أما التعريف القانوني للعجز فهو عدم القدرة على العمل يترتب عنها استحقاق الشخص للتعويض.⁵

والعجز في الضمان الاجتماعي هو العلة التي تصيب العامل أو الموظف فيفقد القدرة على العمل أو يقلل منها، ويستعمل مصطلح العجز كذلك في إطار القانون الجنائي وفي إطار بعض الجرائم العمدية والغير عمدية التي تسبب آثاراً على المجني عليه وتنقص من قدرته البدنية أو العقلية أو النفسية ويعبر عنه بالعجز عن العمل حتى لو كان الشخص المصاب بطلاً.⁶

أولاً: تمييز العجز في التأمين عن المرض عن العجز في التأمينات الأخرى وارتباطه بها:

أتى كل من قانون علاقات العمل 11/90 في مادته 64 فقرة 3⁷ وقانون الوظيف العمومي 03/06 في المواد 129 و 201، 202، 203⁸ بمصطلح العطل المرضية الناجمة عن المرض أو الحادث العادي وميَّزه بوضوح عن الحادث و المرض المهني دون تعريفها، فالعطل المرضية تؤدي إلى تعليق علاقة العمل ويحق لكل عامل أثبت مرضه الاستفادة من العطلة المرضية دون فقدان الأجر⁹ ويحيل كل من القانونين إلى التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي المتمثل في القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم¹⁰

أ- التمييز بين العطل لأسباب صحية الناجمة عن حادث عمل أو مرض مهني و تلك الناجمة عن حادث أو مرض عادي: تختلف أسباب العطلة الصحية فقد تكون ناجمة عن حادث أو مرض مهني أو عن حادث أو مرض عادي، من حيث المانع الذي يحول بين العامل أو الموظف ونشاطه المهني ويمس بصحته جسدياً عقلياً أو نفسياً، حيث تولى المشرع في قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية تحديد شروط وأسباب وحالات العجز بدقة¹¹ فمفهوم العطل المرضية الناجمة عن مرض أو حادث عادي هو مفهوم

واسع لا يمكن حصره وإنما ربطه الفقه و¹² التشريع بشرطين أساسيين هما: العجز البدني أو العقلي عن مواصلة أو استئناف العمل، والإثبات الطبي لهذا العجز.¹³

إن العجز في مجال التأمين على المرض المرتبط بالمرض والحادث العادي يتميّز عن العجز الناجم عن حاث العمل والمرض المهني، فقد جرى الفقه على إطلاق تسمية العطلة المرضية على فترات الراحة التي يستحقها العامل الذي يصاب بمرض أو حادث يتعذر معه قيامه بالعمل المناط به دون أن يرتبط هذا المرض بالمهنة، وذلك بناءً على إثبات طبي صادر من جهة معتمدة، ويعرّف المرض العادي بأنه "الاعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من مزاوله عمله، ولا يكون ناشئاً عن إصابة العمل أو ممارسة مهنة معينة ويحدّد بالخبرة الطبية فهو حالة فزيولوجية أو تعدم قابلية جسم الإنسان من ممارسة نشاطه المعتاد وما ينتج عن ذلك من فقدان مورد المصاب"¹⁴، أو "هو كل مرض غير ناتج عن طارئ عمل، ولا يمكن اعتباره مرضاً مهنيًا"¹⁵، والبعض يرى أنه من الأجدر تسمية العطلة المرضية بالعطلة العلاجية، ذلك أن مصدرها قد لا يكون مرضاً فقط وإنما كذلك حادثاً أو إصابة يكون العامل فيها بحاجة إلى العلاج والتشافي، كحادث مرور عادي أو واقعة ضرب أو جرح.¹⁶

أحاط المشرّع الاستفادة من العطلة الصحية الناجمة عن حوادث العمل بشروط خاصة وهي الموضّحة في المادة 6 من القانون 13/83 بقولها "يعتبر كحادث عمل كل حادث أنجرت عنه إصابة ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل"، فالأمر يتعلّق بشرط جسمانية الضرر الذي يرجع إلى عدّة عوامل كالعامل البدني والعامل الحراري فلا يعتدّ إذن بالنتائج النفسية الناجمة عن الحادث، وشرط المفاجأة أي أنّ الحادث وقع في فترة زمنية محدّدة بصورة مفاجئة، فتلف البصر مثلاً يعتبر مرضاً مهنيًا في الحالات المنصوص عليها حصرياً إذا ترتب على العمل لمُدّة طويلة في إضاءة قوية أو خافتة، وحادث عمل إذا حدث نتيجة استئناف فجائي لضوء شديد واستعمال أشعة فوق بنفسجية أو تحت الحمراء، وخارج هذا الإطار يعتبر مرضاً عادياً وبالتالي قد يتخلّف عنصر المفاجأة في الكثير من الحالات.

Read the concept of disability as a condition to take advantage of the sick leave

كما يشترط الصّفة الخارجية والمهنية للحادث أي أن يكون أجنبيا عن التكوين العضوي الجسماني للعامل المصاب فإذا كان ناشئا عن خلل في عضو من أعضائه فلا يعتبر حادث عمل، فتضّرر عامل جزاء سقوطه في مكان عمله نتيجة ضعفه واعتلال صحته دون تأثير فعل خارجي لا يعتبر حادث عمل، بينما تضرره من أشعة الشمس الشديدة يعتبر حادث عمل بسبب مصدر الضرر الخارجي،¹⁷ وهذا الشرط يميز بوضوح حسب بعض الفقهاء بين المرض العادي وحادث العمل، إلا أن البعض ينتقد هذا الشرط في حالة تداخل الأسباب الخارجية والداخلية المتعلقة بالتكوين الفيزيولوجي للعامل، ويجعل من الصعوبة تحديد صفة الحادث، ويؤدي بالتالي إلى حرمان العامل من الحماية في إطار حوادث العمل باعتبار انعدام شرط الخارجية، وكذا من التغطية الاجتماعية في إطار الأمراض المهنية مادام أنها محدّدة على سبيل الحصر،¹⁸ ويدفعه إلى السعي إلى الاستفادة من العطلة المرضية في إطار المرض العادي وبالتالي إلى حماية أقل من حيث المزايا التأمينية.

ومن جهة أخرى إذا كان المرض العادي يغطّي جميع الأمراض المثبتة طبيا دون تحديد مهما كان مصدرها الغير مهني، فهو يصيب الإنسان في شخصه دون الاعتداد بصفته، فإنّ المرض المهني يتمثل في المرض المتصل بالممارسة العادية للنشاط المهني كما عرفه بعض الفقه بأنه الحالة المرضية أو العلة التّاجمة عن ممارسة مهنة معينة،¹⁹ وفي هذا الإطار تنص المادة 63 من القانون 13/83 على ما يلي: "تعتبر أمراض مهنية كل أعراض التّسمم والتّعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص"، وقد بيّن المشرع قائمة المهن التي من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية والشروط المرتبطة بكل مرض من خلال نظام الجداول المضبوطة بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05 الذي يحدّد قائمة الأعمال التي يحتمل أن تنجم عنها أمراض مهنية، فهذه الأمراض محدّدة على سبيل الحصر حيث لا يتكفل بالأمراض الغير مذكورة في الجدول الملحق بالقرار المذكور.²⁰

تختلف تشريعات الضمان الاجتماعي في ضمان المخاطر المهنية ذات الطبيعة الخاصة، فعلى سبيل المثال لا الحصر تعتبر بعضها واقعة الإجهاد أو الإرهاق المهني مرضاً مهنيًا- وبعضها تسعى لذلك- ويعرّف الإرهاق المهني بأنه الإرهاق الناجم عن بذل جهد إضافي في المهنة يفوق المجهود العادي سواءً في وقت العمل أو خارجه بدينا كان أو عصيباً أو عقلياً إذا كان قد أدى إلى فقدان العامل لـ 25% من قدرته على العمل، بينما تعتبره بعض التشريعات كتشريع العمل المصري حادث عمل- إصابة عمل كما يسميها المشرع المصري- شرط أن يؤدي إلى أمراض حادة كمرض نزيف المخ مع انسداد الشرايين، انسداد الشرايين في القلب...، وبأخذ الفقه المصري عليه بأنه ضيق كثيراً من الحماية القانونية في هذا الإطار، حيث أنّ الإرهاق المهني يؤدي إلى أمراض أخرى كالشلل والأمراض النفسية والشبكية،²¹ ولا يضمن تشريع العمل الجزائري هذا الخطر فهو لم يرد في قائمة الأمراض المهنية المحددة على سبيل الحصر، ولا يعتبره حادث عمل مادام لا يتوفر فيه الشروط المطلوبة خصوصاً شرط الخارجية والفجائية.

وعلى مستوى آخر نلمس قصوراً في بسط الحماية للأمراض المهنية النفسية حيث نجد أنّ المشرع ركّز على العجز البدني في حوادث العمل كما نجد الأمراض المهنية هي بدنية في أغلبها، أما بالنسبة للعجز في إطار المرض العادي فقد يكون عجزاً بديناً أو عقلياً، فأى عامل يصاب بمرض في جسمه أو عقله حتى لو كان بسيطاً وهو حال الكثير من الأمراض العقلية والنفسية سيسعى إلى الاستفادة من العطل المرضية العادية كالإفخيار العصبي، الوسواس القهري، التعب والإرهاق، الهذيان وفقدان الذاكرة...، ويتمّ ضمان الأمراض العصبية النفسية الخطيرة فقط *les psycho-nerveuses graves* في إطار الأمراض طويلة المدى.²² والملاحظ في هذا السياق أن بعض المهن تنطوي على ضغوط مهنية نفسية وعصبية كبيرة لم يدرجها المشرع ضمن قائمة الأمراض المهنية كما هو الحال في قطاع التربية الذي يستفيد موظفيه من التغطية عن مرض مهني واحد هو مرض فقدان الصوت (الجلال الصوتية)،²³ وكذا قطاع الشرطة وهذه الضغوط تكون ناجمة عن وتيرة وطبيعة العمل فيلجأ الكثير منهم إلى الحصول على عطلة مرضية من أطباء الصحة العقلية والنفسية خصوصاً

Read the concept of disability as a condition to take advantage of the sick leave

العطل قصيرة المدى، ويشار إلى أن صلاحية الإثبات الطبي هي من اختصاص الأطباء فقط وغير ممنوحة للأخصائيين النفسانيين.²⁴

لذلك فإن ما يميّز نظام التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية أنه نظام ضيق يفرض شروطا وحالات حصرية للاستفادة منه، وفي ظل قصور نمط ونطاق الحماية في مجال الأمراض المهنية وقصرها على المخاطر الفيزيولوجية والكيميائية يضطرّ العامل المؤمن إلى السعي للحصول على عطل مرضية، والتي قد تتعسّف هيئة الضمان الاجتماعي في قبولها رغم إثباتها طبيا طالما أنها تملك صلاحية واسعة في قبول أو رفض العطلة المرضية بناء على المراقبة الطبية التي تجريها.²⁵

ب- التمييز بين مفهوم العجز في إطار التأمين على المرض وفي إطار التأمين على العجز والتأمين على الأمومة:

التمييز في إطار التأمين على العجز: لقد ورد التأمين على العجز «Assurace invalidité» ضمن التأمينات الاجتماعية بصفته خطر مهني مستقل عن التأمين على المرض ويستهدف التأمين على العجز منح معاش للمؤمن الذي يضطرّه العجز إلى الانقطاع عن العمل،²⁶ فإذا كان مفهوم العجز في التأمين على المرض «Incapacité physique ou mentale» هو عجز مؤقت فإنّ العجز في إطار التأمين على العجز هو عجز مستديم كلي أو جزئي، حيث بالرّجوع إلى المادتين 32 و33 نجد أن العامل يستحق معاش العجز في حالة ثبوت عجز ذهب بنصف قدرته على العمل على الأقل أي 50% فأكثر، أي يجعله غير قادر أن يحصل على أجر يفوق نصف أجر منصب أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها، ويقاس عجز العامل بناءً على إثبات طبي برعاية الظروف الموضوعية المتمثلة في مقارنة المؤمن له مع عامل من نفس ظروفه (حالته، عمره، قواه البدنية والعقلية، مؤهلاته وتكوينه) سواءً كان يمكنه القيام بنشاط آخر أم لا، عند تاريخ العلاج الذي تلقاه أو عند تاريخ المعاينة، ومهما كان مصدره مرض عادي أو حادث عمل أو مرض مهني في حالة استنفاد المدد القانونية للعطل لأسباب صحيّة

في هذه الحالات، ويمكن أن يكون جزئياً يذهب بنصف قدرته على العمل على الأقل أو كلياً يذهب بكل قدرته على العمل ولا يستطيع مباشرة أي نشاط مهني مأجور آخر.

وتبدو العلاقة وطيدة هنا، حيث يتم الانتقال من نظام التأمين على المرض بعد استنفاد المريض لعطلته المرضية قصيرة أو طويلة المدى في أقصى مدتها القانونية وإثبات استحالة استئناف للعمل،²⁷ فيحال على نظام التأمين على العجز تلقائياً من طرف هيئة الضمان الاجتماعي دون انتظار طلب المعني بالأمر بناءً على المادة 35 من قانون 11/83، كما قد ترى هيئة الضمان الاجتماعي عدم استحقاق المؤمن لتجديد عطلته قصيرة أو طويلة المدى بسبب عدم توفر شروط التجديد، وغالباً لا يرضى المؤمن بالإحالة إلى نظام العجز أو بصنف العجز بسبب قيمة المعاش الذي يعدّ منخفضاً بالمقارنة مع الأداءات النقدية في العطل المرضية حيث يقدر هذا الأخير بـ 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة في العطل المرضية طويلة المدى وقصيرة المدى إذا تجاوزت 15 يوم،²⁸ بينما يتقاضى في إطار التأمين على العجز معاشاً يتراوح من 60% إلى 80% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب الذي يحسب حسب الأساس المحدد في المادة 37 من القانون 11/83 وبالنظر إلى الأصناف الثلاث للعجز المبينة في المادة 36 من نفس القانون.²⁹

ويقوم النزاع الطبي³⁰ في حالة رفض المؤمن له اجتماعياً قرار هيئة الضمان الاجتماعي بتجديد العطلة المرضية وإحالة المؤمن إلى نظام العجز مثلاً: في الحالة التي لا يستوفي المؤمن أهم شروط تجديد عطلة مرضية طويلة المدى لثلاث سنوات أخرى والمتمثل في استئناف العمل لمدة سنة على الأقل بين العطلة الأولى والثانية، أو النزاع الذي يثور بشأن تصنيف المرض الذي يعاني منه المؤمن حين يدّعي هذا الأخير بأنه يدخل في إطار العطل طويلة الأمد المنصوص عليها في المادة 21 من المرسوم 27/84، وتقرر هيئة الضمان الاجتماعي إحالة المؤمن له مباشرة من عطلة قصيرة المدى إلى نظام العجز سالف الذكر وتبث لجنة العجز الولائية المؤهلة في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي حسب المادة 31 من القانون 08/08.³¹

Read the concept of disability as a condition to take advantage of the sick leave

التمييز في إطار التأمين على الأمومة: تعرّف الولادة بأنها مجموعة من الظواهر الميكانيكية والفيزيولوجية التي تؤدي إلى خروج الجنين وتوابعه خارج المسالك التناسلية الخاصة بالأم،³² فالولادة هي حالة فيزيولوجية وليست مرضا لذلك خصّ لها قانون الضمان الاجتماعي أحكاما خاصة متميّزة مستقلة تفوق تلك المقررة في التأمين على المرض، وذلك في إطار التأمين على الولادة أو ما يسمّى بالأمومة تهدف إلى ضمان فترة حمل مريحة و ظروف وضع آمنة حفاظا على صحة الأم والطفل.

تستفيد المرأة العاملة من عطلة الأمومة ويؤدي ذلك إلى تعليق علاقة العمل، وتقدر مدة العطلة بأربعة عشر أسبوعا تنقطع فيها وجوبا عن العمل بناء على شهادة طبيّة تبدأ قبل التاريخ المحتمل للولادة طبقا للمادة 29 من القانون 11/83، تقدّم لها خلال هذه المدة التعويضات اليومية المقدّرة ب 100 بالمئة من أجر المنصب الذي تتقاضاه، كما تقدر الأداءات العينية بنسبة 100 بالمئة من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم، وهذا يدل على المكانة الهامة نسبيا للأمومة في القانون الجزائري.³³

قد ترتبط فترة الحمل والوضع بوضعية مرضية تصيب المرأة خارج إطار عطلة الأمومة تجعلها عاجزة عن الاستمرار في العمل، وفي هذه الحالة يمكنها الاستفادة من عطلة مرضية بعنوان التأمين على المرض، وتنص المادة 29 من القانون 11/83 صراحة على أنه إذا تعلّق الأمر بوضع عسير أو تبعات الوضع المرضي تقدم تعويضات التأمين على المرض، فتمديد عطلة الأمومة تكيف على أنّها عطلة مرضية، إلا أنّها تحتفظ بنفس نسبة الأداءات النقدية والعينية المقررة في إطار التأمين على الأمومة.³⁴

أما في فترة الحمل فيجوز للمرأة الحامل الاستفادة من العطلة المرضية في إطار التأمين على المرض مع استيفاء الشروط الضرورية لاستحقاق الأداءات النقدية والعينية المقررة في هذا الباب طبقا للمادة 32 من المرسوم 27/84، إلا أنه في حالة خروج المؤمنة إلى عطلة مرضية في فترة ما بين المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع، وكانت هذه العطلة غير مبرّرة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي - قرار رفض العطلة المرضية بناء على رأي المراقبة الطبية- يؤدي إلى حرمانها من الأداءات النقدية المقررة في التأمين على الأمومة تطبيقا للمادة

32 المذكورة، ونرى في هذا انتقاص من حقّ المرأة في عطلة الأمومة، حيث أن ربط النص (المادّة 32) بين أحكام التأمين على المرض والتأمين على الأمومة أمر في غير محلّه.³⁵

الجزء الثاني: طبيعة العجز ومصادره في إطار العطل المرضية

من خلال المادة 14 يتبين بأنّ العجز هو الذي يمنع العامل من أداء عمله أو استئنافه، فالعامل أو الموظف بسبب تدهور حالته الصحيّة يستحيل معها القيام بعمله فيضطر للتوقف مؤقتاً عن العمل، ويتم إثبات العجز عن العمل بطريق طبي ولم يحدد المشرع الجهة الطبية المخوّلة بالكشف عن المعني ومنحه هذه العطلة، من جهة أخرى فإن الاعترال الصحي الذي يؤدي إلى استحقاق العطلة المرضية يتمثل في صورتين عطلة طويلة المدى وأخرى قصيرة المدى سواء كانت ناجمة عن حادث أو مرض ذاتي.

أولاً: طبيعة العجز الطبي المثبت

يرتبط العجز في إطار العطل المرضية بالوظيفة أو المهنة أو العمل، وهذا يعني أن العامل لا يستحق العطلة المرضية إذا كان المرض بسيطاً أو حتى مزمناً ما دام أنّه لا يعيقه عن أداء عمله و لو كان يواجه قدرًا من الصّعوبة، فالعجز المقصود هنا هو العجز الذي يقعه ويحتاج معه إلى مراجعة الأطباء والمستشفيات وليس إلى الراحة فقط، ويستلزم إثبات هذا العجز طبياً، فهل حدّد المشرع صفة الطّبيب الذي يثبت العجز؟ وهل يجب أن يكون له علاقة بمهنة الشخص؟

للاستفادة من العطلة المرضية يشترط المشرع على المؤمن له في حالة المرض تبرير توقفه عن العمل عن طريق التصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم وصفة طبية تسمى وصفة الانقطاع على العمل تحرّر من طرف الطبيب المعالج، وتنص المادة 25 من المرسوم 27/84 على ضرورة أن تشمل هذه الوصفة على بيانات هي - اسم المؤمن له، لقبه ورقم تسجيله التسلسلي ومدة العجز المحتملة (مدة العطلة المرضية اللازمة للشفاء من المرض) - اسم الطبيب الأمر بالانقطاع عن العمل ولقبه ورتبته وتخصصه وعنوانه المهني وتاريخ

Read the concept of disability as a condition to take advantage of the sick leave

الفحص الطبي الذي أجراه على المؤمن له،³⁶، و يشير القانون 11/83 في مادته 10 إلى أنّ وصف العلاجات يتمّ من طرف طبيب أو كل شخص مؤهل قانونا لهذا الغرض³⁷، وتشير المادتان 174 و175 إلى أن وصف أعمال التشخيص والعلاج و هي من مهام مهني الصحة الممارسين الطبيين كل في إطار اختصاصه، ويمكن لفئات أخرى القيام بذلك وتحدد هذه الفئات عن طريق التنظيم.³⁸

وعلى خلاف بعض التشريعات لم يحدد المشرع الجزائري ماهي صفة الطّبيب الذي يمنح شهادة التوقف عن العمل، ومعنى ذلك أنّ المريض حر في اختيار طبيبه المعالج كما سمّاه القانون وهو ما يتماشى مع حقوق المريض فيلجأ إلى أي طبيب تابع للقطاع العمومي-مؤسسة استشفائية...- أو الخاص، عام أو أخصائي لمرض أو عدة أمراض، مدني أو عسكري، محلّف أو غير محلّف، أو تابع للمؤسسة التي ينتمي إليها العامل كطبيب العمل،³⁹ ليحصل على عطلة مرضية، والمهم أن يكون قرار الطبيب المعالج قائم على أساس المعاينة الطبية للمريض، يقضي بتوقفه عن مزاولة العمل معلّلا بعدم إمكانية ممارسة نشاطه المهني نتيجة تدهور حالة المريض الصحيّة ويتمّ إفراغ ذلك في شهادة طبيّة أو تقرير طبيّ، وفي هذا الإطار أقر الاجتهاد القضائي بأن العامل لا يحق له التغيب بدعوى المرض إلّا بعد تقديم شهادة طبية تسلمها مؤسسة استشفائية أو أطباء محلّفون أو طبيب تابع للهيئة المستخدمة.⁴⁰

إنّ عدم تحديد صفة الطبيب المعالج قد يثير إشكالا في حالة ما إذا تضمّنت بعض الأنظمة الداخليّة للمؤسسات سواءً في القطاع الاقتصادي أو قطاع الوظيف العمومي شرطا بضرورة أن تكون وصفة الانقطاع عن العمل صادرة من طبيب المؤسسة، أو على الأقل ضرورة خضوع المريض إلى مراقبة طبيّة عن طريق فحص طبي لإثبات حقيقة المرض والتأكد من صحّة الشهادة وذلك على اعتبار أن طبيب المؤسسة هو الأقدر على التحقق من العجز المهني، وفي هذا الصّدّد نجد مثلا أن النظام الداخلي للمؤسسة العمومية الاقتصادية "اتصالات الجزائر" ينص في مادته 21 فقرة 1 على أن المؤسسة تملك الحق في إجراء مراقبات طبية في حالة التوقف عن العمل بسبب المرض،⁴¹ و النظام الداخلي للشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل

الكهرباء في مادته 17 ينص على أحقية الشركة في التأكد من كل وثيقة للغياب عن العمل بسبب المرض،⁴² وليس هناك ما يمنع في علاقات العمل في القطاع الاقتصادي من ذلك باعتبار أنّ التنظيم الداخلي للعمل يخضع للنظام الداخلي.⁴³

وقد لا يبادر العامل المريض أصلاً إلى إجراء الفحص الطبي على مستوى المؤسسة مكتفياً بإجراءه لدى طبيبه المعالج محترماً الإجراءات القانونية المتعلقة بالتصريح بالمرض لدى هيئة الضمان الاجتماعي، كما قد يحصل التعارض بعد الفحص الطبي بين رأي الطبيب المعالج والطبيب المراقب التابع للمؤسسة، وربما يؤدي إلى نشوب نزاع بين العامل والمستخدم في حالة رفض هذا الأخير للعطلة المرضية وغالباً اتخاذ عقوبات تأديبية ضد العامل، وقد ذهبت المحكمة العليا في هذا الصدد إلى أنه يكفي تبرير الغياب بشهادة طبية مدفوعة لدى الضمان الاجتماعي الذي له الحق في المراقبة الطبية،⁴⁴ وأنّ كل تسريح للعامل أثناء العطلة المرضية قبل صدور تصريح بالشفاء من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يعدّ مخالفاً للقانون.⁴⁵

ونجد أن المشرع في قطاع الوظيف العمومي يميز للإدارة كمستخدم إجراء مراقبة طبية إذا ما اعتبرت ذلك ضرورياً،⁴⁶ وذلك لإحباط الغش من طرف المرضى المزقيين في مرفق يمتاز بالاستمرارية وضرورة استقرار المؤسسة ففي قطاع الشرطة يقضي النظام الداخلي بأنّ طبيب الوحدة هو المخول بمنح شهادات التوقف عن العمل، وقد ذهبت بعض القطاعات كوزارة التربية مؤخراً إلى فرض رقابة إدارية على العطل المرضية للأساتذة عن طريق إخضاع المؤمنين لإجراءات إدارية أمام مديرية التربية للتأكد من حقيقة المرض وفي حالة تخلفها تكيف على أنّها وضعية إهمال للمنصب وهدفها في ذلك التقليل من نسبة العطل المرضية.⁴⁷

وبالمقابل نجد أن المحكمة العليا ذهبت إلى عدم أحقية المؤسسة في فرض الرقابة الطبية وهو الواضح من أحد قراراتها الصادر بتاريخ 1993/10/26 والذي جاء فيه أنّ "التعويضات اليومية تدفعها هيئة الضمان الاجتماعي ولها الحق في مراقبة الحالة الصحية للعامل، ولا يجوز للجهة المستخدمة إجراء خبرة مضادة"، ونرى أنه إذا كان هذا القرار له ما يبرره قانوناً حيث أنّ العطل المرضية تؤدي إلى تعليق علاقة العمل بين المستخدم والعامل وإلى انعدام العلاقة التبعية، وأن هيئة الضمان الاجتماعي تكون في مركز المستخدم مادام أنّها ستدفع

Read the concept of disability as a condition to take advantage of the sick leave

التعويضات للعامل فهي المخولة بإجراء الرقابة الإدارية والطبية، إلا أنّ حرمان المؤسسة من الرقابة وقصرها على هيئة الضمان الاجتماعي من شأنه فتح المجال واسعا للتحايل من طرف العمال للغياب باستغلال العطل المرضية بالتواطؤ مع مهني الصحة، وهذا من شأنه الإخلال باستقرار المؤسسات والتأثير الاقتصادي عليها.

لقد حدّدت بعض القوانين كالقانون المصري الجهة المختصة بمنح شهادة التوقف عن العمل أو العطل المرضية وذلك تبعا لطبيعة العجز ومدّته،⁴⁸ فيمكن للممارس العام أن يمنح عطلة مرضية 07 أيام كحد أقصى، والأخصائي لمدة 15 يوم كحد أقصى، واشترط المشرع الأردني أن تكون العطلة المرضية الممنوحة للعامل صادرة من الطبيب المعتمد من المؤسسة، والهدف من ذلك تفادي النزاعات التي قد تثور بشأن مدى استحقاق العامل لهذه العطلة تبعا لحقيقة مرض العامل من عدمه، فإذا كان المؤسسة غير متوقّرة على طبيب معتمد، فيمكن للعامل أن يتّجه إلى طبيب عمومي أو خاص لإثبات مرضه، ولصاحب العمل الحق في رفض ذلك وإحالة العامل إلى طبيب يعتمده لفحص العامل،⁴⁹ فنجد تشريع العمل التونسي قرّر أنّ رخص الغياب عن العمل الذي تتجاوز مدته 30 يوم لا تمنح إلا من طرف رئيس الإدارة المعنية أو المؤسسة أو الجماعة المحليّة أو العمومية بناءً على رأي بالموافقة من لجنة طبية، أما تلك التي لا تتجاوز 30 يوما فتمنح من طرف رئيس الإدارة مباشرة.⁵⁰

ونرى أنّه إذا كانت الرقابة الطبية أو الإدارية من طرف الهيئة المستخدمة أمراً ضرورياً خصوصاً بالنسبة للعامل متكرّري الغيابات بسبب المرض للتقليل من التّحايل وفرض الانضباط داخل المؤسسة، فلا يجوز من جهة أخرى التّعسف في إجراء هذه الرقابة، حيث ثبت في الجانب العملي أنّ طبيب المؤسسة دائماً يرفض منح العطلة أو تجديدها، أو يمنح عطلة أقل بكثير في مدتها من العطل الممنوحة من الطّبيب المعالج، وبالتالي يجب تفعيل وتدعيم دور المؤسسة الرقابي باعتبارها هي الأقدر على تمييز المريض الحقيقي من المزيف خصوصاً

بالنسبة للعطل قصيرة المدى، كما أن تكريس دور الطبيب المرجعي المعالج للمريض المؤمن عليه الذي جاء به قانون الصحة 11/18 سيجعل وضعية هذا الأخير أكثر وضوحا بالنسبة لهيئة الضمان الاجتماعي.⁵¹

إن رقابة المؤسسة سيمكّنها قطعاً من المتابعة التأديبية للعامل الذي يستغل العطل المرضية خارج إطارها القانوني، و تتراوح هذه المتابعة بين رفض التعويض عن العطلة المرضية، إلى إمكانية الفصل من العمل وذلك تأسيساً على التكييف التأديبي لخطأ العامل، حسب ما ينص عليه القانون كاعتبار الغياب عن العمل حالة إهمال المنصب وذلك في حالة توافر شروط وإجراءات ذلك،⁵² أو حسب ما يتضمّنه النظام الداخلي للمؤسسة حيث تعتبر بعض الأنظمة الداخلية أن تقديم شهادة مزوّرة للتوقف عن العمل أو مخالفة للحقيقة يؤدي إلى الفصل من العمل، ولا يشترط الاستناد في ذلك إلى حكم صادر من المحكمة بارتكاب العامل لجريمة التزوير بل يكفي أن يتحقّق صاحب العمل من الأمر،⁵³ وذلك بغضّ النظر عن المتابعة الجزائية للعامل في حالة ثبوت التحايل وعدم جدية المرض إذا كانت أركان جريمة استعمال المزور متوفرة.

من جهة أخرى تتساءل عن عدم منح المشرع لطبيب العمل الأهلية القانونية في التأكد من صحة الغيابات عندما يجري فحوصاً للعامل لإستئناف عمله بعد عطلة مرضية في حالة الغياب طويل المدة-الذي يتجاوز 21 يوماً حسب القانون- أو الغيابات المتكررة بسبب مرض أو حادث غير مهني، مع العلم أنّ طبيب العمل من صلاحياته الأصلية التأكد من أهلية وقدرة العامل الصحية للقيام بعمله.⁵⁴

والملاحظ عموماً أن هناك تبايناً واضحاً بين المؤسسات في فرض الرقابة على العطل المرضية، فمنها من تفرض الفحص الطبي من طبيب المؤسسة، ومنها من تكفي بالرقابة الإدارية على صحة الوثائق (الملف الطبي كاملاً) أو التأكد من شراء الدواء عن طريق الوصفة الطبية وقسيمات الدواء، وقد أكد المشرع على ضرورة الإبلاغ الفوري من طرف هيئة الضمان الاجتماعي للمستخدم بكل القرارات المتعلقة بطلبات التعويض عن العطل المرضية بما فيها رأي المراقبة الطبية والخبرة الطبية، والقصد من ذلك تفادي احتيال المؤمن الذي يكتفي بالتصريح بالعطلة المرضية الوهمية لدى الضمان الاجتماعي بهدف تعليق علاقة العمل ويستغلها في قضاء مصالح شخصية، دون الرغبة في تبريرها أو طلب التعويض عنها.⁵⁵

1-راشدي حدوهم دلية dalilarachedi74@gmail.com

2- مزوار اسمهان

Read the concept of disability as a condition to take advantage of the sick leave

ثانيا: مصادر العجز عن العمل: صنّف المشرع العجز في إطار التأمين على المرض الذي يفرض التوقف المؤقت عن العمل إلى صنفين أساسيين بالنظر لشدة المرض وجسامته، والمدة التي يتطلبها العلاج ورتب على ذلك آثار هي الحقوق المستحقة في كل حالة، ويلزم المريض في كل الأحوال إشعار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض الذي يعتريه للاستفادة من العطلة المرضية عن طريق إيداع شهادة التوقف عن العمل وإلا سقط حقه في الأداءات النقدية.⁵⁶

أ- العطل المرضية قصيرة المدى: هي كل عطلة مرضية لا تتجاوز 300 يوم طوال فترة مدتها سنتان متتاليتان كحد أقصى، سواء كانت يوما واحدا أو عدة أيام أو عدة شهور حسب المادة 16 فقرة 2 من قانون 11/83.

وحسب المادة 14 من القانون 11/83 تقدر الأداءات النقدية -التعويض اليومية- ب 50% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة من اليوم الأول حتى اليوم 15 الموالي للتوقف عن العمل، واعتبارا من اليوم 16 تدفع التعويض بقيمة 100% في حالة دخول المؤمن المستشفى منذ اليوم الأول من التوقف عن العمل فيستحق 100%،⁵⁷ لهذا يلجأ الكثير من العمال إلى السعي لدخول المستشفى دون أن يكونوا في حاجة لذلك ولو كانت مدة العطلة يوما واحدا بالتواطئ مع مهني الصحة العاملين في المستشفى للاستفادة من التعويض الكامل.

وبعد التصريح الإلزامي بالتوقف عن العمل عن طريق إيداع شهادة التوقف عن العمل الصادرة عن الطبيب المعالج لدى هيئة الضمان الاجتماعي، والذي يهدف أساسا إلى تمكين المؤمن من حقه في التعويض أثناء العطلة المرضية، يخضع المؤمن إلى نوعين من المراقبة من طرف الضمان الاجتماعي للتحقق من حقيقة العجز الذي يعاني منه، الأولى مراقبة طبية والثاني إدارية.

تم المراقبة الطبية بواسطة الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي، أو أي ممارس طبي تعينه الهيئة في الإطار الاتفاقي، حسب ما تنص عليه المادة 64 من القانون 11/83 والمادة 02 من المرسوم

التنفيذي 05/58،⁵⁸ ولا يثور أي إشكال في حالة قبول العطلة المرضية، إنما قد يرفض الطبيب المستشار العطلة كلياً أو جزئياً- تحديد مدة أقصر من المدة التي حددها الطبيب المعالج- فنكون أما تقريرين متعارضين، وفي هذه الحالة يجوز للمؤمن له الاعتراض على القرار الطبي الرفض للعطلة المرضية بسلوك طريق إجراءات الخبرة الطبية في إطار النزاع الطبي.

أما المراقبة الإدارية فيقوم بها أعوان هيئة الضمان الاجتماعي بمقر إقامة المؤمن له للتأكد من مدى التزامه الفعلي بالالتزامات الواردة في المادة 19 فقرة 2 من القانون 11/83 والمادة 26 من المرسوم 27/84 سابق الذكر، والتي تدل في مجملها على العجز الحقيقي للمؤمن ويؤدي مخالفتها إلى سقوط الحق في التعويض اليومية من أهمها عدم تعاطي المؤمن له لأي نشاط مهني آخر مأجور أو غير مأجور، عدم التنقل إلا بعد استئذان هيئة الضمان الاجتماعي... ويؤدي رفض الخضوع للمراقبة الطبية و مخالفة الالتزامات المفروضة على المؤمن له إلى وقف الأداءات النقدية والعينية خلال مدة عرقلة المراقبة.⁵⁹

ب- العطلة طويلة المدى: طبقاً للمادة 1/16 من القانون 11/83 هي العطلة الناتجة عن العلل طويلة الأمد، والتي حددها المشرع في المرسوم 27/84 المعدل والمتمم في المادة 21 منه على سبيل الحصر وهي 16 علة، إذا ثبت أنها تؤدي إلى استحالة مباشرة العامل لنشاطه المهني وأهمها: مرض السّل بجميع أشكاله، الأمراض العصبية النفسية الخطيرة، الأمراض السرطانية، أمراض الدم، أمراض الدماغ، أمراض الكلى، بعض أمراض القلب والأوعية الدموية... والملاحظ أنّ كل هذه الأمراض هي أمراض خطيرة ومستعصية ومنها ما هو معد، وقد اجتمعت التشريعات على اعتبارها علل طويلة المدى.

تقدر أقصى مدة للعطلة المرضية طويلة المدى بثلاث سنوات كاملة وتمنح بصفة مجزأة بمنح المريض 6 أشهر ثم تمديدها وفقاً للمادة 19 من القانون 11/83، وذلك حتى تتمكن هيئة الضمان الاجتماعي من بسط رقابتها على الحالة الصحية للمؤمن، ويجوز تجديد هذه العطلة مرة أخرى شرط استئناف العمل لمدة لا تقل

Read the concept of disability as a condition to take advantage of the sick leave

عن سنة واحدة ومن ثم يستفيد المؤمن من جديد من عطلة أخرى مدتها ثلاث سنوات، ويخضع المريض للمراقبة الطبية والإدارية للضمان الاجتماعي المذكورة في الفقرة السابقة.

واعتبار المرض مزمن ليس معناه أنه مرض يؤدي إلى عطلة طويلة المدى، فمرض السكري مثلا هو مرض مزمن ولكن غير وارد في قائمة الأمراض طويلة المدى فهو يلزم الشخص طول حياته وقد يصعب عليه أداء عمله إلا أنه لا يجعله في حالة استحالة للقيام به، وقد أوردت المادة 5 من المرسوم 27/84 المذكور مجموعة أمراض مستعصية أخرى يستفيد المصاب بها من تكفل بنسبة 100% في كلفة العلاج والأداءات العينية من بينها الأمراض القلبية الوراثية، أمراض الغدد المعقدة... دون أن تخوّل الحق في عطل مرضية طويلة المدى وفي إطار الممارسة العملية نجد نزاعات كثيرة تتعلق بالعطل المرضية طويلة المدى تتعلق خصوصا برغبة المؤمن في تصنيف مرضه في هذا الإطار بسبب ارتباط هذه الأمراض ببعضها البعض.

وقد ذهبت محكمة برج بوعريريج في حكم صادر عن القسم الاجتماعي في 2008/06/21 إلى اعتبار المرض الأصلي للمؤمن المصابة، والمتمثل في استئصال الغدة الدرقية يؤهلها للاستفادة من عطلة طويلة المدى برغم عدم وروده في قائمة الأمراض طويلة المدى إلا أنه أدى إلى إصابتها بمرض في القلب والشرايين، واعتمد الحكم على أنه إذا كانت الأعراض والآثار الناجمة عن مرض آخر هي تلك الواردة في قائمة العطل طويلة المدى، فإنه يمكن للمريض الاستفادة من الامتيازات في هذا الإطار، حيث لا يجب أن تقتصر الخبرة على النظر إلى أنّ مرض المؤمن الأصلي وارد في هذه القائمة أو لا، وإنما ينبغي النظر في الآثار والمضاعفات الناجمة عن هذا المرض كذلك، وفي هذا تفسير موسّع للنصوص يهدف لحماية المؤمن.⁶⁰

ورغم النقائص قانون الضمان الاجتماعي الجزائري يحافظ على البعد الاجتماعي في تشريعاته في هذا الصدد، حيث تشدد بعض القوانين في شروط الاستفادة من العطل المرضية بوضع شروط منافية لغرض وفلسفة الضمان الاجتماعي، فالتشريع التونسي يتطلب حتى يستفيد المؤمن من عطلة طويلة المدى ألا تكون هذه الأمراض التي أصيب بها والمحددة على سبيل الحصر ناتجة عن تناوله المشروبات الكحولية أو استعماله

المخدرات¹، ونرى أنّ هذا إجحاف بالحماية الاجتماعية والصّحية للمؤمن بجرمانه من حقه، ومصادرة لمورد رزقه خصوصا وأنّ الضرر سيمتدّ لعائلته.

الخلاصة:

إنّ التنظيم القانوني للغياب لأسباب صحية يجب أن يتم إعادة النظر فيه بوصفه منظومة قانونية متكاملة في إطار الضمان الاجتماعي، من خلال دراسة منظومة التوقف عن العمل بسبب المخاطر الصحيّة والاجتماعية مرض عادي أو مهني، حادث عمل، والبحث والتحقيق في ظروف العمل في المهن والوظائف المختلفة والظواهر المهنية الجديدة كالإرهاق المهني... وتحيين قائمة الأمراض المهنية في بعض القطاعات التي تمتاز بطبيعتها الشاقة مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصية كل قطاع، للوصول إلى الإحاطة بكل جوانب العجز عن العمل المؤدّي لاستحقاق العطل المرضية.

وإذا تعلق الأمر بالعطل قصيرة المدى ينبغي تفعيل دور المؤسسات المستخدمة في الرّقابة على العطل المرضية باعتبارها المتضرر الأول من الغياب بالتنسيق مع الرّقابة التي تجربها هيئات الضمان الاجتماعي، وعدم التباين في التعامل الإداري الصّارم مع بعض القطاعات، دون القطاعات الأخرى من خلال تشديد الرّقابة على البعض فقط (قطاع الوظيف العمومي) خصوصا وأنّ قانون الضمان الاجتماعي هو قانون موحد في الالتزامات والامتيازات يقوم على أساس المساواة بين كل الأشخاص المؤمنين، وفي إطار العطل طويلة المدى ينبغي توسيع دائرة العطل طويلة الأمد المنصوص عليها في المادة 21 من المرسوم 27/84 وبسط الحماية من الأمراض التفسية والعصبية، باعتبار هذه الأخيرة هي من أهم الأسباب للخروج إلى العطل المرضية قصيرة المدى.

من جانب آخر بات تطوير النّظام الصّحيّ أمراً ضرورياً، ويتمّ ذلك من خلال تكريس مفهوم الملف الصّحيّ الإلكتروني الذي ورد الحديث عنه في قانون الصّحة الجديد، حيث تعتمد الكثير من الدول إجبارياً على

¹ المادة 44 من قانون الوظيفة العمومية التونسي المذكور سابقاً.

1-راشدي حدوهم دلية dalilarachedi74@gmail.com

2- مزوار اسمهان

Read the concept of disability as a condition to take advantage of the sick leave

شهادة التوقف عن العمل الإلكترونية التي يتم إرسالها مباشرة من الطبيب المعالج إلى المؤسسة التي يشتغل بها العامل أو الموظف، وهذا من شأنه تفادي استغلال العطل المرضية، وكذا تفعيل التنسيق في الرقابة بين الطبيب المعالج أيًا كانت صفته، رقابة المؤسسة سواء الطبية أو الإدارية ومصالح الضمان الاجتماعي.

. هوامش :

- 1- اشترطت اتفاقية العمل الدولية رقم 102 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي الثالث والخمسين، والمنعقد في جنيف 1952 على الدول الموقعة أن تلتزم عند إصدارها لقوانين التأمينات الاجتماعية بتغطية ثلاث مخاطر على الأقل من بينها التأمين على المرض.
- 2- المادة 66 فقرة 1 من الدستور، التعديل الدستوري 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016، جريدة رسمية 14 الصادرة في 07 مارس 2016
- 3- المادة 69 فقرة 2 و3 من الدستور، التعديل الدستوري السابق
- 4- مقني بن عمار، شامي أحمد، مفهوم العجز عن العمل في ضوء قوانين الضمان الاجتماعي، مجلة القانون، عدد 07 ديسمبر 2016، ص. 14.
- 5- نفس المرجع، نفس الصفحة.
- 6- لأن الشخص المصاب قد يكون عاملاً أو غير عامل، ويقصد به عجز العضو عن العمل
- 7- اعتبرته حالة من حالات تعليق علاقة العمل التي تضمن للعامل حق الرجوع إلى منصب عمله بعد انتهاء العطلة، فنص المادة على "تعلق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية:.....- عطل مرضية أو ما يماثلها كذلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي."
- قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل مؤرخ في 21 أبريل 1990، جريدة رسمية العدد 17 لسنة 1990
- 8- تحديد أحكام العطلة المرضية: اعتبارها وضعية قيام بالخدمة الفعلية، اعتبارها فترة عمل لتحديد مدة العطلة السنوية... وهي النصوص التي أتت في الأمر 03/06 مؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، جريدة رسمية عدد 46 الصادرة في 16 يوليو 2006.
- 9- المادة 54 فقرة 1 من القانون 11/90 سابق الذكر معدل ومتمم بالأمر 21/96 مؤرخ في 09 جويلية 1996، جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990.
- 10- القانون 11/83 مؤرخ في 02 يوليو 1983، ج.ر. عدد 28 مؤرخة في 05/07/1983، معدل ومتمم
- 11- قانون 13/83 مؤرخ في 02 يوليو 1983 يتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر. عدد 28 مؤرخة في 05/07/1983.

- 12- راجع في تعريف المرض عبد الرزاق بن خروف، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري، التأمينات البرية، الجزء الأول، مطبعة حيرد، الجزائر، 1998، ص.292، "المرض هو كل إضعاف للصحة بإثبات من السلطة الطبية المختصة".
- 13- يعتقد الكثير من الكتاب أن العطلة المرضية بمفهومها الضيق لا تشمل الأمراض المهنية ولا حوادث العمل ولا عطلة الأمومة، فقد قرّر المشرّع لهذه الحالات أحكاما تتميز وتقوّق عما هو مقرّر في العطل المرضية
- 14- جلال الدين قريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص. 243، رحوي فؤاد، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، تحت إشراف الأستاذة ثابت دزاز أحلام كلية الحقوق، جامعة وهران 2006/2007، ص.111.
- 15- حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، 1992، ص.212.
- 16- هيثم حامد المصاروة، النظام القانوني للإجازة المرضية في قانون العمل الأردني، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق جامعة الاسكندرية، العدد الثاني، 2010، ص.79
- 17- سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ص.18.
- 18- ينادي الكثير من المختصين بضرورة مراجعة وتقييم الجداول المتعلقة بالأمراض المهنية لتساير العديد من الأمراض التي ثبت مصدرها المهني بتأكيد من الأطباء والخبراء كمرض المفاصل والظهر والعديد من الأمراض النفسية... مادام أن نظام الجداول المعتمد هو نظام مفتوح قابل للمراجعة،
- Cf en ce sens, Tayeb BELLOULA, sécurité sociale ; la réparation des accidents du travail et maïadies professionnelles, Dahleb, ALGER, 1993.**
- 19- جلال الدين قريشي، المرجع السابق، ص.243.
- 20- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 50 ماي 1996 يحدّد قائمة الأمراض التي يحتّم أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقها 1 و2، ج.ر. عدد6 لسنة 1997.
- 21- استحدثت قانون التأمينات الاجتماعية المصري 1975/79، وأوضح قرار وزير المالية رقم 559 لسنة 2007 في المادة 60 الشروط
- الواجب توافرها في الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل حتّى تعد إصابة عمل، راجع في هذا الصدد، أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، دار النهضة العربية، طبعة 2009، القاهرة، ص. 1221 وما بعدها
- 22- المادة 21 فقرة 4 من المرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدّد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 سابق الذكر، جريدة رسمية عدد 07 / 1984، وسنفضّل في العلل طويلة المدى في الفقرة الثانية، الجزء الثاني من الدراسة.
- 23- تعطي بعض نقابات التربية أرقامًا ونسبًا معتبرة عن الأمراض المرتبطة بمهنة التعليم كمرض الدوالي ومرض الضغط الدموي، والسكري والأمراض النفسية والعصبية.
- 24- مرسوم تنفيذي 240/09 مؤرخ في 22 جويلية 2009 يتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين لأسلاك النفسانيين للصحة العمومية، جريدة رسمية عدد 43 لسنة 2009، مرسوم تنفيذي 111/91 مؤرخ في 27/04/1991، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالاختصاصيين في علم النفس، ج.ر. عدد 22 مؤرخة في 15 ماي 2019.

Read the concept of disability as a condition to take advantage of the sick leave

- 25- المادة 5 من المرسوم التنفيذي 171/05 مؤرخ في 07 ماي 2005، يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا، جريدة رسمية عدد 33 مؤرخة في 2005./05/08
- 26- المادة 31 من القانون 11/83 سابق الذكر
- 27- حددّ المشرع فترات قصوى للاستفادة من العطل المرضية قصيرة وطويلة المدى حددها المشرع في المادة 16 من قانون 11/83، هي سنتين متتاليتين بالنسبة للعطل قصيرة المدى وثلاث سنوات بالنسبة للعطل طويلة المدى قابلة للتجديد لمدة ثلاث سنوات أخرى، ارجع إلى الجزء الثاني الفقرة الثانية من الدراسة بصدد التطرق إلى مصادر العطل المرضية.
- 28- المادة 14 فقرة 2 و 3 من القانون 11/83.
- 29- "يصنّف العجزه من حيث مبلغ المعاش إلى ثلاثة أصناف: الصنف الأول هم العجزه الذين ما زالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور، الصنف الثاني: العجزه الذين يتعدّر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور، الصنف الثالث: العجزه الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة غيرهم،"
- 30- عزّفت المادة 17 من القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي النزاع الطبي بقولها " يقصد بالمنازعة الطبية الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي لا سيما المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض و التشخيص والعلاج وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى"، جريدة ر عدد 11 مؤرخة في 2008./03/02
- 31- المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المؤرخ في 23 فبراير 2008، جريدة رسمية عدد 2008/11.
- 32- Dictionnaire Médicale , Elsevier Masson, France, 2009.
- 33- مازال هناك قصور في ضمان كل الجوانب المتعلقة بالتأمين على الأمومة كما هو الحال في تعدّد الولادات الذي يؤدي إلى تمديد العطله في التشريع الفرنسي، المادة 26/122 من قانون العمل الفرنسي، رحوي فؤاد، المرجع السابق، ص. 211
- 34- نظرة على القانون الاجتماعي العدد 03، راجع مقال رحوي فؤاد، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة- المجلة 2013، ص. 210، 209.
- 35- تنص المادة 32 المذكورة على "يجب على المؤمنة لها لكي يثبت لها حقها في الحصول على التأمينات النقدية بمقتضى التأمين على الأمومة ألا تكون قد انقطعت عن عملها لغير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها، أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع"، راجع قرار اللجنة الوطنية للطعن المسبق الصادر بتاريخ 2007/02/20 تحت رقم 2006/1171.
- 36- المرسوم 27/84 مؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر. 07 مؤرخة في 1984/02/14، معدل ومتمم بالمرسوم 209/88 مؤرخ في 18 أكتوبر 1988، ج.ر. عدد 42 مؤرخة في 1988/10/19.
- 37- المادة 10 من القانون 11/83 سابق الذكر، فيما يتعلق بالأداءات العينية فيمكن لكل شخص محول قانونا من غير الطبيب وصف العلاجات المادتين 174، 175 من القانون 11/18 مؤرخ في 02 يوليو 2018 يتعلق بالصحة، ج.ر. عدد 46 مؤرخة في 29 يوليو

- 2018، ومن بين. أهم هؤلاء القابلات، المواد من 20 إلى 24 من المرسوم 122/11 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفات المنتميات لسلك القابلات في الصحة العمومية، مؤرخ في 20 مارس 2011، ج.ر. عدد 14 مؤرخة في 20 مارس 2011.
- 38- سليمان عائشة، جريمة تزوير الشهادات الطبية، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، العدد 07، 2017، ص. 306 وما يليها.
- 39- قرار المحكمة العليا رقم 55473 بتاريخ 1990/02/26، المجلة القضائية عدد 02 لسنة 1991، ص. 137.
- 41- المودع لدى مفتشية العمل بالشرقة، الجزائر العاصمة بتاريخ 2004/07/05 تحت رقم 2004/244، ولدى كتابة ضبط المحكمة الحراش بتاريخ 2004/05/09
- 42- النظام الداخلي لمؤسسة خدمات 24 ساعة الجزائر المودع لدى محكمة حسين داي ينص في مادته 20 على "...يجب على العامل الحضور إلى الفحص المراقب الذي يؤديه طبيب المؤسسة"
- 43- المادة 77 من قانون 11/90 سابق الذكر.
- 44- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 212611 بتاريخ 2001/02/13، قضية (م.و.أ/ ضد (ق.ل.)
- 45- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا 36591 صادر بتاريخ 1984/10/15، المجلة القضائية عدد 3 لسنة 1989.
- 46- المادة 203 من الأمر 03/06 سابق الذكر..
- 47- تعليمية وزارية صادرة من وزارة التربية رقم 2016/4.4/302 اشترطت لاستئناف العمل بالنسبة للعطل المرضية التي تتجاوز 08 أيام موافقة الضمان الاجتماعي على التعويض، ترخيص مرفق بالملف الطبي للمعني والترخيص الطبي باستئناف العمل.
- 48- في القانون المصري، صدر قرار وزاري عن وزارة الصحة رقم 1985/179 يحدد الجهات المختصة بمنح شهادات التوقف عن العمل وهي: الطبيب الممارس العام، الأخصائي، طبيب إصابات العمل، مدير المستشفى، واللجان الطبية، وكذا قانون الوظيفة العمومية التونسي.
- 49- المادة 65 من قانون العمل الأردني، راجع في هذا الصدد هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص. 81.
- 50- المادة 43 من قانون الوظيف العمومي التونسي عدد 112 لسنة 1983، مؤرخ في 1983/12/12، يتعلّق بضبط النظام الأساسي لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.
- 51- المادة 22 من القانون 11/18 المؤرخ في 02 يوليو 2018 تنص على أن "الطبيب المرجعي هو الطبيب العام المعالج للمريض على مستوى الهيكل الصحي الجوّاري العمومي أو الخاص الأقرب من موطنه..."
- 52- تنص المادة 184 من الأمر 03/06 على أنه إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها، صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعداد وفق كفاءات تحدّد عن طريق التنظيم، راجع أيضا المرسوم التنفيذي 321/17 مؤرخ في 02 نوفمبر 2017 يحدّد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج.ر. عدد 66 مؤرخة في 12 نوفمبر 2017.
- 53- تنص المادة 16 فقرة أخيرة من النظام الداخلي لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية على أنه "وتحتفظ المؤسسة بحقها في التأكد من صحة كل وثيقة تبريرية للغياب بسبب المرض ويمكن اتخاذ إجراءات تأديبية بسبب التزوير واستعمال المزور"

Read the concept of disability as a condition to take advantage of the sick leave

- 54 وينص قانون العمل الأردني في مادته 28/أ على "لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية: أ- إذا انتحل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزوّرة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الأضرار بغيره"، ويجوز للعامل في حالة عزله لهذا السبب رفض دعوى للمطالبة بإعادة إدماجه، أو التعويض عن الفصل التعسفي طبقا لما تنص عليه المادة 73 من القانون 11/90 .
- 55- المادة 173 فقر 1 و 3 من المرسوم التنفيذي 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، والمادة 17 من القانون من القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل
- 56- المادة 03/18 من القانون 08/11 المؤرخ في 08/11/2011 المعدل والمتمم لقانون التأمينات الاجتماعية 11/83، انظر سماتي الطيب، مرجع سابق، ص. 13
- 57- وذلك في ظرف يومين غير مشمول فيهما اليوم المحدد للتوقيف عن العمل، ويمكن إيداعها شخصيا أو عن طريق البريد، المادة 18 من القانون 11/83 سابق الذكر تحيل إلى التنظيم ، و القرار المؤرخ في 13/02/1984 الذي يحدد الأجل المطلوب للتصريح بالتوقف عن العمل في مادته الأولى
- 58- المادة 14 فقرة 1 و 2 و 3 من القانون 11/83 سابق الذكر
- 59- المؤرخ في 07/05/2005 الذي يحدّد شروط سير المراقبة الطبية للؤمن عليهم اجتماعيا، ج.ر.ر. 33 لسنة 2005.
- 60- المادتان 28 و 29 من المرسوم 27/84 سابق الذكر
- 61- حكم رقم 08/2451 بين(ش.غ.) بين الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة برج بوعرييج للاطلاع أكثر على حيثيات القضية، راجع سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2010، ص.ص. 42-48.
- 62- المادة 44 من قانون الوظيفة العمومية التونسي المذكور سابقا