



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة جيلالي ليابس - سيدي بلعباس -
كلية الحقوق والعلوم السياسية - 19 مارس 1962 -
قسم الحقوق



النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم

تخصص علوم قانونية فرع قانون وصحة

تحت إشراف

الأستاذ الدكتور بودالي محمد

إعداد المترشح:

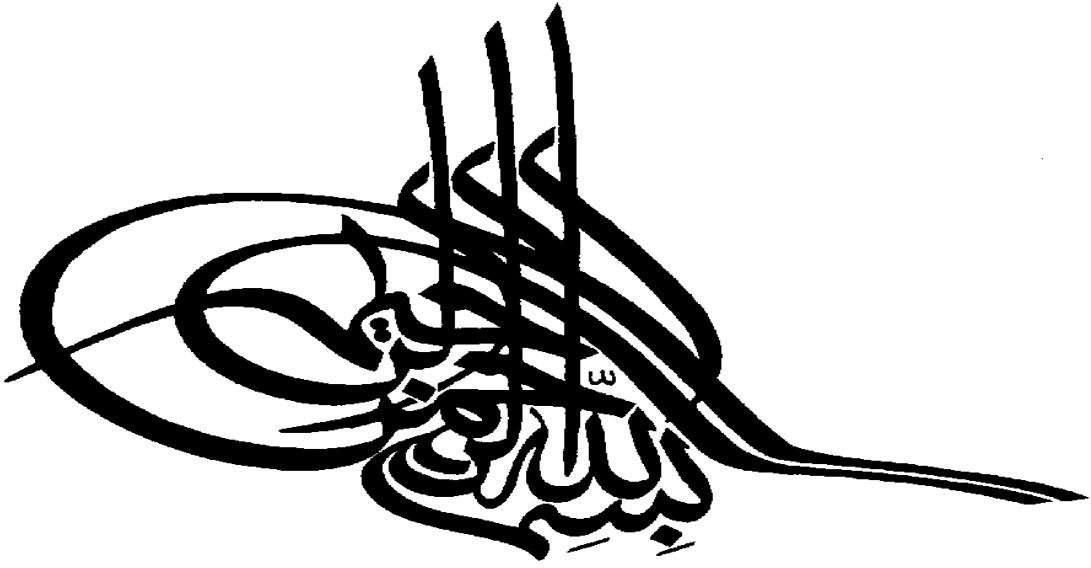
صحي محمد أمين

أعضاء لجنة المناقشة

السيد: تيزي عبد القادر	أستاذ محاضر "أ"	جامعة سيدي بلعباس	رئيسا
السيد: بودالي محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة سيدي بلعباس	مشرفا ومقررا
السيد: بوسماحة الشيخ	أستاذ التعليم العالي	جامعة تيارت	عضوا مناقشا
السيد: سعيدي بن يحي	أستاذ محاضر "أ"	جامعة سعيدة	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2017/2018 م - 1438/1439 هـ





قال الله تعالى:

﴿فَوَرَبِّكَ لَنَسْأَلَنَّهُمْ أَجْمَعِينَ (92) عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ (93)﴾

صدق الله العظيم

سورة الحجر (الآيتان (92) ، (93)).

تقدير وشكر

إن الحمد لله نحمده ونشكره على ما وهبنا إياه من نعم، وهو الأحق بالشكر والثناء أولاً وأبداً.

كما لا يفوتني بعدها التقدم بخالص الشكر والعرفان خاصة بالذكر أستاذي السيد بودالي محمد حفظه الله، والذي قبل الإشراف على الأطروحة ولم يتوان علي يوماً أو يبخل عن تقديم النصح والتوجيه. والشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرين بمناقشة هذا العمل، السيد تيزي عبد القادر رئيس اللجنة،

والسيد بوسماحة الشيخ عضواً مناقشا،

والسيد سعيدي بن يحيى عضواً مناقشا.

وإلى جميع من ساهم في إخراج هذا العمل إلى الوجود بنصيحة أو برأي أو بمساعدة.

صحبني محمد أمين

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمين اللذين أحاطاني برعايتهما

ودعواتهما أضاءوا مسيرتي.

وإلى إخوتي وأخواتي وأزواجهم وأولادهم اللذين ساندوني

أسأل الله تعالى أن يحفظهم ويديم لم شملهم.

إلى كل من قدم لي يد المساعدة من نصح أو تشجيع لإنجاز هذا العمل.

إلى كل طلبة العلم.

صحبتي محمد أمين

قائمة أهم

المختصرات

أولا : باللغة العربية

ج.ر : جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ج : جزء

ص : الصفحة

ع : العدد

ف : الفقرة

ق : قانون

م : المادة

ط : الطبعة

ق.ع.ج : قانون العمل الجزائري

ق.ح.ص.ت : قانون حماية الصحة وترقيتها الجزائري

م.أ.ط.ج : مدونة أخلاقيات الطب الجزائري.

ق.و.ص.أ.ط.ع : قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل الجزائري

ق.إ.م.إ : قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري

ق.و.م : قرار وزاري مشترك

م.ت.ج : مرسوم تنفيذي الجزائري

ثانياً: باللغة الفرنسية

P :Page

Op.cit.: Ouvrage précédemment cité.

OIT : Organisation internationale du travail

BIT :Bureau international du travail

OMS: Organisation mondiale pour la santé

OPREBATPH:Organisme de prévention des risques professionnels

Dans les activités du bâtiment des travaux publics et de l'hydraulique.

PHS : Le plan d'hygiène et de sécurité.

CNAS :Caisse nationale des assurances sociales des
Travailleurs salariés.

INPRP : Institut nationale de la prévention des risques
Professionnels.

IGT : L'inspection générale du travail.

DRT : Direction des relations de travail.

CNHS/MT : Conseil national d'hygiène, sécurité et
Médecine du travail.

مقدمة

شهدت صحة العمال وسلامتهم الجسدية مكانة مميزة في جل تشريعات العمل والقوانين الاجتماعية في العالم بإعتبارها حقا أساسيا من حقوق الإنسان، كما إهتمت معظم الحضارات القديمة والحديثة بالصحة والبيئة والسلامة المهنية في مواقع العمل نظرا للتطور الإقتصادي والتكنولوجي في جميع مجالات الحياة، كما حظي العمل والعناية بالصحة بمكانة مرموقة في الشريعة الإسلامية قبل القوانين الوضعية متضمنة بياها القيمته وغاياته، وقال تعالى: "مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْشَأَ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ"¹، هذا وحث على الحماية في مجال العمل لحديث الرسول - صلى الله عليه وسلم - "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته"²، وقد كان إهتمام الإسلام بالعناية الصحية من الجانب الوقائي والعلاجي³.

إن العمل في المؤسسات المستخدمة يحتم ضرورة إستخدام وسائل مختلفة في دفع عملية الإنتاج وهذا عن طريق جهد سواء عضلي أو ذهني، كما أنه في بعض الأحيان ما تستخدم هذه المؤسسات لمواد خطيرة أوسامة وأجهزة وآلات مختلفة التي تضر صحة العامل وغالبا ما تعرضها للتدهور نتيجة التعامل غير السليم لهذه الوسائل مما يؤدي إلى حوادث وإصابات صحية أو بيئية.

تعتبر مسألة الوقاية والأمن المهني من حوادث العمل والأمراض المهنية أهم المسائل الحقوقية المكرسة في التشريعات الدولية والوطنية التي أخذت الإهتمام الواسع بها لحماية العنصر البشري و لمساعدة العمال على تحسين ظروف عملهم وحماية صحتهم، فمع تزايد الحوادث وإصابات العمل والأمراض المرتبطة بالمهنة داخل المؤسسات، أصبح ذلك يؤثر مباشرة في خسارة الرأس المال البشري ويعرقل السير الحسن لوتيرة العمل، وهذا ما يؤدي غالبا بالتأثير السلبي على إنتاجية ومردودية المؤسسة المستخدمة ويخلق ضعفا في التنافس الإقتصادي.

¹ سورة النحل الآية 97.

² الإمام أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، المحقق محمد فؤاد عبد الباقي ومحب الدين الخطيب وقصي محب الدين الخطيب، فتح الباري بشرح صحيح البخاري، دار الريان للنشر، 1407هـ، 1986م، لبنان، ص 215.

³ خالد علي سليمان بني أحمد، قانون الضمان الإجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، ط 1، دار الحامد، الأردن، 2008، ص 226.

كما أن الإهتمام بالسلامة المهنية أصبح ركيزة أساسية لأي تنمية إقتصادية وإجتماعية للمجتمع، فالخيز المكاني أو الجغرافي الذي يمارس فيه أي عمل زراعي أو صناعي أو تجارياً وفكري يكون من طرف العمال الذين يستعملون أدوات وأجهزة وآلات وعمليات مختلفة التي يصدر عنها مؤثرات بيئية تكون إنعكاساً سلبياً على صحة العامل، بالإضافة إلى أنه أصبحت العوامل الإنسانية هي السبب الرئيسي لوقوع عدة حوادث تصبح بعض الأحيان مميتة تتطلب التحقيق .

لحفاظ على سلامة العمال المهنية أصبحت هناك حتمية لوضع قواعد تفرض من خلالها التزاماً لهيئة المستخدمة بحماية العامل لتفادي تلك المخاطر المحيطة بالعمل والتي تؤثر خاصة على مردودية داخل المؤسسة، فضلاً على ذلك فإن القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية والجماعية التي تتولد بين أصحاب الأعمال ومن يعمل خاضعاً لسلطتهم أو توجيههم أو إشرافهم ورقابتهم¹ تجعل من ذلك صاحب العمل ملتزم بتحسين ظروف العمل بإتخاذ مجموعة من التدابير الوقائية في الوسط المهني في ظل علاقة العمل والحماية الإجتماعية.

نظراً للمخاطر التي يتعرض لها العمال جراء ظروف العمل ومخاطرها بسبب بعض الأعمال الخطيرة داخل أماكن العمل حيث كلما كانت بيئة العمل غير آمنة أو سيئة إزدادت نسبة الحوادث ويتعرض من خلالها العامل لأمراض بسبب المهنة وهذا ينجم عنه تأثير على الحياة الإجتماعية، لذلك فإن ضرورة الوقاية الصحية والأمن للطبقة العاملة من الأمراض وإصابات العمل مسألة تتطلب التدخل التشريعي في ظل التطور السريع الذي تعرفه مختلف النشاطات المهنية وما يصدر من مخاطر تؤثر على قدرات العامل البدنية والمعنوية.

من خلال الرجوع للأصل التاريخي لتطور العمل كان في العصور الوسطى يتخذ عدة أشكال من العبودية في ظل نظام إقطاعي، حيث ظهر نظام الطوائف المهنية الذي يتمثل في ممارسة بعض النشاطات أو

¹ جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول علاقات العمل الفردية، سلسلة القانون والمجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص9.

الصناعات لمجموعة من الأشخاص يمتحنون حرفة معينة بمبدأ يقسم العمل وتخصص بعض الفئات العمالية في بعض الحرف¹.

لقد ظل النظام سائدا حتى قيام الثورة الفرنسية سنة 1789، والتي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل، وكرست مبدأ سلطان الإرادة إنطلاقا من المبدأ العام للحرية، إذ ألغت نظام الطوائف الحرفية وأطلقت الحرية للأشخاص في ممارسة الأعمال والمهن التي يختارونها بمرسوم دعي Decretdallard في سنة 1791، ومن هنا بدأ التنافس الصناعي والتجاري بظهور الآلات الصناعية الحديثة².

ففي نهاية القرن الثامن عشر وفترة القرن التاسع عشر كانت أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية تظهر فيها نظام التفتيش العمل هنا بدأت بالتصدي للظروف الغير الإنسانية في العمل بالنظر للمدة التي كان يقضيها العمال داخل أماكن العمل التي تدوم أكثر 7 أيام أي 14 ساعة في اليوم وظروف صعبة.

بالإضافة لحركة التصنيع الكثيفة التي ميزت القرن التاسع عشر صاحبها كثرة حوادث العمل والأمراض المهنية نظرا لإنشار الآلات والمواد والمستحضرات الخطيرة مما حمل المجتمعات تبعات تلك الحوادث وتبين أنه الحل الأمثل لمواجهة تلك الحوادث إتخاذ التدابير الوقائية التي تقلل من احتمالية وقوع الأخطار بهدف الوقاية الصحية والأمن وتحقيقا للأهداف إجتماعية ضد شروط العمل الخطيرة وتفاذي حوادث العمل التي ينجر منها إنعكاسا على الإنتاج الذي يضعف القدرة الإقتصادية ويؤدي إلى الشعور بعدم المساواة والعدالة فيما يخص إنعدام أمن العمال في المجال الصناعي على وجه الخصوص³.

¹ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص14.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل "علاقات العمل الفردية والجماعية"، ط2، دار الريحانة للكتاب، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص18.

³ Jean Maurice Verdier, Alain Coeuret, Marie armelle Sauriac, Droit du travail, 12^{ème} édition, Dalloz, Paris. 2002. P.457.

فمنذ قيام الثورة الصناعية وما صاحبها من حركية عامة ظهرت في بداية القرن العشرين ضرورة تضافر جهود عدة أطراف سياسية وصناعية ونقابية مشتركة تهدف إلى تحقيق حماية الصحة في العمل¹، وقد صاحب تلك الحركية بروز الحوادث الخطيرة والإصابات العمالية التي تزايدت بفعل النشاطات الصناعية المختلفة دون مراعاة حماية فعالة نتيجة لإستعمال مواد خطيرة تبعد العامل عن منصب عمله وتؤدي إلى فقدان مصدر رزقه.

كما أدرك عالميا للعواقب الخطيرة المرتبطة بالصحة والأمن للعمال وعلى ضرورة توفير بيئة عمل آمنة وصحية وذلك بالإهتمام بمشاكل وشروط تحسين ظروف العمل والصحة والسلامة المهنية بالحماية القانونية التي تترصد صحة العمال على جميع المستويات عن طريق وضع ميكانيزمات ووسائل الوقاية على المستويين الدولي والوطني وقد جاء ذلك بفضل النضال الطويل والضغط على الهيئات المستخدمة التي مارست عليها العمال أنفسهم وممثلي العمال، بتوفير الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسات ومختلف النقابات لأجل تحقيق ذلك² عن طريق إحتجاجات والإضراب عن العمل من أجل عمل لائق.

هذا وإهتمت المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية لأصحاب العمل ونقابات العمال بشأن الصحة المهنية وعلى الرقي بحقوق الإنسان بالإهتمام بالموارد البشري من أجل تنمية مستدامة ولقد تجلّى هذا الإهتمام في ميدان العمل بضرورة التقيد المؤسسات المستخدمة بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية والتصدي للمخاطر المحيطة بالعمل وهذا بتنفيذ التدابير والإجراءات الوقائية التي يقوم بها أصحاب الأعمال للحفاظ على الصحة في جميع مواقع العمل، فقد أبرمت عدة إتفاقيات وتوصيات ومؤتمرات وإعلانات على المستوى الدولي والعربي التي تحت على التعاون بشأن صحة العمال، كانت بدايتها بفعل نشاطات منظمة العمل الدولية (O.I.T)، ومنظمة العمل العربية (O.A.T).

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص54.

² TayebBelloula, Droit du travail, Dahlab, Alger, 1994, p.199.

لقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أعتمد ونشر على الملأ بقرار الجمعية العامة 217 ألف (د-3) المؤرخ في 15 كانون الأول/ديسمبر 1948 على أنه: " لكل شخص حق في العمل، وفي حرية إختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة"¹.

تزايد الإهتمام الدولي التشريعي في تكريس حق الوقاية الصحية والأمن كحق من الحقوق العمالية الأساسية لما يسمى "القانون الدولي للعمل" في ظل معطيات العولمة²، ويقصد به بأنه تلك القواعد القانونية التي تهدف إلى توحيد المعايير الدولية للعمل³، التي تجسدت حق العامل في الحماية على مستوى التشريعات المحلية في كلا القطاعين العام والخاص⁴

سعى المشرع الجزائري إلى الإهتمام بموضوع الوقاية الصحية والأمن المهني داخل أماكن العمل من الأخطار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، فمنذ غداة الإستقلال التي عاني من فراغ قانوني مما تعذر الإستمرار بالتشريع الفرنسي إلا ما يتعارض منه مع السيادة الوطنية بموجب القانون رقم 57-62⁵ ومن بين ذلك القانون الفرنسي الخاص بتنظيم علاقات العمل الذي صدر سنة 1950 الذي تضمن في أحد مواده مايلي: " يجب على المستخدم أن يضمن الحماية للمستخدمين بتوفير الوقاية الصحية والأمن... الخ"⁶.

¹ نص م. 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر في 10 نوفمبر 1948، صادقت عليه الجزائر بموجب المادة 11 لدستور 1963 المؤرخ في 1963/09/10، ج.ر.، رقم 64.

² Abdelhamid Arib, Mondialisation et droit du travail, Article issu d'une contribution au colloque international sur la législation social : la question de l'emploi, l'université d'Oran, EDIK, Mai 2001, p.215.

³ Albert Berg, Droit international du travail, ed Focus, Bruxelles, 2002, p.7.

⁴ محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص.21.

⁵ رقم 57-62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتعلق بتمديد العمل بالنصوص السارية قبل الإستقلال، ج.ر. مؤرخة في 11-01-1963، ع2، ص.8.

⁶ سميرة فاندي، الوسائل الصحية والأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة، مذكرة ماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2001-2002، ص.08.

كانت البداية بصدر دستور 1963 الذي جعل من الحق في الكرامة والحرمة البدنية للإنسان من ضمن الأهداف الأساسية¹، إلى غاية سنة 1971 أين تم التخلي عن التشريع الفرنسي وتبني فلسفة التسيير الاشتراكي للمؤسسات².

بعدها تم تجسيد هذا الإهتمام على شكل مبدأ دستوري، ففيدستور 1976 الذي جاءت مبادئه من الميثاق الوطني تضمنت على إثره المبادئ العامة المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية العديد من الحقوق أهمها الحق في الحماية والأمن والوقاية الصحية من خلال المادة 62³ التي نصت على مايلي "تضمن الدولة أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والوقاية"، والتي إعترفت كذلك لجميع المواطنين بالحق في الحماية والتحسين الثابت لشروط الحياة والعمل بما جاء في المادة 67⁴ على أنه " لكل المواطنين الحق في الرعاية الصحية، وهذا الحق مضمون عن طريق توفير خدمات صحية عامة ومجانية، وبتوسيع مجال الطب الوقائي، والتحسين الدائم لظروف العيش والعمل، وكذلك عن طريق ترقية التربية البدنية والرياضية ووسائل الترفيه".

أما فيسنة 1975 التي تضمنت فيه النصوص التشريعية على الصحة والأمن للعمال داخل أماكن العمل في ثلاث فصول وتتمثل في الفصل الأول تعلق بالتدابير العامة للحماية الصحية وسلامتها، أما الفصل الثاني تضمن هيئات حفظ الصحة والأمن، أما الفصل الثالث نص على طب العمل⁵، وشهدت أحكام الصحة والأمن للعمال تغييرا على إثر قابلية تطبيقها على القطاعين سواء الخاص والعام بمناسبة صدور القانون الأساسي العام للعامل.

¹ م. 10 من دستور 1963، المؤرخ 1963/09/8، ج.ر، ع64، مؤرخة في 1963/09/10.

² الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر. مؤرخة في 13 ديسمبر 1971، ع.101، ص.1736.

³ م. 62 من الأمر رقم 76-97 المتضمن دستور 1997 الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 1976، ج.ر، ع94، الصادرة في 24 نوفمبر 1976، ص.1304.

⁴ م. 67 من دستور 1976، نفس المرجع، ص.1305.

⁵ من م 241 إلى 302 من الأمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر، مؤرخة في 16 ماي 1975، ع39، ص527.

إلى غاية سنة 1988 أين خصص المشرع الجزائري القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹، الذي أكد على حماية حقوق العمال والموظفين فيما يخص الحماية عن طريق إتخاذ جميع الإجراءات الوقائية والأمنية بدورها تحمي الوسط المهني، إذ تطبق أحكامه على كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه².

غير أن في دستور 1989 الذي جاء في ظروف أجبرت الجزائر بمسيرة التحولات الدولية ذلك بالانتقال من النظام الاشتراكي إلى النظام الليبرالي الذي شهدته هذه المرحلة من إصلاحات سياسية وإقتصادية وإجتماعية ومن بينها الاعتراف للعمال بالعديد من الحقوق وبالأخص الرعاية الصحية من خلال المادة 51 بنصها "الرعاية الصحية حق للمواطنين تتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض البوائية والمعدية ومكافحتها"، وإعترف أيضا بالحق في الحماية والأمن والنظافة، موضحا أن الحق في الحماية الصحية والأمن في العمل مضمون من طرف القانون³،

من خلال المادة 52 التي تضمنت على أنه :

" لكل المواطنين الحق في العمل.

يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة.

الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفية ممارسته".

بعد ذلك تم تطبيق هذه الإصلاحات بالأخص الإقتصادية منها على مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية بالإضافة خصص لها حيزا كبيرا في تشريعات العمل وقوانين الضمان الإجتماعي، إذ تغيرت بعض المفاهيم فيما يخص الحماية من الأخطار المهنية بعدما كانت الدولة هي وحدها التي تتكفل بالمسائل المتعلقة بتنظيم علاقات العمل في الهيئات المستخدمة إلى نظام ليبرالي حر يسمح بصياغة الإتفاقيات

¹ق.رقم 88-07 المؤرخ في 19 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر، مؤرخة في 27 يناير 1988، ع4، ص.74.

²م. 2 من ق.88-07، السالف الذكر.

³م. 51 من المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المتضمن دستور 1989، ج.ر. مؤرخة في 01/03/1989، ع.09، ص.241.

الجماعية فيما يتعلق حقوق أساسية للعمال من بينها قواعد الوقاية الصحية والأمن في العمل، من هنا برزت تراجع الدولة في مجال تنظيم شؤون العمال وعلاقاتهم المهنية مع المؤسسات المستخدمة¹.

كانت البداية مما جاء في المادة الخامسة من فقرتها الخامسة بموجب القانون رقم 90-11² المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم على أن الوقاية الصحية والأمن وطب العمل هي من الحقوق الأساسية للعمال، وتضيف المادة السادسة في الفقرة الثانية من نفس القانون المذكور على أنه يحق للعمال في إطار علاقة العمل إحترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.

بعدها تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل³، ثم بعد ذلك أصدر المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بطب العمل⁴، وتبعا للعديد من النصوص التنظيمية الأخرى.

ثم أكد دستور 1996 المعدل والمتمم الذي كرس هذا الحق في الفقرة الثانية من المادة 55 بنصها⁵:

" لكل المواطنين الحق في العمل.

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج1، مبادئ قانون العمل، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص57.

² ق. رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل (ج.ر. 17 مؤرخة في 25-04-1990)، معدل والمتمم بالقانون رقم 91-29، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 (ج.ر. 68 مؤرخة في 25-12-1991)، المعدل بالمرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994 (ج.ر. 20 مؤرخة في 13-04-1991)، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 يونيو 1996 (ج.ر. 43 مؤرخة في 10/07/1996)، المتمم بالأمر رقم 97-02 المؤرخ في 1 يناير 1997 (ج.ر. 03 مؤرخة في 12/01/1997).

³ م.ت.ج. رقم 91-05، المؤرخ في 19 يناير 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج.ر. ع04، الصادرة بتاريخ 23 يناير 1991، من ص74 إلى ص82.

⁴ م.ت.ج. رقم 93-120، المؤرخ 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر. ع33، الصادرة بتاريخ 19 ماي 1993.

⁵ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المصادق عليه في إفتاء 28 نوفمبر 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر سنة 1996، المعدل والمتمم، (ج.ر. ع 76، الصادرة في 08 ديسمبر سنة 1996، المعدل بموجب القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10/04/2002، (ج.ر. ع 25 المؤرخة في 14 أبريل سنة 2002، والقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، (ج.ر. ع 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008.

يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة.

الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفية ممارسته".

وأبقى التعديلا لدستور 2016 نفس الحق في المادة 69 بنصه¹:

" لكل المواطنين الحق في العمل.

يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة.

الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفية ممارسته".

بالإضافة لنشاطات المعهد الوطني للعمل الذي أنشأ بموجب المرسوم رقم 81-235 المعدل والمتمم²، إستحدثت المشرع الجزائري هيئات وطنية تنشط في مجال الصحة والأمن في العمل كالمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، وهيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري، وكذلك أعطى للهيئات التمثيلية المتواجدة على مستوى المؤسسات المستخدمة الحق في المساهمة وترقية الوقاية الصحية والأمن للعمال من خلال تنظيمه في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة، ولجنة المشاركة، والتنظيم النقابي.

ومن أجل ضبط الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وضع المشرع الجزائري هيئات رقابية سواء على مستوى داخل المؤسسة المستخدمة المتمثلة لجان الوقاية الصحية والأمن المهني أو خارجها المتمثلة في مفتشية العمل وهيئة الضمان الإجتماعي، ومصلحة طب العمل، بحيث أعطاهم صلاحيات المراقبة في حالة خرق القواعد القانونية للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتوقيع عقوبات على المخالفين للأحكام الجاري العمل بها سواء تعلق الأمر بالعمال أو المسير، وإذا كانت المخالفات خطيرة تحال للقضاء

¹ رقم 16-01 مؤرخ 6 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج. مؤرخة 7 مارس 2016، ع 14، ص 14.

² م.ت.ج. رقم 81-235 مؤرخ 29 غشت 1981، المتضمن إنشاء المعهد الوطني للعمل، ج.ر، ع 35، الصادرة بتاريخ 1 سبتمبر 1981، المعدل والمتمم بموجب مرسوم تنفيذي رقم 15-195 مؤرخ 16 يونيو 2015، المتضمن تعديل القانون الأساسي للمعهد الوطني للعمل، ج.ر، ع 34، الصادرة بتاريخ 24 يونيو 2015.

من أجل الفصل فيها، كما حرص على الإرتقاء بالصحة والأمن المهني من خلال المصادقة على العديد من الإتفاقيات والتوصيات الصادرة من منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية.

يعتبر موضوع الوقاية الصحية والأمن أحد أهم المجالات التي تتركز إهتمام الدولة لحجم الحد من الخسائر التي يسببها سواء على المستوى البشري أو الخسائر في مردودية المؤسسة المستخدمة.

أولا أهمية الدراسة :

تشكل مسألة الوقاية الصحية والأمن المهني من أهم المسائل التي أولتها التشريعات الدولية والوطنية إهتماما بالغا، من بينها السلطات العمومية الجزائرية التي إعتبرت الحماية القانونية لصحة وأمن العمال في وسط العمل من أهم إلتزامات المؤسسات المستخدمة في مختلف قطاعات النشاط، وهذه الأولوية جسدها المشرع الجزائري بتطبيقه للمبادئ التي جاءت بها الإتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية التي من خلالها كرسها كحق دستوري وأصدر العديد من النصوص التشريعية والتنظيمية، ذلك لأنه لا يمكن تنفيذ أي علاقة عمل بدون الإستجابة لشروط الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الوسط المهني.

ولهذا الموضوع أهمية قصوى من ناحيتين الأولى نظرية والثانية عملية.

1- الناحية النظرية

إن موضوع الصحة والأمن في العمل يتميز بجانب من التعقيد التي تهدف إالحماية العمال مهما كانت طبيعته أو نشاطهم الممارس ذلك في جميع المستويات والأماكن لإحترام بيئة العمل آمنة وصحية، وهو أيضا من المواضيع التقنية التي تستلزم المشرع الجزائري وضع نظام قانوني و تشريعي يجسد الجانب الوقائي من حوادث عمل والأمراض المهنية التي قد تؤدي لآثار مختلفة سواء إنسانية أو إجتماعية وإقتصادية بغية ترقية العمل اللائق المنتج الذي تتوفر فيه الحرية والعدالة.

2- الناحية العملية

إن تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسات المستخدمة تقع على عاتق المستخدم الذي هو ملزم بتوفير كل الوسائل التي من شأنها أن تلعب دورا هاما في الحد من الأخطار المهنية التي تصيب العمال داخل أماكن عملهم، وذلك بتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية التي أقرها المشرع الجزائري التي تحتاج توفير إمكانيات مادية تقنية وأخرى إلى أخصائيين في مجال الوقاية والأمن من أجل تطبيقها في الميدان.

ثانيا الإشكالية :

إن الموضوع يتناول المشاكل التي تطرحها الوقاية الصحية وأمن اليد العاملة بالجزائر داخل المؤسسات المستخدمة والنشاط الذي تنتمي إليه تجسيدا للإصلاحات هذه السياسة لأهميتها دوليا كحق من حقوق الإنسان، وكذلك على المستوى الوطني التي تطرح كأهم الملفات الاجتماعية والاقتصادية التي تعدد آثارها تستوجب معالجة قانونية.

من هذا المنطلق، ونظرا لإرتباط الموضوع بتطبيقات عملية التي تشرف عليها الهيئات المستخدمة من جهة والدولة من جهة أخرى المتمثلة في الهيئات الإدارية وكذلك القضاء على إحترامها وتنفيذها، هذا ما يستدعي ضرورة التفكير عن الإشكالية الرئيسية مفادها إلى أي مديا استطاع المشرع الجزائري في أن يوفر نظاما قانونيا متكاملا ومتوازنا لحماية فعالة تضمن صحة وسلامة العمال في أماكن عملهم عن طريق إحكام منظومة الوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر كحق للعامل في بيئة عمل لائقة داخل المؤسسات المستخدمة تحافظ على صحته وأمنه ؟

مما يفرض علينا الإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية :

1- ماهي الوسائل القانونية والتنظيمية الجسدة للوقاية الصحية والأمن المهني ؟

2- ماهي الهيئات والأجهزة الفاعلة في ميدان الوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر ؟

3- ماهو الدور الذي تلعبه لجان الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسات المستخدمة للحد من خطورة الأخطار المهنية ؟

4- كيف يمكن لطب العمل حماية العمال وبيئة العمل داخل المؤسسات المستخدمة ؟

5- ماهي الحقوق المخولة للعمال في حالة الخطر الجسيم والوشيك في أماكن العمل في قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل الجزائري ؟

6- ماهي المسؤولية والمخالفات والعقوبة القانونية المقررة في حالة خرق أحكام الوقاية الصحية والأمن المهني.

أهداف الدراسة :

- إبراز الإطار القانوني والتنظيمي للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر لتعزيز الحق في وجود بيئة عمل صحية وآمنة.

- دعم ثقافة الوقاية في مجال السلامة والصحة المهنية تكريسا لليوم العالمي "الصحة والأمن في العمل" ذلك يوم 28 أبريل من كل سنة.

- بيان غياب الجانب الوقائي في التعامل مع ظاهرتي حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات المستخدمة وأثرها على الموارد البشرية والإنتاجية.

- موضوع الوقاية الصحية والأمن المهني أصبح علم مستقل يجمع عدة علوم تجتمع في جانبها القانوني.

المنهج المتبع في دراسة الموضوع :

لقد إعتدنا في دراستنا القانونية على المنهج التحليلي الذي حاولت من خلاله تحليل مدى تطور النصوص القانونية والتنظيمية بالإضافة للمراسيم التي جاءت في هذا الموضوع، وكذا بدون إهمال المنهج الوصفي الذي هو طريقة من طرق التفسير بالشكل العلمي المنظم الذي يلعب موضوع النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني.

وكذلك تم الإعتماد على المنهج التاريخي وبالأخص المرحلة السابقة واللاحقة لصدور القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وبعدها لنبين مدى إلتزام المشرع الجزائري في المحافظة على الأمن والوقاية في العمل وبالتالي سائر المراحل التي مر بها تاريخيا عندما إنتشرت الأفكار الإشتراكية، والمرحلة التي جاءت بعدها التي تأثرت بعدة مجالات الإقتصادية والإجتماعية وإعتماد إقتصاد السوق الذي أثر على عوامل مختلفة من بينها العامل المهني نتيجة الصعوبات التي واجهتها المؤسسات المستخدمة .

خطة دراسة الموضوع :

لقد جاء تناولنا للموضوع المتعلق بالنظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر في فصل تمهيدي وباين :

في الفصل التمهيدي تناولنا الإطار القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني.

أما الباب الأول فقد تعرضنا بالدراسة إلى الإلتزام بالسلامة بنتيجة وذلك في فصلين، تناولنا في **الفصل الأول** مفهوم فكرة الإلتزام بالسلامة بنتيجة في نطاق العمل، ثم تناولنا في **الفصل الثاني** قياس الأبعاد القانونية للسلامة.

وفي الباب الثاني فقد خصص لدراسة سياسة الوقاية من المخاطر، حيث تناولنا في **الفصل الأول** الفاعلين في مجال الوقاية، أما **الفصل الثاني** تطرقنا فيه لمحاور سياسة الوقاية.

الفصل التمهيدي

الإطار القانوني للوقاية الصحية

والأمن المهني

الفصل التمهيدي

الإطار القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني

إن التطور السريع الذي عرفه عالم الشغل المرتبط بالتطور التكنولوجي الحديث قد ازداد معه مخاطر تهدد العمال وبات من الضروري وضع مكيانزمات للحد من الأخطار الناجمة عن الأمراض والحوادث المهنية عن طريق مبدأ الوقاية لتوفير ظروف ملائمة في وسط العمل فقط وضعت المنظمة الدولية للعمل عن طريق مكتب العمل الدولي يوما عالميا في سنة 2003 "الصحة والسلامة المهنية" واختارت 28 أبريل ليكون ذلك اليوم.

وبناء على الاقتراحات الخاصة بالإجراءات الوطنية والدولية لأصحاب العمل ونقابات العمل والمراكز المتعاونة مع منظمة الصحة العالمية بشأن الصحة المهنية، التي من شأنها أن تسهم في تحقيق مستوى أساسي من حماية الصحة في جميع أماكن العمل وتتناول خطة العمل كل جوانب صحة العمال بما في ذلك الوقاية الأولية من الأخطار المهنية وحماية الصحة وتعزيزها أثناء العمل كما ينبغي أن يتمكن جميع العمال من التمتع بأعلى مستوى يمكن بلوغه من الصحة البدنية والنفسية وظروف العمل المواتية بحيث لا يكون موقع العمل سببا لإلحاق الضرر بالصحة والعافية بإعطاء الأولوية للوقاية الأولية من الأخطار الصحية المهنية بمشاركة العمال وأصحاب العمل ومن يمثلهم، وسوف نقسم هذا الفصل التمهيدي إلى ثلاث مباحث على النحو التالي :

المبحث الأول : مفهوم الوقاية الصحية والأمن.

المبحث الثاني : الوقاية الصحية والأمن وفق المعايير العمل الدولية والعربية والوطنية.

المبحث الثالث : الحماية القانونية للوقاية الصحية والأمن من الأخطار المهنية.

المبحث الأول:**مفهوم الوقاية الصحية والأمن**

لقد فرض موضوع الوقاية الصحية والأمن في المؤسسات نفسه بحدة مما أجبر المؤسسات المستخدمة تغيير طرق التسيير والتخطيط وعرفت تحولا نظرا لتكاليف المشاريع التي تنجزها جراء الحوادث والكوارث الناتجة عن ما يكون نتيجة الحوادث والأمراض المهنية التي يتولى المجتمع تغطيتها.

كما إهتمت المؤسسات المستخدمة بالدرجة الأولى بتحقيق الربح وأهملت الأمن الصناعي الذي يعتبر السبب الرئيس في الحفاظ على الرأس المال البشري والممتلكات المادية في المؤسسة من خطر الإصابة والتلف، لذلك ظهر حديثا علم جديد يسمى **بالصحة والسلامة المهنية** ، فهو ذلك العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان من المخاطر التي يتعرض لها بسبب أداء العمل ، وذلك بتطبيق مجموعة من القواعد تهدف إلى تأمين بيئة عمل آمنة خالية من مسببات حوادث العمل والأمراض المهنية. ترجع بداية **"الصحة والسلامة المهنية"** على المستوى العالمي بما عرف **بالأمن الصناعي** الذي يعني توفير ظروف العمل الآمنة والصحية المناسبة في أماكن العمل، وهذا بواسطة الدراسة المسبقة لكافة المخاطر المتوقعة التي قد تنشأ في المراحل المختلفة التي تمر بها العملية الإنتاجية منذ البدء في التفكير في إختيار موقع المنشأة إلى آخر مرحلة من مراحل الإنتاج، مع وضع تدابير السلامة الوقائية التي تستهدف بالدرجة الأولى منع وقوع هذه المخاطر والعمل على تطويقها والحد من انعكاساتها عند حدوثها¹.

¹KAID TLILANE Nouara (ed), Santé, Sécurité au travail, Développement, Mondialisation, Actes du 2^{ème} Colloque d'Economie de la santé 06 et 07 juin 2009,

Mehdaoui Hind, Sebbagh Rafik, Centre Universitaire AIN TEMOUCHENT ,ZIRAR Somaya, Université de TLEMCEN, Editions El -Amel ,2012,p37.

والهدف من كل هذه التدابير هو توفير الحماية الكاملة والشاملة لكل عناصر الإنتاج في مقدمتها العنصر البشري الذي يعتبر بمثابة المحور الأساسي في العملية الصناعية لكل هذه التدابير الوقائية بما يكفل تحقيق الكفاية الإنتاجية ويؤمن أسباب التقدم والإزدهار¹.

وإنما المتبعلل تطور الفكر حول الوقاية الصحية والأمن يجد أنها انتقلت من فكرة النظافة والأمن (L'hygiène et la sécurité) إلى الصحة في العمل (La santé au travail) ثم الأريحية (الراحة أو الرفاهية) في العمل (Le bien-être au travail)،

والتي لا تأخذ جسد العامل فقط بعين الاعتبار (الأخطار البدنية)، وإنما تعداه إلى نفسيته، وحالتها الاجتماعية (الأخطار النفسية والاجتماعية).

كما إن الخدمات الصحية بما تقدمه من وسائل الوقاية والعلاج في العمل وبما تستخدمه من الأصول العلمية والوسائل المتطورة هدفا من أهدافها فحسب بل هي في نفس الوقت وسيلة فعالة من وسائل تنمية المجتمع بإعتبار أن الإنفاق على هذه الخدمة نوع من الإستثمار إذ يوجه إلى أحد عوامل الإنتاج وهو الإنسان ركيزته في كل زمان ومكان وينظر إليها من ناحيتين²:

- إن صحة الإنسان هي حق له وواجب على الدولة.
- إن العقل السليم في الجسم السليم وأن من يتمتع بهما هو مواطن أصلي وأقدر من سواه على بناء الوطن وتدعيم قوته.

وبناء على ما تقدم نقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : تعاريف الوقاية الصحية والسلامة والصحة المهنية.

المطلب الثاني : نشأة الوقاية الصحية والأمن.

المطلب الثالث : التطور التاريخي للوقاية الصحية والأمن في الجزائر.

¹ عباس أبو شامة : الأمن الصناعي ، مركز الدراسات والبحوث أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ط1، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، الرياض، السعودية، 1999، ص22.

² سمير حسين الوادي، مصطفى سعيد الشيخ، تسويق الخدمات الصحية (منظور متكامل)، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2016، ص93 و94.

المطلب الأول:

تعريف الوقاية الصحية والسلامة والصحة المهنية

بالرجوع إلى القانون المنظم لعلاقات العمل أو مختلف النصوص التنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية، لا نجد تعريفا لهذه المصطلحات المركبة لا للوقاية الصحية ولا للأمن واكتفت تلك النصوص بتعريف طب العمل، غير أنه حدد الطرق والوسائل التي تضمن شروط الوقاية عن طريق أحكام آمرة وضمنها عقوبات رادعة أكثر مما هو مقرر في جرائم العمل الأخرى التي اكتفى في غالبيتها بالحديث عن الغرامات كعقوبات مناسبة، كما نجد تعيين الأشخاص المسؤولين والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة.

الفرع الأول: تعريف الوقاية الصحية والأمن

فقد جاء مفهوم الوقاية الأمنية من حوادث العمل والأمراض المهنية¹:

أولا-التعريف اللغوي من وقى : وقاه الله وقيا ووقاية : صانه.

- وقيت الشيء أقيه إذا صنته وسترته من الأذى.

- وقاه ما يكره ووقاه : حماه منه ، والتخفيف أعلى.

- والوقاية والوقاء والوقاية والوقاية : كل ما وقيت به شيئا

- أي بذل المجهود لحماية والإبقاء على الأفراد السويين في وضعهم الحالي.

الوقاية هي الترجمة العربية للمصطلحين الفرنسي Prevention والإنجليزي Prevention في جميع

القواميس والمعاجم ثنائية وثلاثية اللغة الفرنسية والإنجليزية والعربية .

¹ جمال منجل ، الأمن الصناعي والوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية "التواصل"، تصدرها جامعة باجي مختار عنابة، ع 26 جوان 2010 ، الجزائر ص 202.

ثانيا-التعريف الإصطلاحي الوقاية هي عمل صحي، الغرض منه تفادي ظهور أو تفاقم مشكل صحي، وذلك بإستخدام تدابير في تناول الحماية أو الضرر.

كما أنها عرفت في مصطلح العلوم الإجتماعية على أنها " المجهود والوسائل التي تهدف إلى حماية العمال ووقايتهم من إصابات العمل وأمراض المهنة وذلك بتوفير شروط المواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لتجعلها مأمونة وصحية بمعنى أنه لا تقع فيها إصابات عمل ولا تنشأ فيها أمراض مهنية، وكذا تعرفها منظمة الصحة العالمية"OMS" بدورها بأنها " المحافظة بأعلى درجة ممكنة على صحة الفرد من كل خطر أو مرض بقصد التوازن البدني والنفسي" أي أنها جملة من الأعمال التي ترمي إلى حماية الفرد من كل الأخطار التي تؤثر على ثباته¹.

وتجدر الإشارة أنه يرجع هذا التنوع في المصطلحات المستعملة بين النظافة والوقاية الصحية إلى محاولة ترجمة المصطلح الفرنسي "Hygiène" وفي الحقيقة أن مصطلح الوقاية الصحية أفضل من مصطلح النظافة لأن الوقاية الصحية أشمل من النظافة فالوقاية الصحية تشمل بالإضافة للنظافة، التهوية، الراحة، الإنارة، التشميس، التسخين والحماية ضد الغبار والضجيج، صرف المياه القذرة، تفادي ازدحام العمال في مقرات العمل، وكل التدابير التي تحفظ صحة العمال داخل أماكن العمل².

الفرع الثاني : تعاريف في علم السلامة والصحة المهنية

هناك من عرفت الصحة والسلامة المهنية بتعريفين³:

-**التعريف الأول :** تعرف السلامة المهنية بأنها مجموعة الأنظمة والإجراءات والتدابير التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل.

¹جمال منجل ، الأمن الصناعي والوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية ،مرجع سابق، ص202.

²سكيل رقية : دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة ، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية ، جامعة حسينة بن بوعلي الشلف ، العدد الحادي عشر ، جانفي 2014، ص81.

³KAID TLILANE Nouara (Ed), «السلامة المهنية : سوء فهم أم سوء تطبيق », op.cit.p : 36.

-**التعريف الثاني :** تعرف أيضا السلامة والصحة المهنية بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية، أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة من جهة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع من جهة أخرى.

أولا- علم الصحة المهنية

الصحة المهنية هي أحد فروع الصحة العامة ومن برامجها المتخصصة إنها تبحث في صحة العاملين في المهن المختلفة وتهدف إلى دراسة إحتياجات المهن وتحديد المواصفات البدنية والصحية التي تلزمها، ونوع العمال الذين نجد عندهم هذه الإحتياجات والمواصفات، والصحة المهنية ترعى العامل المريض أوالمصاب وتعمل على تأهيل العامل المصاب بعجز، أي أنها تسعى لتحقيق السلامة والكفاءة البدنية والإجتماعية والنفسية للعاملين ويتم ذلك بالعمل للوصول للأهداف التالية¹:

- التأكد من ملائمة العمل لصحة العامل بدنيا ونفسيا وعقليا.
- الإكتشاف المبكر والعلاج الفوري للعامل والأمراض التي تصيب العامل أثناء قيامه بعمله.
- الحفاظ على العامل وعلى صحته من العوامل الطبيعية والكيميائية والبيولوجية في بيئة العمل.

كما يعرف بأنه العلم الذي يعني بصحة العمال أثناء أدائهم لعملهم من خلال قيام طبيب العمل المعني بتنفيذ المتطلبات التالية²:

- معرفة المؤثرات المتواجدة في بيئة العمل ومدى خطورتها من الناحية الصحية على العمال.

¹ أحمد محمد بدح، أيمن سليمان مزاهرة، زيد حسن بدران، الثقافة الصحية، دار الميسر للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2015، ص19 و20.

² محمود ذياب العقيلة، بيئة العمل المخاطر ومعايير الحماية، ط1، دائرة المكتبة الوطنية، الأردن، 2011، ص25.

- وضع أسس للفحوصات الطبية الأولية (الإبتدائية) بما يتناسب والعمل المطلوب أدائه بحيث يتطابق قابلية الجسمانية و الفسيولوجية مع العمل المطلوب.
- وضع أسس للفحوصات الطبية الدورية بما يتناسب والمؤثرات المتواجدة في بيئة العمل ومدى تأثير الآثار الصحية لهذه البيئة وتطبيق هذه الفحوصات على العاملين وبفترات تتناسب مع تراكيز هذه المؤثرات على العاملين.
- معالجة الحالات المرضية والنفسية للعمال ومنحهم الإجازات المرضية التي يستحقونها و التركيز على أن يكون عمل الطبيب عملا وقائيا مهنيا ووضع حد لأمراض المهن و منع تكرارها.
- إجراء الدراسات والأبحاث اللازمة لبيان أسباب الأمراض المهنية ومدى علاقتها ببيئة العمل وظروفه.

ثانيا- علم السلامة المهنية

- هو العلم الذي يسعى إلى أداء العمل بصورة سليمة من خلال قيام كوادر السلامة بتنفيذ المتطلبات التالية¹:
- التخطيط السليم في تصميم المنشآت وتحديد مواقع الآلات والمعدات وإستعمال العدد اليدوية بطرق سليمة.
 - اكتشاف مواطن الخطر في مواقع العمل ووضع الاحتياطات الكفيلة بإزالة هذا الخطر.
 - الإلتزام الصحيح و المستمر لمعدات الوقاية الشخصية.
 - إجراء الدراسات والأبحاث الخاصة في حوادث وإصابات العمل من خلال إيجاد سجلات خاصة بإحصاءات هذه الإصابات وإيجاد أفضل السبل للحد منها.

¹محمود ذياب العقيلة، بيئة العمل المخاطر ومعايير الحماية، مرجع سابق، ص24، 25.

المطلب الثاني:

نشأة الوقاية الصحية والأمن

لم تنبع الوقاية الصحية والأمن في العمل من فراغ، بل كانت عموماً إنعكاس على تفكير الإنسان حول تبعات الصحة لبعض المهام المهنية والعواقب الصحية المترتبة على أنشطة معينة يعود إلى 1000 سنة فما فوق وذلك منذ العصور القديمة الذي تاريخه إلى الفترة من (170-270 قبل الميلاد) حيث وصف "أبقراط" أن الأطباء كانوا يصهرون على صحة العمال عند استعماله الأدوات المعدنية من خلاله صنف الأعراض المرضية التي كانت تصيبهم عند إستخراج المعادن والصبغة والحياكة وشهد أيضاً عصر الفراعنة اهتماماً بصحة العمال لبناء الأهرامات المصرية.

بالإضافة وصف "بليني" بعد الميلاد نوعاً من الأقنعة الواقية يلبسها العمال لمنع أخطار التسمم بالغازات والأبخرة والأتربة.

الفرع الأول : ظهور الوقاية الصحية والأمن بأوروبا

يعد أول كتاب أوروبي يعالج الأمراض الحاصلة في وسط العمل من تأليف الطبيب السويسري وعالم الكيمياء وعالم الفلك الملقب ببراسلاس **paracelse** في فترة (11 نوفمبر 1493 - 24 سبتمبر 1541) ألف بحثاً تأسيسياً لارتفاع المرض وأمراض أخرى لعمال المناجم تصف المخاطر المهنية المتصلة باستخراج المعادن ومعالجة المعاملة التي يتلقونها واستراتيجيات الوقاية مما يجعله مقدمة للطب المهني، إذ أن هذه الأمراض التي يتعرض لها عمال المناجم يصطلح عليها **Le mal montagne** بسبب إنبعاث الغاز المشع في الأقاليم البركانية والغرانية التي تتراكم في طبقات الجو وتسبب مرض سرطان الرئة¹.

¹ Sedjelmassi- Kaid slimane F.FYAD A.Ossoukine A . Législation et médecine du travail. Outils législatifs et règlementaires pour le mèdeecin du travail. Prèface : pr. Mohammed-Brahim B. Laboratoire de pèdagogie et de dèveloppement Didactique laboratoire de Droit et des Nouvelles Technologies,Algérie, p5.

أولاً- المرحلة التاريخية لإكتشاف الطب المهني

أعتبر الأب المؤسس للطب المهني برناردينو رمزيني **Bernardino Ramazzini** في فترة (1633-1714) أستاذ الطب في بدوي "padoue" قام هذا الطبيب بالاهتمام بميدان حوادث العمل ويوضح بعض ضوابط الأمن والوقاية في وسط العمل محاولاً إصلاح ظروف العمل بالتنقل إلى عين المكان له كتباً يتم قراءتها إلى حد الآن تحت عنوان "معالجة أمراض الحرفيين" **traité des "maladies des ouvriers"** نشر في عام 1700م وهو أول مؤلف أوروبي عالج الأمراض المهنية وأعتبر لمدة قرنين من الزمن كمرجع مطلق في موضوعه تم ترجمته بالفرنسية في 1777م وبدأ تدريسه في معاهد الطب¹.

ثانياً- المرحلة التاريخية لإكتشاف مرض السرطان المهني

جاءت مرحلة (1713-1788) للجراح البريطاني برسفال بوت **percivall pott** اكتشف لأول مرة محلولاً كيميائياً كان سبباً لسرطان مهني، حيث حصر المواد الكيميائية المسببة للسرطان المهني وبرهن في 1775 بأن هذا السرطان هو بسبب الظروف الصعبة لأعمال شاقة للأطفال الذين كانوا يتسللون عبر الممرات الضيقة للمداخل الساخنة الموجودة بلندن ورغم هذه الدراسة لم يتم اعتماد هذه الأبحاث والتصديق عليها كتشريع إلا في سنة 1840م.

الفرع الثاني : ظهور الوقاية الصحية والأمن بفرنسا

كانت بداية الصحة والأمن في العمل بإكتشاف طب العمل، إذ يعد مكتشفه الحقيقي في فرنسا الذي بدوره هو أول من لفت الانتباه حول ظروف العمل الصعبة لعمال الورشات في فترة 10 مارس 1782-16 نوفمبر 1863، لويس رونييه فلرمي **Louis René villermé** هو طبيب

¹**Jean-Claude Devinck**, La lutte contre les poisons industriels et l'élaboration de la loi sur les maladies professionnelles, Sciences sociales et santé, Revue soutenue par l'institut des sciences humaines et sociales du CNRS, Santé au travail, une méconnaissance durable, Vol,28,n°2, Revue trimestrielle, éditions john libbey Eurotext, juin 2010, p66.

وإجتماعي فرنسي يعتبر جراح قديم بالجيش الفرنسي حيث ترك الطب في 1818 ليتفرغ لمسألة الاختلافات الاجتماعية حيث في بداية القرن التاسع عشر كان الأطفال في سن 5 سنوات يعملون من 15 إلى 16 ساعة في اليوم في إطارات الغزل وهذا في عدم مبالاة بآلام والمعانات التي يتعرض لها الأطفال الموجودين في حالة جسدية نحيفة وهذا مما أشعل ناقوس الخطر للسلطات العمومية ولقد كلف الطبيب فلرمي بإعداد تقرير حول الحالة الصحية لعمال الورشات والمصانع¹.

لقد كان عمله متضمن جدول الحالة البدنية والعقلية والأوضاع المادية والمعنوية للعمال المتهنين في مصانع القطن والصوف والحرير ووضع عمله بما يعرف :

بتقرير فلرمي **Rapport Vellermé** هذا في سنة 1840م كان له أثر كبير لأصل قانونين:

(1)- قانون بشأن عمالة الأطفال في المصانع في 22 مارس 1841م الذي يحدد سن القبول 8 سنوات إضافة أنه حدد ساعات العمل اليومية بثمانية ساعات يوميا لمن تقل أعمارهم عن 12 سنة لكن فقط إلا في المؤسسات التي تشغلا أكثر من 20 عامل و12 ساعة بالنسبة لمن تتراوح أعمارهم بين 12 و16 سنة، ومنعت العمل الليلي للأطفال أقل من 12 سنة، ويعتبر أول المحاولات لتنظيم عام خاص بالعمل.

(2)- أول قانون للتخطيط العمراني في فرنسا يحظر استئجار السكن غير اللائق في 1850م.

أولا- التطور التاريخي للوقاية الصحية والأمن بعد إنشاء قانون العمل الفرنسي

تم إنشاء عام 1906م اللجنة الدولية لطب العمل، التي تبعتها مباشرة في عام 1910م ميلاد قانون العمل الفرنسي، بالإضافة أنه في عام 1913م طلب من القطاعات المهنية المختلفة لإتخاذ التدابير الوقائية والنظافة الصحية في وسط العمل للإرتقاء بالحالة الصحية للشعب بفرنسا ورفع الوعي بخطورة الأمراض على الصحة العمومية كالتسمم المهني (بالرصاص، الكربون، البنزين)، هذا ما دفع ببعض الأطباء الفرنسيين لوضع مجموعة من الإقتراحات لحل المشاكل الصحية في أوساط العمل إستنادا على البحوث الجامعية والخبرات الصناعية، وتجسد هذا سنة 1915م، حيث قام ألبرت توماس **Albert thomas**

¹Sedjelmassi-Kaid Slimane F.Fyad A.Ossonkine A.op.cit.p : 05

بإنشاء في وزارة التسليح مفتشية طب مصانع الحرب التي كانت إدارتها تحت إشراف إيتيان مارتان **Etienne Martin** هو أستاذ في الطب الشرعي لمعهد الطب بليون، لقد أعتبر طب العمل مرتبط بالطب الشرعي وهذا ليلعبوا دور خبراء بالمحاكم في فرنسا، إذ كان يعطى مصطلح طبيب العمل بطبيب المصنع وهذا ما تم نشره سنة 1917م عندما تم إصدار النص الخاص بدور طبيب العمل في الصناعة بعد الحرب، كما أنه تم إصدار أول قانون بتاريخ 25 أكتوبر 1919م المتضمن النظام التعويضي لضحايا الأمراض المهنية المماثل لضحايا حوادث العمل .

وفي عام 1920م قام أرباب العمل أيضا بمبادرات تأسيس المعاهد المتخصصة بما يعرف بالطب الأولي، وتجسد ذلك عام 1930م فيميلاد أول معهد لطب العمل والتعليم المتخصص بليون **Lyon**، وتبعته معاهد متخصصة أخرى كمعهد باريس 1933م، ومعهد ليل 1935م، هذا بدأت تنوع المنشورات العلمية في هذا الصدد منها: *Revue¹: le travail humain, le médecin d'usine*.

أما بتاريخ 05 فيفري 1940م بموجب التعليم الصادر عن الإتحادية العامة لأرباب العمل الفرنسية التي طالبت بإعداد مخطط خاص بتنظيم مصالح طب العمل مما أدى بالوزير الفرنسي شارل بومارت **Charles pomaret** إلى إصدار أمر كان ذلك بتاريخ 01 جوان 1940م الذي نص على إنشاء وتنظيم مصالح الطب الاجتماعي في بعض القطاعات المهنية، من هنا أصبحت تشريعات العمل تفرض الطب المهني لبعض الشركات ووضع مخطط للمصالح الصحية والعمل الاجتماعي.

ثانيا - مرحلة تشريع الصحة والأمن في العمل بفرنسا

ففي سنة 1946م تم إصدار القانون رقم 46_2195 بتاريخ 11 أكتوبر 1946م حيث في القسم الرابع جاء فيه تحت عنوان "الصحة والأمن في العمل"، الكتاب **VI** نص بأن مؤسسات وهيئات الوقاية في الفصل الثاني منه "مصالح الصحة في العمل" تضمن الإطار القانوني والتنظيمي وهي إلزامية في كل

¹دهيني إيمان : المسؤولية المهنية لطبيب العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير (مدرسة الدكتوراه)، تخصص قانون وصحة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بشار، السنة الجامعية 2011/2012، ص 10.

مؤسسات القطاع الخاص، وقد ألحق هذا القانون بمجموعة من المراسيم التطبيقية تتضمن مجموعة من المبادئ تتعلق بممارسة مصالح طب العمل منها : مرسوم رقم 69-402 بتاريخ 13 جوان 1969م، مرسوم رقم 79-331 بتاريخ 20 مارس 1979م، مرسوم رقم 88-1988م، ومرسوم رقم 2004-760 بتاريخ 28-07-2004م¹.

وتجدر الإشارة أن المشرع الفرنسي أسس لما يسمى بالأمن الكلي (*la sécurité intégrée*) داخل المؤسسات في نص القانون المؤرخ 06 ديسمبر 1976 الذي من خلاله ألزم بتطوير حماية العمال من المخاطر المهنية بوضع الإجراءات الملزمة فيما يخص صنع الآلات وتركيب المواد الخطيرة².

فبدافع المحافظة على الوقاية والأمن في العمل تم تغيير مصطلح "طب العمل" بالصحة في العمل³ ذلك بموجب القانون الصادر 17 جانفي 2002 والتشريعات المتعلقة لتنفيذه بتوسيع الصحة المهنية على جميع القطاعات الخاصة والعامة، إضافة فقد صدر القانون الجديد بتاريخ 20 جويلية 2011 الذي نظم الصحة في العمل أضاف إليه المشرع الفرنسي مرسومين تنفيذيين بتاريخ 30 جانفي 2012 موقد تم تعميمه بمنشور لدى المفتشية العامة للعمل بتاريخ 9 نوفمبر 2012⁴.

¹ دهنبي إيمان : المسؤولية المهنية لطبيب العمل، مرجع سابق، ص 11.

² Daniel Marchand, *Le droit du travail en pratique*, édition d'organisation. Paris, 2001, P241.

³ P. CATILINA, *Médecine et risque au travail (guide de médecine en milieu de travail)*, 2 édition, Masson, Paris-France, 2002, P08 .

⁴ Document d'information sur la Médecine du Travail et son enseignement dans le troisième cycle des Etudes Médicales, Diplôme d'études spécialisées de Médecine du Travail, réalisé par les enseignants de Médecine du Travail d' Ile-de France, Anne universitaire 2013-2014, P05.

المطلب الثالث:

التطور التاريخي للوقاية الصحية والأمن في الجزائر

تميزت الصحة والأمن في العمل بمواكبة مرحلتين مهمتين من تاريخ الجزائر كان لها الأثر الكبير في تطور تشريعات الصحة والسلامة في بيئة العمل، حيث المرحلة الأولى جاءت إبان الإستعمار الفرنسي الذي كانت فيه التشريع الموجود بفرنسا هو المطبق مع بعض الخصوصية والتفريق ما بين المعمرين والعمال الجزائريين في هذه الفترة، بينما جاءت المرحلة الثانية بعد الإستقلال الذي صادقت فيه الجزائر على العديد من الإتفاقيات الدولية وتكونت المنظومة القانونية والتطبيقية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في وسط العمل.

الفرع الأول: الوقاية الصحية والأمن خلال المرحلة الإستعمارية في الجزائر

كانت الجزائر لمدة طويلة من تاريخها تحت الإستعمار الفرنسي، شهدت هذه المرحلة فترات تاريخية جاءت بدايتها في فترة 1830م إلى 1915م التي جاءت تحت عنوان تشريعي خاص بموجب القانون الصادر في 24 أبريل 1833م الذي اعتبر أن الجزائر تحكمها مراسيم ملكية تحت نظام تخصص التشريع **Spécialité législative**، غير أن القوانين الفرنسية لم تكن تطبق تلقائيا في الجزائر.

أولا- مرحلة التشريعات الخاصة¹ **Spécialité législative**

نجد أن قانون 1844م الخاص بنبقابة العمال لم يطبق بالجزائر إلا عام 1901، وتميزت هذه الفترة بإصدار قرار من مجلس النقض الفرنسي سنة 1896م الذي ينص على تطبيق المادة 1384 المتعلق بمبدأ المسؤولية المترتبة عن الأشياء بحيث أصبح العامل المصاب بحادث العمل غير ملزم بإثبات خطأ المستخدم بل على هذا الأخير أن يثبت خطأ العامل أو الغير أو وجود القوة القاهرة أو تعد أول خطوة سجلت في ميدان

¹Sedjelmassi-Kaid Slimane F.Fyad A.Ossonkine A.op.cit.p : 06

العمل بصدور قانون 09 أبريل 1898م المتضمن حوادث العمل ويعتبر حجر الأساس لإعطاء مفهوم الخطر المهني¹.

كما أنه أشرط إنخراط العمال لدى المؤمنين الخواص واقتصر مجال تطبيقه على المؤسسات الصناعية دون سواها وذلك بتحصيل العامل الضحية لحادث عمل على تعويض جزائي وغالبا يكون غير كافي وقد عرف هذا القانون تأخرا كبيرا بتطبيقه في الجزائر إلا بعد صدور القانون المؤرخ 25 أكتوبر 1919 ورغم ذلك كان يميز بين الجزائريين والمستوطنين لأن في أغلب الحالات كان هناك غلاء إجراءات التقاضي ولا يواصل متابعة دعوى التعويض بسبب الجهل والفقر العامل في حادث العمل الذي تعرض له، وقد وضع قانون 25 أكتوبر 1919 جدول الأمراض المهنية كان يتضمن قبل الاستقلال 41 مرض مهني، كما وضع حد لمبدأ تخصص التشريع بموجب الدستور الفرنسي بتاريخ 1945م أين ستنتهي مبدأ "التشريعات الخاصة".

ثانيا - مرحلة ما بعد التشريعات الخاصة

بتاريخ 04 أكتوبر 1945 تم إصدار تنظيم الضمان الاجتماعي وأما قانون 30 أكتوبر 1946 المتضمن دمج تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في نظام عام وجديد للضمان الاجتماعي فقد عرف حادث العمل، وأصبحت بموجبه صناديق الضمان الاجتماعي تأخذ على عاتقها تعويض حوادث العمل بصفة جزائية وأقر بالزامية وجوب التأمين على حوادث العمل وعموميته، ولقد تم وضع نظام جديد في 20 سبتمبر 1947 القانون العضوي للجزائر.

كما أنه كانت مبادرة عن طريق البروفيسور **Dessoille** بتأسيس طب العمل في الجزائر سنة 1956 أعقبه إصدار المرسوم 14 ديسمبر 1956 والذي ينظم عمل الخدمات الصحية في أماكن العمل الصادرة من القانون الفرنسي 11 أكتوبر 1946 وبعد ذلك أعقبه أربع (4) قرارات تطبيقية

¹Sedjelmassi-Kaid Slimane F.Fyad A.Ossonkine A.op.cit.p : 06

الصادرة 02 أوت 1957 حددت شروط تنظيم وتشغيل الخدمات الطبية المهنية حيث كان هدف الطب المهني وقائي فقط ويرتكز في ثلاث قطاعات الإدارات **Secteur tertiaire**، تتمثل الإدارة الأعمال المصرفية، التأمينات وكان موجها على وجه الحصر تقريبا من قبل الأوروبيين لأنه كان هناك وجود جمعيات خاصة السلع الأساسية في المدن الشمالية الكبرى بالجزائر¹.

الفرع الثاني: الوقاية الصحية والأمن بعد الإستقلال في الجزائر

خلال السنوات الأولى بعد الإستقلال كانت الجزائر تعاني فراغ قانوني في جميع المجالات بما فيها علاقات العمل وتغاديا لتعطيل وتجميد الحياة الإقتصادية والإجتماعية أصدر المشرع الجزائري القانون 57/62 الذي يقضي تمديد القوانين الفرنسية إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية.

أولا- الفترة التاريخية قبل صدور قانون 07/88 المتعلق ق.و.ص.أ.ط.ع

أصدر المشرع الجزائري في مجال الضمان الإجتماعي بغرض الوقاية من الأخطار المهنية في 21 جوان 1966 الأمر 183/66 المتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، التي ألغى التشريعات السابقة للإستقلال وقد طبق هذا الأمر وأصبح ساري المفعول في 1 أبريل 1967 وأنشأت بموجبه المرسوم رقم 365-66 الصادر 27 ديسمبر 1966 والقرار 6 جوان 1970، الذي بموجبه تبعه العديد من النصوص جاء لتلتهئة الظروف اللازمة لتطبيق الأمر 183/66 وبالأخص القرارات الآتية:

1- 18 أكتوبر 1966 إنشاء لجنة الأمراض المهنية.

2- 22 مارس 1968 إنشاء جداول الأمراض المهنية التي تضمنت 48 مرض مهني.

3- 23 أكتوبر 1975 المكمل لقوائم جداول الأمراض المهنية قد وسعها إلى 62 مرض مهني.

¹.K.BAIRI, Manuel destiné aux étudiants en graduation de médecine du travail. 6^{ème} Année, Edition ENAG. P : 11.

لقد تميزت فترة 1962 حتى 1971 المواصلة بالعمل والخدمات الطبية المهنية الصادرة قبل الإستقلال بواسطة ثمانية (8) جمعيات مهنية شبهعمومية تسمى بجمعيات مابين المهنيين **Association Interprofessionnel**، حيث تم صدور القرارين بتاريخ 17 مارس وبعد ذلك 23 أبريل 1971م الذي بموجبه وضعت هذه الهيئات لتخضع تحت وصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

هذا قد تم إنشاء الهيئة الوطنية المشتركة بين المؤسسات الخاصة بطب العمل (**L' ONIMET**)، تأسست بموجب الأمر 74-65 الصادر في 10 جوان 1974¹ وهي تعد أول هيئة وطنية لطب

العمل وتعتبر مؤسسة عامة ذات شخصية إعتبارية وإستقلال مالي مقرها في الجزائر العاصمة كما لها مكاتب إقليمية تعتبر مديريات جهوية في الجزائر العاصمة، وهران وقسنطينة كانت مهمتها الحفاظ على صحة العاملين في المؤسسات وذلك لتجنب أي تدهور حالة العامل البدنية أو المعنوية بمراقبة أماكن العمل عن طريق الوقاية والكشف عن الأمراض وتجنب حوادث العمل، إذ أيضا مسؤولة عن إجراء الدراسات والبحوث الخاصة ونشر الإحصاءات المنجزة عن الحوادث والأمراض المهنية وتجنب الخطر، خلال العام نفسه الذيتم فيها إنشاء **L' O.N.I.M.E.T**، قد تم إنشاء مراكز صحية إجتماعية **Centre Médicaux-Sociaux** لضمان أنشطة طب العمل بموجب المرسوم 74-3 الصادر 16 أبريل 1974 ولكن هذه المراكز أصبح دورها توفير العلاج أساسا مما أدى إلى تقليل أهمية ودور **L'onimet** في الحماية الصحية الفعالة في مكان العمل الذي يعتمد على الوقاية من الأمراض والحوادث المرتبطة بوسط العمل مما أدى إلى حل الهيئة الوطنية المشتركة بين المؤسسات خاصة بطب العمل بموجب مرسوم رقم 84-26 المؤرخ 11 فبراير 1984² إذ تم دمج أنشطة الخاصة بطب العمل في القطاع الصحي **Secteur Sanitaire** ضمن التنظيم الوطني الصحي.

¹ الأمر رقم 74-65 المؤرخ في 10 يونيو 1974م، والمتضمن إحداث هيئة وطنية بين المؤسسات خاصة بطب العمل ج.ر، ع 49 الصادرة بتاريخ

18 يونيو 1974م

² مرسوم رقم 84-26 مؤرخ 11 فبراير 1984، والمتضمن حل الهيئة الوطنية المشتركة بين المؤسسات الخاصة بطب العمل، ج.ر، ع 07 الصادرة بتاريخ 14 فبراير 1984، ص 210.

وبصدور الأمر 71-74 المؤرخ 28 رمضان عام 1391 هـ الموافق 16 نوفمبر سنة 1971¹ يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ففي الفصل الرابع منه الخاصة باللجان الدائمة بالأخص نص المواد 4950، 56 بالمساهمة في شؤون حفظ الصحة والأمن العمال من الأخطار المهنية، كما أنه صدر نفس السنة الأمر 71-75 المؤرخ 16 نوفمبر 1971 يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال فيالقطاع الخاص على تحسين ظروف الأمن والسلامة وطب العمل من الأخطار المهنية بالأخص المادة 12 منه²، إضافة ساعد هذه الإجراءات صدور الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 25 ربيع الثاني 1392 هـ الموافق 7 يونيو سنة 1972 والمتضمن إحداث المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن، كما تم إصدار مرسوم رقم 74-255 المؤرخ في 14 ذي الحجة عام 1394 هـ الموافق 28 ديسمبر 1974 م³ يتضمن تحديد كفاءات تأسيس لجنة الصحة والأمن وإختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية، لقد ألزمت القطاعات بتشكيل لجان مهمتها حماية مصالح العمال ومصالح المنشأة، هذا تم تأكيد مبدأ ضمان وقاية العمال من الإصابات الناجمة عن العمل والأمراض المهنية بصدور قانون رقم 78-12 مؤرخ في أول رمضان عام 1398 هـ الموافق 5 غشت سنة 1978 م⁴ يتضمن القانون الأساسي العام للعامل من خلال الأحكام الواردة بالبواب الأول المتعلقة بالمبادئ لحقوق العامل وواجباته الذي نص على أن يضمن القانون حماية العامل أثناء ممارسة عمله أو القيام بمهامه من كل أشكال الإهانة والقذف والتهديد والضغط أو محاولة حمله التشيع والتبعية، كما يضمن التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي تلحق بالعامل، إضافة أنخبأإلزام المؤسسات المستخدمة أن تؤمن شروط الوقاية الصحية والأمنفي وسط العمل، وأعتبر طب العمل هدفه وقاية صحة العامل.

¹ نص المواد 49، 50، 56 من أمر رقم 71-74 مؤرخ 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الصادر بتاريخ 13 ديسمبر 1971، ج.ر، ع.ر، 101، ص 1738، 1739 (ملغى).

² نص المادة 12 من أمر رقم 71-75 مؤرخ 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص الصادر ب ج.ر، بتاريخ 13 ديسمبر 1971، ص 1742 (ملغى).

³ مرسوم رقم 74-255، مؤرخ 28 ديسمبر 1974، يتضمن تحديد كفاءات تأسيس لجنة الصحة والأمن وإختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية الصادرة بتاريخ 7 يناير 1975، ج.ر، ع.ر، 02، ص 17 (ملغى).

⁴ نص المواد 8، 13، 14، 15 من قانون رقم 78-12 مؤرخ 5 غشت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الصادرة بتاريخ 8 غشت 1978، ج.ر، ع.ر، 32، ص 724، 725 (ملغى).

وقد أصدر المشرع الجزائري مجموعة من القوانين الخاصة بالضمان الاجتماعي المؤرخة في 21 رمضان 1403 الموافق 2 يوليو 1983 تتمثل فيما يلي:

قانون 83-11 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، وقانون 83-12 يتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، وقانون 83-13 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم¹، قانون 83-14 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، قانون 83-15 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي - الملغى -.

فالمصالح الصحية تم إنشاءها بموجب القرار رقم 399 بتاريخ 25 نوفمبر 1984²، والتعليم الوزارية رقم 172 الصادرة بتاريخ 12 أبريل 1984³ والمتعلقة بتكفل القطاعات الصحية بأنشطة طب العمال الذي بموجبها تم إسناد نشاطات طب العمل إلى المرافق الصحية التابعة لوزارة الصحة.

ثانيا- الفترة التاريخية بعد صدور قانون 88-07 المتضمن ق.و.ص.أ.ط.ع

إلى غاية أن جاءت مرحلة صدور القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988⁴ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي حدد الطرق والوسائل التي من خلالها ضمان أحسن الشروط لوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، ووضع أيضا القواعد العامة في مجال طب العمل، والقواعد العامة في مجال التكوين والإعلام المتعلق بالأخطار المهنية، والهيئات التي تنظم الوقاية، إضافة إلى التمويل والرقابة، ونص على العقوبات التي تنجر على مخالفة هذه القواعد.

كما أنه أعقب هذا القانون مرسوم تنفيذي رقم 91-05 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل المؤرخ 19 يناير 1991⁵، وبعدها صدر مرسوم تنفيذي رقم

¹ ق. رقم 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر، ع28، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-19 مؤرخ في 2 يوليو 1996، ج.ر، ع42، المعدل والمتمم بموجب ق. رقم 88-11 مؤرخ في 5 يونيو 2011، ج.ر، ع32.

² القرار رقم 399 بتاريخ 25 نوفمبر 1984، الخاص بإنشاء وتنظيم مصالح طب العمل على مستوى القطاعات الصحية.

³ التعليم الوزارية رقم 172 بتاريخ 12 أبريل 1984، والمتضمنة بتكفل القطاع الصحي بأنشطة طب العمل.

⁴ القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق و.ص.أ.ط.ع.ج.ر، السالف الذكر، الصادرة بتاريخ 27 يناير 1988.

⁵ م.ت.ج. رقم 91-05 مؤرخ في 19 يناير 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، السالف الذكر، الصادرة بتاريخ 23 يناير 1991.

93-120 المؤرخ 15 مايو 1993¹ والذي يتضمن تنظيم طب العمل، وكذلك قرار وزاري مشترك صادر 2 أبريل 1995² يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل، ونظرا للأخطار الجديدة الذي يعرفها عالم الشغل تم تصنيف الأمراض الناجمة عن النشاطات المهنية بمقتضى قرار وزاري مشترك مؤرخ 5 مايو 1996 الذي يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهني وملحقته 1 و 2³، وفي هذا المجال حدد المشرع الجزائري بمقتضى قرار وزاري مشترك المؤرخ 9 جوان 1997⁴ قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية، إضافة إلى القواعد التي تحدد طب العمل وإلزام صاحب العمل أن يبرم عقود مع مصالح طب العمل فقد ألزمت الهيئات المستخدمة بالقيام بالفحوص الدورية على العمال والإعلان عن الأمراض المعدية والأمراض المهنية ويتعين على طبيب العمل إعداد التلقيحات اللازمة تفاديا لهذه الأمراض هذا طبقا للنصوص المنظمة لذلك والتقارير التي يعدها طبقا للقرارات المؤرخة 16 أكتوبر 2001 وهي:

القرار الوزاري مشترك يحدد محتوى الوثائق المحررة إجباريا من قبل طبيب العمل وكيفيات إعدادها ومسكها، القرار الوزاري مشترك يحدد التقرير النموذجي لطبيب العمل، القرار يحدد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمحال والتجهيزات في مصالح طب العمل، القرار يحدد كيفيات تطبيق أحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق 15 مايو سنة 1993 والمتعلق بتنظيم طب العمل.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 93-120، مؤرخ في 15 مايو 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر، ع 33.

² قرار وزاري مشترك، يحدد الإتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل، مؤرخ في 2 أبريل 1995، ج.ر، ع 30.

³ قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 5 مايو 1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهني وملحقته 1 و 2، ج.ر، ع 16.

⁴ قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 9 يونيو 1997، يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية، ج.ر، ع 75.

المبحث الثاني:

الوقاية الصحية والأمن وفقًا لمعايير العمل الدولية والعربية والوطنية

إن العوامل التي أدت بالمجتمع الدولي إلى ضرورة حماية العمال عن طريق الوقاية الصحية والأمن المهنية لأخص من خلال منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، الذين عملوا على تشجيع وإلزام الدول بضرورة العمل بها من خلال الإتفاقيات والتوصيات التي تصدر عنهما، لأن الإساءة للثروة البشرية تكلف خسارة باهضة للمجتمع و الدولة على حد سواء، وكأصل عام تعتبر المعاهدات في إطار العمل كل إتفاق يلتزم كل طرف من أطرافه بأن ينظم حالة العمل والعمال في بلاده على نحو واحد¹.

قد اعتبرت منظمة الصحة العالمية التي هي وكالة الأمم المتحدة المهنية بالصحة تم تأسيسها في 7 أبريل 1948 أن من أهدافها التي نص عليها دستورها وصول الجميع إلى أفضل حالة صحية ممكنة فقد أيدت جمعية الصحة العالمية التاسعة والأربعون بمقتضى القرار 49-12 الإستراتيجية العالمية للمنظمة لتوفير الصحة المهنية لجميع وبناءا على ذلك وضعت الأمانة مسودة خطة عالمية معينة بصحة العمال بهدف توفير إطار سياسات العمل المنسق على حماية صحة جميع العمال وتعزيزها وتحسينها².

بالإضافة إلى إقرار حق الإنسان في السلامة الجسدية في المادة 3 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بنصها على أن: "لكل فرد الحق في الحياة والحرية وسلامة شخصه"، والتأكيد على هذا الحق في الميثاق الاجتماعي الأوروبي بنصه في المادة 3 على "حق العامل في الأمان والنظافة أثناء العمل" ونصه كذلك على حق العمال الذين يزاولون أعمالا خطيرة في تخفيض مدة العمل أو منحهم عطلا إضافية مدفوعة

¹ بلحنافي فاطمة، آليات منظمة العمل الدولية لكفالة الحقوق المقررة في الإتفاقيات الدولية للعمل، مجلة نظرة على القانون الإجتماعي، جامعة وهران - بلقايد- تحت إشراف الأستاذة حمدان برصالي ليلي LABDROS، ع 3، مطبعة دار الأديب، الجزائر، 2013، ص15.

² جمال عبد الناصر مانع-التنظيم الدولي-النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص411.

الأجر طبقا للمادة 2 منه، صدرت جملة من الإتفاقيات الدولية من منظمة العمل الدولية تكرس هذا الحق، نذكر منها على سبيل المثال¹:

-الاتفاقية رقم 28: بشأن وقاية العمال المستخدمين في شحن وتفريغ السفن من الحوادث.

-الاتفاقية رقم 115: بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة.

-الاتفاقية رقم 119: بشأن الوقاية من الآلات

-الاتفاقية رقم 139: بشأن الوقاية والسيطرة على الأخطار المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان.

-الاتفاقية رقم 148: بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل.

-الاتفاقية رقم 155: بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل.

-الاتفاقية رقم 167: بشأن السلامة والصحة في البناء.

فالعهد الدولي للحقوق الإقتصادية والإجتماعية وضع شروط العمل العادلة والمرضية، فبالإضافة إلى أوقات الراحة والإجازات التي نص عليها العهد، فإنه تضمن كذلك شرطا آخر وهو ظروف عمل تكفل السلامة والصحة للعمال، فالمادة (12) تنص على " حق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغه"، ويشمل ذلك الوقاية من الأمراض المهنية، وعلاجها ومكافحتها،

¹ ولهاصي سمية بدر الدور، حق العامل في الاستمرار في علاقة العمل وحقه في السلامة الجسدية في ظل التحولات الاقتصادية، مجلة العلوم القانونية والإدارية، دورية علمية محكمة تعني بالدراسات القانونية والإدارية تصدرها كلية الحقوق بجامعة الجيلالي اليابس-سيدي بلعباس-الجزائر-ع2، أبريل 2006، ص 123، 122.

كما أن المادة (7) من ذات العهد قد نوهت بشروط العمل العادلة والمرضية، وطالبت الدول المعنية بتوفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة¹.

أخذت القواعد المتبناة في هذا المجال حيزا هاما في المواثيق الإقليمية، حيث ركزت على فكرة ظروف عمل آمنة تحفظ صحة وسلامة العمال، فالميثاق الاجتماعي الأوروبي تعرض لهذا الأمر في مادته (3) حيث نص على تعهد الدول الاطراف فيه بوضع أنظمة خاصة بالسلامة والصحة المهنية، بالإضافة إلى إجراء مشاورات مع منظمات أصحاب العمل والعمال من أجل تحسين الامن والصحة والسلامة المهنية².

الميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام 1997 لم يذكر الحق في السلامة والصحة المهنية، ولكن نص عليه من خلال الميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام 2004 النسخة الأحدث، حيث جاء في مادته (2/34): " إن شروط العمل العادلة تشمل توفير قواعد تحفظ سلامة العمال، وصحتهم المهنية، وترعى صحة العمال من النساء وذوي الإحتياجات الخاصة أثناء ممارستهم العمل"³.

وإدراكا من الجزائر لأهمية الحفاظ على سلامة بيئة العمل صادقت على الكثير من الاتفاقيات الدولية والعربية التي تعنى ببيئة العمل، كما أصدرت الكثير من النصوص في هذا المجال.

معالجة لهذا الموضوع سنقوم بعرض لأهم الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية والقوانين الوطنية التي اهتمت بهذا الموضوع، وسوف نقسم هذا المبحث إلى:

المطلب الأول : المعايير الدولية للوقاية الصحية والأمن

المطلب الثاني : المعايير العربية للوقاية الصحية والأمن

المطلب الثالث : المعايير الوطنية للوقاية الصحية والأمن

¹ طهير عبد الرحيم : الحق في العمل بين المواثيق الدولية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، السنة الجامعية 2010/2011، ص133.

² نزيه كسيبي، محمد أمين الميداني، حقوق الإنسان، مجموعة وثائق أوروبية، دار البشير لبشير، ط1، عمان، 1992، ص82.

³ طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مرجع سابق، ص134.

المطلب الأول:

المعايير الدولية للوقاية الصحية والأمن

عالج معظم الصكوك التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في هذا المجال المشاكل التقنية المتعلقة بظروف الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، وقد أخذت هذه الصكوك في عين الاعتبار التطورات التكنولوجية والعلمية وكذلك تطور الممارسات التنظيمية للعمل داخل المنشأة وتتضمن أحكامها التزامات ملزمة وبالغة الدقة، ولبعض هذه الاتفاقيات والتوصيات التقنية أهمية خاصة بالنسبة للبلدان النامية. ستقتصر الإشارة في هذا الصدد على اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى رقم 174؛ واتفاقية السلامة في استعمال المواد الكيميائية رقم 170، واتفاقية السلامة والصحة في البناء رقم 167 واتفاقية خدمات الصحة رقم 161، واتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم 155، والتوصيات المرافقة لها.

أما الاتفاقيات الأخيرة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية فعديدة نذكر منها على سبيل المثال الاتفاقيات المتعلقة بموضوع الحماية من التعرض إلى مادة البنزين والسلامة في استعمال مادة الاسبست والعمل في المناجم وغيرها من الاتفاقيات.

لم تؤد الجهود التي بذلتها المجموعة الدولية في سبيل تنظيم العمل وتحقيق مصالح العمال، إلى نتائج عملية تذكر إلا في بداية القرن العشرين، حيث أنشأت في مدينة بال السويسرية سنة 1901 "الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل"، والتي وصلت إلى توليد حركة فكرية لدى الدول أسفرت عن إبرام عدة إتفاقيات هامة في مجال حماية العمال من الأخطار المهنية بشكل خاص نذكر منها معاهدة برن لسنة 1905 التي منعت تشغيل النساء ليلا في النشاطات الصناعية، ثم معاهدة برن لسنة 1906، التي منعت إستخدام الفوسفور الأبيض في صناعة الكبريت.

إن من أهم مصادر القانون الدولي للعمل تلك القواعد التي تم تكريسها في إطار منظمة العمل الدولية والمتمثلة أساسا في إتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، وقد تضمن أيضا المبادئ العامة التي جاء بها دستور المنظمة التي تعتبر بمثابة تعليمات موجهة إلى أجهزتها من أجل إعداد الإتفاقيات والتوصيات¹.

¹Nicolas valticos, droit international du travail, Dalloz, 1983, p128

أولاً-اتفاقية العمل الدولية: وهي المعاهدات التي تبرم في إطار المؤتمر، وتصبح ملزمة لكل دولة بعد المصادقة عليها وفقا لنظام المصادقة المعمول به لديها، إذ تنشأ بعد ذلك إلتزامات قانونية في ميدان العمل على عاتق الدولة التي تصادق عليها، وقد وضعت المنظمة العديد من الإتفاقيات، بلغت حتى نهاية سنة 1985 ما يقارب 161 إتفاقية دولية، شملت مختلف جوانب العمل، نذكر من بينها الإتفاقية رقم 1 لسنة 1919 المتعلقة بتحديد ساعات العمل بثمان و أربعين ساعة أسبوعيا المعدلة والإتفاقية رقم 42 لسنة 1942 الخاصة بالأمراض المهنية و الإتفاقية رقم 154 لسنة 1981 الخاصة بالعلاقات المهنية وغيرها من الإتفاقيات الأخرى، التي تشمل بالتنظيم العديد من الجوانب الهامة لعلاقات العمل،وعليه فإن عملية التصديق على إتفاقيات العمل الدولية يفرض على الدولة المعنية تعديل أو إثراء تشريعاتها الداخلية في مجال العمل، على الأقل من حيث المبادئ والحقوق الأساسية التي تمثل في جوهرها أوضاع وظروف مشتركة بين مختلف الدول، وقد منح الدستور الجزائري، للإتفاقيات الدولية صفة السمو على القانون الداخلي، إذ تلغي النص القانون الوطني إذا تعارضت أحكامهما، بإستثناء بنود الإتفاقية التي وقع التحفظ عليها قبل أو أثناء التصديق¹، وقد صادقت الجزائر على العديد من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، بالنظر لمبادئ وأحكام العمل المشتركة والمتجانسة التي تتضمنها، نذكر من بين هذه الإتفاقيات، الإتفاقية رقم 3 لسنة 1919 الخاصة بحماية الأمومة، والإتفاقية رقم 58 لسنة 1936 الخاصة بالحد الأدنى للعمل،والإتفاقية رقم 111 لسنة 1958 الخاصة بإلغاء التمييز في التوظيف والتكوين المهني وغيرها من الإتفاقيات الأخرى.

ثانيا- التوصيات: لا تعتبر ملزمة للدول، حيث تعرض في شكل رغبات من المنظمة تتناول المسائل التي لا يمكن الإتفاق حولها حيث لا يترك للدول إمكانية الأخذ بها أو تركها، ويمكن أن تكون التوصية عمل تمهيدي لإتفاقية يتم عرضها على المؤتمر فيما بعد، هذا وتقوم المنظمة عن طريق الخبراء الدوليين العاملين لديها بجمع المعلومات والإحصائيات وإجراء الدراسات والأبحاث بهدف تطوير تشريعات العمل الدولية، ومساعدة الدول التي تحتاج إلى مساعدة الدول التي تحتاج إلى المساعدة في مجال تحديد قوانينها وفقا

¹ طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مرجع سابق، ص43.

لمتطلبات الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية الحديثة، وقد قامت المنظمة في هذا الإطار بالعديد من الدراسات والأبحاث الخاصة بالتشغيل.

وأصدرت بشأنها العديد من الإتفاقيات والتوصيات، منها الإتفاقية رقم 13 و التوصية رقم 135 الخاصتين بتحديد الأجور الدنيا، والتوصية رقم 156 سنة 1977 الخاصة بالمخاطر المهنية الناشئة عن تلوث الهواء والضجيج وغيرها.

تمثل الإتفاقيات والمعاهدات الدولية بالأخص تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية "OIT" "organisation internationale de travail" إذ تعد أول وأقدم منظمة عالمية ظهرت في بداية الأمر في شكل "جمعية دولية للحماية القانونية للعمل" بسويسرا عام 1901 ويرجع التاريخ الرسمي لتأسيسها سنة 1919 حسب معاهدة فيرساي للسلام وأصبحت فيما بعد سنة 1946 منظمة خاصة بالأمم المتحدة ومقرها الرئيسي هو جنيف.

وما تجدر الإشارة إليه إن الجزائر كعضو في المجتمع الدولي سعت إلى ترقية الحق في الوقاية الصحية والأمن كأحد أهم الحقوق للإنسان وصادقت على العديد من إتفاقيات منظمة العمل الدولية¹.

¹ صادقت الجزائر على العديد إتفاقيات العمل الدولية من بينها سنوات:

في سنة 1962 تم المصادقة على الإتفاقية رقم 13 لسنة 1921 حول الإسيدياج، والإتفاقية رقم 17 لسنة 1925 حول تعويض حوادث العمل، والإتفاقية رقم 18 لسنة 1925 حول الأمراض المهنية، والإتفاقية رقم 19 لسنة 1925 حول المساواة في التعويض حوادث العمل، والإتفاقية رقم 32 لسنة 1932 حول حماية عمال الأحواض، والإتفاقية رقم 42 لسنة 1934 حول الأمراض المهنية، والإتفاقية رقم 62 لسنة 1937 حول تعليمات الأمن في قطاع البناء، والإتفاقية رقم 73 لسنة 1946 حول الفحص الطبي لعمال البحار، والإتفاقية رقم 77 لسنة 1946 حول الفحص الطبي للعمال القصر في الصناعة، والإتفاقية رقم 78 لسنة 1946 حول الفحص الطبي للعمال القصر في النشاطات غير الصناعية. كما صادقت سنة 1969 على الإتفاقية رقم 119 لسنة 1963 حول حماية الآلات، والإتفاقية رقم 127 لسنة 1967 حول الحد الأقصى للوزن، والإتفاقية رقم 120 لسنة 1964 المتعلقة بحفظ الصحة في التجارة والمكاتب. كما صادقت سنة 2006 على الإتفاقية الدولية رقم 155 لسنة 1981 حول أمن وصحة العمال، والإتفاقية رقم 167 لسنة 1988 حول الأمن والصحة في قطاع البناء.

من بين ما تم المصادقة عليه من طرف المشرع الجزائري كالتالي:

- أمر رقم 30-69 يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري¹.
- أمر رقم 31-69 يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتفرقة في مجال الإستخدام والمهنة².
- أمر رقم 42-69 يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 119 المتعلقة بحماية الآلات³.
- أمر رقم 43-69 يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 120 المتعلقة بحفظ الصحة في التجارة والمكاتب⁴.
- أمر رقم 44-69 يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة الإستخدام⁵.
- أمر رقم 45-69 يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 127 المتعلقة بالثقل الأقصى للحمولات التي يمكن أن ينقلها عامل واحد⁶.
- مرسوم رقم 518-83 يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 138 الخاصة بالسفن الأدنى للقبول في العمل⁷.

¹ أمر رقم 30-69 مؤرخ في 22 مايو سنة 1969، يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الإجباري والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 25 يونيو سنة 1957 في دورته الأربعين، ج.ر، ع 49 سنة 1969.

² أمر رقم 31-69 مؤرخ في 22 مايو سنة 1969، يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتفرقة في مجال الإستخدام والمهنة، التي أقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 25 يوليو سنة 1958 في دورته الثانية والأربعين، ج.ر، ع 49، سنة 1969.

³ أمر رقم 42-69 مؤرخ في 03 يونيو سنة 1969، يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 119 المتعلقة بحماية الآلات، التي أقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 25 يونيو سنة 1963 في دورته السابعة والأربعين، المنعقدة في جنيف، ج.ر، ع 56، سنة 1969.

⁴ أمر رقم 43-69 مؤرخ في 03 يونيو سنة 1969، يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 120 المتعلقة بحفظ الصحة في التجارة والمكاتب، التي أقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 08 يوليو سنة 1964 في دورته الثامنة والأربعين المنعقدة في جنيف، ج.ر، ع 57، سنة 1969.

⁵ أمر رقم 44-69 مؤرخ في 03 يونيو سنة 1969، يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة الإستخدام، التي أقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 09 يوليو سنة 1964 في دورته الثامنة والأربعين في جنيف، ج.ر، ع 59، سنة 1969.

⁶ أمر رقم 45-69 مؤرخ في 03 يونيو سنة 1969، يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 127 المتعلقة بالثقل الأقصى للحمولات التي يمكن أن ينقلها عامل واحد، والتي أقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 28 يونيو سنة 1968 في دورته الإحدى والخمسين المنعقدة في جنيف، ج.ر، ع 60، سنة 1969.

⁷ مرسوم رقم 518-83 مؤرخ في 03 سبتمبر سنة 1983 يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 138 الخاصة بالسفن الأدنى للقبول في العمل، الموافق عليها في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 26 يونيو سنة 1973، ج.ر، ع 37، سنة 1983.

- مرسوم رقم 519-83 يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 142 الخاصة بدور التوجيه والتكوين المهني في تنمية الموارد البشرية¹.

- مرسوم رقم 714-83 يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 150 الخاصة بإدارة العمل².

الفرع الأول : الإتفاقية الدولية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل

إن اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم 155 فهي وضعت سياسة وطنية متسقة في مجال سلامة وصحة العمال وبيئة العمل؛ الاتصال والتعاون على جميع المستويات في هذا المجال.

وتتمثل خلاصة الأحكام في هذه الاتفاقية التي تنطبق على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع العمال بما فيهم موظفو الخدمة العامة، مع سماحها ببعض الاستثناءات بفروع مثل الملاحة البحرية وصيد الأسماك، على انه يتعين على كل دولة أن تعتمد على ضوء ظروفها الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، إلى وضع وتطبيق سياسة وطنية متسقة في مجال سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، وإلى مراجعة هذه السياسة بصورة دورية.

والهدف من هذه السياسة هو الوقاية من الحوادث والإصابات الصحية الناجمة عن العمل بالإقلال إلى أدنى حد من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل وذلك بالقدر المعقول والمستطاع .

وتحدد الاتفاقية مجالات العمل الرئيسية لسياسة من هذا النوع، وتضع مجموعة من المعايير المفصلة إلى حد ما بشأن الإجراءات التي يجب اتخاذها على صعيد البلد وتلك التي يجب اتخاذها على صعيد المؤسسة.

وفي هذا السياق، تنص الاتفاقية بصورة عامة على اعتماد تدابير تشريعية وتنظيمية أو تدابير ضرورية أخرى (بما في ذلك التدريب)، وعلى إقامة نظام للتفتيش، كما تحدد التدابير الواجب اتخاذها بمجرد انتهاء مرحلة تصميم الآلات والمواد وغيرها بل وقبل تداولها. وتوضح الاتفاقية، فيما توضحه، إن على أصحاب العمل تقديم الملابس والمعدات الوقائية، وأن يضمنوا بالقدر المعقول والمستطاع خلو بيئة العمل،

¹ مرسوم رقم 519-83 مؤرخ في 03 سبتمبر سنة 1983، يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 142 الخاصة بدور التوجيه والتكوين المهني في تنمية الموارد البشرية، الموافق عليها في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 23 يونيو سنة 1975، ج.ر، ع37، سنة 1983.

² مرسوم رقم 714-83 مؤرخ في 03 ديسمبر سنة 1983، يتضمن المصادقة على الإتفاقية 150 الخاصة بإدارة العمل : دورها ومهامها وتنظيمها، التي وافق عليها المؤتمر في دورته الرابعة والستين، المنعقدة بجنيف في 26 يونيو سنة 1978، ج.ر، ع50، سنة 1983.

والآلات، والمعدات، وطرائق العمل، والمواد، الخاضعة لإشرافهم من أية مخاطر على سلامة وصحة العمال، وتنص الاتفاقية أيضاً على أن يتعاون العمال وممثلوهم في المؤسسة مع صاحب عملهم في إنجاز الواجبات التي تقع عليه، وعلى حماية العامل الذي ينسحب من مركز عمل يعتقد لسبب معقول انه يشكل خطراً وشيكاً وشديداً على حياته أو صحته ويبلغ عن هذا فوراً من أي نتائج لا مبرر لها.

لقد أنشأت المنظمة عدة اتفاقيات فيما يخص السلامة المهنية كالاتفاقية الدولية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل اعتمدها المؤتمر العام للمنظمة في دورته 67 في 3 يونيو 1981 ودخلت حيز التطبيق في 11 أوت 1983 صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 59-06 المؤرخ في 12 محرم 1427 الموافق 11 فبراير 2006¹.

تطبق أحكام هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي جميع الفروع التي يستخدم فيها عمال، بما فيها الخدمة العامة، ويعني تعبير العمال، جميع الأشخاص المستخدمين بما في ذلك موظفو الدولة تقوم كل دولة عضو بصياغة وتنفيذ سياسة وطنية هدفها الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه إهتمت الاتفاقية رقم 155 الصادرة بتاريخ 22 جوان 1981 بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، بسلامة وصحة العمال عموماً، بعد أن كانت إتفاقيات سابقة تهتم بفئات معينة من العمال

أولاً- مبادئ توجيهية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنيين

إعتمد مؤتمر الدولي للعمل لسنة 2001 إستراتيجية عالمية للسلامة والصحة المهنيين الهدف منها وضع ثقافة وقائية للسلامة والصحة والمحافظة عليها، وتبنى هذه الإستراتيجية على الحق في بيئة آمنة وصحية وعلى مبدأ الوقاية ونهج بنوي لإدارة السلامة والصحة المهنيين، وتتضمن الإستراتيجية ترويج السلامة والصحة المهنيين من خلال التوعية والتعبئة، وصكوك منظمة العمل الدولية مثل المعايير موضوع بحث

¹ الإتفاقية الدولية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، المعتمدة بجنيف في 22 يونيو 1981، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 59-06 المؤرخ في 11 فبراير 2006، ج ر المؤرخة في 12 فبراير 2006، ع 07، 2006.

هذه اللجنة ومدونات الممارسة والأدلة؛ كذلك المساعدة والتعاون التقنيان في مجال السلامة والصحة المهنتين؛ بالإضافة لتنمية المعارف وإدارتها ونشرها، والتعاون الدولي¹.

ثانيا- الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين

دعمت الاتفاقية رقم 155 بالاتفاقية رقم 187 المتضمنة الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين لعام 2006 بهدف تشجيع كل دولة عضو على إجراء تحسينات على السلامة والصحة المهنتين للوقاية من الإصابات والأمراض و الوفيات المهنية من خلال إعداد سياسة وطنية وبرنامج واضح بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال، وتنظر معها في التدابير التي يمكن اتخاذها للتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، وتتخذ التدابير اللازمة لتحقيق بيئة عمل آمنة وصحية على نحو تدريجي².

لتحقيق هذه الغاية، تتولى صياغة سياسة وطنية على ضوء الممارسات المحلية، وتعزيز المبادئ من قبيل تقييم الأخطار أو المخاطر المهنية، ومكافحتها في مصدرها، ونشر ثقافة وقائية تشمل المعلومات والمشورة والتدريب، وتضع نظاما وطنيا للسلامة والصحة المهنتين وتطوره بشكل تدريجي، ويشمل النظام قوانين ولوائح وإتفاقيات جماعية وأية صكوك أخرى، كما يشمل سلطة أو هيئة مسؤولة عن السلامة والصحة المهنتين وآليات ضمان الامتثال بما في ذلك نظم التفتيش وترتيبات لتعزيز التعاون بين الإدارة والعمال وممثليهم، ويشمل النظام أيضا، عند الاقتضاء، هيئات استشارية ثلاثية تتصدى للقضايا ذات الصلة بالموضوع وللمعلومات والتدريب في مجال السلامة وخدمات مماثلة، وإجراء البحوث، وآليات جمع البيانات المتعلقة بالأمراض والإصابات، والتعاون مع نظم التأمين والضمان الاجتماعي.

¹ مبادئ توجيهية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنتين، منظمة العمل الدولية- السلامة والصحة المهنتين 2001، مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا، ilo-osh 2001.

² الإتفاقية الدولية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل، المعتمدة بجنيف في 22 يونيو 1981، السالف الذكر.

وتضع الدول أيضا برنامجا وطنيا وتنفعه وترصده وتقييمه لتكون مهمته تشجيع وضع ثقافة وقائية مع الإسهام في حماية العمال عن طريق إزالة المخاطر والأخطار المتصلة بالعمل أو تقليلها إلى أدنى حد، ويصاغ على أساس تحليل الوضع الوطني في مجال السلامة والصحة.

وتكمل الاتفاقية رقم 187 بالتوصية رقم 197 لعام 2006 بشأن ذات الموضوع، وتوصي بأن تراعي السياسة الوطنية السلامة والصحة المهنتين، ويستند البرنامج الوطني، بهذا الخصوص، إلى مبادئ تقييم وإدارة المخاطر والأخطار في مكان العمل، وينبغي للدول الأعضاء أن تعد بانتظام، صورة بيانية وطنية توجز الوضع القائم بشأن السلامة والصحة المهنتين والتقدم المحرز، وتستخدم كأساس لصياغة البرنامج، وينبغي على منظمة العمل الدولية أن تسهل التعاون التقني الدولي في هذا المجال¹.

ولتكريس قواعد السلامة اعتمدت التوصية رقم 194، لعام 2002، المتضمنة قائمة الأمراض المهنية وتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار بها، وقد أوصت السلطة المختصة بأن تراعي، عند وضع وتنقيح وتطبيق نظم تسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار بها، مدونة الممارسات لعام 1996، وتضع قائمة وطنية تضم الأمراض المهنية وتتولى تحديثها، بصورة دورية، من خلال اجتماعات ثلاثية للخبراء يدعو إليها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي فتقدم إحصاءات بشأنها للمكتب وترفق التوصية بقائمة الأمراض المهنية، وهب الأمراض الناجمة عن العوامل الكيميائية والفيزيائية والبيولوجية، وأمراض الجهاز التنفسي، وأمراض الجلد، واضطرابات العضلات والهيكل العظمي، والسرطان المهني وأمراض أخرى كارتجاج العين التشنجي لعمال المناجم.

الفرع الثاني : الإتفاقية الدولية رقم 167 المتعلقة بالسلامة والصحة في البناء

تعد الاتفاقية الدولية رقم 161 المتعلقة بخدمات الصحة المهنية والتي اعتمدها المؤتمر العام المنظمة في دورته 71 الصادرة 7 يونيو 1985 " convention concernant les services de

¹ الإتفاقية رقم 187 والتوصية رقم 198، منظمة العمل الدولية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين، 2006، لم تصادق عليهما من الجزائر.

santé du travail "الغرض من هذه الاتفاقية بأن مصطلح "الخدمات الصحية" وسيلة مكلفة بمهام الخدمات الوقائية وأساسا مسؤولة عن تقديم المشورة لصاحب العمل والعمال وممثليهم في التعاقد فيما يتعلق:

الاحتياجات لإنشاء والحفاظ على عمل آمن وصحي والأمثل لتعزيز الصحة البدنية والعقلية فيما يتعلق بالعمل، تكييف العمال ومهاراتهم والوظائف بحسب صحتهم البدنية والصحة العقلية وجاءت الاتفاقية الدولية 171 وأيضا الخاصة بالخدمات الصحية في العمل والمتممة للاتفاقية 161 في دورتها 71 الصادرة 7 يونيو 1985 "Recommandation concernant les services de santé au travail"1.

فيما يخص وظائفها ينبغي أن يكون دور الصحة المهنية أن تكون وقائية في المقام الأول ورصد مكان العمل بتحديد العوامل التي يمكن أن تؤثر على صحة العمال وتقييم مدى الحماية الفردية والجماعية وجعل المراقبة الصحية للعمال قبل تعيينهم في وظائفهم محددة يمكن أن تشكل خطرا على صحتهم أو على الآخرين وفي ظروف التشغيل.

يجب أن تكون الخدمات الصحية في العمل لديها كوادرات فنية بأعداد كافية والتدريب المتخصص والخبرة في مجالات الطب المهني والنظافة المهنية وبيئة العمل والتمريض والميادين الأخرى ذات الصلة.

كما إن اتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم 161 تهدف لتعزيز الصحة البدنية والعقلية لجميع العمال بالمحافظة على بيئة عمل مأمون وصحية ملائمة، عن طريق خدمات وقائية، وتمثلاً لحكامها في أنها تقام عن طريق التشريع أو الاتفاقات الجماعية أو عن أي طريق معتمد آخر، كما تقوم بإنشاء تدريجياً أقسام للصحة المهنية من أجل جميع العمال، ويكون دورها وقائياً وإرشادياً بصورة رئيسية، في إطار

¹الاتفاقية الدولية رقم 167 المتعلقة بالسلامة والصحة في البناء، المعتمدة بجنيف في 20 يونيو 1988، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 06-06 المؤرخ 11 فبراير 2006، ج ر، المؤرخة 12 فبراير 2006، ع 07، 2006.

سياسة وطنية متسقة، وتستشار المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمل في هذا النوع، ويجوز تنظيم أقسام الصحة المهنية أما في شكل قسم يخدم مؤسسة واحدة أو في شكل قسم مشترك يخدم عدة مؤسسات معاً، ويمكن أن تنظمها المؤسسات أو مجموعات من المؤسسات، أو السلطات العامة، أو مؤسسات الضمان الاجتماعي، أو هيئة أخرى يرخص لها بذلك. وعلى أصحاب العمل والعمال وممثليهم أن يتعاونوا ويشاركوا في تشغيلها، وتتمثل مهام هذه الأقسام في تحديد وتقييم المخاطر الصحية في مواقع العمل عن طريق مراقبة بيئة وأساليب العمل، وكذلك صحة العمال من حيث علاقتها بالعمل. وتسدي هذه الأقسام نصائح في هذا المجال وتشجع تكيف العمل مع العمال وتوعية هؤلاء وتدريبهم وتثقيفهم، وهي تنظم الإسعافات الأولية وتشارك في تحليل أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية، وتساهم في أنشطة إعادة التأهيل المهني، وتتعاون هذه الأقسام مع سائر الأقسام في المؤسسة، ومع الأقسام الأخرى بتقديم الخدمات الصحية، وينبغي أن يكون العاملون في هذه الأقسام، الذين يجب أن تتوفر فيهم المؤهلات المطلوبة، باستقلال مهني تام، وينبغي أن تطلع هذه الأقسام على أي عوامل معروفة أو مشتبه فيها من شأنها أن تؤثر على صحة العمال، وكذلك على حالات المرض بين العمال والتغيب عن العمل لأسباب صحية، ولكن لا يجوز تكليفها بالتحقق من صحة مبررات الغياب، وينبغي أن يكون الإشراف على صحة العمال من حيث علاقتها بالعمل مجانياً وإن يتم ما أمكن ذلك أثناء ساعات العمل؛ ولا يجوز أن يترتب عليه أي نقص في كسبهم.

اعتمدت الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 167 بشأن السلامة والصحة في البناء المعتمدة بجنيف في 20 يونيو 1988 إذ صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 06-06 المؤرخ في 12 محرم عام 1427 الموافق 11 فبراير 2006 وتطبق أحكامها على جميع أنشطة البناء أي على أشغال البناء والهندسة المدنية، والتركيب والفك أو على أية عملية نقل تجرى في أي موقع بناء ابتداء من تحضير الموقع إلى انتهاء المشروع¹.

¹ الإتفاقية الدولية رقم 167 المتعلقة بالسلامة والصحة في البناء، السالف الذكر.

المطلب الثاني:

المعايير العربية للوقاية الصحية و الأمن

لقد عملت جامعة الدول العربية على إيجاد تنظيم عربي للعمل على غرار منظمة العمل الدولية، إذ تم وضع ميثاق العمل العربي، ودستور منظمة العمل العربية في المؤتمر الذي انعقد في بغداد سنة 1956 لوزراء العمل العرب، وقد أعلن رسميا عن قيام منظمة العمل العربية في المؤتمر الذي انعقد بالقاهرة سنة 1971، تعمل بصفة خاصة على دعم التعاون العربي في مجال العمل وحماية وتخطيط القوى العاملة.

في إطار الاهتمام العالمي بالبيئة العامة وبيئة العمل والذي يعكسه ذلك الرصيد الكبير من الاتفاقيات الدولية والتوصيات الدولية، والتي تستهدف حماية الفرد بصفته إنسانا من حقه أن يعيش في بيئة طبيعية سليمة ونقية، وحمائته بصفته عاملا وتوفر له بيئة عمل صحية وآمنة، في خضم هذا الاهتمام العالمي، وإن لم تصدر المنظمة العربية للعمل اتفاقية تخص الحماية من الإشعاعات المؤينة، فقد حظي العامل العربي باهتمام مؤتمر العمل العربي حتى قبل إنشاء منظمة العمل العربية¹.

وعندما أنشئت منظمة العمل العربية أولت اهتماما كبيرا بحماية القوى العاملة العربية، من المخاطر المهنية، ونص دستورها على أن من أهدافها صيانة القوى العاملة العربية، والقيام بالدراسات والأبحاث في الموضوعات العمالية المختلفة ومنها مجالات الأمن الصناعي (السلامة الصناعية) والصحة، من أجل ذلك فقد اعتمد مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية وتوصيتها رقم واحد، وأوجبت المادة الخامسة توفير توفير السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف إنسانية للعمل الآمن عن طريق حماية العامل من أخطار العمل والآلات، وحمائته من الأضرار الصحية ووضع الاشتراطات اللازمة لتحسين ظروف ووسائل بيئة العمل، وتوعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة، وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على استخدامها.

¹ مكي خالدية ، الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشعاعات المؤينة ،مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية ، مجلة تصدر عن مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة ابن خلدون ، تيارت ، ع التحريبي سبتمبر 2011 ، الجزائر ص 11.

وربّت الاتفاقية العديد من الالتزامات على عاتق أصحاب العمل، إذ أوجبت عليهم تقديم الإسعافات الأولية وتوفير الخدمات الطبية والتكفل بحوادث وأمراض العمل وأخطار السلطات المختصة بماوغير ذلك مما نص عليه من إجراءات واحتياطات.

وفي عام 1981، وانطلاقاً من إيمان مؤتمر العمل العربي بأن التطور العلمي الهائل الذي شهدته البشرية في العقود الأخيرة، وما صاحبه من استخدام تكنولوجيا حديثة ومتطورة ومواد كيميائية ومشعة، وما ترتب عليها من مخاطر للعامل وبيئة العمل، وإدراكاً من المؤتمر بأن تحسين بيئة العمل وجعلها أكثر ملائمة للقدرات البشرية يساهم في رفع طاقة العمل الإنتاجية وقدرته على تأدية العمل، لذلك اعتمد مؤتمر العمل العربي في دورته التاسعة التي انعقدت في بنغازي في مارس 1981 الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل وتوصيتها رقم (5).

وقد أكدت الاتفاقية في ديباجتها أن مفهوم بيئة العمل يشمل شروطها وظروفها الاجتماعية والنفسية، ومن بين الأحكام التي أتت بها الاتفاقية نذكر¹:

1- التزامات الدول العربية الأطراف في الاتفاقية: تلتزم كل دولة عربية تصدق على الاتفاقية بحماية وتحسين بيئة العمل وجعل محيطه أكثر إنسانية وملائمة للقدرات البشرية للعاملين بوضع مقاييس خاصة بها للحدود القصوى للعوامل المؤثرة في بيئة العمل مستعينة في ذلك بالخبرات والإمكانات التي يوفرها مكتب العمل العربي.

2- المكافحة والوقاية من أنواع الملوثات وضعت الاتفاقية على عاتق الجهات المختصة في كل دولة عربية التأكد من ان العوامل الفيزيائية في أماكن العمل ملائمة وضمن الحدود المسموح بها فيما يتعلق بدرجة الحرارة و الرطوبة النسبية، النور، اللون، التهوية، الضجيج أو الضوضاء و الإشعاعات بأنواعها، الاهتزاز، الضغط الجوي، الغبار بأنواعه.

¹ مكي خالدية ، الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشعاعات المؤينة، مرجع سابق، ص13.

إن تأمين وسائل السلامة والصحة المهنية وضمان بيئة عمل ملائمة كان من أهداف منظمة العمل العربية ويرجع تاريخ إنشاء منظمة العمل العربية إلى 1965، حين انعقد مؤتمر وزراء العمل للدول العربية في بغداد تم من خلاله عرض مشروع ميثاق عربي للعمل قصد تكوين منظمة ثلاثية التمثيل على غرار منظمة العمل الدولية وبعد عدة مؤتمرات تمت المصادقة على المشروع من قبل 10 دول عربية من بينها الجزائر وتطبيقا بذلك تم الإعلان عن قيام المنظمة العربية للعمل في المؤتمر المنعقد في القاهرة سنة 1971 واعتبرت منظمة متخصصة لحماية حقوق العمال تابعة لجامعة الدول العربية أما فيما يتعلق بتنظيم وهيكلية المنظمة فإنها تتكون من أجهزة المؤتمر العام فهو يضم 02 ممثلين عن حكومة كل دولة وممثل واحد عن النقابة الأكثر تمثيل للعمل في الدولة وممثل واحد عن أصحاب العمل إلى جانب المؤتمر العام نجد مجلس الإدارة الذي يسهر على متابعة تنفيذ قرارات المؤتمر .

مكتب العمل العربي وهو عبارة عن هيئة إدارية يرأسه مدير عام أهم اختصاصاته إعداد جدول أعمال المؤتمر وأهم الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية.

وقد إهتم المشرع الجزائري بهذا المجال في النصوص التشريعية والتنظيمية، مما نتج عنه رضا منظمة العمل العربية عن الجهود التي قامت بها الدولة الجزائرية لمواءمة التشريع الوطني مع الإتفاقيات والتوصيات المصادق عليها¹.

الفرع الأول: الإتفاقية العربية رقم 07 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية

إن الاتفاقية العربية رقم 7 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية في مارس 1977 وصادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 05-280 المؤرخ في 9 رجب 1426 الموافق 4 غشت 2005 تضمنت

¹ جاء في التقرير الصادر بتاريخ 22-24 أكتوبر 2007، للجنة الخبراء القانونيين لمنظمة العمل العربية في دورتها 28، ردا على تقارير الدول الأعضاء المتضمنة بمدى تطبيق الإتفاقيتين العربيتين رقم 07 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، ورقم 13 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل، أن تقرير الحكومة الجزائرية يشير بوجه عام إلى وفائها بالتزاماتها الناشئة عن التصديق على الإتفاقيتين، المتمثلة في مواءمة التشريع الوطني والممارسات العملية مع مقتضيات المعايير الواردة في الإتفاقيتين.

أحكام هذه الاتفاقية على 20 مادة وذلك بتحقيق المساواة بين جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين فيما يخص بالتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية.¹

وتطبيق الأحكام الخاصة بالأسس الفنية اللازمة لضمان السلامة والحماية في الوقاية من جميع أخطار العمل والقيام بالتثقيف الصحي والتوعية الوقائية ونصت على طب العمل يجب عند التعيين إجراء الفحص الطبي الابتدائي لإلحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع قدراته الصحية البدنية والعقلية والنفسية كما يجب إجراء الفحص الطبي الدوري على العمال للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة، ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى وأيضا يجب تقديم الإسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة داخل المؤسسة، كما يجب توفير الخدمات الطبية، سواء داخل المؤسسة أو خارجها كقسم مستقل أو كخدمة مشتركة بين عدة منشآت للقيام بالرعاية الطبية والمحافظة على صحة العمال.

الفرع الثاني : الإتفاقية العربية رقم 13 المتعلقة بيئة العمل

كما صادقت الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 05-281 المؤرخ 14 غشت 2005 على الاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل، المعتمدة بينغازي في مارس 1981 وتضمنت بحماية عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 05-280 المؤرخ في 9 رجب 1426 الموافق 4 غشت 2005 تضمنت أحكام هذه الاتفاقية على 20 مادة وذلك بتحقيق المساواة بين جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين فيما يخص بالتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية.²

وتطبيق الأحكام الخاصة بالأسس الفنية اللازمة لضمان السلامة والحماية في الوقاية من جميع أخطار العمل والقيام بالتثقيف الصحي والتوعية الوقائية ونصت على طب العمل يجب عند التعيين إجراء

¹ الإتفاقية العربية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية المعتمدة بالإسكندرية في مارس 1977، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم

05-280 المؤرخ 14 غشت 2005، ج ر ، ع 56

² الإتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل المعتمدة بينغازي في مارس 1981، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 05-281، ج

ر المؤرخة 17 غشت 2005، ع 56.

الفحص الطبي الابتدائي لإلحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع قدراته الصحية البدنية والعقلية والنفسية كما يجب إجراء الفحص الطبي الدوري على العمال للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة، ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى وأيضا يجب تقديم الإسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة داخل المنشأة، كما يجب توفير الخدمات الطبية، سواء داخل المنشأة أو خارجها كقسم مستقل أو كخدمة مشتركة بين عدة منشآت للقيام بالرعاية الطبية والمحافظة على صحة العمال

وكذا صادقت الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 05-281 المؤرخ 14 غشت 2005 على الاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل، المعتمدة ببغداد في مارس 1981 وتضمنت بحماية وتحسين بيئة العمل وعلى محيطه أكثر إنسانية وملائمة للقدرات البشرية للعاملين.

كما يجب أن تتوفر في أماكن العمل الشروط الصحية، خاصة من حيث النظافة والسلامة من التلوث بالعوامل الحية المسببة للأمراض كالجراثيم والفيروسات والفطريات والطفيليات وأيضا من العوامل الطبيعية (الفيزيائية) ضمن حدود مسموح بها كدرجة الحرارة والرطوبة النسبية، النور واللون، التهوية، الضجيج (الضوضاء)، الإشعاعات بأنواعها، الارتجاج (الاهتزاز)، الضغط الجوي، الغاز بأنواعه، ويعهد إلى أجهزة السلامة والصحة المهنية العاملة في كل دولة بمهام الإشراف على بيئة العمل.

كما صادقت الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 05-282 المؤرخ 14 غشت 2005 على الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين وتضمنت المادة 34 مواضيع مختلفة منها تعريف المعوق، تأهيل المعوق، تشغيل المعوقين، إدماج المعوقين، امتيازات خاصة بالمعوقين وأخيرا التعاون العربي في مجال رسم سياسة موحدة بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين ورعايتهم وجعلت أيضا قيام أصحاب الأعمال باتخاذ التدابير الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية بما يؤمن حمايتهم ويسهل أداء عملهم¹.

¹ الإتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين المعتبرة بعمان في أبريل 1993، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 05-280 المؤرخ 14 غشت 2005، ج ر مؤرخة 17 غشت 2005، ع 56.

المطلب الثالث:**المعايير الوطنية للوقاية الصحية والأمن**

يجب التمييز بين المصادر الدولة الرسمية (الدستور، التشريع والقوانين، اللوائح والاجتهاد القضائي) ومن جهة أخرى مصادر مستقلة المهنية (الاتفاقيات الجماعية للعمل والنظام الداخلي للهيئات المستخدمة) يعد الدستور القانون الأسمى للدولة يضع المبادئ العامة التي تحكم الحقوق المعترف بها دستوريا لجميع المواطنين كالحق في العمل ويضمن الحق في السلامة والحماية والنظافة، ويضمن الحق في الراحة ويحدد القانون الإجراءات اللازمة للممارسة¹.

الفرع الأول : المصادر الداخلية الرسمية

وتشمل مجموعة من المصادر المرتبة بصورة تنازلية وفق مبدأ تدرج القوانين ابتداء من المبادئ الدستورية إلى النصوص التشريعية، ثم التنظيمية، إلى جانب بعض الأحكام القضائية.

كما أن من المسلم الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين، وكذلك الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون ويمكن أن يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع والمبادئ العامة الواردة في الدستور هي مصدر ومرجع التي يجب أن يتم استخدامها من قبل القوانين واللوائح الأخرى كقانون العمل وإجراءات ممارسة الحق النقابي إلى غير ذلك.

أما يخص المصادر المهنية المستقلة التي تعتبر احتياطية لقانون العمل نجد الأحكام القضائية مهمتها الأساسية تطبيق القانون على الدعاوى الاجتماعية وفي حالة نزاع لم يقدم القانون لها حلا فهذه الحالة يجوز للقاضي أن يشكل سابقة من خلال تقديم حل معقول والتي لها قوة القانون في النزاع المطروح عندما يتم تطبيق مثل هذه القرارات الأخرى المماثلة لحل النزاعات العمالية.

¹Sedjelmassi-Kaid Slimane F.Fyad A.Ossonkine A.op.cit.p :21

أولا: المبادئ الدستورية تحتل الأحكام و المبادئ الدستورية في كافة الدول مكانة الصدارة في السلم التشريعي الوطني وهي بالتالي المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف النشاطات والحريات والحقوق والواجبات، ومن ضمنها تلك المتعلقة بالنظم الخاصة بعلاقات العمل بصفة خاصة، وقطاع العمل والقضايا الاقتصادية والاجتماعية الخاصة به بصفة عامة، مثل الحق في العمل، والحق في الحماية والأمن، والحق في الراحة والحق النقابي، وحق الإضراب¹.

ثانيا: الأحكام القضائية والنصوص القانونية: تلعب الأحكام والقرارات الصادرة عن القضاء، دورا هاما في خلق و صياغة قانون العمل وترسيخ بعض المبادئ والأحكام التي كثيرا ما تتحول إما بعد حيازتها لحجية الأمر المقضي فيه وتبنيها من قبل الهيئات التشريعية، إلى قواعد قانونية أو تنظيمية، وأحيانا قواعد اتفاقية ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل، ويرجع دور القضاء في اداء هذه المهمة الهامة، إلى دوره المتمثل على الخصوص في تطبيق القانون، وتفسيره، واستكمال النقص الذي قد يلاحظ فيه، وإزالة الغموض الذي قد يشوب قواعده²، وبالرغم من التردد الذي أبداه الفقه في تصنيف هذه الأحكام القضائية ضمن زمرة المصادر الرسمية، إلا أن هناك شبه إجماع وميل فقهي لتصنيف هذه الأحكام ضمن قائمة المصادر الرسمية، وهذا بحجة أن القضاء يصدر أحكامه باسم الشعب، وهو بذلك ملزم بإصدار أحكامه والاجتهاد في إيجاد الحلول للقواعد التي تبت في النزاعات والقضايا المعروضة عليه، حتى وإن لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي يستند إليه، وإلا عدنا كرا للعدالة.

كما تعد القوانين الصادرة عن الهيئة التشريعية في الدولة، وهي ترجمة قانونية لأحكام ومبادئ الدستورية، التي كثيرا ما لا تجد طريقها إلى التنفيذ والتطبيق إلا عندما تترجم في شكل نصوص قانونية، كما أن الأحكام الدستورية نفسها كثيرا ما تحيل إلى هذه النصوص التشريعية، أي القوانين.

ولذلك وتطبيقا للأحكام الدستورية فقد صدرت عدة تشريعات خاصة بقطاع العمل، وعلاقات العمل وتنظيم الحقوق والالتزامات التي ترتبها هذه العلاقة، تطبيقا للدستور الجديد ومختلف تعديلاته

¹ سليمان أحمية، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مطبوعة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2014-2015، ص 09.

² سليمان أحمية، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، نفس مرجع، ص 09.

اللاحقة نذكر منها على وجه الخصوص، القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل وبعض القوانين الأخرى المتعلقة بالنزاعات الجماعية وحق الإضراب، والقانون المتعلق بحل النزاعات الفردية، والحق النقابي، وغيرها من القوانين الأخرى سوف نعود لشرحها في حينها.

ثالثا: النصوص التنظيمية إن تنوع مجالات ومواضيع قانون العمل، وبالتالي تنوع أحكامه، وتميزها بالطابع الواقعي والعملي، قد جعل أغلب النصوص التشريعية عاجزة على تنظيم كل ما يتعلق بعلاقات العمل و ما تنتجه من آثار مباشرة و غير مباشرة، وهو الأمر الذي حتم ترك تنظيم هذه المسائل العلمية والتقنية إلى الوسيلة الأكثر مرونة وفعالة، وهي النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها، من مراسيم وقرارات وتعليمات، وهي الأدوات التي تختص بها الهيئات التنفيذية، إلا أن هذه الآلية التنظيمية ليست ذات أهمية كبيرة من حيث مجال تدخلها في تنظيم علاقات العمل في تشريعات العمل الوطنية الجديدة نظرا لاعتماد هذه الأخيرة مبدأ إحالة المسائل التنظيمية والإجرائية والتنفيذية إلى القانون الاتفاقي الذي يضعه أطراف العلاقة أنفسهم عن طريق الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية التي تتم بواسطة أسلوب التفاوض الحر والمستقل بينهما سواء على المستوى القطاعي أو على مستوى المؤسسات، الأمر الذي يفسر قلة النصوص التنظيمية (المراسيم و القرارات) التطبيقية لقوانين وتشريعات العمل الجديدة مقارنة بعدد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية الكثيرة، هو أمر طبيعي ومنطقي في ظل اعتماد علاقات عمل تعاقدية مبنية على أساس القانون الاتفاقي¹.

الفرع الثاني : المصادر الداخلية الغير رسمية

تتمثل المصادر الرسمية الغير الرسمية في كلا من القانون الاتفاقي أي إتفاقيات الجماعية بالمؤسسة، وكذلك اللوائح والأنظمة الداخلية للمؤسسة المستخدمة.

أولا : الإتفاقيات الجماعية للعمل (القانون الاتفاقي) تعتبر إتفاق مبرم بين التنظيمات النقابية بين العمال وصاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل بهدف تنظيم شروط وظروف علاقة العمل، وتبرز

¹ سليمان أحمية، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 09.

أهمية إتفاقيات العمل الجماعية في أنها تتضمن عنصر الحوار والتعاون بين أصحاب العمل والعمال¹، وميز المشرع الجزائري في الاتفاقيات الجماعية للعمل بين نوعين منها²:

النوع الأول: «la convention collective d'entreprise» وهي خاصة بالاتفاقية الجماعية للمؤسسة.

النوع الثاني: «la convention collective de branch» وهي خاص بالاتفاقية الجماعية التي تعلوها درجة أي الخاصة بالقطاع.

والاتفاق الجماعي هو اتفاق مكتوب بين ممثلي العمال وأصحاب العمل حيث يتم وضع كافة الشروط والأحكام بشكل مرضي للطرفين دون المساس بالنظام العام وأحكامه.

وقد أباح المشرع الجزائري للاتفاقيات الجماعية إمكانية إدراج أحكام تكون فيها فائدة أكثر للعمال من خلال المادة 118 من قانون 11-90 يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم التي تنص "تفرض على المؤسسة المستخدمة للأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي أكتتب بها أو انضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع في عقود المبرمة مع المستخدم" ويمكن أن تتخذ على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الوطني، ويمكن أن تبرم لفترة محددة أو غير محددة كما يمكن مراجعتها أو إنهاؤها، أما للعرف لم تنص المادة 08 من قانون 11-90 عليه فهو يمتاز بالواقعية وله دور خرق وإنشاء قواعد قانونية للعمل، وفيما يخص النظام الداخلي فنصت عليه المواد 75 إلى 79 من قانون 11-90 وهي لوائح تنظيمية تصدر من صاحب العمل وقواعد تحتوي على المتطلبات الضرورية لحسين سير العمل على سبيل المثال إنشاء مصلحة أو اللجنة التقنية للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وأيضا الانضباط داخل الهيئة المستخدمة ويجب أن تمتثل للقوانين واللوائح العمل.

¹ كمال خلوفي، الإطار التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة المعارف، المركز الجامعي بالبويرة، ع04، الجزائر، جانفي 2011، ص87.

² بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2009، ص144.

القانون الاتفاقي (الاتفاقيات الجماعية للعمل) بداية لا بد من الإشارة إلى أن تصنيفنا للقانون الاتفاقي ضمن المصادر الرسمية رغم أن مختلف الدارسين والباحثين والفقهاء يضعونها ضمن المصادر التفسيرية والمهنية، يرجع بالأساس إلى كون هذا القانون يستمد مرجعيته القانونية الرسمية من مختلف قوانين البلاد الخاصة و العامة، وهو ما نجد ترجمته الصريحة من القوانين التالية:

ثانيا- قانون علاقات العمل: يشكل هذا النص المصدر القانوني الأول والمباشر لنظام الاتفاقيات الجماعية في الجزائر في الوقت الحالي، فهو الذي حدد مضمون ومحتوى المواضيع التي يستوجب أو يمكن لها أن تتضمنها وتنظمها، والأحكام الخاصة بأطرافها ونطاق تطبيقها ومدتها وطرق إجراءات إبرامها وشروط نفاذها، والآثار المترتبة على مخالفة أحكامها¹.

ويعتبر عمال الأجراء وفق المادة 02 من قانون 11/90 السالف الذكر "كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعى المستخدم"، وبالتالي فإن الفقه² يرى أنه ينبغي لتوافر صفة العامل مايلي:

- إنسان ذكر أو أنثى بالغ سن الرشد أو مميز،
 - يؤدي عملا سواء كان عملا فكريا أو عملا يدويا،
 - يتم الأداء لحساب شخص آخر طبيعي أو إعتباري تتوفر فيه صفة صاحب العمل،
 - يتم هذا الأداء تحت إشراف أو إدارة صاحب العمل،
- مقابل أجر يحصل عليه من يؤدي العمل وسيان أن يكون الأجر عينيا أو نقديا.

ثالثا- المصادر التفسيرية أو المهنية والعرف والعادات المهنية:

توجد إلى جانب المصادر الرسمية طائفة أخرى من المصادر غير رسمية ذات طابع تفسيري أو مهني، ذلك أن قانون العمل لا تصنعه فقط المصادر، والسلطات الرسمية، وإنما يشارك في وضع قواعده أصحاب الشأن، أي العمال وأصحاب العمل بقصد أودون قصد، عن طريق العرف والعادات المهنية والاتفاقيات

¹ سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص40.

² علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996، ص47.

الجماعية، وأنظمة العمل الداخلية، والقرارات النقابية، إلى جانب بعض الأدوات الأخرى التي لا يستهان بها، كالأراء الفقهية والدراسات والأبحاث، هذه الآراء والدراسات التي كثيرا ما تجد طرقها في التحول إلى قواعد قانونية أو تنظيمية بعد اعتمادها من قبل الهيئات المختصة أو اعتمادها من قبل العمال وأصحاب العمل عند صياغة الاتفاقيات الجماعية¹.

رغم التدخل الواسع للدولة في مجال العمل، لا زال للعرف والعادات المهنية دور في إنشاء قواعد العمل نظرا لتميزه بالواقعية والتنوع حيث تنشأ بعض الأحكام والقواعد عن الممارسات العملية للعمال واصحاب العمل، وذلك بما تجرى عليه العادة على إتباع سلوك مهني معين بصفة منتظمة ومستقرة، إذ يسود الاعتقاد بلزوم هذه العادة فتصبح عرفا آمرا، كما توجد العادات المهنية الإتفاقية ذات الصفة التفسيرية لإرادة المتعاقدين، يتوقف تنفيذها على الإشارة إليها صراحة أو ضمنا في عقد العمل².

رابعا-النظم الداخلية و تعليمات العمل والآراء الفقهية:

وهي لوائح تنظيمية تصدر عن صاحب العمل، تتضمن مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات والتدابير الأمنية، والنظم الخاصة بتنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة، من الناحية التقنية والأمنية والصحية، والإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل، والأمراض المهنية، إلى جانب الإجراءات التأديبية المترتبة على مخالفة قواعد العمل التي تفرضها القوانين أو الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية، أو النظام الداخلي، بهدف المحافظة على الاستقرار والأمن في أماكن العمل.

تحتل الآراء الفقهية أهمية بالغة بين المصادر غير الرسمية، بل أن هناك من الفقهاء من يصنفها ضمن المصادر الرسمية، نظرا لما تمتاز به من تحاليل للظاهر و المعطيات وما تتسم به من العلمية و الموضوعية مما يجعل دورها في خلق قواعد القانون الاجتماعي يفوق دورها في مختلف الفروع القانونية الأخرى³.

¹ سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 44.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 35-36.

³ سليمان أحمية، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، نفس مرجع، ص 12.

المبحث الثالث:

الحماية القانونية للوقاية الصحية والأمن المهني من الأخطار المهنية

نظرا للأخطار المرتبطة بالشغل التي تهدد العامل في وسط العمل، فرضت على المشرع الجزائري في تحديد الحقوق والواجبات لتلك الأخطار، إذ يعتبر التعرف على المخاطر المهنية الخطوة الأولى ونقطة الإنطلاق في فهم وإدراك طبيعة تلك المخاطر وآثارها كجزء من ثقافة الصحة والأمن في العمل، الأمر الذي ينعكس إيجابا على وعي وسلوك العاملين في تجنب تلك المخاطر وإستخدام الطرق العلمية والطبية للوقاية منها¹.

وللحفاظ على بيئة العمل دور فعال وأساسي في الحفاظ على صحة العمال وسلامتهم، ذلك أن زيادة المؤثرات الموجودة في تلك البيئة على الحدود الموصى بها للتعرض، تعتبر السبب الرئيسي في حدوث الأمراض أو حوادث أو إصابات العمل.

فالهدف الأساسي لوضع تشريعات السلامة والأمن المهني للمؤسسات هو درء للحوادث الناجمة عن قصور وإهمال متعمد أو غير متعمد الذي يؤدي إلى وقوع خسائر بالأرواح والممتلكات أو يعطل سير الإنتاج.

ونتناول في هذا المبحث مايلي :

المطلب الأول : الحماية من الأخطار المهنية الناجمة عن بيئة العمل

المطلب الثاني : الحماية من الأخطار المهنية الناجمة عن حوادث العمل

المطلب الثالث : الحماية من الأخطار المهنية الناجمة عن الأمراض المهنية

¹KAID TLILANE Nouara (Ed), «السلامة المهنية : سوء فهم أم سوء تطبيق », op.cit.p : 36.

المطلب الأول:

الحماية من الأخطار المهنية الناجمة عن بيئة العمل

تعد حماية بيئة العمل من التلوث عنصرا مهما في السلامة المهنية وتدابير مهما لتجنب حدوث العديد من الأخطار المهنية، لا سيما منها الأمراض المهنية، حيث يلح خبراء منظمة العمل الدولية وخبراء الصحة على وجوب اعتماد نظم مناسبة وأساليب إدارية وتنظيمية فعالة لتقييم ومكافحة المخاطر الهندسية والملوثات الكيميائية التي تنتج عن العمل و التي يمكن أن تؤثر على صحة العمال وسلامة أدوات الإنتاج و المنتجات، كما أنه لضمان حماية وسلامة جميع عناصر الإنتاج سواء تعلق الأمر بالمواد الأولية والتجهيزات والمعدات والقوى العاملة لا بد من توفير بيئة عمل آمنة تعمل على الحد من حدوث إصابات عمل أو تقلل منها وذلك لضمان سلامة الجميع، فعند التخطيط لبناء المنشأة لابد في البداية أن يؤخذ بعين الاعتبار تهيئة بيئة عمل مناسبة، بالإضافة فالتخطيط البيئي يجب أن يتوفر للطابع التشاوري في إعداداته والذي يؤدي إلى تحليل الأوضاع الحالية والمستقبلية للعنصر البيئي¹.

الفرع الأول : مفهوم بيئة العمل

من هذا المنطلق أصبحت مفاهيم السلامة المهنية تعني الأمن في بيئة ومكان العمل ، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث، أو الإقلال منها قدر الإمكان وإلى المستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات المختلفة ، أما مفهوم الصحة أصبح يرتبط بالانعكاسات الصحية التي تنجم عن التعرض أو ممارسة مهنة من شأنها المساس بصحة العامل².

وبيئة العمل هي الحيز الجغرافي أو المكاني الذي يمارس فيه عمل صناعي أو زراعي أو تجاري أو ذهني، أو هي المكان الذي يتم فيه إنجاز العمل من قبل العامل وذلك من خلال استعماله أجهزة و أدوات وآلات

¹ وناس يحي، الآليات القانونية لحماية البيئة في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، جويلية 2007، ص35.

² مكّي خالدية ، الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشعاعات المؤينة، مرجع سابق، ص1.

ومواد وعمليات مختلفة تصدر عنها مؤثرات ذات طابع فيزيائي أو كيميائي أو حيوي، وهذه المؤثرات والعوامل قد يكون لها آثار سلبية وضارة على صحة العامل، أو كل من له علاقة بالعمل.

وللحفاظ على بيئة العمل دور فعال وأساسي في الحفاظ على صحة العمال وسلامتهم، ذلك أن زيادة المؤثرات الموجودة في تلك البيئة على الحدود الموصى بها للتعرض، تعتبر السبب الرئيسي في حدوث الأمراض أو حوادث أو إصابات العمل.

أولاً- تعريف بيئة العمل المكان

هو الذي يمارس فيه العمال نشاطاتهم، بما يحتوي على مؤثرات طبيعية أو إصطناعية منشأة أقيمت للعمل، كالمكاتب والمصانع وغيرها من أمكنة العمل، وبيئة العمل تختلف عن مكان العمل ومحيطه، فمكان العمل هو الحيز الجغرافي الطبيعي الذي يمارس فيه العمال نشاطاتهم الفكرية واليدوية، طيلة ساعات العمل، أما محيط العمل فهو المكان الذي يمارس فيه العمال نشاطاتهم الفكرية واليدوية، إضافة إلى المنشآت التابعة لهذا المكان¹.

ثانياً- تعريف بيئة العمل

أما بيئة العمل فهي المكان ومحيطه حيث تعتبر أشمل، بالإضافة إنه عبارة عن أساليب وممارسات الإدارة والقيادة وتقييم الأداء، وبرامج التكوين والتطوير والسياسات المحفزة للنجاح، ودعم العمل الجماعي، والأجور والمكافآت والتقدير المعنوي والمادي ، وغير ذلك من المعايير والعوامل المحفزة والجاذبة التي تسهم في سعادة ورضا العمال والموظفين وشعورهم بالأمن².

¹ غالي كحلة، دور طبيب العمل في حماية بيئة العمل والعمال ، مجلة الفقه والقانون ، مجلة إلكترونية شهرية تعني بنشر الدراسات الشرعية والقانونية ، المغرب، العدد الخامس وعشرين ، نوفمبر 2014، ص114.

² جهل محمد، بيئة العمل في التشريع الاجتماعي الجزائري، مقال منشور بمجلة القانون الاجتماعي، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران، ع3، دار الغرب للنشر والتوزيع، 2013، ص80.

الفرع الثاني : العوامل المؤثرة في بيئة العمل

فلا يمكن الحديث عن بيئة العمل دون التطرق إلى الإلتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل للإرتباط الوثيق بينهما، لأنه هناك علاقة بينهما، فتحسين السلامة المهنية يؤثر حتماً إلى تردي ظروف العمل مما ينقص إنتاجية العمال بصفة عامة.

أولاً : العوامل المؤثرة على أصحاب العمل¹

- توفير الأشخاص الأكفاء المختصين بالتعامل مع المواد الكيماوية.
- مراقبة بيئة العمل وتحديد نسبة تركيز المواد الكيماوية المستعملة باستمرار مع إجراء التقويم.
- عمل سجلات خاصة تحتوي على كل ما يتعلق بالمواد الكيماوية المستخدمة لديه.
- اتخاذ الإجراءات الضرورية والكفيلة بالحد من نسبة التلوث وضبطها ضمن الحدود المسموح بها.
- توفير وسائل الراحة وظروف العمل الصحية الملائمة للعاملين.
- تدريب و تثقيف العاملين وتعريفهم بالمخاطر المحتملة.
- تزويد العمال بمعدات الوقاية الشخصية الضرورية و كذلك الخدمات الطبية و الصحية.
- وضع سياسة خاصة بالسلامة المهنية وأعمال الدفاع المدني على مستوى المنشأة.

ثانياً : العوامل المؤثرة على المستخدمين²

- الإلتزام بالتعليمات والإرشادات المتعلقة بتطبيق نظم السلامة في بيئة العمل.
- الإبلاغ المبكر عن الحوادث صغيرة كانت أم كبيرة.
- الإلتزام باستخدام معدات الوقاية الشخصية.
- الحذر الشديد في التعامل مع المواد الكيماوية والمحافظة عليها و عدم العبث بها.
- زيادة الوعي و التثقيف الذاتي فيما يتعلق بقواعد السلامة.

¹ زين حسن بدران، أيمن سليمان مزاهرة، الرعاية الصحية الأولية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، الأردن، 2009، ص194.

² زين حسن بدران، أيمن سليمان مزاهرة، نفس المرجع، ص195.

المطلب الثاني:

الحماية من الأخطار الناجمة عن حوادث العمل

يتعرض العامل أثناء تأدية عمله لحوادث عمل قد تؤدي به إلى فقدان دخله، هذا ما ينجم عنه إتخاذ تدابير تلزم الأمن والسلامة والوقاية، بسبب أن العامل هو دائما عرضة لوقوع حوادث العمل أثناء تأدية عمله، وعند تعرضه لهذا الحادث يؤدي به ذلك إلى الإنقطاع عن العمل سواء كان لفترة مؤقتة أو لمدة طويلة أو دائمة وقد ينجم عنها وفاته، بالإضافة عند إنقطاع العامل عن عمله فالنتيجة المباشرة يكون الضرر الجسدي وكذلك إنقطاع دخله المتمثل في الأجر مما ينعكس مباشرة عليه وكذا من يعولهم إلى الحاجة والعوز¹.

الفرع الأول : مفهوم حادث العمل

لقد أعطى المشرع الجزائري حماية إجتماعية للعامل الذي تلحق به إصابة عمل سواء أضرار به وبحياته، وهذا بغض النظر عن أسبابه أو الجوانب التي تظهر فيها، لكن قبل أن تنسب الإصابة إلى العمل يجب أن تتطابق مع التعريف المقدم لحادث العمل من جهة وأن تحتوي الإصابة العناصر التي إشتراطها المشرع من جهة أخرى لتسهيل معرفة القانون من العامل الذي سيتكفل به².

أولا : تعريف حادث العمل

لقد عرفت المادة 06 من القانون 13/83 حادث العمل على أنه " يعتبر كحادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة عمل"، نجد أن المشرع الجزائري قد إعتبر حادث عمل كل حادث ترتب عنه إصابة بدنية ولم يتطرق إلى الإصابة الذهنية

¹ وزارة صالحي الواسعة، الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث العمل، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر ع 30، ديسمبر 2008، ص 165.

² قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، مدرسة الدكتوراه "القانون الأساسي والعلوم السياسية" فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 02 ماي 2012، ص 10.

أوالعقلية التي يمكن أن تحدث للعامل أثناء مزاوله عمله وخاصة العامل الذي يمارس عمل فكري، ومن جهة أخرى لم يوضح المشرع طبيعة السبب المفاجئ والخارجي الذين يطرآن أثناء علاقة العمل.

ثانيا : التصريح بحادث العمل

لكي يستفيد المؤمن له المصاب بحادث عمل من الحقوق المنصوص عليها في القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية يجب أن يتم إلزاما التصريح بحادث العمل وفقا لما نصت به المادة 13 من القانون المذكور من قبل المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ماعدا في حالات قاهرة ولا تحسب أيام العطل، من هنا فإن صاحب العمل إعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمه يصرح لدى هيئة الضمان الإجتماعي في ظرف 48 ساعة ولا تحسب أيام العطل، كما يعلم على الفور مفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص، وتضيف المادة 14 من القانون 13/83 أنه إذا لم يبادر صاحب العمل بما عليه يمكن أن يبادر بالتصريح لهيئة الضمان الإجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل وذلك في أجل مدته 04 سنوات إعتبارا من يوم وقوع الحادث¹، ولا يمكن بأي حال من الأحوال، إلزام الهيئة المكلفة بالضمان الإجتماعي بموجب حكم قضائي لم تكن طرفا فيه، بتحمل مسؤولية تقاعس العامل أو ذوي حقوقه عن التصريح بحادث عمل طبقا لماهو مقرر قانونا، وهذا ما أقرته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 06 سبتمبر 2006².

¹سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي، مجلة المحامي، تصدر عن منظمة المحامين لناحية سطيف، إتحاد منظمات المحامين الجزائريين، ع22، جوان 2014، ص172.

² القرار رقم 338947 لقضية (مدير مؤسسة الإنجاز بميلة) ضد : (ل أ) بتاريخ 2006/09/06، مجلة المحكمة العليا، ع 2، ص 259، جمال سايس، الإجتهد الجزائري في المادة الإجتماعية، قرارات المحكمة العليا مسرد ألفبائي للكلمات الدالة، منشورات كلبك، الجزء 2، الجزائر الطبعة الأولى 2013، ص 970 و971.

لمعينة الإصابات الناجمة عن حادث العمل يحضر الطبيب الذي اختاره المصاب شهادتين وفقا لما نصت عليه المادة 22 من القانون 13/83 كما يلي:

- شهادة أولية لأثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث.
 - شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزا دائما.
- ويمكن في جميع الأحوال لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطلب رأي المراقبة الطبية عندما يتسبب الحادث في الوفاة أو العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب في أحدهما وهذا ما نصت عليه المادة 26 من القانون 13/83.

الفرع الثاني : أصول الوقاية من الحوادث

لكي تتوفر بشكل عام أصول الوقاية من الحوادث أن تشتمل على مايلي¹:

- تصميم المباني تصميمًا صحيحًا من حيث التهوية والإضاءة والحرارة والمساحات والممرات وأماكن التخزين.
- اختيار المواد الأولية الأقل خطورة قدر المستطاع.
- اختيار الآلات والمكانات بمواصفات جيدة.
- دراسة العمليات المهنية وتطوير تغذية المكانات نحو التغذية الأتوماتيكية قدر المستطاع.
- تزويد المكانات بالحواجر الواقية أينما وجدت مخاطر على الآلة.
- عزل العمليات المختلفة والمكانات الخطرة قدر المستطاع.
- معرفة إجراءات الطوارئ الواجب اتباعها في حالة حدوث إصابة عامل داخل المختبر.
- الاحتفاظ بملف يحتوي على صحيفة معلومات السلامة عن كل مادة مستخدمة في المختبر

¹ زين حسن بدران، أيمن سليمان مزاهرة، مرجع سابق، ص 196-197.

وتحتوي هذه الصحيفة على المعلومات الآتية:

التعريف بالمادة واستخدامها، والمكونات الخطرة وتركيزاتها، والخصائص الفيزيائية لها، ومخاطر الحريق والانفجار، النشاط التفاعلي، والخصائص السمية، والإجراءات الوقائية، وإجراءات الإسعاف الأولي، تاريخ تحرير النشرة.

كما أنه الشروط الواجب توفرها في الحادث أو طارئ العمل، ذهب المشرع الجزائري لإعتبار الفعل حادث أو طارئ عمل لا بد من توفر أربعة شروط¹:

1- أن يكون مباغتاً: بمعنى أن لا يستغرق لوقوعه سوى فترة زمنية قصيرة جداً كالسقوط أو الإصطدام أو الانفجار، أما إذا إستغرق وقوعه وقتاً قصيراً كأن يفصل بين بدايته ونهايته وقت فإنه لا يعتبر طارئاً فالمفاجأة صفة في الواقعة مصدر الضرر وليس في الضرر ذاته،

2- أن يكون عنيفاً: كالسقوط والإصطدام، يرى بعض الفقهاء عدم التمسك بهذا الشرط لعدم لزومه، فإن هذا العنف ليس حتمياً، فهناك أفعال تعتبر طوارئ مع أنها خالية من العنف،

3- أن يقع على الجسم: أي بعد الحادث الذي يقع مثلاً كتمزق الثياب أو تلف بعض الموجودات كالنظارات الطبية والنقود، لا يعتبر حادث عمل ولا يقصد بالجسم بمعناه الضيق بل الواسع، أي صحة الشخص بوجه عام، لكن يكون الضرر الناشئ عن الحادث مادياً، فلا يعتمد بالضرر الأدبي الذي يصيب الشخص في عواطفه أو عرضه أو في شرفه.

4- أن ينشأ عن فعل خارجي: فالإصابة تكون ناتجة عن سبب خارج عن الجهاز العضوي للمصاب، كأن ينجم عن آلة أو فعل الغير لكن إذا حدثت الإصابة نتيجة حالة داخلية.

¹ وافي خديجة، الخبرة الطبية في حوادث العمل والأمراض المهنية -دراسة مقارنة-، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة جيلالي لباس سيدي بلعباس، 2007-2008، ص16.

المطلب الثالث:

الحماية من الأخطار الناجمة عن الأمراض المهنية

يتعرض الإنسان أثناء ممارسته بعض الأعمال المعينة إلى أمراض تسمى "الأمراض المهنية" فهي تختلف عن الأمراض العادية نظرا لإختلاف الآثار التي رتبها القانون، كما تهدف الوقاية الصحية على سلامة وصحة الإنسان ذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الأمراض المهنية ذلك بمجموعة الإجراءات والقواعد في إطار تشريعي تهدف إلى حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل أو شروطه من خلال معالجة العوامل التقنية أو الشخصية المؤيدة إلى هذه المخاطر وتحسين بيئة العمل¹ وشروطه بشكل يوفر تمتع العمال الدائم بصحة بدنية وعقلية واجتماعية.

الفرع الأول : مفهوم المرض المهني

يقصد بها تلك العلل الجسمانية التي تنشأ بسبب العمل، خلال فترة من الزمن كإمتصاص الجسم لمواد ضارة، لا تظهر أعراضها إلا بعد مدة تطول أو تقصر حسب ظروف العمل²، كما يعتبرها الآخر أنها تلك الأمراض الناجمة عن تفاعلات أو تسريبات للمواد أو ما يشابهها والمسببة لأمراض التسمم والتعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص³.

أما التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي أعطت مفهوما للمرض المهني :
" كل مرض تكثر الإصابات به بين المشتغلين في المهنة، أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة، مما يستوجب التعويض عنه بإعتباره مرضا مهنيا، إذا كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة"⁴.

¹ فتحي دردار، البيئة في مواجهة التلوث، نشر مشترك، المؤلف ودار الأمل، المدينة الجديدة تيزي وزو، ط منقحة، ص 130.

² م 13 من ق رقم 83-13، السالف الذكر.

³ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 111.

⁴ عبد السلام بن صر، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2000-2001، ص 56.

أولا : تعريف المرض المهني

لم يعطي المشرع الجزائري تعريفا للأمراض المهنية لكنه بين بأن هذه الأمراض تأخذ وصفا من خلال المادة 63 من القانون رقم 83-13 المعدل والمتمم نصت على أنه¹: "تعتبر كأمراض مهنية، كل أعراض التسمم والتعفن والإعتلال ، التي تعزى إلى مصدر أو بأصل مهني خاص".

وتعرف الأمراض المهنية هي تلك الإصابة ذات المصدر الداخلي، والتي تتطور في الغالب بشكل بطيء، والتي تنتج عن عوامل ضارة (كيميائية، معدنية، حيوانية، أو نباتية)، والتي يتصل بها العمال خلال العمل الذي أوكل إليهم به².

فالأمراض المهنية هي أمراض تنتج عن الممارسة العادية لمهنة معينة فهي كثيرة التي لا يمكن تمييزها في بعض الأحيان عن الأمراض العادية مما يؤدي إلى صعوبة إثباتها علاقتها بالمهنة التي يمارسها فهي بالغالب ماتنتج لعاملين³:

1-عامل ذاتي : أي قابلية الفرد من حيث تكوينه البيولوجي للتعرض لأمراض مهنية.

2-عامل مهني :ذي تأثير مساعد على المرض في علاقته مع ظروف العمل، ولكن هذا لا يعني أن سببه الأساسي ليس المهنة لتدخل عامل القابلية الذاتية.

ثانيا : التصريح بالأمراض المهنية

نصت المادة 70 من القانون 83-13 "على أن تطبيق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية مع مراعاة أحكام المادتين 71 و72 أدناه".

¹ المادة 63 من ق. 13/83، السالف الذكر.

²J. Vatin, CL. Trémeau, Droit du travail et Droit social, Droit fiscal , Les édition foucher, Paris, 1973, p 149.

³سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية على ضوء آخر التعديلات وأحدث قرارات وإجتهادات المحكمة العليا والمراسيم التطبيقية للقانون رقم 83/13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، دار الهدى، للطباعة والنشر والتوزيع ، عين مليلة ، الجزائر ، الطبعة 2013، ص27، 26.

فمدة التصريح بالمرض المهني تتراوح ما بين 15 يوما وثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض (المادة 2/71 من قانون 13/83) ويؤخذ التصريح بعين الاعتبار ولو كان باب التأمينات الإجتماعية (المادة 3/71)، وبعد ذلك تقوم هيئة الضمان الإجتماعي بإرسال نسخة من التصريح على الفور إلى مفتش العمل وفقا لما نصت عليه المادة 4/71 من 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وتجدر الإشارة أنه يلزم كل طبيب بالتصريح بكل مرض يكتسي حسب رأيه طابعا مهنيا، وذلك تحسبا للجدول ومراجعتها للوقاية من الأمراض المهنية، هذا وقد ألزمت المادة 69 من نفس القانون أرباب العمل الذين يستخدمون وسائل عمل من شأنها أن تسبب في الأمراض المهنية المذكورة في هذا الباب التصريح بها لدى هيئة الضمان الإجتماعي ولمفتش العمل أو الموظف الذي يشغل وظائفه بمقتضى تشريع خاص وكذا المدير الولائي للصحة والهيئات المكلفة بالوقاية والأمن، ويمكن إثبات عدم التصريح من طرف مفتش العمل أو الموظف الذي يشغل وظائفه وهو ملزم بإطلاع الهيئات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه أو عون من هيئة الضمان الإجتماعي¹.

الفرع الثاني: أنواع المخاطر المهنية المحدثة للأمراض المهنية:

قد تضمنت مختلف التشريعات الدولية والوطنية، مجموعة من التدابير والأحكام الوقائية، من أجل حماية العمال من الأخطار المهنية المختلفة، الناشئة عن محيط العمل وأدواته، والتي يمكن تصنيفها في ثلاث مجموعات أساسية كالتالي:

- **المجموعة الأولى:** مرتبطة بالعامل، كحالته النفسية والإجتماعية، وتظهر في قلة الوعي الوقائي والحالة الصحية وغيرها.
- **المجموعة الثانية:** مرتبطة بالبيئة والمحيط، كالإنارة والغازات.
- **المجموعة الثالثة:** مرتبطة بمواد العمل والآلات، كالإنفجارات والحرائق، وسقوط الأشياء وغيرها².

¹سماتي الطبيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الإجتماعي، مرجع سابق، ص175.

²**Matthieu BABIN**, «Le Risque professionnel (Etude critique)», Thèse pour obtenir le grade de docteur de l'Université de Nantes, Discipline droit privé, Ecole doctorale: droit et sciences sociales, Faculté de droit et des sciences politiques, Université de Nantes, Année 2003, p11-12.

ويتعرض العمال في مؤسسات مختلفة إلى عديد من إصابات وبأمراض شائعة تشمل ثلاث (3) مجموعات:

1- الأمراض المهنية: المرض المهني هو المرض الذي يصيب العامل أثناء عمله وبسبب عمله في مهنة ما نتيجة لتعرضه لمخاطر مهنية مختلفة ذات تأثير ضار على صحته ويترتب على ثبوت المرض المهني بالنسبة للعامل ثلاث حقوق وهي:

- أحقية العامل المصاب بمرض مهني بالرعاية الطبية الكاملة على نفقة صاحب العمل.
- أن تكون الإجازة المرضية التي يحصل عليها العامل مهما طالّت خلال فترة علاجية بأجر كامل.

● ونتج عن المرض المهني عجز جزئي أو كلي يحصل العامل على تعويض مناسب للعجز المتخلف.

2- الأمراض المرتبطة بالعمل: وهي مجموعة من الأمراض متعددة الأسباب ويساهم العمل بشكل كبير في إحداثها فإذا أصيب العامل بمرض غير وارد ضمن القائمة فإنه يفقد حقه في الضمان بالنسبة لهذا المرض الذي يصيب العامل أثناء العمل بصورة تدريجية فلا مأخذ وصف الحادث ولا مرض يرد بالجدول¹.

3- الإصابات المهنية: قد يتعرض العمال إلى حوادث العمل مما ينتج عنه إصابات سواء هذا الحادث يمس جسم الإنسان خارجيا أو داخليا عميقا أو سطحيًا، أمر خفيا، عضويا أو نفسيا ويشمل ذلك الجروح والكسور، الحروق.

أولا - الأعمال التي من شأنها أن تسبب الأمراض المهنية

يعد العمال عرضة للإصابة بأمراض المهنة إن لم يقوموا بالوقاية منها أو بمعالجتها في أسرع وقت بالنظر إلى أن نتائج المرض لا تكون مفاجئة بخلاف حوادث العمل، وإنما تظهر بعد مدة زمنية معينة، وربما

¹Tayeb BELLOULA, DROIT DU TRAVAIL, Collection droit pratique, D4HAB, p 65.

بعد انتهاء علاقة العمل بعدة أشهر، ولعل أهم الأمراض المهنية التي تصيب العمال في أماكن العمال، ويرجع مسبباتها إلى بيئة العمل نجد ما يلي¹:

- **أمراض الجهاز التنفسي:** وسببها هو استنشاق متواصل سواء للغبار أو الغازات المختلفة، وأهم هذه الأمراض الربو، حيث أن العمال الذين يتعرضون بشكل مستمر للغبار والغازات المختلفة دون حماية معرضون للإصابة بهذا المرض، كما يمكن أن تسبب الغازات السامة في نشوء سرطان الرئة.
- **أمراض الجهاز السمعي:** وهي تحدث نتيجة تعرض الإنسان للضجيج المتواصل، حيث يصاب في المرحلة الأولى بطنه الأذن ومن ثم ضعف متواصل للسمع بالإضافة إلى بعض الأمراض خاصة التهاب الأذن نتيجة الغبار و الغازات الأخرى وأيضاً الصداع المتكرر الناجم عن التهاب الأذن.
- **أمراض العيون:** ضعف النظر هي من الأمراض الأكثر شيوعاً لدى عمال لحام المعادن لعدم استخدام النظارات المناسبة بالإضافة إلى مرض التهاب العين نتيجة التعرض للغبار والغازات.
- **أمراض التوتر العصبي:** إن العمل المتواصل ضمن ظروف عمل سيئة وأجور متدنية و عدم إمكانية تلبية طلبات المشغلين لصعوبتها تؤدي بالضرورة إلى الإصابة بهذا المرض.
- **أمراض التسمم الرصاص:** إن أغلبية مواد الدهان تحتوي على مادة الرصاص، وهي مادة سامة للإنسان بصفة عامة والعمال بصفة خاصة الذين يعملون في صناعة الدهان أو في ورش الدهان أو مصانع الورق دون استخدام وسائل الوقاية كالكمامات الواقية معرضون للإصابة بهذا المرض.

¹مقني بن عمار، علاقة بيئة العمل بالصحة العمالية ، دراسة في الأمراض المهنية (أسبابها وسبل الوقاية منها)، مرجع سابق، ص 160، 161.

- أمراض الحساسية الجلدية: وهذا نتيجة ملامسة بعض المواد الكيماوية للجلد أو دخولها إلى الجسم وتظهر أعراضها على الجلد.

- أمراض العقم: إذا تحدثنا بشكل خاص عن أثر بيئة العمل على القدرة التناسلية للإنسان ودورها في تسبب العقم فإننا سنجد مجموعة من العوامل الكيميائية و الفيزيائية وكذلك النفسية والاجتماعية.

فعلى سبيل المثال معدن الرصاص المستخدم بكثرة في عمليات التصنيع، له أضرار كثيرة على النساء العاملات يساعد على حدوث الإجهاض.

ثانيا- أنواع الأمراض المهنية:

تنقسم الأمراض المهنية حسب أسبابها إلى الأنواع التالية¹:

- أمراض التسمم، وقد تصيب المشتغلين بمصانع الزئبق أو الرصاص، أو المواد التي تنبعث منها الغازات.
- الأمراض الغبارية المنبعثة من المناجم والمقالع والمحاجر.
- الأمراض الصوتية الناتجة عن ضجيج الآلات المختلفة.
- الأمراض الناجمة عن العوامل الجوية كالتهاب المفاصل أو القصبات الرئوية.
- الأمراض المعدية، والتي تظهر بالخصوص في المخابر والمستشفيات وتخضع قائمة الأمراض المهنية لتقدير اللجنة الطبية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، وفي حال ثبوتها يلتزم هذا الأخير بتغطيتها في شكل تعويضات عينية أو نقدية.

¹ الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص134-135.

وبخصوص الامراض المهنية فهي وفقا للتشريع الجزائري - و كما سبقت الإشارة- كل أعراض التسمم والتعفن و الاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص، أي أنه أن تقوم العلاقة السببية بين المرض وطبيعة العمل المؤدى، وقد صدر القرار المشترك بين وزارة العمل والتشغيل و التكوين المهني، ووزارة الصحة والسكان بتاريخ 05 ماي 1996، المحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها، ومدة التكفل بها، وهذه قابلة لمراجعة والتتيميم بنفس الكيفية، ومن ثم فإن القانون يستثني من نطاق الأمراض المهنية تلك الأمراض التي وإن كانت مهنية لكنها غير واردة ضمن القائمة المذكورة أعلاه ومع ذلك يتم التكفل بها في إطار التأمين على المرض، وقد قسمه إلى ثلاث مجموعات¹:

المجموعة الأولى : ظواهر التسمم المرضية الحادة والمزمنة،

المجموعة الثانية : العدوى الجرثومية،

المجموعة الثالثة : الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة.

قد حدد المشرع الجزائري بموجب القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم الأشخاص المشمولين بالحماية بموضوع أي حوادث العمل والأمراض المهنية، غير أنه لا يمكن التكفل بغير تلك الأمراض المذكورة ضمن هذه الجداول، وغير الناتجة عن حوادث العمل أو غير الناتجة عن معالجة طبية موصوفة ومتبعة بعد حادث عمل، وهذا تأكيداً على أن التكفل يكون إلا من خلال القواعد العامة ورسم التأمينات الإجتماعية.

¹ م5 من القرار الوزاري المشترك، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهني وملحقه 1 و2، السالف الذكر، ص7.

الباب الأول

الالتزام بالسلامة بنتيجة

الفصل الأول: مفهوم فكرة الالتزام بالسلامة
بنتيجة في نطاق العمل

الفصل الثاني: قياس الأبعاد القانونية للسلامة

الباب الأول

الإلتزام بالسلامة بنتيجة

L'obligation de sécurité de résultat

إن الإلتزام بالسلامة من الإلتزامات التي لم ينص عليها صراحة في العقد، إلا أن القضاء الفرنسي كان لها لدور البارز في نشوء هذا الإلتزام عند تفسيره لعقد النقل وواجب مسؤولية الناقل بضمان سلامة الراكب لغاية النزول، وتم التكريس القانوني لمبدأ ضمان السلامة بشكل صريح خاصة بالنسبة لعقود الاستهلاك التي واكبت سياسة الانفتاح الاقتصادي وحرية المعاملات التجارية والصناعية.

وكذا عقود العمل فيما يخص الوقاية الصحية والأمن في أماكن العمل، فتحول بذلك الإلتزام بضمان السلامة إلى التزام قانوني وواجب عام يقع على عاتق كل فرد في المجتمع، مؤداه ضرورة احترام سلامة الآخرين، مع واجب توقع الأخطار المحتملة التي يمكن أن يتعرضوا لها، لتجنبها أو التقليل من آثارها.

ونظر الأضرار الكبيرة التي تلحق بالعامل أو المتعاقد باعتباره طرفاً ضعيفاً في عقود العمل، خاصة وأن هذه الأضرار تلحق بجسم الإنسان وتتعلق بسلامة صحته، بحيث أصبح يعوزه إثبات خطأ الطرف الآخر، لذلك ورغبة في حماية هذا الطرف أنشأ القضاء مبدأ مفاده أن المستخدم ملزم بضمان السلامة. وتبدوا أهمية الموضوع في معرفة الضمانات التي يوفرها هذا الإلتزام للمتعاقدین خصوصاً في ظل التطور التكنولوجي والانتشار الواسع لإستعمال الآلات والمواد الخطيرة التي تستعمل في أماكن العمل وهو ما يبرر ضرورة حماية العامل وضمان سلامته الصحية، لذلك سوف نقسم هذا الباب إلى فصلين :

الفصل الأول : مفهوم فكرة الإلتزام بالسلامة بنتيجة في نطاق العمل.

الفصل الثاني : قياس الأبعاد القانونية للسلامة.

الفصل الأول

مفهوم فكرة الالتزام بالسلامة بنتيجة

في نطاق العمل

الفصل الأول:

مفهوم فكرة الالتزام بالسلامة بنتيجة في نطاق العمل

إن إهتمام مختلف الفاعلين من نقابيين ومفكرين وسياسيين ومختصين في علم النفس وعلم الاجتماع، وما اصطلح عليه حديثا في ألمانيا "علم العمل"، طور من فلسفة الحماية التي يتمتع بها العامل ضمن أماكن العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن من فكرة "الوقاية الصحية والأمن" إلى "الصحة في العمل"، وصولا لما يسمى "الراحة أو الرفاه في العمل"، ففي البداية كان تركيز المشرعين موجهها إلى ضرورة القضاء على ظروف العمل الصعبة، وشروط العمل المجهدة التي كان يواجهها العمال بسبب حدة التنافس بين المؤسسات في ظل الثورة الصناعية في أواخر القرن الثامن عشر، وبداية القرن التاسع عشر، فكان الهدف هو الوقاية من الأخطار البدنية التي يتعارض لها العمال نتيجة استعمالهم آلات العمل، ووسائله، وفي مرحلة متقدمة بفضل جهود المجتمع الدولي لاسيما منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية، تطورت أهداف هذه الحماية لتعني بالعامل ككيان كلي يتكون من جسد ونفس في ظل ما يسمى الصحة الجسدية والنفسية.

ولما تطورت المدنية في المجتمعات، وانتشر الوعي لدى العمال انتقلت الحماية إلى مرحلة متقدمة تسعى إلى خلق أريحية (راحة) في العمل، تهتم بالجانب البدني، والنفسي، والاجتماعي، هذا البعض إلى اعتبار تحقيق السعادة في العمل هدفا لمثل هذه الحماية، وسوف نقسم هذا الفصل الأول إلى ثلاث مباحث على النحو التالي :

المبحث الأول : الطابع العام للالتزام بالسلامة بنتيجة.

المبحث الثاني : ميكانيزمات الالتزام بالسلامة بنتيجة.

المبحث الثالث : المسؤولية المدنية للمستخدم على أساس الخطأ غير المعذور.

المبحث الأول:

الطابع العام للالتزام بالسلامة بنتيجة

لتحديد الطبيعة القانونية للالتزام بالسلامة يجب البحث في ما إذا كان هذا الالتزام هو التزام بتحقيق نتيجة أو ببذل عناية¹، وإن البحث عن طبيعة الالتزام بالسلامة هل هو التزام بتحقيق نتيجة أو ببذل عناية، بحيث يترتب على اعتباره التزام ببذل عناية أنه لا يكفي للحصول على التعويض إثبات الضرر بل يتعين عليه أن يقيم الدليل على خطأ المستخدم الذي ترتب عن عدم اتخاذه الاحتياطات اللازمة، أما إذا نظرنا إلى الالتزام على أساس أنه التزام بتحقيق نتيجة فإن ذلك يؤدي إلى تحقيق عبء لإثبات على المضرور الذي بإمكانه أن يحصل على تعويض بمجرد إثبات تخلف النتيجة المطلوبة أي وجود الضرر وعلاقة السببية، ويستخلص إلى اعتباره أن التزاما بتحقيق نتيجة يكون لعدة أسباب منها²:

-القول بأنه التزاما ببذل عناية من شأنه تفريغ الالتزام بالسلامة من مضمونه و جعله عديم الجدوى.

-أن القول بأنه التزام ببذل عناية من شأنه أن يؤدي إلى المغايرة في الأحكام المطبقة على المسؤولية الناجمة عن هذه الأضرار و تلك الناشئة عن حراسة الأشياء.

أما في القانون الجزائري فلا يمكن أن يكون الالتزام بالسلامة محل بحث حول طبيعته ما إذا كان التزام بتحقيق نتيجة أو ببذل عناية، وذلك لأن بحثه في هذا الإطار من شأنه أن يتعارض مع نصوص صريحة تقضي بقيام المسؤولية المدنية عن الالتزام بضمان السلامة، حيث تناول التشريع الجزائري مجموعة من النصوص لمبدأ الالتزام بالسلامة واعتبر المستخدم مسؤولا عن ضمان السلامة، وهو بذلك اعتبره ملزما بتحقيق نتيجة، وقد حسن فعلا لأن الغاية من الالتزام بالسلامة لا تتحقق إلا إذا كان التزاما بتحقيق نتيجة، ولمعرفة هذا تم تفصيل ضمن المطالب التالية :

المطلب الأول : مفهوم الالتزام بالسلامة.

المطلب الثاني : أساس المسؤولية في الالتزام بضمان السلامة.

المطلب الثالث : شروط الالتزام بضمان السلامة.

¹ محمد جريفي، الشريف بحماوي، الالتزام بضمان السلامة كمبدأ لكفالة الحق في التعويض، مجلة الحقيقة، ع 39، جامعة أدرار، الجزائر، 2017/01/19، ص 139.

² علي سيد حسن، الالتزام بالسلامة في عقد البيع، دار النهضة العربية، مصر، 1990، ص: 105 إلى 112 نقلا عن علي فتاك، حماية المستهلك وتأثير المنافسة على ضمان سلامة المنتج، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2014، ص 200.

المطلب الأول:

مفهوم الالتزام بالسلامة

لتحديد مفهوم الالتزام بالسلامة فإنه يقع على المهني التزامين الأول هو توقع الحادث الذي يحل سلامة المتعاقد الآخر، والثاني هو اتخاذ إجراءات الحيلة لمنع وقوع الحادث الضار.

فبالنسبة للالتزام الأول يجب على المدين بالالتزام بالسلامة بتوقع الحادث المستقبلي الذي من شأنه أن يسبب ضررا للمتعاقد الآخر يجب على المدين أن يتوقع جميع الحوادث التي يمكن أن تولد أضرار جسيمة للمتعاقد الآخر¹.

ووفقا لما تقدم كرس القضاء أن واجب اتخاذ إجراءات الحيلة وتوقع الحادث الضار يعتبر في حد ذاته إلتزام يقع على الملتزم بالسلامة وبالتالي كل هذه الظروف ليست من شأنها أن تعفي المدين من الإلتزام بالسلامة.

أما بالنسبة للالتزام الثاني المتعلق بالالتزام باتخاذ الإجراءات لمنع وقوع الحادث الضار، وبفرض هذا الالتزام يجب اتخاذ كل الاحتياطات الإجراءات اللازمة لمنع وقوع الحادث الضار، ونخلص إلى أن الإلتزام بالسلامة يمكن تعريفه بأنه الإلتزام الذي يتكون من سيطرة المدين على الأشخاص وعلى الأشياء التي تثير الضرر الجسدي، وتنفيذه بطريقة كاملة يستلزم خطوة مزدوجة توقع الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها الدائن التصرف اتجاه هذه الأخطار بمنع وقوعها أو على الأقل التقليل من أخطارها².

الفرع الأول: نشأة الإلتزام بالسلامة

يرتبط مبدأ الالتزام بالسلامة بالقانون الفرنسي، وبالرجوع إلى هذا القانون نجد أنه يؤرخ لنشأة الالتزام بالسلامة بالقرار المشهور للغرفة المدنية لمحكمة النقض الفرنسية المؤرخ في 1911/11/21 المتعلقة بعقد النقل، ودارت وقائع هذه القضية بين عامي 1907-1908، حيث أقامت المدعوة زيدي حميدة بن محمود دعوى ضد الشركة العامة للملاحة عبر الأطلسي، والتي تتلخص وقائعها في أن راكبا تونسيا يدعى

¹ عايد فايد عبد الفتاح فايد، إلتزام بالسلامة في عقود السياحة في ضوء قواعد حماية المستهلك (دراسة مقارنة)، دار الكتب القانونية ، مصر، 2010، ص25، وأقصاوي عبد القادر ، الإلتزام بضمان السلامة في العقد، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010، ص211.

² عايد فايد عبد الفتاح فايد، إلتزام بالسلامة في عقود السياحة في ضوء قواعد حماية المستهلك (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص28.

زبيدي حميدة بن محمود كان مسافرا على متن باخرة تابعة للشركة العامة للملاحة عبر الأطلسي من وأثناء الرحلة أصيب الراكب بإصابة شديدة من جراء سقوط خزان كان Bone تونس إلى بون موضوعا بطريقة معيبة في السفينة، فأقام الراكب دعوى تعويض ضد الشركة الناقلة أمام المحكمة المدنية لبون، فدفعت الشركة بعدم اختصاصها نظرا لوجود شرط في عقد النقل يجعل الاختصاص لمحكمة مرسيليا التجارية، ومنه قضت محكمة بون برفض الدفع على أساس أن قواعد المسؤولية التقصيرية لا العقدية هي الواجبة التطبيق ومن ثم فلا يكون هناك محل لإعمال العقد المبرم بين الراكب والشركة¹. وعندما عرض الطعن على محكمة النقض الفرنسية صدر قرارها في 1911/11/21 بنقض الحكم لمخالفته المادة 1134، وقضت بأن عقد النقل بين الراكب والناقل هو الأساس في تحديد طبيعة مسؤولية الناقل ولا مجال لإعمال قواعد المسؤولية التقصيرية، ومن ثم أرسيت قاعدة تعد بمثابة دستور القضاء في فرنسا وهي " أن تنفيذ عقد النقل يتضمن بالنسبة للناقل التزاما بنقل راكب سالما معافى إلى وجهته"².

الفرع الثاني: تعريف الالتزام بالسلامة

اختلفت تعاريف الالتزام بالسلامة بحسب الزاوية التي ينظر إليه منها، فهناك من نظر إليه عن طريق التعرض إلى شروطه، وهناك من عرفه بالنظر إلى ذاتيته أو مضمونه على أساس أنه التزام تبعي. **أولا- التعريف الفقهي:** هناك اتجاه فقهي يعرف الالتزام بضمان السلامة من خلال تحديد شروطه، في حين يذهب اتجاه آخر يحاول الاقتراب من ذاتية الالتزام.

1- تحديد المقصود بالالتزام بضمان السلامة من خلال بيان شروطه:

يذهب جانب من الفقه³ للقول: "إن الالتزام بضمان السلامة، يقتضي توافر عدد من الشروط وهي ان يتجه أحد المتعاقدين إلى المتعاقد الآخر، من أجل الحصول على خدمة معينة، وأن يوجد خطر يهدد

¹ محمد جريفي، الشريف بحماوي، الالتزام بضمان السلامة كمبدأ لكفالة الحق في التعويض، مجلة الحقيقة، مرجع سابق، ص، 135، 136.

² علي فتاك، حماية المستهلك وتأثير المنافسة على ضمان سلامة المنتج، مرجع سابق، ص58-59.

³ محمود وحيد، الالتزام بضمان السلامة في العقود، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2001، ص08.

المتعاقد طالب هذه الخدمة ، وأن يكون الملتزم بتقديم الخدمة مهنيًا، على أساس " أنه لم يصل إلى ماهية الالتزام بضمان السلامة بشكل واضح ودقيق¹.

لأن تعريف الالتزام بضمان السلامة استنادًا للشروط المطلوبة لوجوده، لا تبين المقصود بالسلامة التي يلتزم بها المدين، وما هو المطلوب منه بالضبط، لذلك كان يقتضي الأمر التعرض لماهية هذا الالتزام، لأن الشروط والآثار تستخلص من مفهوم الشيء ذاته، وهو أمر لم يدلنا عليه التعريف السابق².

2- تحديد المقصود بالالتزام بضمان السلامة بالنظر لذاتيته:

خلافًا للتعريف السابق، اتجه جانب من الفقه إلى تعريف الالتزام بضمان السلامة بأنه ممارسة المستخدم (الملتزم) سيطرة فعلية على كل العناصر التي يمكن أن تسبب ضررًا للعامل المستفيد القائم بالخدمة، وهو التزام بتحقيق غاية ونتيجة وليس بذل عناية³.

ويضيف نفس الرأي شرحًا للتعريف السابق قائلاً: "بأن ذلك يتمثل في الحالة التي يكون فيها التكامل الجسدي و الصحي للمتعاقد، محفوظًا من أي أذى يسببه تنفيذ الالتزامات العقدية في الاتفاق المبرم بين الدائن وبين الحرفي أو المهني، فالناقل على سبيل المثال يلتزم بأن يوصل المسافر إلى وجهته سالمًا معافي، و يشمل هذا الالتزام الوقت من اللحظة التي يركب فيها السيارة أو القطار أو أي وسيلة أخرى، وقد اتضح بجلاء مفهوم الالتزام بالسلامة، و يتمثل في ما ينبغي أن يقوم به (المدين) بقصد عدم تعريض الدائن لأي مكروه يمس سلامة جسمه وحياته، وهي نتيجة لا بد أن تتحقق حتى يمكن القول بأن المدين قد وفى التزامه⁴.

¹ حسن عبد الرحمن تدرس، مدى إلزام المنتج بضمان السلامة في مواجهة مخاطر التطور العلمي، حلوان للدراسات القانونية والإقتصادية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2004، ص137.

² مواقي بناني أحمد، الإلتزام بضمان السلامة (المفهوم، المضمون، أساس المسؤولية)، مجلة المفكر، ع10، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ص414.

³ Fabrice defferrard, une analyse de l'obligation de sécurité a l'épreuve de la cause étrangère, dalloz, revue, 1999,P368.

⁴ مواقي بناني أحمد، الإلتزام بضمان السلامة (المفهوم، المضمون، أساس المسؤولية)، نفس مرجع، ص415.

ثانيا- التعريف القضائي:

من خلال التطبيقات القضائية نجد أن مفهوم ضمان السلامة، وأن تطابق مع اتجاه المشرع بصفة أساسية إلا أن القضاء كان شديد الحرص على ضرورة تقيد المدين بالالتزام بضمان السلامة ويكاد يغلق في وجهة كل محاولة للتهرب من تنفيذ التزامه، وتحمل مسؤولية الآثار والنتائج المترتبة على الإخلال بذلك الإلتزام وقد جاء في قرار الغرفة المدنية بالمجلس الأعلى سابقا -المحكمة العليا- صادر بتاريخ 1983/03/30 ما يلي¹: ناقل المسافرين يضمن سلامة المسافر ولا يجوز إعفائه من المسؤولية، إلا إذ أثبت أن الضرر سببه القوة القاهرة أو خطأ المسافر، وأنه لم يكن يتوقعه ولا يمكن تفاديه، وإن رجوع المسافر إلى عربات القطار بعد النزول منا أمر متوقع ويمكن تفاديه، عن طريق الاعتناء الكامل من طرف حارس المحطة، الذي عليه أن لا يعطي إشارة إنطلاق القطار إلا بعد التأكد من نزول كل المسافرين وغلق أبواب القطار².

"وبما أن قضاة مجلس سطيف لم يراعوا المبادئ المذكورة في قرارهم المنتقد، ولم يعطوا له الأساس القانوني السليم ولم يتأكدوا من شروط إعفاء الناقل التي تفهم من النصوص القانونية، يكون قرارهم معيبا ويترتب عليه النقض".

وهكذا يتبين من القرار السابق أن الناقل لم يوفي بالتزامه بضمان السلامة، من خلال عدم قدرته على السيطرة على كل العناصر المتوقعة، والتي من شأنها إلحاق الضرر بالمسافر والنيل من سلامته، وهذا من خلال العبارة التي كان القضاء يخاطب بها حارس المحطة بأنه " كان عليه أن لا يعطي إشارة إنطلاق القطار" وهو ما يؤكد على عدم سيطرته على مصادر الخطر، ولم يقدر عواقب ما ينجم عن ذلك (فكرة التوقع) لأنه لو توقع الخطر لتفاداه بكل سهولة، إنما بإهمال منه أضر بسلامة المسافر، ويذهب أحد الآراء في الفقه³ للقول بأنه عندما تكون السلامة هي محل الإلتزام، فلا يمكن التعبير عنها بطريقة وسط، فالتنفيذ لا يحتمل الزيادة أو النقص، فالسلامة غير قابلة للتجزئة.

¹ قرار المجلس الأعلى، الغرفة المدنية، قضية رقم 27429، الصادر بتاريخ 1983/03/30، قضية ش.ز ضد مدير الشركة الوطنية للسكة الحديدية، منشور بالجملة القضائية للمحكمة العليا، ع 01، 1989، ص42.

² مواقي بناني أحمد، الإلتزام بضمان السلامة (المفهوم، المضمون، أساس المسؤولية)، مرجع سابق، ص416.

³ محمود الثلثي، النظرية العامة للإلتزام بضمان سلامة الأشخاص، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1995، ص317.

وهذا ما بينه تطور الإجهادات القضائية في فرنسا فبعدها أسست الكثير، منها الالتزام بالأمن (L'Obligation de sécurité) على الأساس التعاقدي بدءا من القرار المؤرخ في 28 فيفري 2002 ، المتعلق بمخاطر استنشاق الأميونت (L'Arrêt Amiante) الذي أحدث هذا المفهوم، تراجعت منذ قرار سنيكما (L'Arrêt Snecma) المؤرخ في 05 مارس 2008، متجهة إلى الأساس التشريعي وهو نص المادة L.4121-1 من قانون العمل الفرنسي، والتي يوجب مضمونها على المستخدم اتخاذ التدابير الضرورية لضمان أمن العمال وصحتهم الجسدية والنفسية¹.

إذ أن قرار Snecma أوضح العلاقة بين التزام المستخدم بتحقيق الأمن وسياسة الوقاية، حيث يفرض هذا الالتزام اتخاذ الاجراءات الضرورية للحفاظ على أمن وصحة العمال، فممارسة المستخدم لسلطته في التوجيه؛ وان كانت تعاد إحدى سمات الإقتصاد الحر فهي لا تسمح له بالإضرار بصحة العمال، إذ تباين أن المستخدم قام بإدخال تقنية جديدة للمؤسسة فإنه يتطلب عليه إبعاد العامل التقني المسؤول عن المراقبة والصيانة وهو ما أدى إلى زيادة عدد الأخطار التي يتعرض لها العمال في المؤسسة، ومنه فهذه التقنية مضرّة بصحة العمال ومن تم يجب توقيفها².

وقد أعطت المحكمة الفرنسية من خلال قرار Snecma المؤرخ في 05 مارس 2008 نموذجا جديدا في تطبيق الالتزام بالأمن (السلامة) كالتزام بنتيجة، وهذا بتطبيقه في مجال الإدارة الجماعية، وليس فقط في مجال الإدارة الفردية، مما يقود المستخدم إلى ضرورة مضاعفة اليقظة عند إدخال تنظيمات جديدة للعمل، تحت جزاء إيقاف مشاريعهم من قبل القضاء، وإن الالتزام بتحقيق الأمن (الالتزام بالسلامة) كالتزام بنتيجة يفرض على القضاة الرقابة على إعادة تنظيم المؤسسة بما يضمن أمن وصحة العمال، وهذا مهما كان المبرر الاقتصادي، بغض النظر عن إرادة المستخدم وتعسفه المحتمل في السلطة، وإحترام الإجراءات وإنما تنبسط رقابته على أثر المشروع الذي تتبناه المؤسسة، وامكانية المساس بصحة أو أمن العمال³.

¹ Pierre-Yves VERKINDT, Les risques psychosociaux, Editions Lamy, France, 2010, note n°07, p4-5.

² Pierre BAILLY, «L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé des salariés (Une nouvelle implication de l'obligation de sécurité de résultat)», Jurisprudence Sociale Lamy, N°1346, Wolters Kluwer, Paris, 25 Mars 2008, p06.

³ سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016/2015، ص64.

المطلب الثاني:

أساس المسؤولية في الالتزام بضمان السلامة

القضاء عندما أقر فكرة الالتزام بضمان السلامة، كان ذلك بكل تأكيد من أجل تحسين موقف المتعاقد وحمايته من الضرر، فمن خلال بعض القرارات القضائية في فرنسا نجد أن القضاة اعتمدوا نظرة واسعة حول مفهوم التنظيم، كعامل أو مولد للخطر على العمال، كما أخذوا بعين الاعتبار طريقة هيكلية العمل ضمن المؤسسة وكذا طرق إدارتها، وفي قرار أصدرته محكمة ليون (Lyon) بتاريخ 02 سبتمبر 2012 (N°11/05300) تضمن أمرا لمؤسسة بنكية بوقف تقنية عمل مبنية على **benchmark** " والتي وضعت للتقييم المستمر لأدائها التجاري من خلال المقارنة الدائمة بين نتائجها، حيث وضعت كل وكالة ضمن المنافسة، وأصبحت محلا للتحليل العرضي لأدائها مقارنة مع الوكالات الأخرى ويتم مقارنة نتائج كل عامل على مستوى كل وكالة مع العمال الآخرين، حيث اعتبرت المحكمة أن غياب تحديد دقيق للأهداف المقصودة، وظهور الأخطار النفسية والاجتماعية يجعل مثل هذا النظام يهدد بشدة صحة العمال¹، وإستنادا لمفهوم ضمان السلامة حتى ولو لم ينص عليه في العقد صراحة، وبذلك يكون التعويض في هذه الحالة أساسه المسؤولية العقدية أي إخلال المدين بمقتضيات العقد، لكن القضاء في بعض الحالات وجد صعوبة في الحكم بالتعويضات استنادا لأحكام المسؤولية العقدية، لهذا كان لا بد من اعتماد أساس آخر للمسؤولية، عن التعويض وهي المسؤولية التقصيرية.

الفرع الأول: المسؤولية العقدية والتقصيرية أساس الالتزام بضمان السلامة

نظرا لظهور أنواع جديدة من العقود وتطور أهميتها وازدياد تأثيراتها على السلامة الجسدية للأطراف المتعاقدة والغير على حد سواء هذا من جهة، ومن جهة أخرى أدى التطور العلمي والاقتصادي إلى اختلال واختلاف المراكز القانونية بين أطراف العلاقة العقدية، لذلك كان من الضروري إعادة النظر في مسألة التوازن العقدي لتوفير حماية أكبر لمن يمكن اعتبارهم ضحايا هذا التطور، خصوصا مع ما يواجهه

¹ سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، مرجع سابق، ص80.

المضروور من صعوبات في إثبات الخطأ للاستفادة من التعويض المقرر قانونا، وذلك في غياب نصوص قانونية صريحة تقرر الالتزام بضمان السلامة، لذلك حاول القضاء والفقه الاجتهاد لسد الفراغ من أجل تدعيم مركز المتعاقد المضروور وحماية الغير.

أولا- المسؤولية العقدية أساس الالتزام بضمان السلامة

منذ قضاء محكمة النقض الفرنسية سنة 1911، سعى الفقه إلى البحث عن تفسير لتبرير توسيع القضاء لمقتضيات العقد فهناك من قال: "أن التبرير يستند إلى نصوص قانونية خاصة بمقتضيات المادة 1135 من القانون المدني الفرنسي، وهي التي أعطت أساسا مرنا وموسع للعقد، وهي التي تقابل المادة 107 من القانون المدني الجزائري والتي جاء فيها "يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية، ولا يقتصر العقد على التزام المتعاقد بما ورد فيه فحسب بل يتناول أيضا ما هو من مستلزماته، وفقا للقانون والعرف والعدالة حسب طبيعة الالتزام"¹.

وواضح أن أساس التوسع مستمد من النص، وهو الذي يبرر تدخل القضاء وإضافة التزامات أخرى غير مدرجة في العقد صراحة، فهي تمثل التزامات ضمنية إضافية للالتزامات التي أدرجها واتفق عليها المتعاقدان صراحة ضمن بنود العقد.

لقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسي² أن نص المادة 1135 أساسا منطقي لتبرير وتفسير وجود التزام تبعية بضمان السلامة، فقررت محكمة النقض وجود هذا الالتزام في العديد من العقود، ويذهب رأي في الفقه إلى القول أنه "لما كان الالتزام بالنقل في عقد النقل هو التزام جوهري فإن الالتزام بالسلامة يصبح هو الآخر التزاما جوهريا، لأن الإخلال بهذا الأخير يعتبر إخلال بالالتزام ذاته وضياع للهدف منه"³.

¹ م 107 من ق. المدني الجزائري رقم 75-58، الصادر بتاريخ 26/09/1975، المعدل والمتمم.

² Genevié Viney et Patrice Jourdain, traité de droit civil, les conditions de la responsabilité, 2^{ème} Edit, L.G.D.J, Paris, 1998, P407.

³ صالح ناصر العنبي، فكرة الجوهريّة في العلاقة العقدية (دراسة مقارنة)، دار الكتب، القاهرة، مصر، 2001، ص 262.

ويذهب رأي آخر في الفقه للقول أن "استناد محكمة النقض الفرنسية إلى المادة 1135 في العديد من المنازعات، يؤكد إرادتها في تقوية المضمون الإلزامي للعقد مستخلصة في ذلك اعتبارات العدالة"¹.

لقد ذهب محكمة النقض المصرية نفس الاتجاه عندما ذكرت في حكم لها صادر بتاريخ 22 جانفي 1980، أن الالتزام التعاقدي قد يتسع ليشمل ما لم يتفق عليه صراحة مما تقتضيه طبيعته، فإذا نزل مسافر في فندق، فإن العقد لا يقتصر على إلزام صاحب الفندق بتقديم مكان الإيواء فحسب، وإنما يلزمه أيضا بما تقتضيه طبيعة الالتزام بالإيواء، ومن هذا القبيل ما جرى عليه العرف بين الناس، اتخاذ الحيلة و اصطناع الحذر بما يرد عن النزول، غائلة ما يتهدد سلامة من مخاطر و يحفظ عليه أمنه وراحته فيعصمه من الضرر على ما يعصمه إيوائه في منزله².

وهكذا عندما يدخل الشخص في علاقة تعاقدية، ينبغي ان يدرك أن التزاماته لا ترتبط بما هو متفق عليه صراحة في العقد، بل ينبغي عليه التنفيذ الحسن لهذا العقد، لأن مفهوم الالتزام العقدي تطور كما يذهب في ذلك أحد الآراء في الفقه من مفهوم شخصي مرتبط بمنفعة الافراد، إلى مفهوم موضوعي يرتبط بما هو نافع وعادل **utile et just**³.

إذا كان الالتزام بضمان السلامة قد وجد تفسير وجوده انطلاقا من المسؤولية العقدية، سواء تأكد النص على الالتزام صراحة أو استخلص وفقا للقواعد المفسرة الموسعة لمفهوم العقد، وتوصيل ذلك إلى حد مقتضيات العدالة، التي تأبى النيل من السلامة الجسمية والصحية للمتعاقد، لمجرد أنه اشترى سلعة أو تلقى خدمة، إلا أن الواقع في تبرير ذلك استنادا لقواعد المسؤولية العقدية غير كافي للحماية، ما يقتضي إيجاد أساس آخر لحماية الالتزام بضمان السلامة.

¹ محمود وحيد، الالتزام بضمان السلامة في العقود، مرجع سابق، ص 181.

² حكم محكمة النقض المصرية، بتاريخ 1980/01/22، مجموعة المكتب الفني، س 31، رقم 53، ص 255، نقلا عن محمود وحيد، الالتزام بضمان السلامة في العقود، مرجع سابق، ص 109.

³ **Genevié Viney et Patrice Jourdain**, traité de droit civil, les conditions de la responsabilité, Op.Cit.P351.

ثانيا- المسؤولية التقصيرية أساس الالتزام بالسلامة

تعتبر المسؤولية العقدية أثر للالتزام، فهي تنشأ نتيجة الإخلال بالالتزام عقدي، أما المسؤولية التقصيرية فتعد مصدر للالتزام وهي في هذا الصدد تترتب على الإخلال بالالتزام قانوني فحواء عدم الإضرار بالغير¹. فالمسؤولية التقصيرية هي جزاء الانحراف خارج العلاقات التعاقدية عن سلوك الإنسان العادي ويظهر ذلك من نصوص معظم التشريعات فالمادة 124 من القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم تنص "كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض" وهذه المادة تقابل المادة 1382 من القانون المدني الفرنسي، وبناء على هذه القواعد يستطيع المضرور إقامة دعواه، ومنه سعى القضاء الفرنسي جاهدا لتقديم حماية فعالة للعامل المضرور ليرتب المسؤولية بإثبات مخالفة المستخدم للقواعد القانونية، وهو ما كرسه المشرع الجزائري في قانون العمل. إلا أن اتساع نطاق المسؤولية التعاقدية يجعل المسؤولية التقصيرية تفقد مجالا أصيلا لها وهو تعويض الأضرار الجسدية، ولما كان الالتزام بالسلامة التزاما عقديا التزما قانونيا فانه يثير مشكلة الجمع بين المسؤوليتين التقصيرية والعقدية².

فبالنسبة للجمع بين المسؤوليتين فلا شك أنه لا يجوز للمضرور الجمع بين المسؤوليتين كما لا يجوز له أن يجمع بتعويض على أساس المسؤولية العقدية وآخر على أساس المسؤولية التقصيرية، فالضرر الواحد لا يجوز تعويضه مرتين.

أما المسألة الثانية فهي مسألة إختيار، فهل يجوز للمضرور أن يترك دعوى المسؤولية العقدية ويختار دعوى المسؤولية التقصيرية، لقد كانت المسألة محل خلاف الرأي الأولى بالتفضيل يقرر عدم الإختيار فيقتصر حق المتعاقد المضرور على دعوى المسؤولية التعاقدية وحدها.

إلا أن بعض الفقه يرى أنه عند الإشارة إلى التطورات الحديثة التي عرفها الالتزام القضائي بضمان السلامة فإنه يجب أن يلحق بهذا الأخير الالتزام القانوني بالسلامة المقرر في تشريعات المتعلقة بالعمل، ومن ثم فإن نصوص حماية العامل لا تضع بذلك أساساً جديداً لدعوى المسؤولية ضد المستخدمين، بل إنما تلتزم المحاكم باللجوء إلى الأحكام العقدية أو التقصيرية من أجل تحديد نظام التعويض³.

¹ بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج2، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص16.

² أقصاوي عبد القادر، الالتزام بضمان السلامة في العقد، مرجع سابق، ص286.

³ محمد جريفي، الشريف بحماوي، الالتزام بضمان السلامة كمبدأ لكفالة الحق في التعويض، مرجع سابق، ص141.

الفرع الثاني: عقد العمل أساس إلزام المستخدم بتوفير الوقاية الصحية والأمن للعامل يرى جانب آخر من الفقه أن التزام المستخدم بحفظ صحة وأمن العمال داخل أماكن العمل، وهو أحد الالتزامات المترتبة على عاتقه بمناسبة عقد العمل، باعتباره عقدا ملزما لجانبين وعليه فهو التزام تعاقدى يفرضه عقد العمل على المستخدم¹.

إن العقد هو توافق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني، وقد عرفه المشرع الجزائري نفس التعريف الذي أعطاه المشرع الفرنسي في نص المادة 1101 من القانون المدني، إذ جاء في نص المادة 54 من القانون المدني الجزائري: "العقد اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما"².

ويتبين من هذا التعريف أن أساس العقد هو الإرادة المشتركة لطرفيه، فهذه الإرادة هي التي تنشئ في ذاته، وهي التي تحدد آثاره كقاعدة عامة، ثم يأتي بعد ذلك القانون فيعمل على تحقيق الغاية التي قصدتها تلك الإرادة المشتركة، ومن هذا يتضح أمران: الأول، أن الإرادة لها سلطان ذاتي، فهي وحدها كافية لإنشاء العقد أو التصرف القانوني بوجه عام، وهذه هي قاعدة الرضائية، الثاني، وهو أن الإرادة حرة في تعيين وتحديد الآثار المترتبة عن العقد أو التصرف القانوني، وقد تبنت مختلف التشريعات هذا المبدأ، كالتشريع الفرنسي، إذ نصت المادة 1134 من القانون المدني الفرنسي: "الاتفاقيات التي تبرم على وجه شرعي (مشروع) تقوم مقام القانون بالنسبة لمبرميهما، ولا يمكن إلغاؤها إلا بالتراضي، أو للأسباب التي يقررها..."، وكذا المادة 147 من القانون المدني المصري، والتي تتطابق مع نص المادة 106 من القانون المدني الجزائري: "العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه، ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون"³.

¹ منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقة العمل الفردية، منشأة المعارف، مصر، 1991، ص 229.

² محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني (النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام، العقد والإرادة المنفردة)، ط 4، دار الهدى، الجزائر، 2009، ص 39-41.

³ محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني (النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام، العقد والإرادة المنفردة)، مرجع سابق، ص 44-45.

وقبل صيرورته مبدأ قانونيا، فقد تشكل مبدأ سلطان الإرادة كنظرية قائمة بذاتها، ساهم في بناء أفكارها فلاسفة كبار من أمثال: جون جاك روسو، وكانت وبورتاليس، والذين رأوا من الناحية الفلسفية أن حرية الإرادة مطلقة من كل قيد، وأنه لا قيام لالتزام إلا إذا ارتضاه الفرد وأراد، و أن ذلك يؤدي من الناحية الاخلاقية إلى القول: بأن العقد هو من خلق إرادة المتعاقدين، وهو ما أكدته الفقيه « Fouillée » بقوله "كل عدالة هي تعاقدية، وأن كل ما هو تعاقدى هو عادل"، ومن قبله « CARO » بقوله أن : "الإنسان هو إرادة حرة".¹

ويعد عقد العمل من بين العقود الواردة على العمل، ويعتبر هذا المصطلح حديث العهد، إذ استعمل في بداية القرن التاسع عشر للميلاد (19م)، وجاء ليحل محل مصطلح "عقد إيجار الخدمات" « Louage de service » وسمي كذلك لكون العامل يؤجر قوة عمله لصاحب العمل لمدة معينة مقابل أجر، فقوة العمل عبارة عن بضاعة يعرضها صاحبها لأرباب العمل، ومن خلال هذه التسمية يتضح مدى بشاعة الاستغلال الذي تعرض له العمال من قبل الطبقة البرجوازية بعد ظهور الثورة الصناعية.²

وقد ظل هذا العقد خاضعا من حيث تنظيمه و تحديد أحكامه إلى القانون المدني لمدة طويلة، فقد ولد وتطور في كنفه، إذ تنص المادة 1710 من القانون المدني الفرنسي: "عقد إيجار الخدمات بأنه العقد الذي يلتزم بمقتضاه أحد الأشخاص بعمل شيء معين لشخص آخر لقاء ثمن أو سعر يحددانه بينهما: وهو التعريف الذي أثر فيما بعد على مختلف التعريفات التي أوردها للفقهاء لعقد العمل".³

¹ بودالي محمد، الشروط التعسفية في العقود في القانون الجزائري (دراسة مقارنة مع قوانين فرنسا وألمانيا ومصر)، دار هومة، الجزائر، 2007، ص10.

² بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1432هـ- 2011م، ص54.

³ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص54.

ولقد انبثق مفهوم عقد العمل عن أسلوب التعاقد المعتمد في مختلف العلاقات بين الأفراد استنادا إلى سيادة مبدأ سلطان الإرادة والحرية في إبرام كافة التصرفات القانونية، هذان المبدآن اللذان جاءت بهما الثورة الفرنسية عام 1789، جسدهما القانون المؤرخ في 17 مارس 1791 المتعلق بحرية العمل، التي أصبحت من أقدم المبادئ التي يقوم عليها هذا النظام قبل أن تتدخل الدولة فيما بعد لتنظيم وتحديد الشروط الأساسية لعقود العمل، وفرض نوع من الحماية القانونية من أجل وضع بعض القيود على هذا المبدأ لصالح العمل، لا سيما المتعلقة بالشروط الموضوعية لعلاقات العمل مما يحقق مصلحة الطرفين¹، وبالرغم من تدخل الدولة في تنظيم علاقة العمل، إلا أن التقاء إرادة المستخدم بإرادة العامل تعد السبيل الوحيد لإنشائها، وهي تظل حقيقة مكرسة من الناحية القانونية².

ولم تتعرض أغلب التشريعات المقارنة لتعريف عقد العمل تاركة المهمة للفقه والقضاء، مكتفية بذكر أطراف العلاقة، وهو نفس ما ذهب إليه التشريع الجزائري، إذا لم يعرف عقد العمل عبر التشريعات المتعاقبة، ومن بينها القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الذي جاء في المادة الثامنة منه: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتنشأ هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم، وفق ما يحدده التشريع والتنظيم، والاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل"، ومن ثم أكد على الأخذ بالفكرة الحديثة لعلاقة العمل، التي تركز الاهتمام بالجانب الموضوعي للعمل، وتوسيع دائرة وطرق الحماية للعمال.

غير أنه تراجع في موقفه في المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري الجديد إذ عرف عقد العمل في المادة 20 منه باعتباره الاتفاق الذي من خلاله يلتزم العامل بتنفيذ عمل لحساب المستخدم، وتحت سلطته لقاء أجر.

ونلاحظ أن هذا التعريف يقتصر على العناصر الثلاث لعقد العمل، وهي العمل، التبعية والأجر، ولا يشتمل على عنصر المدة مع أهمية هذا العنصر، مما يعرضه للانتقادات التي تعرضت إليها التشريعات التي عرفت عقد العمل.

¹ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، نفس مرجع، ص 54.

² بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، نفس مرجع، ص 54.

لقد عرفه المشرع المصري على أنه: "عقد العمل الفردي هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل أن يعمل لدى صاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر".

أما بالنسبة للمحاولات الفقهية فقد عرفه الدكتور جلال مصطفى القريشي بأنه: "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الاطراف بإنجاز اعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح الطرف الآخر وتحت إشرافه مقابل عوض"¹.

كما عرفه بعض الفقه على أنه العقد الذي يلتزم من خلاله شخص هو العامل في مقابل أجر أن يضع عمله لحساب شخص آخر يسمى المستخدم، ويمارسه تحت سلطة هذا الأخير، بينما أجمع الفقه الفرنسي على أنه اتفاق يضع بموجبه شخص يسمى الاجير نشاطه المهني تحت تصرف وإشراف شخص آخر هو المستخدم أو المستخدم مقابل عوض.

وتتشترك التعاريف الفقهية كلها في عناصر ثلاثة رئيسية وهي: العمل، التبعية، والأجر، وأهملت كلها عنصر الزمن (المدة)، وهو العنصر الذي تترتب عليه آثار قانونية، لذلك فالتعريف الأكثر شمولية هو أن : عقد العمل اتفاق يلتزم بموجبه شخص لحساب شخص آخر تحت إشرافه وإدارته و توجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر محدد سلفاً².

ولكن المعيار الأساسي المعتمد حديثا هو معيار التبعية، إذ أكدت محكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 03 جوان 2009، أن كل نشاط يمكن اعتباره عمل، إذا كان تابعا، وأن غياب الاجر ليس كافيا لإخراج العمل من العلاقة المأجورة، وجعله يتميز بالتطوع³.

فتحديد مفهوم عقد العمل، يسمح بتحديد أو إعادة تحديد معيار عقد العمل، الذي لم يعد "علاقة تبعية قانونية « Lien juridique de subordination » وفق ما جاء في قرار « Bardo » لمحكمة النقض الفرنسية، المؤرخ في 06 جويلية 1931، وهذا باحتشام منذ سنوات

¹ جلال مصطفى قريشي، شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص78.

² رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص55.

³ Emmanuel Dockés, « Notion de contrat de travail », Revue de droit social, Numéro spécial, N° 05. Editions techniques et économiques, Paris, Mai 2011, p547.

1980، وصراحة منذ سنوات الألفين (2000)، إذا استبدل بما يسمى تبعية الواقع، أي حالة التبعية « l'état de subordination »، وبوضعها في هذا المستوى الواقعي، فالتبعية تتواجد في نفس المجال مع "الخضوع (التبعية) الاقتصادي"، « la dépendance économique »: بينما تعتبر علاقة التبعية القانونية أثراً يعترف به القانون على اعتبار العقد "عقد عمل"، ولا تلعب دوراً في تكييفه.

وقد عرفت التبعية من خلال قرار محكمة النقض الفرنسية المؤرخ في 13 نوفمبر 1996 (L'arrêt société générale): علاقة التبعية تتميز من خلال تنفيذ العمل تحت سلطة مستخدم، والذي يملك سلطة إصدار الأوامر والتعليمات، وكذا مراقبة التنفيذ، والعقاب على المخروقات، وبالتالي التبعية تركز على الثلاثية المكونة من: التوجيه (الإدارة) (direction)، الرقابة (contrôle)، التأديب (sanction)¹.

و يتمتع عقد العمل بخصوصية تميزه عن غيره من العقود الأخرى، وتمثل فيما يلي²:

- إن عقد العمل ليس ذا طابع تعاقدى صرف، وإنما يبرز طبيعة مزدوجة، فهو عقد بالمعنى القانوني و التقليدي للكلمة من حيث رهن وجوده بإرادة الأطراف، غير أنه ومنذ لحظة وجوده يخرج من إرادة الأطراف ليدخل في إرادة المشرع، ليصبح وسيلة مؤسساتية للعمل في المؤسسة (المنشأة) أكثر منه للتعاقد مع صاحب العمل.
- إن عقد العمل هو الاداة التنظيمية الاولى في تنظيم عمل العامل المشتغل في المؤسسة، فهو المحدد الأول لشروط التشغيل والعمل فيها، والذي يولد وبالضرورة من الإرادة المشتركة لطرفيه، والتي تتحد التزامات كل منهما ونطاق تطبيقه بالإرادة التشريعية والتنظيمية للمشرع.
- إن عقد العمل هو الضمانة الاولى في العمل، كونه المحدد لطبيعة ارتباط العامل بالمؤسسة، وتوصيف هذا الارتباط بالدائم أو المؤقت، وبالتالي تحديد مدى استقراره في العمل، وهو ما يبرز مدى أهمية الحرية التعاقدية في الاختيار بين مختلف هذه الأنواع من العقود، كما ان طبيعة العقد هي دلالة وضمانة الاستقرار والاستمرار في العمل في حال توقف العمل، أو انتقال المؤسسة إلى صاحب عمل آخر.

¹ Emmanuel Dockés, « Notion de contrat de travail », op.cit, p547.

² محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل "أزمة عقد العمل" (دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري)، مجلة الشريعة والقانون، ع47، سورية، جوبلية 2010، ص24.

● إن عقد العمل يجمع بين العديد من المتناقضات التعاقدية، المساواة والتبعية، الثبات والمرونة، الاستقرار والتعاقبية، الأمر الذي يجعل منه عقدا مركبا ومعقدا، مما يحد من إمكانية البحث عن الإرادة التوافقية لطرفي العقد، والبحث عن الإرادة التحكيمية للمشرع في فرض الإجراءات التي يراها مناسبة.

● أخيرا إن عقد العمل يمكن أن ينطوي على العديد من الشروط التعاقدية لصالح العامل أو صاحب العمل الأمر الذي يحد من النطاق التعاقدى لهذا العقد، ومن هامش الحرية التعاقدية فيه¹.

كما انه في عقد العمل يتحمل المستخدم لوحده المخاطر الاقتصادية، ولا توزع هذه الاخيرة بينه وبين العامل، كما ينفرد وحده بالفائدة، فالعامل يستفيد من الاجر الثابت المضمون في مواجهة التغيرات الاقتصادية، حيث جاء في قرار محكمة النقض الفرنسية، المؤرخ في 21 جانفي 1971، "إن العامل ليس مسؤولا في مواجهة المستخدم عن مخاطر الاستغلال، ولا يمكن أن تترتب مسؤوليته إلا في حال ارتكابه خطأ جسيما"².

أما عن طبيعة الالتزام التعاقدى بالوقاية الصحية والأمن فهو التزام بتحقيق نتيجة وليس التزاما ببذل عناية فقط.

وقد ظهر التقسيم الفقهي للالتزام في مجال العقود بالنظر إلى هدفه إلى التزام ببذل عناية، والالتزام بتحقيق نتيجة في بداية القرن العشرين، ثم انتقل إلى القضاء، فهو يهدف كما تدل العبارة إلى تحقيق نتيجة معينة، أما الالتزام ببذل عناية و الذي يستعمل من خلاله المدين الوسائل المناسبة للقيام بمهمة، وأن يتوخى الحذر والاجتهاد، ويبذل قصارى جهده، مما قد يسمح بتحقيق النتيجة المرجوة من طرف الدائن، وإذا كان ملزما بالبحث لتحقيق نتيجة فهو ليس ملزما بتحقيقها³.

وتظهر الفائدة العملية لهذا التمييز للالتزام أساسا في مجال الإثبات، فبالنسبة للالتزام بتحقيق نتيجة (الالتزام المحدد)، يكفي أن يثبت الدائن عدم تحقيق النتيجة، لكي يثبت أن المدين لم ينفذ التزامه، ولكي ينفي مسؤوليته عليه إثبات أن عدم التنفيذ يرجع لسبب أجنبي، أما إذا تعلق الأمر بالالتزام ببذل

¹ محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل "أزمة عقد العمل" (دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري)، مرجع سابق، ص26.

² Emmanuel Dockés, « Notion de contrat de travail », op.cit, p555.

³ François Terre et Philippe Simler et Yves Lequette, Droit civil (Les obligation), 8^e édition, Dalloz, Paris, 2002, p07.

عناية (الحيطه والحذر)، فهنا يجب فحص سلوك المدين، ولإثبات عدم تنفيذ المدين لالتزامه على الدائن أن يثبت أن المدين لم يلتزم بالحيطه والحذر المطلوبين.

إذ في مجموعة من القضايا المتعلقة بدعوى العمال للاعتراف بالخطأ غير العذور المرتكب من قبل أرباب العمل من خلال تعريضهم لمخاطر استنشاق الأميانت، جعلت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 28 فيفري 2002 (N°00-13.172) مفهوم الخطأ غير المعذور أكثر مرونة من خلال إدخال مفهوم التزام المستخدم بالأمن (السلامة) كالتزام بتحقيق نتيجة « l'obligation de sécurité de résultat » حيث اعتبرت أن خرق هذا الالتزام يعتبر خطأ غير معذور، وهذا إذا كان المستخدم على علم بالخطر الذي يمكن أن يتعرض إليه العامل، ومع ذلك لم يتخذ الإجراءات المناسبة لحمايته¹.

وتتمثل النتيجة في اتخاذ المستخدم لإجراءات الوقاية، التكوين والإعلام، وتقرير التنظيم والوسائل المناسبة، فالمقصود ليس ضمان عدم إصابة العامل جسدياً أو نفسياً، وإنما اتخاذ الفعلي للإجراءات من طرف المستخدم وذلك في حدود المعقول، وبالنظر للأهمية، وبالقدر الكافي، وذلك بما يسمح بتحليلها وتقديرها من قبل القاضي.

وقد اعتبرت هذا الالتزام ناتجاً عن عقد العمل، وبالأخص آراء، وهذا كما ذكر رئيس الغرفة الاجتماعية للمحكمة، " ويعتبر حافظاً قبل كل شيء للوقاية".

يمكن القول خلاصة لما سبق أن هذا الاتجاه الفقهي يعتبر عقد العمل أساساً لالتزام رب العمل بضمان الوقاية الصحية والأمن للعامل داخل أماكن العمل، وهو مقابل تبعية العامل له، وتكريسه وقته وجهده لأداء العمل المتفق عليه ضمن العقد، واعتبرته الاجتهادات القضائية لمحكمة النقض الفرنسية التزاماً بتحقيق نتيجة، تتمثل في ضرورة اتخاذ جميع التدابير الكفيلة لتحقيق الالتزام.

¹ Michel BLATMAN, «L'obligation de sécurité de résultat de la cour de cassation en six étapes», Semaine sociale Lamy, N°1295, Wolters Kluwer, Paris, 19 Février 2007, p.06

المطلب الثالث:

شروط الالتزام بضمان السلامة

إن التأكيد على ضمان سلامة الأشخاص والأموال يمثل في الحقيقة الفكرة الموجهة التي استلهمها المشرع فيما أقره من أحكام في الكثير من مجالات النشاط الإنساني وذلك بالنظر إلى جسامة المخاطر التي تتولد من مباشرتها، ويعني ذلك تحديد ما إذا كان هذا الالتزام هو التزام محدد بتحقيق نتيجة، أم أنه التزام عام ببذل عناية، ولهذا أهمية كبيرة فيما يتعلق بالإثبات اللازم لقيام المسؤولية.

ويشترط الفقه عموماً لقيام الالتزام بضمان السلامة توافر شروط معينة و يستند هؤلاء في تأكيد وجود الالتزام إلى أن عقد العمل يستجمع الشروط والسمات التي درج الفقه تطلبها للاعتراف بوجود هذا الالتزام في عقد ما، من هذه الشروط وجود خطر يهدد سلامة أحد المتعاقدين، وأن يكون أمر الحفاظ على سلامة أحد المتعاقدين موكولاً للمتعاقد الآخر، و أن يكون المدين بالالتزام بضمان السلامة محترفاً.

الفرع الأول: الالتزام بضمان السلامة الجسدية للعامل

إن مناط قيام الالتزام بضمان السلامة الملقى على عاتق المستخدم يكمن في وجود خطر يهدد المتعاقد الآخر، فهذا الشرط ليس بحاجة إلى إيضاح خاصة أن هذه المخاطر تزداد بازدياد التقدم الصناعي والعلمي، وهناك مجالات العمل كثيرة تهدد العامل بالمخاطر مثل الآلات والمواد الخطيرة، أو اقتناء المواد السامة، ومع هذا التقدم الهائل جعل العقود التي يبرمها أو يقوم بتنفيذها المستخدم من أبرز العقود التي تهدد سلامة العمال في صحته وأمنه¹.

أولاً- وجود خطر يهدد السلامة الجسدية لأحد المتعاقدين

إن أكثر ما يدخل في دائرة إهتمام العامل هو العناية الصحية والظروف الملائمة للقيام بعمله على أكمل وجه، ونظراً لوجود بعض المؤسسات المستخدمة التي تقوم ببعض الأنشطة والتي تحمل طابع مهني ذات خطورة عالية على سلامة الجسدية للعامل، مما يستدعي معه الأمر إلى إتخاذ التدابير والحفاظ والعناية بالجسم البشري وراحته قد يثير أحياناً كارثة حقيقية، بالإضافة إلى مخاطر التقدم العلمي، وبالتالي فإن ضمان سلامة العامل أصبح التزاماً جوهرياً.

¹ موسى إبراهيم عبد المنعم، حماية المستهلك (دراسة مقارنة)، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2007، ص 551.

ثانياً- أن يكون أمر الحفاظ على سلامة لأحد المتعاقدين موكلاً للمتعاقد الآخر

لا يكفي لقيام هذا الالتزام تعرض أحد المتعاقدين للخطر بل يجب خضوع أحد المتعاقدين خضوعاً مؤقتاً للآخر، أي لا يعني أن يكون هذا الطرف في حالة خضوع تام للآخر بل يعني كذلك الخضوع الفني أو الاقتصادي المتطور، والأصل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، تقوم مسؤولية رئيس المؤسسة، فهو المسؤول الوحيد في هذا المجال، وهو ما تؤكد نص م.36 من ق.و.ص.أ.ط.ع بنصها: "يتعرض المسير، للعقوبات المنصوص عليها أدناه، في حالة تهاونه أو عدم مراعاة قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل"¹، حيث إن جميع العمال هم أشخاص موضوعين تحت سلطة المستخدم بسبب عقد العمل²، وهو ما ذهبت إليه أيضاً محكمة النقض الفرنسية عن غرفتها الاجتماعية بتاريخ 28 فيفري 2002م وقررت أن الالتزام بالسلامة الذي يقع على صاحب العمل متضمن في عقد العمل الذي يربطه والعامل وهذا الالتزام العقدي بالسلامة هو التزام بتحقيق نتيجة، وخرقه له يشكل خطأ غير مغتفر لصاحب العمل إذا كان له علم بالخطر الذي تعرض له العامل أو قد يتعرض له ولم يتخذ التدابير اللازمة للوقاية والحد منه، في قضية تعرض العمال لإستنشاق غبار الأميونت لمدة طويلة مما أدى إلى إصابتهم بمرض مهني.

الفرع الثاني: الالتزام بمبدأ الإحتياط لضمان سلامة العامل

ظهر مبدأ الإحتياط في الثمانينات في ملتقى "ريو" ضمن نقاش متعلق بمشاكل البيئة سنة 1992، وكانت فرنسا أول دولة اكتبته في قانونها الداخلي "la loi Barnier" في فبراير 1995 معرفين ذلك في المادة 1-200 بأنه "بالرغم من غياب اليقين يجب الأخذ في الحسبان المعارف العلمية والتقنية في وقت لا يجب تأخير فيه الاعتماد على المعايير الفعالة والمناسبة المعمول بها للحذر من مخاطر الأضرار البيئية الخطيرة التي لها تكلفة اقتصادية كبيرة"³، ومن جهة أخرى محتوى المنصوص عليه ليس مطبق بصفة كافية في مسألة البيئة لأن مبدأ الإحتياط هو ضروري في كل ما يتعلق بالتغذية والعمل والصحة، فكل من قانون العمل وقانون البيئة يهدفان لتحقيق الحماية، فإذا كان قانون العمل يوجه لضمان أمن

¹ م 36 من ق رقم 88-07، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، السالف الذكر، ص123.

² KOEHL Jean-Luc, Droit de l'entreprise, Droit du travail et droit social, Ellipses, Paris, 1994, 2006, P 36.

³ محمد صافي يوسف، مبدأ الإحتياط لوقوع الأضرار البيئية (دراسة في إطار القانون الدولي للبيئة)، دار النهضة العربية، مصر، 2007، 77.

الأشخاص الذين يقومون بعمل لحساب الغير فإن قانون البيئة يهدف لحماية البيئة التي يمارس فيها الأشخاص نشاطاتهم الإنسانية مهما كانت بما فيها العمل، لذا فإن هناك تقاربا وتداخلا حتميا بين القانونين، ولهذا فإن قانون العمل يجب أن يأخذ بعين الاعتبار إجراءات حماية البيئة أثناء العمل.

كما أنه كلا من القانونين يقومان على مبدأ الحيطة (**Le principe de précaution**) والذي يوجب اتخاذ الإجراءات المناسبة والفعالة للتصدي لمنع خطر حدوث أضرار جسيمة ومؤكدة، وهذا حتى في حال عدم تأكيدها من خلال المعارف العلمية الحالية، وهذا لا يطبق فقط بالنسبة لأخطار الأضرار البيئية، وإنما حتى على أخطار الأضرار الصحية، وكذا الأخطار المهنية، إذ لا يعد هذا المبدأ غريبا عن قانون العمل، فالمستخدم ملزم بوضع الاحتياطات الضرورية لأمن وصحة العامل الذي يعهد إليه بعمل معين، كما يظهر من خلال الزامه بتقييم الأخطار من أجل منعها أو التخفيف منها¹.

وفي هذا الإطار نص المشرع الجزائري في المادة 44 من قانون حماية الصحة وترقيتها على ما يلي :

"يتوقف تشغيل أية مؤسسة على احترام التشريع الجاري به العمل في مجال حماية البيئة".

وفي مجال قانون الوقاية الصحية والأمن يترجم مبدأ الحيطة قانونا أساسا من خلال وضع تشريع للأحكام التقنية مثل تلك المتعلقة بالإخطار، الوسم والتأشير على المواد أو المنتجات الخطيرة، أو كذا الشهادات المتعلقة بمعدات حماية الصحة.

وهذا ما أكدته المشرع الجزائري من خلال نص الفقرة الثانية من المادة السابعة من القانون رقم 88-

07 السالف الذكر: "... يجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة والأدوات وكل وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب إنجازها ولضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعارض لها العمال..."

¹ **Christelle DURAND**, «La régulation publique des Risques professionnels (Contribution sur l'émergence du concept de sécurité sanitaire environnementale)», Thèse pour obtenir le grade de docteur de l'Université de Nantes, Discipline droit privé, Faculté de droit et des sciences politiques, Université de Nantes, Ecole doctorale: droit et sciences sociales, 2002,p58.

المبحث الثاني:

ميكانيزمات الالتزام بالسلامة بنتيجة

تتلخص ظروف العمل التي تتطلبها النصوص القانونية والاتفاقية أساسا في عنصرين من عناصر عقد العمل وفي وقت محدد قانونا أو اتفاقا واستيفاء الأجر بعد تنفيذ العامل لعمله، وفي هذا الصدد فقد نصت المادة 06 ف 04 على أنه: "يحق للعمال أيضا في إطار علاقات العمل الدفع المنتظم للأجر المستحق"، من جهتها نصت المادة 05 ف 6 على أن يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: الراحة ومفهوم المخالفة فإن أوقات العمل يجب أن تكون محددة من طرف النصوص التشريعية والتنظيمية أو النصوص الاتفاقية حتى يتسنى للعامل الاستفادة من الراحة سواء اليومية أو الأسبوعية أو العطلة السنوية، وتعاقب نصوص قانون العمل 11/90 المستخدم في حالة عدم التزامه بتوفير ظروف عمل لا سيما تلك المتعلقة بمدة العمل والأجر وما يرتبط به من منح ومكافآت حيث ركز المشرع العمالي الجزائري من خلال حمايته للعامل بالنص على الأفعال الجزائية التي يرتكبها المستخدم ضده في مجال الأجر ومدة العمل مع الأخذ بعين الاعتبار أن مخالفة ما تم الاتفاق عليه في هذا المجال كأنه مخالفة للتشريع يستحق عليه الجاني العقوبة ذاتها.

وسوف نقسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب:

المطلب الأول: أنواع الدعاوى المفتوحة أمام الأجير

المطلب الثاني: شكل الحصانة المدنية للمستخدم

المطلب الثالث: إختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الإجتماعية

المطلب الأول:

أنواع الدعاوى المفتوحة أمام الأجير

إن مشاركة العامل في تسيير المخاطر تتطلب التكوين والإعلام في مجال الاخطار المهنية، وذلك بالنظر لكل عامل، وبدءا من التشغيل، وكلما كان الأمر ضروريا، وهذا ما يساعد فيه الوثيقة الخاصة بتقييم الاخطار، ولهذا ألزم المشرع الفرنسي، وكذا الجزائري المستخدم بضمان التكوين والإعلام للعمال في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، فقد فرض القانون الأوروبي المشترك مسؤولية أكثر إلزامية على العامل، إذ يذكر نص المادة 11 من التعليمات المؤرخة في 12 جوان 1989، مشاركة متوازنة في تسيير الأخطار بين العامل والمستخدم، وقد اعتبرت المحكمة الأوروبية في قرارها المؤرخ في 05 جوان 2008، أن فرنسا لم تصل إلى "بروز الطابع الإلزامي لالتزامات العامل"، وهذا القرار يطرح مسألة الربط بين حماية صحة العمال، و مشاركتهم في تسيير الأخطار، ومن ثم فالقانون الفرنسي والقانون الأوروبي، ولحد الساعة لا يملكان نفس التحليل بشأن درجة مشاركة العامل¹.

الفرع الأول: خرق العامل لقواعد الوقاية الصحية والأمن

من الملاحظ أن قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل الجزائري لم يعترف بحق العامل في الانسحاب من منصب عمله في حالة خطر جسيم ووشيك يهدد صحته وحياته، مكتفيا بإلزام الهيئة المستخدمة

¹ **Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER**, «La protection de la santé du salarié: de l'hygiène et la sécurité au bien-être au travail», La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques, coordination de Nathalie Dedessus-le-Moustier & Florence Douget, Lavoisier, France, Avril 2010, p72.

بضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو حادث، أمام الفراغ التشريعي في قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل الجزائري، بات من الضروري الإستئناس بما توصل إليه التشريع الفرنسي في هذا المجال، حيث اعترف صراحة بحق العمال في الانسحاب من وضعية عمل تشكل خطرا على حياتهم وصحتهم، ولكنه وضع شروطا ثلاثة لتطبيقه، تتلخص فيما يلي¹:

1- طبيعة الخطر الوشيك: يستحيل على العامل تجنب الخطر الذي يدفعه إلى توقيف نشاطه ومغادرة فورا أماكن العامل حتى يكون في مأمن، وهنا إشارة إلى الخطر الوشيك المهدد لحياة وصحة العامل، الذي قد ينجر عنه حادث عمل أو مرض مهني، يرى البعض أن الإمكانية الممنوحة للعامل أن ينسحب فورا من منصب عمله عند الخطر الوشيك، أنه بمثابة احتجاج استثنائي يتقرر قانونا عند مواجهة أي تهديد من خطر جاد وجد قريب، حيث لم يكن بوسع العامل المعني استعمال طريق آخر للإفلات من الخطر.

2- السبب المعقول: من الملاحظ أن القانون الفرنسي لم يتطلب أن يكون طابع وجسامة الخطر حقيقيا أو فعليا، بل اسند للعامل حرية التقدير في حدود المعقول عند تهديد الخطر الوشيك و الجسم، وهو ما كرسه مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 09 أكتوبر 1987 ، معتبرا أي بند من النظام الداخلي للهيئة المستخدمة يربط الانسحاب بوجود الخطر الفعلي، أنه مخالف للقانون.

لا ينبغي أن يشكل الانسحاب العامل من منصب عمله خطرا جديدا على صحة وحياة العمال الآخرين: الشرط يوحى بوضوح إلى عدم تعسف العامل المعني في استعمال حق الانسحاب من أماكن العمل وهو بصدد تقدير طبيعة وجسامة الخطر الداهم، من الملاحظ ان القانون الفرنسي لم يحدد زمان ولاشكل الإخطار الذي يلتزم العامل بتقديمه إلى الهيئة المستخدمة قبل الانسحاب، غير أن مجلس الدولة الفرنسي اعتبر إلزام العامل بتقديم تصريح كتابي مسبق عند استعماله لحق الانسحاب، إجراء تعسفي،

¹ ولهاصي سمية بدر الدور، حق العامل في الاستمرار في علاقة العمل وحقه في السلامة الجسدية في ظل التحولات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 124.

غير ملائم مع حق المقرر قانونا، بينما تحفظ بعض الفقه على موقف مجلس الدولة الفرنسي، بدعوى ان الإخطار الكتابي قبل الانسحاب يسمح للعامل بتكوين الأدلة لإثبات الظروف التي دفعته إلى الإخطار.

الفرع الثاني: المسؤولية التأديبية للعامل

تعد حماية العامل من المخاطر والأمراض التي يمكن أن يكون عرضة لها أثناء أداء واجب العمل في أماكن معينة، أو بسبب استعماله لمواد معينة، أو القيام بالعمل على آلات وأجهزة معينة ينتج عنها خطر على حياة العامل وأمنه وصحته.

لذا تضمن القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل مجموعة من القواعد التي يتعين على المستخدم الإستجابة لها في مجال أمن العامل، وحماية صحته من خلال الإجراءات الوقائية، لكن توجد فئة المستخدمين "أصحاب العمل" اللذين لا يستجيبون لهذه الإجراءات، وبالتالي يخلون بهذه الإلتزامات وتقع الجرائم الماسة بالوقاية الصحية¹.

أولاً- خصوصية المسؤولية التأديبية في مجال الوقاية الصحية والأمن

من أجل المحافظة على حسن سير المؤسسة وانتظام العمل واستقراره فيها حول القانون للمستخدم صلاحية تمكنه من حماية مصلحة المؤسسة، و تتمثل هذه الأخيرة في السلطة التأديبية التي تعد من أهم وأخطر الصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها صاحب العمل وتجعله يتصف بصفتين هما صفتي الحكم والخصم في آن واحد، فللمستخدم صفة الخصم لأنه هو المتضرر الأول من جراء مخالفة العامل للأحكام والقواعد التي تتحكم في نشاط وسير المؤسسة، أما صفة الحكم فذلك باعتباره هو الذي يتولى توقيع الجزاء أو العقوبة التأديبية، الأمر الذي يمكنه من الإساءة للعامل إذا خرج عن الغرض الذي تصب السلطة التأديبية بتحقيقه وهو ضمان السير الحسن لنشاط المؤسسة الأمر الذي يستوجب تحديد الأساس القانوني الذي يستمد منه المستخدم سلطته هاته.

فقد نصت المادة 43 من القانون 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أنه " يتعين على العامل الإمتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل،

¹ ق رقم 07-88 ق.و.ص.أ.ط.ع، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، السالف الذكر.

في حالة تهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة¹.

ثانيا- شروط المسؤولية التأديبية

إن ممارسة صاحب العمل لسلطته التنظيمية من أجل تحقيق مصلحة مؤسسته وتنظيم العمل بما يلزمه بالضرورة ممارسة سلطته التأديبية وذلك عندما يلجأ صاحب العمل لحقه في توقيع الجزاء حال ارتكاب العامل لمخالفة تستوجب، ونظرا لما للسلطة التأديبية من خطورة يباشرها صاحب العمل منفردا ويجمع فيها بين صفات الخصم والمحقق والقاضي مما يخشى معه أن يتعسف صاحب العمل في استعماله لهذه السلطة، وحماية العامل وضمانا لتحقيق العدالة حرص المشرع الجزائري في قانون العمل على إحاطة استخدام هذه السلطة بمجموعة من القيود والضمانات التي تكفل عدم التعسف في استعمالها، فعلاقات العمل مقيدة بالغرض المقصود منها وهو حفظ النظام في المؤسسة المستخدمة بمعاينة العامل الذي يحل به، بالإضافة إلى المبادئ القانونية العامة التي تكفل حسن استعمال السلطة التأديبية ومنها: مبدأ شخصية الجزاء، مبدأ تناسب الجزاء مع جسامة المخالفة، كفالة حق الدفاع، الضمانات الدستورية للحريات الشخصية ومبدأ عدم التعسف في استعمال الحق.

وإن كان صاحب العمل يهدف من ممارسة السلطة التنظيمية إلى تحقيق مصلحة مؤسسته فغنه يهدف أيضا من ممارسة السلطة التأديبية إلى تحقيق مصلحة تلك المؤسسة من خلال سلطة تعطيه الحق في توقيع الجزاء التأديبي على من خالف من العاملين لديه وأوامره وتعليماته التي أصدرها لتحقيق مصالح المؤسسة فالسلطة التأديبية تهدف إلى زجر العامل المخالف لمحاولة تقويمه وإعادةه إلى جادة الصواب وإلى منعه من ارتكاب خطأ تأديبي مرة أخرى، وفي الوقت ذاته تهدف السلطة التأديبية إلى ردع باقي عمال المؤسسة من الوقوع في الخطأ التأديبي حيث يرون الجزاء التأديبي الذي يقع على العال المخالف مما يؤدي على ضبط النظام داخل المؤسسة المستخدمة وانتظام العمل بها وأدائه على أكمل وجه تحقيقا لمصلحة المجتمع ككل².

¹ م 43 من ق.و.ص.أ.ط.ع، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، السالف الذكر، ص124.

² سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري(علاقات العمل الفردية)، مرجع سابق، ص166.

المطلب الثاني:

شكل الحصانة المدنية للمستخدم

يتمتع المستخدم بصلاحيات وسلطات واسعة تتمثل في سلطة الإدارة وسلطة التنظيم والتسيير والإشراف على العمل بالمؤسسة وإصدار التعليمات واللوائح والأوامر الضرورية لتحقيق الغاية التي أنشأت لأجلها المؤسسة، وعلى هذا الأساس منحت للمستخدم سلطة من شأنها ضمان احترام تطبيق محتوى السلطات التي تكون بموجب سلطة التأديب، ولقد منح المستخدم سلطة توقيع الجزاء التأديبي على العامل الذي ارتكب خطأ المهني جسيم بمخالفته للأوامر والتوجيهات¹، سواء تلك التي تخاطب جميع العمال أو تلك الموجهة لفئة معينة منهم أو تلك الموجهة لعامل بمفرده².

وتعد حماية العامل من المخاطر والأمراض التي يمكن أن يكون عرضة لها أثناء أداء واجب العمل في أماكن معينة، أو بسبب استعماله لمواد معينة، أو القيام بالعمل على آلات وأجهزة معينة ينتج عنها خطر على حياة العامل وأمنه وصحته، لذا تضمن القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل مجموعة من القواعد التي يتعين على المستخدم الإستجابة لها في مجال أمن العامل، وحماية صحته من خلال الإجراءات الوقائية، لكن توجد فئة المستخدمين "أصحاب العمل" اللذين لا يستجيبون لهذه الإجراءات، وبالتالي يخلون بهذه الالتزامات وتقع الجرائم الماسة بالوقاية الصحية.

الفرع الأول: نظام التظلم الداخلي في المؤسسة المستخدمة

يعد نظام التظلم أول مرحلة لمحاولة تسوية الخلاف وديا بين طرفي علاقة العمل، يكون موضوعه إما طلب سحب القرار الإداري الصادر عن الهيئة المستخدمة أو طلب مراجعته قصد التوصل بسرعة إلى حل للمحافظة على العلاقات الودية بين العامل وصاحب العمل كما يقضي بذلك القانون رقم 04/90 السالف الذكر في مادتيه الثالثة والرابعة، حيث يتبين من خلال النصين أنه في حالة وجود اتفاقية جماعية للعمل فإن التسوية الداخلية تتم وفقا للإجراءات المحددة في هذه الاتفاقية و إن كان ليس

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية)، مرجع سابق، ص 197.

² محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط2، دار الكتاب، القاهرة، مصر، 1983، ص 145.

إلزاميا على الطرفين، إلا أنه ضروري لتسهيل معالجة العلاقة بينهما، أما في حالة غياب هذه الإجراءات فإن التسوية الداخلية تتم بإتباع نظام التظلم الذي يتم على صورتين:

1- التظلم أمام الرئيس مباشرة:

يرفع طلبه إلى الرئيس المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار، وفي هذه الحالة قد يكون الرد إيجابيا فينتهي النزاع عند هذا الحد، وقد يكون سلبيا أو لا يكون هناك رد أصلا على مستوى أعلى وفق السلطة السلمية¹.

2- التظلم أمام الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين:

يرفع العامل طلبه مرة ثانية إلى الهيئة بتسيير المستخدمين أو إلى المستخدم نفسه ليلتزم هذا الأخير بالرد كتابيا على أسباب الرفض الكلي أو الجزئي خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار، وبالتالي فالصلاحية مخولة للمؤسسة أي المستخدم صاحب العمل وتكون له سلطات واسعة وتقديرية للرد أو عدم الرد على طلب العامل وكذا تسبب رفضه أو امتناعه عن ذلك أو ما يدل على احتفاظ العامل بكل حقوقه وامتيازاته المتعلقة بالمنصب إذا تعرض لعقوبة أو تسريح أو توقيف إلى غاية الرد أو الفصل النهائي في طلب العامل لأنه لا يوجد في قانون تسوية منازعات العمل الفردية ما يجبر القائم بتسيير المستخدمين أو حتى المستخدم نفسه على الرد كتابيا، وأنه لا توجد إجراءات رادعة ولا عقوبات تجبر صاحب القرار في المؤسسة على الالتزام بالآجال و المضامين المحددة قانونا التي غالبا ما تسمح لذوي الشأن بإيجاد حل وتسوية للخلاف القائم بينهما بطريقة ودية، ويبقى هذا النظام متبعا في حدود المؤسسة المستخدمة وفقا لهرمها التنظيمي والتسييري، وإذا لم يتوصل الطرفين إلى وضع حد للخلاف القائم بينهما بطريقة ودية فهناك عملية أخرى تسمى بالتوفيق الإداري².

¹ Tayeb BELLOULA ,Droit du travail ,colection droit pratique,Dahlaab,Alger,1994 ,P.609.

² رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص25.

الفرع الثاني: الإجراءات المتبعة أمام جهات التأديب

تجدر الإشارة قبل الخوض في الإجراءات التأديبية التي يكون مصدرها التشريع أنه بالرجوع إلى نص المادة 73 من القانون 11/90 الأصلية كان المشرع يخول لصاحب العمل لوحده سلطة تحديد الإجراءات التأديبية بموجب النظام الداخلي إلا أنه تم التراجع عن هذا الموقف بموجب القانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 المعدل والمتمم لنص المادة 73 من القانون 11/90، حيث أصبحت المادة 73 مكرر 02 تلزم صاحب العمل القيام بمجموعة من الإجراءات التأديبية التي تعتبر جوهرية و لا يمكن الإستغناء عنها وهي التبليغ الكتابي لقرار التسريح من طرف صاحب العمل، سماع العامل المعني بالتسريح وإعلامه بإمكانية اختيار عامل تابع للهيئة المستخدمة لاصطحابه¹.

هذا و إن التسلسل في الإجراءات التأديبية التي يجب على صاحب العمل القيام بها بموجب أحكام المادة 73 مكرر 02 من القانون المذكور لم تدرج بصفة منهجية، ذلك أن الإجراء المتمثل في إعلام العامل بإمكانية اختيار مساعد له يجب أن يسبق وجوب سماعه على الأفعال المنسوبة إليه وهي المرحلة السابقة هي أيضا بطبيعة الحال لتبليغ هذا العامل بقرار تسريحه مما يستوجب ضرورة إعادة النظر في النص بإعادة ترتيب الإجراءات التي يتضمنها.

أولا-الإجراءات الشكلية

1-سماع المستخدم للعامل المعني بالتسريح:

أيا كان الجزء التأديبي المزمع توقيعه على العامل لابد لاستقصاء الحقيقة من مواجهة العامل بالوقائع، الادعاء وكذا الأخطاء الموجهة إليه وتحويله حق الدفاع عن نفسه و تحقيق أوجه دفاعه وذلك ما نصت عليه صراحة المادة 73 مكرر 02 من القانون 11/90، وفي جميع الأحوال فإن إستيفاء سماع المستخدم للعامل وفقا للأصول القانونية التي تملئها إعتبارات العدالة يعد جوهريا لا يغني عن التحقيق الذي تجر به المحكمة، ولا يتأتى ذلك إلا بتبليغ المستخدم العامل سبب أو أسباب القرار المزمع اتخاذه ثم تمكينه بكل حرية من الإدلاء بتصريحاته وتقديم جميع الأدلة التي من شأنها تبرأته أو إبراز الظروف التي دفعت به لارتكاب الأخطاء المنسوبة إليه².

¹ سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص110.

² ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، ط2، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص84.

وتجدر الملاحظة أن المشرع أوجب قانونا سماع المستخدم للعامل دون الخوض بشيء من التفصيل في الإجراءات الواجب اتباعها لتحقيق ذلك بحث لم يحدد كيفية استدعاء العامل ولا المواعيد التي يجب احترامها للاستدعاء، وهذا على خلاف المشرع الفرنسي الذي تناول هذا الجانب الكبير بكثير من التفصيل مع تدعيمه بالاجتهاد القضائي والقرارات الصادرة عن وزارة العمل نظرا لأهمية هذه الإجراءات في مجال التسريح التأديبي كونها تتعلق بحقوق الدفاع، لذلك فرض على صاحب العمل قبل سماع العامل استيفاء شرط استدعائه إلى المحادثات سابقة ويتم الاستدعاء كتابة عن طريق رسالة مضمنة أو رسالة تسلم إلى المعني بالأمر شخصا مقابل وصل استيلاء وتتضمن هذه الرسالة الموضوع و تاريخ و ساعة المحادثات و إعلام العامل أنه بإمكانه الاستعانة بشخص يساعده¹.

2-إستعانة العامل المعني بالتسريح بعامل تابع للهيئة المستخدمة:

تنص المادة 73 مكرر 02 السالفة الذكر، على أنه يمكن للعامل المعني بإجراءات التسريح التأديبي اختيار أي عامل تابع للهيئة المستخدمة للاستعانة به عند سماعه من طرف المستخدم، ومن ثم يظهر بأن ممارسة هذا الحق أمر اختياري بالنسبة للعامل فإن شاء مارسه وإن شاء تنازل عنه. هذا وقد اشترط المشرع بموجب النص المذكور أعلاه أن يكون المساعد الذي تم اختياره من بين العمال التابعين للهيئة المستخدمة، وبالتالي يكون قد حرم العامل المعني من اللجوء إلى خارج إطار المؤسسة المستخدمة للاستعانة بشخص آخر يتمتع بمؤهلات أعلى²، وهذا خلافا لما كان في التشريع السابق الذي كان يسمح للعامل باختيار أي شخص لمساعدته حتى ولو كان خارج الهيئة المستخدمة، وفي هذه الحالة فإنه لا يكون تابعا لصاحب العمل مما يوفر لهذا المساعد أكبر قدر من الحماية و يقيه من جميع أنواع المضايقات.

¹ Pierre AUDIGUIER, La rupture du contrat de travail, Afnor édition, Paris, 2011, P.14-15.

² بشير هدي، الحماية الوظيفية والإقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار عنابة، 2007-2008، ص 87.

ثانيا- الإجراءات الموضوعية

1- التبليغ الكتابي لقرار التسريح:

لقد اشترط المشرع وجوب التبليغ الكتابي لقرار التسريح من طرف الهيئة المستخدمة والتحقق من استلامه من طرف العامل المعني، كما يجب أن يحتوي القرار المسلم للعامل على الظروف التي تم فيها الخطأ موضوع المتابعة وكذا القوانين والنصوص التنظيمية المخترقة¹.

فتبليغ قرار التسريح للعامل المعني يعتبر بمثابة إجراء يقع على عاتق المستخدم لتقام الحجة في حالة الطعن في القرار لدى الجهات المختصة الإدارية والقضائية، وبالتالي فإن عدم التبليغ بالقرار يعتبر بمثابة خرق لإجراء مهم من إجراءات التسريح التأديبي يجوز للعامل الادعاء بها، ومما يعاب على نص المادة 73 مكرر 02 أنها ذكرت التبليغ الكتابي لقرار التسريح قبل استماع العامل من طرف المستخدم وهذا ما يولد لبسا من حيث الإجراء الذي يبدأ به صاحب العمل، فمن غير المعقول أن يتم إصدار العقوبة على العامل وتبليغه بقرار التسريح قبل الاستماع إليه تمكينه من الدفاع عن نفسه²، والتبليغ الرسمي لقرار التسريح شرط إلزامي لحماية للعامل مما ينجم عن ذلك من آثار في المستقبل، ويذكر في قرار التسريح الأسباب التي أدت إلى تسريح العامل³، ذلك حماية له فلا يحق للمستخدم أن يستند إلى أسباب أخرى أمام القضاء غير تلك الواردة في قرار التسريح لأن ذكر هذه الأسباب يحصر حدود النزاع، فالخطأ الواجب الإعتبار هو ذلك الذي يبلغ للعامل عند تسريحه وعدم ذكر أسباب التسريح يعتبره القضاء الفرنسي قرينة على عدم وجودها.

¹ سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، مرجع سابق، ص 112.

² سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية)، مرجع سابق، ص 359.

³ إن ذكر أسباب التسريح في الإستدعاء لا يغني عن ذكرها أيضا في قرار التسريح.

المطلب الثالث:

إختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الإجتماعية

يتميز قضاء العمل بجملة من الخصائص التي تتماشى وخصوصية النزاعات التي يعالجها، حيث إهتم المشرع الجزائري بتحديد قواعد إختصاص المحاكم الفاصلة في المسائل الإجتماعية إقليميا ونوعيا سواء في القانون 04/90 أو ق.إ.م.إ.¹.

الفرع الأول: خصوصية الإجراءات المتبعة أمام المحكمة الاجتماعية

تشكل هذه المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية وفقا للمادة الثامنة من القانون 04/90 و كذا المادة 502 من ق.إ.م.إ. من قاض يعاونه مساعدان من العمال ومساعدان من المستخدمين²، وهذه التشكيلة بطبيعة الحال هي المعتمدة بالنسبة لأغلبية الأنظمة القضائية كفرنسا وغيرها، إذ كلها تعمل بفكرة إشراك المعنيين بالأمر في النظر والفصل في النزاعات العمالية.

تعد هذه التشكيلة في الجزائر خاصة بالقسم الاجتماعي على مستوى المحاكم الابتدائية ذلك أن الغرفة الاجتماعية على مستوى المجالس القضائية أو على مستوى المحكمة العليا تشكل فقط من قضاة، لهذا فإن هذا الجزء سيرتكز على هذا القسم فالمنازعات العمالية الفردية تكون إبتداء من إختصاصه وفي بعض القضايا يكون ذلك بصفة ابتدائية ونهائية.

وتتميز تشكيلة هذا القسم الاجتماعي باحتوائها على ممثلين للعمل ومثلين عن أصحاب العمل يتم تعيينهم بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا بعد انتخابهم من طرف هيئتين متميزتين من العمال وأصحاب العمل، ويكون تمثيل العمال في الهيئات المستخدمة التي تتوفر لها عدة أماكن عمل في الدائرة الإقليمية الواحدة بالنسبة للعدد الإجمالي المشغل من العمال في الدائرة الإقليمية المعنية حسب

¹ ق رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر، ع21، 2008.

² هذه التشكيلة من النظام العام حيث لا يجوز أن تنعقد الجلسة بحضور القاضي ومساعد واحد فقط، وإلا تعرض الحكم إلى النقض لمخالفته وإغفاله قاعدة جوهرية في الإجراءات، وإذا تعذر حضور المساعد إلى الجلسة يتم تعويضه بقاض بأمر من رئيس المحكمة، أما إذا تعذر حضور المساعدين يتم تعويضهما بقاضيين.

النسب المحددة أعلاه، وفي حالة عدم وجود تنظيمات نقابية تمثيلية داخل المؤسسات المعنية يكون انتخاب المندوبين في جمعيات عامة حسب النسب المحددة أيضا، أضف إلى هذا فقد تشدد المشرع في اختيار هؤلاء المساعدين لأهمية المهام الموكلة لهم ومساهمتهم في حل النزاع العمالي، إذ حدد شروط انتقائهم فلا بد أن تتوفر فيهم الشروط المبينة في المادة 12 من القانون 04/90 المتمثلة في:

- الجنسية الجزائرية

- بلوغ سن 25 سنة على الأقل بتاريخ الانتخاب

- ممارسة المهنة بصفة عمال أجراء أو مستخدمين منذ 05 سنوات على الأقل

- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

فلا يمكن استبعاد هذه الشروط وتجاوزها إذ هي على هذا النحو من النظام العام، غير أن المشرع الجزائري استبعد بعض الفئات من الترشح لشغل مهان المساعد وهي نفس الفئات المستبعدة من عضوية مكاتب المصالحة، وبهذا يكون المشرع الجزائري قد عاد إلى التشكيلة السائدة في سنة 1972، وهي تشكيلة إلزامية كما أكدته المحكمة العليا¹، وأبعد من هذا فلقد أكد ق.إ.م.إ على ذلك باعتبارها مسألة متعلقة بالنظام العام ومخالفتها تستوجب البطلان، حيث جاء في المادة 502 من ق.إ.م.إ على أنه: "يشكل القسم الاجتماعي، وتحت طائلة البطلان من قاض رئيسا ومساعدين طبقا لما ينص عليه تشريع العمل:" وبالتالي يحق للعامل عندما يلاحظ عدم مطابقة التشكيلة للقانون أن يرفع دعوى للمطالبة ببطلان الحكم الصادر عن المحكمة عملا بنص القانون لكون هذه التشكيلة من النظام العام. وللتأكيد أن القضاء يضمن حماية العامل، فلقد أشارت المادة الثامنة من القانون 04/90 في فقرتها الأخيرة على أن صوت ممثلي العمال والمستخدمين تداولي بعد أن كان مجرد صوت استشاري، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت رئيس المحكمة.

¹ قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2000/11/15 تحت رقم 203715، جاء في إحدى حيثياته "...حيث أنه بمراجعة وثائق الدعوى وحيثيات الحكم المطعون فيه يتبين أن هيئة المحكمة كانت مشكلة من قاضي فرد ومساعدين عن العمال في حين يوجد مساعد واحد عن المستخدمين وهذا مخالف لأحكام المادة 08 من القانون 04/90 التي تحدد تشكيلة المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية بقاضي يساعده ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل".

هذا وتجدر الإشارة إلى أن هذه التشكيلة استمدتها المشرع الجزائري من النموذج الفرنسي الذي ومنذ 1806 أنشأ مجالس عمالية تدعى: "Les Conseil prud'hommes" وخصها بتشكيلة منفردة تركز مبدأ المساواة في التمثيل بين العمال وأصحاب العمل.

تنص المادة 503 من ق.إ.م.إ على أنه: "ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح الدعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا"، و لقد تطرق المشرع في ظل ق.إ.م.إ إلى إجرائين شكليين يجب احترامهما عند رفع الدعوى العمالية أما القسم الاجتماعي، يتعلق الأول باحترام آجال رفع الدعوى والثاني بوجوب إرفاق العريضة بمحضر عدم الصلح¹.

أما خصوصية الاختصاص فتتميز بما يلي:

1- من حيث الاختصاص النوعي

فيما يتعلق باختصاص القسم الاجتماعي للمحكمة أو المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية فقد اعتبرت التشريعات المقارنة بما فيها التشريع الجزائري قضاء العمل قضاء استثنائيا²، يختص لوحده بالنظر في المنازعات الفردية التي تقوم بين العامل والمستخدم وكذا القضايا المرتبطة بتفسير الاتفاقات والإتفاقيات الجماعية.

ومن هنا اعتمد المشرع الجزائري في تحديد اختصاص القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية على التصنيف الموضوعي للقضايا المطروحة عليه، هذا ولقد أحسن المشرع في تحديد المواضيع للمحكمة الاجتماعية حيث يعد هذا التحديد إنارة لكل متقاضي عند توجيه دعواه و بالتالي التسهيل على العامل لمعرفة الجهة القضائية المختصة عكس ما كان سابقا، إذ كان يصعب معرفة الجهة القضائية المختصة مما يجعل كل من يرفع دعوى قضائية العودة إلى الأحكام أو النصوص القانونية الخاصة بكل موضوع من المواضيع المذكورة أعلاه، ومع ذلك يصعب عليه معرفة الجهة المختصة نتيجة وجود فراغات قانونية بهذه النصوص الخاصة.

¹ عز الدين زوبة، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2011، ص113.

² عز الدين زوبة، نفس المرجع، ص110.

2- من حيث الاختصاص الإقليمي

يتحدد الاختصاص المحلي بصفة تعدادية وفقا لما نصت عليه المادة 501 من ق.إ.م.إ، ولا يلاحظ أن التعديلات التي أدخلت في مجال الاختصاص الإقليمي لفائدة العامل لأن المشرع منح له عدة اختيارات عند رفع الدعوى، و هذا شيء معقول إذ يعد في صالح العامل أي الطرف الضعيف، فالمشرع أراد تخفيف العبء عليه ثم إن الطرف الممتاز ماليا هو الذي ينتقل و ليس العكس.

كما أورد المشرع الجزائري النزاع القائم بشأن حالة توقيف أو تعليق عقد العمل جراء حادث عمل أو مرض مهني أرجع الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعى وهو العامل في أغلب الأحيان، وما أضافته المادة 501 من ق.إ.م.إ بالمادة 24 من القانون 90-04 السالف الذكر سبق وأن تضمنه قرار صادر عن المحكمة العليا رقم الملف 98/278 بتاريخ 28 أبريل 1998 يقضي بأنه متى كان المستخدم يعمل في مختلف الأماكن التي تعمل فيها المؤسسة، فإن الجهة القضائية المختصة في هذه الحالة هي محكمة إبرام العقد¹.

3- من حيث الاختصاص الاستعجالي

أصبح قاضي الاستعجال مقسم على مختلف أنواع القضايا: التجارية و المدنية و العقارية و الإجتماعية وشؤون الأسرة بعدما كان هذا الاختصاص حكرا على رئيس المحكمة فعد لقاضي الموضوع أو القاضي الإجتماعي الفصل أيضا في الاستعجال بأن يأمر باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل، فهذا التعديل مهم لأن قاضي الموضوع أكثر دراية بأصل النزاع و عليه عندما يطرح عليه أمر استعجالي فإنه الأقرب للموافقة على الطلب أو الرفض.

الفرع الثاني: الشروط الواجبة في الدعاوى الإجتماعية

1- من حيث الاستعجال في النظر و الفصل

في الحقيقة إن الدعاوى العمالية بالنظر إلى موضوعها فإنه لا يمكن الفصل فيها دون المساس بالموضوع، الشيء الذي يجعل النزاع جدي وبالتالي يخرج عن اختصاص القاضي الاستعجالي، وإذا كان المشرع

¹ بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ط1، دار بغداد للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص360.

الجزائري قد أخضع المنازعات العمالية للقضاء نظرا للطابع المميز لها فإنه حرصا منه على ضمان التسوية السريعة لها فقد خصها بإجراءات تشبه إلى حد ما إجراءات القضاء المستعجل من حيث السرعة في الفصل، مما يؤدي إلى استقرار أوضاع العامل وبالتالي يشكل ضمانا هاما يضاف إلى قائمة الضمانات السابقة.

2- سرعة الفصل في النزاع

حددت المادة 38 من القانون 04/90¹ آجال للحكم في القضايا المتعلقة بمنازعات العمل إذ يتم تحديد الجلسة الأولى للنظر في المنازعة في مدة لا تتجاوز 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى، كما أوجبت أن يصدر الحكم في أقرب الآجال وهو الأمر الذي أكدته المادة 505 من ق.إ.م.إ.

3- إمكانية إصدار القاضي الاجتماعي لأمر بالتنفيذ الفوري

أدرج قانون الإجراءات المدنية و الإدارية اختصاص جديد للقاضي الاجتماعي يتمثل في جواز تقديم العامل أو المستخدم طلب التنفيذ الفوري وهذا طبقا لمادة 508 من ق.إ.م.إ، بحيث يأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري للأمر تحت طائلة غرامة تهديدية طبقا للمادة 509 من ق.إ.م.إ.

أولا- الشروط الشكلية الواجبة لرفع الدعوى القضائية:

1- وجوب احترام آجال رفع الدعوى

أتى ق.إ.م.إ بقاعدة جديدة لم تكن من قبل و تتمثل في ضرورة رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 06 أشهر من تاريخ تسلم محضر عدم الصلح وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى، بمعنى أنه تعتبر آجال رفع الدعوى من النظم العام يترتب على عدم احترامه سقوط هذا الحق وبالتالي رفض الدعوى شكلا.

¹ م 38 من ق 04/90، مؤرخ 6 نوفمبر 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر مؤرخة في 07-02-1990، ع 06، ص 240، المعدل والمتمم ب ق رقم 91-28 مؤرخ في 21-12-1991، ج.ر مؤرخة في 25-12-1991، ع 68.

2- وجوب إرفاق العريضة بمحضر عدم الصلح

تنص المادة 36 من القانون 04/90 السالف الذكر على أنه: "في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية"، ومن هنا فإن قبول الدعوى متوقف على إجراء المصالحة وهو ما أكدته المادة 37 من نفس القانون، حيث أوجبت إرفاق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم الصلح الصادر عن مكتب المصالحة، إذ لا تقبل الدعوى شكلا إلا إذا كانت العريضة الافتتاحية مرفقة بمحضر عدم الصلح المحرر من طرف مكتب المصالحة، أما محضر الصلح فإنه لا يحل محضر عدم المصالحة في قبول الدعوى المرفوعة أمام قاضي الموضوع¹، وما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري مكن العامل من الخصوص على المساعدة القضائية وهو ما يمثل ضمانا وامتنياز إضافي ممنوح.

ثانيا - طبيعة الأحكام الصادرة في المواد الاجتماعية تتمثل فيما يلي:

1- إشتغال بعض الأحكام على صفة النفاذ المعجل بقوة القانون

وهي تلك المنصوص عليها في المادة 22 من القانون 04/90 لا سيما تلك المتعلقة بدفع الرواتب والتعويضات المتعلقة بستة أشهر، وكذا المتعلقة بتطبيق و تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة مع إمكانية الأمر بالنفاذ المعجل القضائي وبدون كفالة فيما بعد ستة أشهر وهي مسألة جوازية يترك تقديرها للقاضي تبعا لظروف الحال وظروف العامل والهيئة المستخدمة على حد سواء².

2- من حيث الميزة الابتدائية و النهائية لأحكام المحكمة الاجتماعية

نظرا لخطورة الجزاء التأديبي على السيرة المهنية للعامل فقد أحاطه المشرع بضمانة أخرى تتجلى في وصف الحكم الناطق بإلغاء العقوبات التأديبية بنصه في المادة 21 من القانون 04/90 على ما يلي: "باستثناء

¹ جاء في قرار للمحكمة العليا: "...حيث الثابت أن رفع دعوى أمام القضاء يكون بموجب عريضة افتتاحية مصحوبة بمحضر عدم المصالحة وفقا لما نصت عليه المادة 37 من القانون 04/90... وقاضي الموضوع لما قبل الدعوى شكلا مستندا على محضر الصلح الذي لا يمكنه أن يحل محل محضر عدم المصالحة يكون بذلك قد خالف قاعدة جوهرية في الإجراءات من النظام العام، ومخالفتها يعرض ما قضى به للنقض والإبطال..."، قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2005/06/08 تحت رقم 305198، المجلة القضائية للمحكمة العليا، ع2، 2005.

² عز الدين زوبة، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق، ص117.

الاختصاص المحلي تبث المحاكم عند النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساس بـ:

إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الإتفاقيات الإجبارية...¹، فطبقا للقانون 04/90 إذا دار النزاع حول تكييف الخطأ المهني وطرق إثباته فإن الحكم الصادر يكون قابلا للإستئناف بخلاف ما إذا دار النزاع حول عدم إتخاذ أو عدم شرعية الإجراءات التأديبية كما بيناه سابقا فإنه يصدر الحكم إبتدائي ونهائي".

لكن خص المشرع الجزائري عقوبة التسريح التأديبية بنص المادة 73 مكرر 4 من قانون 11/90 المعدل والمتمم والتي اعتبرت الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض، وعليه قررت المحكمة العليا أن كل الأحكام التي تصدر في الدعاوى المؤسسة على الطابع التعسفي للتسريح أو المتخذ مخالفة للإجراءات التأديبية القانونية أو الاتفاقية الملزمة تصدر ابتدائية ونهائية، ولو فصلت تلك الأحكام بمشروعية التسريح سواء تعلق الأمر بمنازعة تصنيف الخطأ وإثباته أو بالإجراءات التأديبية المتبعة وهذا تماشيا مع نص المادة 73 مكرر 4 من القانون السالف الذكر، فالأحكام الصادرة في مثل هذه القضايا غير قابلة للاستئناف بحكم القانون ومن ثم فهي تنفذ بمجرد تبليغها إلى المؤسسة المستخدمة المعنية وهو ما يشكل توسيعا للضمانات المقررة للعامل، ولا يكفي لكي يصدر القسم الإجتماعي حكما إبتدائيا ونهائيا أن يتعلق الموضوع بخرق المستخدم للإجراءات التأديبية، إذ لا بد أن تنحصر الدعوى المقامة من العامل في طلبها الأصلي على إلغاء العقوبة التأديبية (التسريح التعسفي المتخذ دون إحترام الإجراءات التأديبية)، أما إذا كان هذا الطلب المتعلق بإلغاء العقوبة التأديبية المتخذة خرقا للإجراءات التأديبية غير أصلي كأن يكون طلب إضافي أو فرعي مثلا فإن المحكمة في هذه الحالة ستصدر حكما ابتدائيا قابلا للاستئناف أمام المجلس القضائي وهو ما ذهب إليه المحكمة العليا في عدة قرارات لها.

¹ قرار صادر عن الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 2000/10/10 تحت رقم 2037776، جاء في إحدى حيثياته: "حيث أن الطاعن أثار وجها وحيدا للنقض مؤخذا من مخالفة القانون ولا سيما المادة 4/73 من القانون 29/91 المعدل والمتمم للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بدعوى أن الحكم المستأنف كان نهائيا وبالتالي فهو غير قابل للإستئناف طبقا لنص المادة 4/73 من القانون 29/91 لأن هذا من النظام العام وكان على قضاة الإستئناف أن يثيروه من تلقاء أنفسهم وبما أن القرار المطعون فيه صدر بشكل مغاير قبل الإستئناف فقد إنتهكو القانون ويجب نقضه وإبطاله وبدون إحالة...".

المبحث الثالث:

المسؤولية المدنية للمستخدم على أساس الخطأ غير المعذور

يعتبر الشخص مسؤولاً مدنياً عندما يجب عليه إصلاح الضرر الذي تسبب فيه للغير، وعليه تنشأ علاقة التزام بين الضحية والمسؤول عن الضرر، حيث يعتبر الأول دائناً، والثاني مدينا بالإصلاح، بالرغم عن إرادة كليهما، رغم أن المسؤول أراد تسبب الضرر، وينشأ الالتزام حتى ولو يوافق عليه، بمعنى أنه سبب الضرر، ولم يرد أن يصبح مدينا بإصلاحه، و حتى ولو أراد- وإن كان مستحيلاً- فإن هذه الإرادة ليس هي التي تلزمه، وإنما القانون، فبمجرد تحقق الضرر، يلتزم مرتكبة بإصلاحه، ولكن ليست إرادته التي صدر عنها الالتزام، وإنما لديه فقط قصد تنفيذ الالتزام الذي نشأ خارجاً عنه بمجرد تحقق الضرر.

والمبدأ المستقر عليه بخصوص المسؤولية المدنية قرر بموجب المادة 124 من القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، "كل فعل يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سبباً في حدوثه بالتعويض".

ومن هذا المبدأ ينتج أن المستخدم أو مثله يكفل الأضرار والخسائر التي يتعرض لها الضحية نتيجة حادث العمل أو المرض المهني، وهذا في حال ارتكابه خطأ أثناء ممارسة صلاحياته في مجال الوقاية الصحية والأمن أو طب العمل.

ولذلك سوف نقسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب:

المطلب الأول : الخطأ غير المعذور للمستخدم المسبب للضرر اللاحق بالعمال

المطلب الثاني: إشتراك خطأ المستخدم مع خطأ الغير في تسبب الضرر للعمال

المطلب الثالث: مسؤولية العمال

المطلب الأول:

الخطأ غير المعذور للمستخدم المسبب للضرر اللاحق بالعمال

رغم تغطية الأضرار ضمن نظام الضمان الاجتماعي، فإن ضحية حادث العمل أو المرض المهني (أو ذوي حقوقه)، أو المؤمن له اجتماعيا يمكنه اللجوء إلى القضاء المدني من أجل الحصول على تعويض تكميلي، في حال عدم كفاية التعويض المحصل عليه من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، وعدم تغطيتها للأضرار التي أصابته، و هذا بسبب ارتكابه خطأ غير معذور أو خطأ عمدياً¹.

وللإشارة فإن القانون رقم 08-08 المؤرخ في المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الذي ألغى القانون رقم 83-15، وبخلاف القوانين السابقة²، حصر هذا الصنف من المنازعات، وصنفها ضمن الطعون ضد الغير والمستخدمين، بتدابير وإجراءات محددة على كافة الصور³.

حيث جاء في نص المادة 69 من هذا القانون: يقصد بالطعن ضد الغير والمستخدمين في مجال الضمان الاجتماعي، المذكور في المادة الأولى أعلاه، في مفهوم هذا القانون:

- رجوع هيئة الضمان الاجتماعي ضد مرتكب الخطأ المتسبب في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعيا، لتعويض الأداءات المقدمة.

- رجوع المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ، قصد الحصول على تعويض تكميلي".

حيث جاء في نص المادة 71 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي: يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي، طبقاً لأحكام القانون العام، الرجوع على المستخدم الذي

¹ سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد (رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ووفق آخر القرارات واجتهادات المحكمة العليا)، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ط2009، 124-125.

² خصص المشرع الجزائري الباب الخامس من القانون رقم 83-15 لـ : "التعويض في حال صدور الخطأ من صاحب العمل أو الغير"، وقسمه الى فصلين، الفصل الأول بعنوان : الخطأ غير المعذور والخطأ المتعمد"، والفصل الثاني بعنوان : "خطأ الغير"، بينما خصص لمثل هذا النوع من الدعاوى الباب الرابع من القانون 08-08 تحت عنوان : "الطعون ضد الغير والمستخدمين".

³ عبد الرحمان خليف، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، 127.

تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدى أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق المؤمن له اجتماعيا، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير.

وهو نفس ما تقره المادة 3-452.L من قانون التأمينات الاجتماعية الفرنسي، و التي تم تفسيرها من قبل المجلس الدستوري في قراره رقم 8-2010-QPC، الصادر بتاريخ 18 جوان 2010، والتي تحكم بأنه في حال خطأ غير معذور للمستخدم، فإن ضحية حادث العمل أو المرض المهني، يمكنه مطالبة المستخدم بتعويض (إصلاح) الأضرار، غير المعوض عنها في الكتاب الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية مثل¹:

- العجز الوظيفي المؤقت، الكلي أو الجزئي، وكذا وقت الإقامة في المستشفى، وكذا خسائر جودة الحياة والسعادة المعتادة للحياة اليومية خلال مرض الصدمة، والتي لا يتم تعويضها من خلال التعويضات اليومية المقدمة للضحية.

- الضرر الجنسي، الذي يتضمن جميع الأضرار التي تدخل في المجال الجنسي، والتي لا تختلف عن تلك المتكفل بها بموجب أحكام المادة 3-452.L من قانون التأمينات الاجتماعية الفرنسي.

وبالعكس لا يمكن الاستفادة من التعويض التكميلي بموجب هذه المادة:

- الأداءات المتكفل بها بموجب المادة (المصاريف الطبية، الجراحية، الصيدلانية، والأدوات، مصاريف التنقل، وبشكل عام مصاريف العلاج، التأهيل الوظيفي، إعادة تصنيف الضحية)، وكذا الأضرار المغطاة من قبل الكتاب الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية.

- خسائر الأرباح المهنية، ونسبة الإعاقات المهنية، العجز الوظيفي الدائم، الأضرار المتكفل بها بموجب الريع، التي يستفيد منها الضحية من خلال نص المادة 2-452.L من قانون التأمينات الاجتماعية الفرنسي (القرار الصادر عن الغرفة المدنية المؤرخ في 04 أبريل 2012، رقم 14311-11، رقم 18014-11، رقم 15393-11).

¹ Revue pratique de droit social, Numéro spéciale jurisprudence de droit social (2011-2012), Numéro 813, RIVET Presse Édition, 87000 LIMOGES, France, Janvier 2013, p29-30.

الفرع الأول: الخطأ غير المعذور للمستخدم

سبقت الإشارة إلى أن المسؤولية المدنية للمستخدم يمكن أن تثار من قبل صندوق الضمان الاجتماعي في حال ارتكابه خطأ غير معذور، تطبيقاً لقانون حوادث العمل والأمراض المهنية¹.

ولم يتعرض المشرع الجزائري لتحديد الخطأ غير المعذور في القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، بينما كان يعتبره كذلك في القانون الملغى رقم 83-15، من خلال توافر شروط وردت في نص المادة 45 منه:

- خطأ ذو خطورة استثنائية،

- خطأ ينجم عن فعل أو عن تغاض متعمد،

- خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه،

- عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر.

وهو التعريف الذي وضعته محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 05 جويلية 1941، واشترطت المحكمة غياب إرادة الإضرار بالضحية، وغياب أحد هذه العناصر تخلع عنه وصف الخطأ غير المعذور، كما أن تقدير هذا الخطأ يتم بالنظر بالظروف المتعلقة بكل حالة على حدى.

ولكن ومنذ القرارات الشهيرة حول الأمانات، ظهرت رغبة محكمة النقض الفرنسية في توسيع هذا المفهوم، فحسبها: بموجب عقد العمل الذي يربط المستخدم بالعامل، فإن المستخدم ملزم بتحقيق الأمن كنتيجة، خاصة فيما يتعلق بالأمراض المهنية المعرض لها بسبب المواد المصنعة أو المستعملة من قبل المؤسسة، وبالتالي فإن الإخلال بهذا الالتزام يكتسي طابعاً خطأ غير المعذور ، وفق ما يقتضيه نص

¹ Tayeb BELLOULA, Sécurité sociale, la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, Collection droit pratique, D4HAB, p267.

المادة 1-452.L من قانون الضمان الاجتماعي، عندما يكون المستخدم مدركا أو ينبغي عليه إدراك الخطر الذي يتعرض له العامل، ولم يتخذ الإجراءات الضرورية لحمايته.

كما أن التطور المسجل في اجتهاد محكمة النقض الفرنسية، فإن وضعية الضحايا، سمحت بالانتقال من الخطأ الواجب الإثبات إلى الخطأ المفترض، وكذا الاعتراف بأن خرق المستخدم بالتزامه بتحقيق الأمن (السلامة) كالتزام بنتيجة يمكن اعتباره خطأ غير معذور.

وسنحاول فيما تبيان خصائص الخطأ المعذور وفقا للقانون رقم 83-15 الملغى.

1) الخطوة الاستثنائية لخطأ المستخدم:

يتضح من نص المادة 45 من القانون رقم 83-15 أن الأمر يتعلق بصفة مباشرة بالتزامات صاحب العمل فيما يخص ضمان الامن و الحماية و الوقاية الصحية في العمل، والتي نظمها المشرع الجزائري بأحكام قانونية وتنظيمية خاصة¹.

حيث يمكن الإشارة على سبيل المثال إلى نص المادة الخامسة من القانون رقم 88-07، و التي تنص بصفة صريحة على أنه: يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها، وتوابعها المشار إليها في المادة 4 أعلاه، بصفة تضمن أمن العمال.

ويجب أن تستجيب خاصة للمقتضيات التالية:

- ضمان حماية العمال من الدخان والابخرة الخطرة والغازات السامة، والضجيج وكل الأضرار وكل الأضرار الأخرى.

- تجنب الازدحام والاختناظ.

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 200.

- ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم، وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والتنقل واستعمال المواد الضرورية والعتاد والمنتجات والبضائع، وكل اللوازم.
 - ضمان الشروط الضرورية الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق والانفجارات وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة.
 - وضع العمال في مأمن من الخطر، وإبعادهم عن الأماكن الخطرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها.
 - ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو خطر.
- هذه الاحتياطات الوقائية الامنية والصحية التي شكلت ثلث مضمون المرسوم التنفيذي رقم 91-05 الذي وضع حدود عدة ترتيبات عملية وإجرائية ألزم بها أصحاب العمل، أي المؤسسات المستخدمة، وخاصة في المواد من 25 إلى 66 من هذا المرسوم¹.
- وهكذا كلما ارتكب صاحب العمل أحد الأخطاء التي قد يتمثل في التقصير أو الإهمال للتدابير المحددة في القانون رقم 88-07، و المرسوم رقم 91-05، فإن مثل هذه الأخطاء و غيرها، تمنح العمال أو العامل المتضرر من هذا الإهمال أو التقصير الحق في اللجوء إلى الجهات القضائية المدنية للمطالبة بالتعويض عن الاضرار التي لحقت².
- كما أنه في إطار السلطات العامة للمستخدم في التسيير، فإنه ليس ملزما فقط باحترام و بيقظة إجراءات الامن المنصوص عليها في الأحكام التشريعية والتنظيمية، ولكن يجب على ذلك أن يتخذ كل المبادرات الإضافية الضرورية للضمان الفعلي للأمن في العمل³.

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص201.

² سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس مرجع، ص201.

³ Jean-Paul ANTONA et Richard BRUNOIS, «Hygiène et sécurité dans l'entreprise

(Prévention et sanctions) », Dalloz, Paris, 1991, p151.

وقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن المستخدم قد ارتكب خطأ غير معذور في الاحوال التالية:

- غياب أي حارس على السقالة (القرار المؤرخ في 21 جانفي 1961).

- الفشل في وضع نظام حماية في جريدة (القرار المؤرخ في 21 مارس 1989).

- عدم اتخاذ الإجراءات الكافية من أجل احترام تعليمات الامن، في حين ان الخطر المعرض له العامل

محقق، بالإضافة إلى أن رفض وضع الخوذة، وحزام الأمان، بالرغم من إعلان التعليمات لا يعفي

المستخدم ما لم يتخذ الإجراءات الضرورية لضمان تنفيذها لا سيما توقيع العقوبة على العامل.

- تشغيل العامل على آلة لا تتوفر على نظام أمني.

- عدم قطع الكهرباء للمدة اللازمة لإنجاز عمل بالقرب من خط كهربائي عالي التوتر.

- عدم كفاية نظام الحماية، وضع فاصل الآلة (Disjoncteur)، في موضع يتعذر منه الإيقاف

السريع لها¹.

ومن خلال هذا الإجهاد الصارم والدقيق لمحكمة النقض الفرنسية فإن مسؤولية المستخدم يمكن أن

تثار حتى في حال غياب التوجيهات الكافية، أو الرقابة على التعليمات المتعلقة بالامن، ومن بينها أن

يعهد العمل إلى عامل عديم الخبرة أو غير مالك للمؤهلات المهنية، وكذا حال تشغيل عاملين غير

خبيرين في عمل صعب دون وجود رئيس ورشة مختص، إذ لا يكفي وضع المستخدم تجهيزات الامن،

وإعطاء التعليمات الخاصة فقط، وإنما يجب عليه ان يضمن أو يسهر على ضمان استعمال تلك

المعدات واحترام تلك التعليمات (قرار الغرفة الاجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1990).

¹ Jean-Paul ANTONA et Richard BRUNOIS, «Hygiène et sécurité dans l'entreprise (Prévention et sanctions) », Op.cit, p151.

ويمكن أن تطرح مسؤولية المستخدم في حال ثبات عدم قيامه بتكوين عامل حين يحتمل أن تكون الأشغال المعهود له بها خطيرة، كما ان قعل التغاضي عن السلوك المعتاد للعامل في عدم احترام القواعد الأساسية للأمن يعتبر إهمالا يثير مسؤوليته¹.

(2) الخطأ غير المعذور يجب أن ينتج عن فعل أو تغاض متعمد:

إذا كان من النادر ثبوت الفعل المتعمد فإن حالات ثبوت التغاضي كثيرة، خاصة ان المحاكم تفسرها بشكل واسع، ففي الواقع هي تعتبر تغاض متعمد موقفا سلبيا بسيطا دون أي فعل إيجابي فقد اعتبرته كذلك:

- غياب الحيلة التي تفرضها الاخطار الاستثنائية للعمل،
- غياب تجربة مسبقة من أجل تدريب العمال، مراقبة العدادات.
- عدم منح أحذية الامان للعمال المؤقتين.
- غياب التحديد الدقيق لدور كل عامل، حتى ولو كان العامل الضحية عالي التأهيل، و مالكا للقدرات
- المطلوبة باعتباره قد سبق و استعمل المعدات الخطيرة.

- حالة عدم قيام المؤسسة مؤهلة بمراقبة الرافعة، مما سبب حادثا خطيرا.
- حالة غطاء وقائي لمنشار دائري لا يضمن أية حماية كونه من صنع يدوي.
- حالة عدم السهر على الاستعمال الفعال لتجهيزات الامن الموضوعة تحت تصرفات العمال (قرار الغرفة الجزائرية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 12 ديسمبر 1989).

¹ Jean-Paul ANTONA et Richard BRUNOIS, «Hygiène et sécurité dans l'entreprise (Prévention et sanctions) », Op.cit, p151.

3) خطأ ينجم عن إدراك المستخدم بالخطر الذي يسببه:

بصفة عامة فإن الإجهاد القضائي الفرنسي يعتبر أن المستخدم أو ممثله يجب أن يتصرف كمهني متخصص عادة، كما أن من خلال مهامه واختصاصاته يجب أن تكون لديه موقف وقائي، ولهذا يجب أن يكون لديه إدراك دائم بالخطر الذي يتعرض له العمال.

وهكذا يعتبر المستخدم مرتكباً لخطأ غير معذور:

- رب العمل الذي صرح في رسالة أنه لاحظ عند تلقيه آلة، غياب حماية للشفرة المتحركة، ومع ذلك سمح للعامل باستعمالها.

- ترك عامل ذو حساسية سمع خاصة، يعمل في ورشة صاحبة بالرغم من تكرار طلب نقله من طرف طبيب العمل.

كما اعتبرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 11 أكتوبر 2006،

أن رب العمل الذي لم يعهد لرئيس الفرقة سلطة الإشراف على الأشغال، و م توفر السقالة الضرورية، ولم يراقب احترام تعليمات الامن، ومن هنا ينتج أنه كان مدركاً للخطر المعرض له العمال، ولم يتخذ التدابير الضرورية لحمايتهم، و بالتالي يعد مرتكباً لخطأ غير معذور¹.

واعتبرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 08 نوفمبر 2007، عدم

احترام المؤسسة المستخدمة التزامها بالإعلام، فيما يتعلق بطبيعة المواد المصنعة والمستعملة والتي قد تتسبب في أمراض مهنية للعامل، خطأ غير معذور يستتبع مسؤوليتها المدنية.

¹ **Caroline ANDRÉ**, «l'essentiel de la jurisprudence du droit du travail (64 grands arrêts commentés), Gualino éditeur, lextenso éditions, Paris, 2010, p 73.

ومن هنا يعتبر إدراك رب العمل للخطر الذي يتعرض له العامل، العنصر الدلالي الذي اعتمدته محكمة النقض الفرنسية في تحديد مفهوم الخطأ غير المعذور، و الذي يقدر بالنظر للخبرة و المعارف التقنية لرب المؤسسة، ومن ثم يمكن لقضاة الموضوع استنتاج ارتكاب المستخدم لخطأ غير معذور من خلال: إدراك المستخدم للخطر المعرض له العامل من جهة، و عدم اتخاذه التدابير الضرورية لحمايته من جهة أخرى¹.

4) ارتكاب صاحب العمل الخطأ دون سبب مبرر:

إن الاجتهاد القضائي الفرنسي لم يمنح السبب المبرر لخطأ المستخدم إلا في حالات استثنائية، و حتى يكون ارتكاب الخطأ مبررا يجب أن يثبت القوة القاهرة لحادث خارجي (أجنبي)، و هذه الظاهرة يجب أن يكون من الصعب التنبؤ بها أو تجنبها.

وبصفة عامة فإن الاجتهاد القضائي يفسر عناصر الواقع، و يحدد ظروف الحادث، فالواقعة المتسبب في الحادثة يجب أن تمثل ظاهر جديدة، و² غير معروفة تجعل من الصعب الوقاية المطلقة دون نقص، حتى في حال الاحترام الصارم لقواعد الأمن المطبقة في هذا الوقت.

وحتى تقام مسؤولية المستخدم فإنه من الضروري أن يكون الخطأ هو السبب في الحادث، فعندما يكون السبب مفترضا أو غير معروف، أو يثبت خطأ الضحية أو الغير، فإن درجة خطورة خطأ المستخدم يمكن ان تخفف أو حتى تلغى (قراري الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية، المؤرخين في 18 جويلية 1980، و 22 جويلية 1980).

¹ COURSIER (Philippe) et LEPLAIDEUR (Stéphane) (avec le concours des avocats participant à la commission «protection sociale» du cabinet Capstan Avocats), «Les risques professionnels et la santé au travail en questions », LexisNexis, Paris, 2013,p118.

² Jean-Paul ANTONA et Richard BRUNOIS, «Hygiène et sécurité dans l'entreprise (Prévention et sanctions) », Op.cit, p153.

فلا يكفي أن تجتمع العناصر المشكلة لخطأ المستخدم، وإنما يجب أن يثبت صدوره عن المستخدم، أو عن أحد ممثليه.

كما أن الأشخاص المسؤولين عن الخطأ غير المعذور، غير المستخدم هم من يحلون محله في إدارة المؤسسة، و ليس التابعين كما هو الحال بالنسبة للخطأ العمدي.

الفرع الثاني: الخطأ العمدي للمستخدم

إن ما يميز الخطأ العمدي (المتعمد) للمستخدم عن الخطأ غير المعذور، هو ان إرادة مرتكبه تتجه إلى إحداث ضرر، ومن ثم تعمد إلحاق ضرر بدني، وهذا ما قرره الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر في 19 فبراير 1958¹، وإذا كان الخطأ من هذه الطبيعة يمكن أن يكون من فعل المستخدم أو أحد تابعيه، وعليه فإذا كان التابع عمدا هذا الفعل، فإن المستخدم يتحرر من هذه المسؤولية، و هذا ما قرره الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر في 12 ديسمبر 1963، وعليه لا يمكن رفع دعوى عادية من طرف ضحية حادث العمل أو ذوي حقوقه للمطالبة بتعويض تكميلي، إلا في حالة ثبوت خطأ صاحب العمل أو أحد تابعيه، وهذا ما أقرته الغرفة الاجتماعية للمجلس الأعلى الجزائري في قرارها المؤرخ في 23 أكتوبر 1989².

إذ جاء في نص المادة 36 من القانون رقم 88-07-السالف الذكر:-

" يتعرض المسير كما حددته المادة 30 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت سنة

1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، للعقوبات المنصوص عليها أدناه، في حالة تهاون

¹ **Koriche Mahammed nasreddine**, Droit du travail-Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat-, Tome2, Office des publications universitaires, Algérie, 2009, p36.

² القرار رقم 50879، قضية (ه.ز. ضد الديوان الوطني للموانئ غرفة التجارة)، المجلة القضائية، ع 2، 1991، ص119، جمال سايس، الإجهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، قرارات المحكمة العليا مسرد ألفبائي للكلمات الدالة، مرجع سابق، ص294.

أو عدم مراعاته قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وذلك في حدود اختصاصاته في هذا الميدان.

وعندما تنسب المخالفات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه إلى العمال، فإنها تعتبر من فعل المسير، إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في هذا المجال، و لم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات، غير انه لا يسأل إذا ارتكبت هذه المخالفات عمدا من طرف العمال.

أما في فرنسا - وكما سبقت الإشارة- أنه ومنذ قرارات محكمة النقض في 28 فبراير 2002، اعتبرت أن التزام المستخدم بتوفير الأمن (السلامة) للعامل هو إلتزام بتحقيق نتيجة، خاصة بالنسبة للأمراض المهنية التي تصيب العامل بسبب المواد المصنعة أو المستعملة من طرف المؤسسة، وخرق هذا الإلتزام يعتبر خطأ غير معذور، وفق ما يفهم من نص المادة L.1.452 من قانون الضمان الاجتماعي: عندما يكون المستخدم على علم بالخطر المعرض له العامل، أو يتوجب عليه ذلك، ولم يتخذ الإجراءات اللازمة لوقايته¹.

ويعد المستخدم مسؤولا عن خطأ العامل الذي تسبب في الضرر، وهذا تطبيقا لمسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه، وهذا في حال لم يتخذ الإجراءات الضرورية لضمان امتثال العمال، للتعليمات في هذا المجال، ولم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفة، تطبيقا لنص المادة من القانون رقم 88-07 التي جاء فيها: "يتعين على العامل الامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل.

في حالة نهاون أو عدم مراعاة القواعد او التعليمات يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في نظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة"، إلا إذا كان خطأ العامل عمديا، ففي هذه الحالة يمكن للعامل الضحية

¹ Véronique Roy, «Droit du travail 2013 en 22 fiches», 17e édition, Dunod, Paris, 1 février 2013, p.56.

المطالبة بالتعويض عن الضرر اللاحق به¹، وهذا لأن مسؤولية المستخدم عن عدم احترام قواعد الوقاية الصحية و الأمن من طرف العامل هي في مقابل سلطته في الإشراف و المراقبة.

وربط الالتزام بالمراقبة بالالتزام المستخدم بضمان أمن العمال، أكده القضاء بوضوح من طرف القاضي الاجتماعي الفرنسي، فالمستخدم لا يمكن أن يمنع مسؤوليته من خلال إعطاء التعليمات الضرورية للأمن، لأنه يتوجب عليه السهر باستمرار على احترام أوامره، من خلال منع العمال من مخالفة إجراءات الحماية، وبعض قرارات محكمة النقض الفرنسية أشارت بشكل عام إلى التزامات الأمن والمراقبة للمستخدم، من أجل تبرير غدانة هذا الأخير في فرضيات حيث أن رعونة الضحية أفضت إلى وقوع الضرر².

وتجدر الإشارة إلى أن الخطأ العمدي للمستخدم لا يفترض، وإنما يجب إثباته من قبل يدعيه (للاستفادة منه)، ولكن إقرار المحكمة الجزائية لعنصر العمد (الضرب و الجرح العمدي)، كاف لتبرير وجود الخطأ العمدي³.

وما تجدر الإشارة إليه أن المادة 50 من القانون رقم 83-15، الملغاة بموجب القانون رقم 08-08، كانت تمنع على صاحب العمل أن يؤمن نفسه بواسطة تأمين على الخطأ المتعمد أو غير المعذور⁴، والسبب في ذلك هو أن على المستخدم التزام مهني لحماية العامل والحذر والحيطه لتفادي الخطأ وليس التأمين على ذلك، لتبرير المخالفة وإيجاد غطاء قانوني، لأن تحميل المستخدم صاحب

¹ **Koriche Mahammed nasreddine**, Droit du travail-Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat-, Tome2, op.cit, p37.

² **Cédric COULON**, «L'OBLIGATION DE SURVEILLANCE (Essai sur la prévention du fait d'autrui en droit français de la responsabilité civile)», THÈSE pour obtenir le grade de docteur en droit, Discipline: droit privé, Ecole doctorale n°74, Droit et santé, Faculté des sciences juridiques, politique et sociales, UNIVERSITÉ DE LILLE II, France, présenté et soutenue publiquement le 23 octobre 2001, p124.

³ **Jean-Paul ANTONA et Richard BRUNOIS**, «Hygiène et sécurité dans l'entreprise (Prévention et sanctions) », Op.cit, p155.

⁴ عبد الرحمان خليف، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص129.

العمل المتسبب في الحادث والأضرار المسؤولية وإلزامه بتسديد التعويضات والزيادات، وهو في حقيقة الأمر بمثابة معاقبة المستخدم حتى يتجنب الخطأ ويسهر على حماية وضمان أمن العمال.

ولكن إلغاء هذه المادة، وحذف مضمونها من القانون الجديد رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي يثير تساؤلا حول تراجع المشرع الجزائري عن مبدأ عدم جواز تأمين المستخدم على أخطائه غير المعذورة أو العمدية، بمعنى إمكانية المستخدم فعل ذلك، أم أن هذا المبدأ لازال ساريا كونه يخدم المبادئ العامة التي يقوم عليها القانون الاجتماعي، وهو كونه قانونا حائيا للطبقة العاملة، هذا من جهة، وأن الحيلة والحذر في مجال الوقاية الصحية والأمن في إطار سياسة الوقاية، أولى من التعويض في إطار سياسة الإصلاح.

غير ان المشرع الفرنسي أقر مبدأ التأمين على الآثار المالية عن خطئه غير المعذور، أو الخطأ الصادر عن الشخص الذي يحل محله في إدارة المؤسسة أو المنشأة (المادة 4-452 L. من قانون الضمان الاجتماعي)¹، وقد أقرت محكمة النقض الفرنسية، المؤرخ في 31 مارس 1994، حكم محكمة الإستئناف الذي قضى على مرتكب الخطأ غير المعذور، لإصلاح النتائج الضارة له بشكل شخصي.

ويستخلص مما سبق أن حوادث العمل والأمراض المهنية الناتجة عن أخطاء أو تقصير أو تهاون ناتج عن صاحب العمل أو من يمثله تدخل ضمن القضايا المدنية العادية، حيث تخضع لمختلف إجراءات التقاضي المدنية، وكذلك وسائل التحقيق والإثبات المعمول بها في هذا النوع من القضايا كالخبرة التقنية أو الطبية، وما إلى ذلك²، ففي حال إدعاء التزوير في الوثائق الطبية المقدمة من طرف المؤمن لهم اجتماعيا، فإنه يجوز للمحاكم المدنية في إطار اختصاصها العادي، طبقا للأحكام العامة في القانون المدني، التحقيق في هذه الوثائق طبقا لنظام مضاهاة الخطوط³.

¹ François TERRE et Philippe SIMLER et Yves LEQUETTE, Droit civil (Les obligations), op.cit, p881.

² سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص202.

³ ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، مرجع سابق، ص35.

وعليه فإن المستخدم يعتبر مدينا لعماله بالالتزام بالأمن كالتزام بتحقيق نتيجة:

- في مجال الإصلاح، في مجال الامراض المهنية وحوادث العمل وفق ما قررتة محكمة النقض الفرنسية في القرارات المتعلقة بالأميانت، القرار المؤرخ في 22 فيفري 2002، وكذا في 11 أفريل 2002، القرار المؤرخ في 24 جوان 2005، وبشكل موسع كل تدهور للصحة المرابط بشروط العمل في قرارها المؤرخ في 18 فيفري 2006.

- في مجال الوقاية: القرارين المؤرخين في 29 جوان 2005، و في 05 مارس 2008¹.

فمن خلال ما سبق يمكن القول أن تترتب المسؤولية المدنية عن المستخدم في مجال الوقاية الصحية والأمن، إما عن خطئه الشخصي أو خطأ تابعه.

فمسؤوليته عن خطئه الشخصي تكون حال ارتكابه خطأ غير معذور أو خطأ عمديا والذي يستلزم نية الإضرار، مع ما يثيره تحديد الخطأ المعذور في ظل التشريع الجزائري على اعتبار عدم تعريفه في القانون الحالي المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بينما كان يعرفه في النص القديم، مما يدع مجالا واسعا للسلطة التقديرية للقاضي على ضوء الوقائع المعروضة عليه، وقد رأينا كيف توسعت محكمة النقض الفرنسية في تحديده، بالنظر إلى اعتبار التزامه بتحقيق الأمن التزاما بتحقيق نتيجة.

كما تقوم مسؤولية المستخدم عن العامل بناء على فكرة التبعية، وهي الفكرة التي تثير الكثير من الإشكالات لا سيما في اختلاف صور التبعية في الوقت الحالي لا سيما من خلال ظهور الأعمال التي تعتمد على تكنولوجيا الإعلام والاتصال، في إطار ما يسمى: العمل عن بعد (Le Télétravail).

¹ Michel MINÉ et Daniel MARCHAND, «Droit du travail en pratique», EYROLLES (Edition d'Organisation), Vingt et unième édition, Paris, Mise à 1er Mai 2009, p294.

المطلب الثاني:

إشتراك خطأ المستخدم مع خطأ الغير في تسبب الضرر للعمال

طبقا لنص المادة 70 من القانون رقم 08-08 فإنه يجب على هيئة الضمان الاجتماعي طبقا لأحكام القانون العام، الرجوع على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق المؤمن له اجتماعيا، لتعويض المبالغ التي دفعته، أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير.

ويقصد بخطأ الغير تلك التصرفات أو الأفعال الضارة الناتجة عن الإهمال أو التقصير أو سوء تقدير التي يقوم بها أشخاص غير صاحب العمل أو ممثليه، والتي من شأنها أن تلحق أضرار بأحد أو جماعة من العمال، سواء داخل أماكن العمل أو أثناء أو بمناسبة أداء العمل¹، كما ان المفهوم القانوني للغير يعني كل شخصي أجنبي عن عقد العمل الفردي، التي تربط بين المستخدم، والعامل ضحية حادث العمل².

وفي حال كانت المسؤولية مشتركة بين المستخدم والغير عن الأضرار التي لحقت المؤمن له اجتماعيا، افترض المشرع الجزائري التضامن بينهما، حيث يمكن أن ترجع هيئة الضمان الاجتماعي على أحدهما أو كليهما متضامين³.

غير انه في حال تحمل المؤمن له المسؤولية عن الضرر جزئيا، و تحمل الغير أو المستخدم جزءا منها، لا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي، الرجوع على هذين الأخيرين إلا في حدود مسؤوليتهم⁴.

وهو نفس ما أقره المشرع الفرنسي في نص المادة 1-454 L من قانون الضمان الاجتماعي، وفي بعض الحالات الخاصة تحسنت وضعية العمال، نظرا لمتطلباتهم، ونذكر حالتين:

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص202.

² Koriche Mahammed nasreddine, Droit du travail-Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat-, Tome2, op.cit, p37.

³ م 74 من ق. رقم 08-08 المؤرخ 23 فبراير 2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي ، ج ر، المؤرخة 2 مارس 2008.

⁴ م 75 من القانون رقم 08-08 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، السالف الذكر.

- الاستفادة من الخطأ غير المعذور، هو من حق العامل أو العمال، الذين يعدون ضحايا حادث عمل أو مرض مهني، حتى ولو قام هؤلاء أو عضو لجنة الوقاية الصحية و الأمن وشروط العمل، بإخطار رب العمل من الخطر الذي تحقق (المادة 1-8-231 L من قانون العمل)¹.

- وجود الخطأ المعذور يفترض لصالح العمال المشغلين بموجب عقد العمل المحدد المدة، والعمال المؤقتين ضحايا حوادث العمل، عندما يشتغلون في مناصب تحتوي على مخاطر خاصة على صحتهم وأمنهم، ولم يستفيدوا من التكوين المكثف، المنصوص عليه في المادة 1-3-231 L من قانون العمل.

وقد قررت الغرفة المدنية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 03 أبريل 2014 (N°13-887.13) أن قرار التكفل أو رفض التكفل بالخطر بعنوان التشريع المهني لا أثر له على دعوى الإعتراف بالخطأ غير المعذور، وقد اعتبر الفقه أن هذه العبارة غامضة، تدعو للتفكير أن دعوى تكيف الخطر تختلف عن دعوى البحث عن الخطأ غير المعذور².

والخطأ غير المعذور لا يمكن أن ينسب للمستخدم إذا كان الخطر المتحقق ليس حادث عمل أو مرض مهني، وكذلك إذا أرسل رب العمل العامل في مهمة في مكان خطر دون اتخاذ تدابير الحماية، فلا يمكن أن ينسب له مثل هذا الخطأ إذا قطع العامل مهمته لأسباب شخصية، وبشكل ضمني، هذا هو حال الحل الذي منحه الغرفة المدنية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ في 05 نوفمبر 2015 (N°13-28.373)، والذي يسمح للمستخدم بالدفاع في حال البحث عن خطئه غير المعذور في نزاع متعلق بالطابع المهني للحادث³.

¹ François TERRE et Philippe SIMLER et Yves LEQUETTE, Droit civil (Les obligations), op.cit, p880-881.

² Dominique ASQUINAZI-BAILLEUX, «Accidents du travail et maladies professionnelles (Indépendance de l'action en reconnaissance de la faute inexcusable)», LA SEMAINE JURIDIQUE, ÉDITION SOCIAL, N°13, LexisNexis, France, 05 Avril 2016, p28.

³ Dominique ASQUINAZI-BAILLEUX, op.cit.p28.

الفرع الأول: تحديد خطأ المستخدم

تقوم المسؤولية المدنية على قيام عنصر الخطأ في جانب الشخص المتسبب فيه، وتختلف هذه المسؤولية في إثباتها عن المسؤولية المعروفة في قوانين الضمان الاجتماعي¹، حيث يتعين، وفق القواعد العامة، تحديد هذا الخطأ الذي قد يصدر من الغير أو من صاحب العمل نفسه².

في غالب تشريعات الضمان الاجتماعي لا تقوم مسؤولية صاحب العمل إلا في حالة ثبوت الخطأ المتعمد أو الخطأ غير المعذور من جانبه، مع أن القواعد العامة للمسؤولية المدنية لا تشترط قيام الخطأ العمدى أو غير المعذور، وإنما يكفي وقوع الخطأ حتى تقوم المسؤولية مع وجود العلاقة السببية بين الخطأ والضرر³.

بالرجوع إلى المادة 69 من قانون منازعات الضمان الاجتماعي الجزائري رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 نجد أن المشرع الجزائري نجده يشترط أن يكون خطأ رب العمل عمدياً أو غير معذور، بيد أنه لم يحدد هذا الخطأ و عناصره حالاته، واكتفى في هذا الصدد بالإحالة إلى القواعد العامة في مجال تحديد الخطأ العمدى، دون أن يشمل ذلك الخطأ غير المعذور، وذلك بخلاف القانون السابق، والذي حدد حالات الخطأ غير لمعذور⁴.

وقد عرفت محكمة النقض الفرنسية الخطأ غير المعذور بقولها⁵:

"يفهم بالخطأ غير المعذور، كل خطأ ذو خطورة استثنائية، ناجم عن فعل أو إهمال، وذلك بالشعور بالخطر لدى مرتكبه في غياب مبرر، ويتميز وجود عنصر العمد للخطأ"

¹ راجع الملحق رقم 08، الإعذار الخاص بالخطأ غير معذور بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.

² مقني بن عمار، فكرة الجمع بين التعويضات في مجال المسؤولية المدنية عن إصابات العمل، مجلة منازعات الأعمال، ع13، المغرب، ماي 2012، ص8.

³ مقني بن عمار، فكرة الجمع بين التعويضات في مجال المسؤولية المدنية عن إصابات العمل، نفس مرجع، ص8.

⁴ م 69 من ق رقم 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر، ص 13.

⁵ مقني بن عمار، فكرة الجمع بين التعويضات في مجال المسؤولية المدنية عن إصابات العمل، مرجع سابق، ص 9.

ومما سبق يستلزم التعريف تحليل عناصر الخطأ المطلوبة، حيث يجب أن يكون الخطأ ذا خطورة استثنائية كأن يفترض طيشا بينا من جانب مرتكبه وعدم توخي الحذر اللازم وعدم الاحتراس والتعقل، وعدم الشعور بخطورة ما إنجر عنه وبالخطر الذي قد يسببه، وهذا الخطأ كما قد يكون سلوك إيجابي قد يكون سلوك سلبي أيضا، حتى وإن لم يتصرف صاحبه بنية إحداث الضرر للغير، ولم يشترط أن يكون خطأ رب العمل خطأ جسيما أو غير معذور إذ يكفي مجرد الخطأ البسيط، ومن باب أولى تطبق أحكام دعوى الرجوع في حالة الخطأ الجسيم أو غير المعذور من قبل صاحب العمل، ويرى الكثير من الفقه من صور الخطأ غير المعذور من قبل أن عدم احترام صاحب العمل لقواعد الأمن والصحة والنظافة داخل العمل المنصوص عليها قانونا وتنظيما بمثابة خطأ غير معذور من قبله، وليس مجرد خطأ عادي، كما ان غياب أي سلطة أو رقابة لصاحب العمل على عماله بخصوص ارتداء معدات الأمن المهني وملابس الوقاية داخل أماكن العمل وخلال القيام بتنفيذه يعد حالة من حالات الخطأ غير المعذور¹.

ونذكر من بين حالات الخطأ غير المعذور من جانب صاحب العمل غياب واقيات الرأس و الجسم في حالة العمل في المناجم و الأماكن العالية وعدم تجهيز العمال بنظارات الوقاية أو عدم صلاحيتها للإستعمال، وحالة غياب معدات الوقاية من الحريق ومن مخاطر الكهرباء والآلات الضاغطة وغيرها من أدوات ومعدات الوقاية والأمن والنظافة في أماكن العمل، وفي هذا الشأن اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن صاحب العمل قد إرتكب خطأ جسيما أدى إلى وقوع الحادث، لأنه لم يعمل على إيجاد ابواب نجدة لمخلاته لخروج عماله بسرعة وقت الحريق، كما قضى بأنه يعد خطأ غير معذور إصرار صاحب العمل على استعمال العمال لوسائل وآلات معيبة وذات خلل بين بالرغم من خطورة العمل المنجز.

¹ مقني بن عمار، فكرة الجمع بين التعويضات في مجال المسؤولية المدنية عن إصابات العمل، نفس مرجع، ص9.

كما يرى غالبية الفقه أن الخطأ غير المعذور أو الخطأ الجسيم ليس مفترضا بمجرد وقوع الإصابة أوجسامتها، بل يجب أن يثبت المصاب المدعي بذلك صحة دعواه، وأن يقيم الدليل على ذلك ولقاضي الموضوع حق تقدير درجة الخطأ المنسوب إلى صاحب العمل من وقائع الدعوى المطروحة أمامه وظروفها¹

الفرع الثاني: خطأ الغير في تسبب الضرر للعمال

يمكن للعامل المتضرر طلب التدخل في الدعوى المرفوعة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي على المستخدم أو الغير المتسبب في الضرر، لمطالبته بالتعويض، وذلك طبقا لقواعد قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

كما يمكن للمؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه مطالبة الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية في الحالات المذكورة في نصي المادتين 70،71 أعلاه، وفي هذه الحالة، يتعين على المدعي إدخال هيئة الضمان الاجتماعي في الخصومة.

كما نهت المحكمة العليا الجزائرية في قرارها المؤرخ في 14 نوفمبر 1988، وأوضحت أن الأحكام التشريعية، تسمح بالجمع بين التعويضات، في حال حادث العمل. في جميع الاحوال التي يثبت فيها "خطأ إرادي أو غير إرادي" ينسب الغير.

وفي هذا الصدد اشترطت المحكمة العليا الجزائرية في قرارها الصادر بتاريخ 23 جانفي 1989، ثبوت خطأ صاحب العمل قبل رفع الدعوى المدنية من طرف المصاب أو ذوي حقوقه للمطالبة بالتعويضات الإضافية، فقد اعتبرت المحكمة العليا الجزائرية في هذا القرار، في قضية الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي ضد (ب.ف)، أن مجلس قضاء جيجل بمنحه التعويض التكميلي لوالدي الضحية تطبيقا للمادة 124 ق.م بسبب حادث عمل دون أن يبين وجود خطأ عمدي أو خطأ غير عمدي ارتكبه الغير (رب العمل أو مستخدموه)، يكون بقضائه كما فعل لم يعط لقراره الاساس القانوني، ولا

¹ عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 1998، ص247.

تكون التسوية الودية بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه و الغير ملزمة لهيئة الضمان الاجتماعي إلا إذا عندما تشارك فيها أو تعطى موافقتها الصريحة على هذه التسوية.

وتجدر الإشارة أن قانون الضمان الاجتماعي بتوسيعه مجال المسؤولية في حوادث العمل و الأمراض المهنية للغير خارج العلاقة المهنية استهدف بالدرجة الاولى حماية العمال الأجراء من المخاطر، و كذا حث أرباب العمل على احترام التدابير الوقائية، و توفير وسائل الحماية الفردية و الجماعية تحت طائلة الإخلال، و المسؤولية ولو كان الغير هو المتسبب في الأضرار أو مرتكب الخطأ.

كما أعطى المشرع الجزائري للعامل الذي يشتغل في مؤسسة تستعمل أساليب من شأنها أن تتسبب في أمراض مهنية وفق ما هو منصوص عليه في المادة 69 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية¹، الحق في رفع دعوى تعويض ضد الهيئة المستخدمة.

كما أنه بالنظر للوضع الحالي لقانون العمل والضمان الاجتماعي، فإنه لا توجد مصلحة في البحث عما إذا كان الضرر هو نتيجة خطأ الضحية، فمهما كان السبب فإن العامل ضحية حادث العمل أو المرض المهني يستفيد من مجموع الاداءات المستحقة عادة باعتباره مؤمنا من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، والفرضية الوحيدة التي يطرح فيها التشريع هذه المسؤولية، هي في حال مسؤولية الغير، أين يكون الخطأ مصدر حادث العمل، مشتركا مكع الضحية، ولكن حتى في هذه الحالة، فلا ينتج أية نتائج فردية، فيما يخص الحقوق التي يتحصل عليها الضحية أو ذوي حقوقه بعنوان التأمينات الاجتماعية، وفي مجال الأخطار النفسية الاجتماعية فإنه تترجم نتائج المسؤولية في المجال المدني وفقا للتشريع بالفرنسي، من خلال التعويضات التي يمكن أن تكون أحيانا معتبرة، و بالخصوص من خلال الاعتراف بالخطأ غير المعذور للمستخدم، إذا كان المساس بالصحة النفسية للعامل نتيجة عدم اتخاذ الإجراءات الوقائية من طرفه.

¹ م 69 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، السالف الذكر.

المطلب الثالث:

مسؤولية المستخدم في حماية الحياة الخاصة للعامل

تعتبر إحترام الحياة الخاصة للعامل حق إنساني يحميها المشرع الجزائري سواء ذلك تعلق الأمر منذ إبرامه العقد ودخوله في علاقة العمل التي تنشأ رابطة التبعية بين العامل والمستخدم، كما ترتبط الصحة بالعمل ارتباطا وثيقا، حيث أن العمل يمكن أن يكون سببا في إهدار الصحة، وإهدارها يمكن ان يكون سببا في فقد أو تغيير العمل¹.

وإن صحة العمل التي تهدف لمتابعة العمل في محل إقامة العامل تضعف الحدود بين الحياة الخاصة والحياة المهنية، والذي يفسر اتساع مجال الصحة في العمل، ومن هنا تثار أسئلة قريبة تتعلق بالكرامة الإنسانية والعمل اللائق، وفي هذا المعنى جاءت المادة 31 من ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية المؤرخ في 07 ديسمبر 2000، والذي أكد: لكل عامل الحق في شروط عمل تحترم صحته، وأمنه وكرامته².

وكذا نص المادة السادسة من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

فإذا كانت الصحة تعني حالة كاملة من الراحة الجسدية والنفسية والاجتماعية، فإنها تستتبع ضرورة عدم الإضرار بكرامة العامل، إذ يعد الحفاظ على الكرامة الإنسانية أحد انشغالات القانون المعاصر، وخاصة في فرنسا إذ يعد مبدأ دستوريا في إطار الرقابة على القوانين الاخلاقية في 29 جويلية 1994، كما يعتبر قيمة محمية جزائيا، وكذا مكونا للنظام العام، والعديد من القوانين المعاصرة جرمت تعريض العامل لما يخلد كرامته الإنسانية (Article 225-14 code pénale français)، وكذا قانون العصرية الاجتماعية المؤرخ في 17 جانفي 2002، والذي أضاف إلى قانون العمل أحكاما كما تحظر

¹ Daniel LANGE, «Droit du travail», Ellipse, Paris, 2003, p276.

² Nathalie Dedessus-le-Moustier et Florence Douget, Lavoisier, op.cit, p66.

المضايقة الفكرية¹.

والمرجع الجزائري كرس هو الآخر في نص المادة 40 من التعديل الدستوري المؤرخ في 06 مارس 2016: "تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة الإنسان"، ويحظر أي عنف بدني أو معنوي أو أي مساس بالكرامة والمعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة يقيمها القانون².

وهذا لأن اللاتوازن بين الحياة المهنية للعامل و حياته الشخصية قد يكون أحد أسباب الأخطار المهنية لا سيما النفسية منها، كما قبل القضاء ضمينا أن تغيير ساعات العمل، يعتبر تعديلا لعقد العمل، في حال شكل مساسا مفرطا بحق العامل في الراحة، وكذا حياته الشخصية، وذلك في القرار الذي أصدرته الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 03 نوفمبر 2011³.

فكل شخص يبحث عن التوازن الأفضل بين حياته المهنية وحياته الخاصة، وهو ما يطلق عليه الأنجلوساكسون (Worklife balance)، وهذا كذلك يختلف حسب الأصناف المهنية والاجتماعية المعنية، فبالنسبة للفئات الأكثر يسرا، يتجه البحث عن تحقيق التوازن من أجل تطوير سبل الراحة في الحياة، مع قدر أكبر من الحرية حسب الفئة الاجتماعية للشخص⁴.

ويتزايد عمل الأشخاص بالتوقيت الجزئي إما من أجل القيام بالالتزامات العائلية، أو التمتع بالحياة، فأشكال العمل تتغير و تتطور ويتوقع علماء الاجتماع في مجال العمل بأن الحدود بين مختلف نشاطاتنا الحالية (العمل، الهوايات، الحياة الاجتماعية) تتجه إلى التلاشي، فالعمل بحق قاعدة القيمة الاجتماعية

¹ Matthieu BABIN, «Le Risque professionnel (Etude critique)», op.cit, p116.

² ق رقم 01-16، المتضمن التعديل الدستوري، السالف الذكر، ص 01-37.

³ Odile LEVANNIER-GOUEL, «La préservation de la santé: fondement renouvelé du droit du travail?», Jurisprudence social Lamy, «Questions sur la santé au travail», Colloque DJCE de la faculté de droit et des sciences sociales de l'Université de Poitiers (11 Décembre 2014), sous la direction scientifique de Messieurs Vincent Bonnin et spastien Mayoux, Maitres de conférences à L'Université de Poitiers, Wolters Kluwer, France, N°382-383, 27 Février 2015, p06.

⁴ Michel GUILLEMIN, «Les dimensions insoupçonnées de la santé au travail», L'Harmattan, Paris, 2011, p161-162.

للفرد، و يساهم في تقديره وعائلته، وتأثيره على جميع جوانب الحياة لا يمكن الاستهانة به، و عليه تبدو الحقائق واضحة في هذا الشأن فالعمل هو عامل محدد للبناء الاجتماعي للأفراد، ومن ثم للمجتمع، وشروط العمل و كذا آمال كل شخص في حياته المهنية يجب أخذها بعين الاعتبار واحترامها، ففي ألمانيا يوجد منذ سنوات علم يعني بجميع جوانب العمل في نظرة أكثر اتساعا، وهو علم العمل « La science de travail » .

والعامل على هذا النحو هو شخص في العمل، وليس مجرد قوة عمل (جسدية، يدوية، فكرية)، وهو يملك شخصية وجسد، وهذه حقيقة بيولوجية، فهو لا يمكن أن يستخدم دون حد، وفي كل وقت، فهو ليس جهازا أو وسيلة للإنتاج، وعليه فصحة الشخص في العمل لا بد أن تأخذ مكانها في إنشاء وتطبيق القواعد القانونية، وبالنظر لمفهوم الصحة الجسدية والنفسية، فإن تحديد مفهوم الشخص أعيد بناء تفسيره من قبل القانون، فشروط تشغيل الشخص، بالنظر أولا لتأهيله، وموقعه في تنظيم العمل¹.

ومما تقدم فإن التأثير المتبادل بين الحياة المهنية للعمال، والحياة الشخصية له أمر لا يمكن إنكاره بأي شكل من الأشكال، لا سيما من منظور المفهوم المتطور للصحة، وهو ما يدعو المشرع في كل دولة، ولا سيما الجزائر، لضرورة مراعاة جميع الجوانب الحياتية للشخص بما يؤثر إيجابا على نفسيته وراحته في العمل، وهو الأمر الذي يزيد لا محالة من انتاجيته و أدائه ضمن المؤسسة، و إن أية سياسة تشريعية تهتم بمجال العمل، على حساب المجالات الحياتية الاخرى، لن تحقق بالتأكيد الاهداف المرجوة من تنظيمه.

والعمل كمجرد بيئة خاصة من بيئة أكبر تتمثل في ذلك الوسط الذي يعيش فيه الإنسان، والصحة داخل أماكن العمل كجزء من صحة المواطن عامة، يستدعي ربط الدولة سياستها التشريعية في مجال العمل بالسياسة العامة للبيئة والصحة.

¹ Alain COEURET et Bernard GAURIAU et Michel MINÉ, «Droit du travail», Dalloz, Paris, 2006, p430.

الفرع الأول: مسؤولية المستخدم في مراقبة العامل داخل المؤسسة

يتمتع صاحب العمل بسلطات واسعة للمحافظة على مصالح مؤسسته، فمن حقه مراقبة تحركات عماله مراقبة تسمح له بمعرفة أفعالهم وتصرفاتهم داخل المؤسسة، وتنوع الوسائل التي يستعملها- بين تقليدية وحديثة- لتحقيق هذا الغرض، مما قد يسفر عنه تجاوز الإطار المهني، ومساس بالحياة الخاصة للعمال وتجلى مظاهر هذا الاعتداء عند ممارسة صاحب العمل لسلطته التنظيمية، من خلال إصدار اللوائح والتعليمات التي قد تحتوي على نصوص لا علاقة لها بأداء العمل وتمس بالحياة الخاصة للعمال، ويستغل صاحب العمل فرصة أخرى للتحري وجمع المعلومات الخاصة بهم في حالات معينة، ومن الصور التي تكشف عن الحياة الخاصة أيضا، مراقبة اتصالات العامل داخل المؤسسة التي تتم عبر مختلف وسائل الاتصال، كما تتأثر الحياة الخاصة للعامل من خلال مراقبة سلوكات العمال وأنشطتهم عن طريق وضع كاميرات لرصد جميع التحركات داخل المؤسسة¹.

فمراقبة تحركات العامل يملكها صاحب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة، مراقبة مدى تنفيذ العمال لالتزاماتهم التعاقدية على وجه سليم، ومدى التزامهم بالقواعد والأنظمة المعمول بها في المؤسسة، وهذه المراقبة تنصب على الإنجازات والسلوك بهدف المحافظة على سلامة وأمن المؤسسة، لا سيما في ظل لجوء الكثير من أصحاب الأعمال إلى استعمال أنظمة المراقبة بالكاميرات في أماكن العمل، لرصد نشاط

العامل من جهة، ولمنع السرقات أو المخالفات من جهة أخرى²، وكذلك مراقبة إتصالات العامل داخل المؤسسة قبل صاحب العمل، كانت موجودة دائما في المؤسسات وهي لا تزال أيضا، بل تزايدت في الآونة الأخيرة، وأصبحت تستعمل كل الوسائل المتاحة للمراقبة، كإستخدام عداد المكالمات الآلي في مكان العمل³، لا سيما في ظل اعتماد أغلب المؤسسات لتحسين أداء العمل، على أجهزة الإعلام الآلي

¹ بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، مدرسة الدكتوراه تخصص تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2010-2011، ص70.

² بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، مرجع سابق، ص82.

³ محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2011، ص48.

الموصولة بشبكة الأنترنت و بالتالي يجد صاحب العمل حجة أخرى لحماية مصالح المؤسسة، وزيادة إنتاجها في ظل المنافسة التي يمكن أن تتعرض لها، فيستبيح انتهاك حرمة الحياة الخاصة للعمال، بالتجسس على المحادثات الهاتفية عند الاتصال من المؤسسة بمختلف الأجهزة، وقد وسعت تكنولوجيا المعلومات هذه المراقبة ليشمل الأنترنت والبريد الإلكتروني¹، كما أن المشرع الجزائري نص صراحة في قانون العقوبات المعدل والمتمم على جرائم الإعتداء على حرمة الحياة الخاصة².

الفرع الثاني: ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل

القاعدة العامة أن الحياة الخاصة للعامل مستقلة عن حياته المهنية، فلا يجوز لصاحب العمل أن يتدخل في الحياة الخاصة لعماله، ورغم ذلك فإن علاقات العمل تتسم بخصوصية معينة، تتجلى في علاقة التبعية التي بمقتضاها يتخلى العامل عن جزء من حريته، بالقدر الذي من خلاله ينفذ ما تعهد بتنفيذه، أما بعيدا عن ما يلزم لتنفيذه تعهداته العقدية، فإنه يسترجع حريته تماما بعيدا عن أية تحفظات قد يبيدها صاحب العمل، بشأن كيفية ممارسته لحريته وأيا كان مضمونها ومجالها، ولهذا ظهر مبدأ عدم تدخل صاحب العمل في الحياة الخاصة للعامل³.

كما أن تقييد سلطات صاحب العمل في المراقبة يبدو من الناحية النظرية بأن الإنسان حر، إلا أن العامل الذي ينضم إلى المؤسسة لمباشرة عمله، يخضع مباشرة لرابطة التبعية التي تخول صاحب العمل ممارسة سلطاته في الإدارة والمراقبة، ولا يمكن للعامل بعد ذلك أن ينفصل إلى كائنين يقعان في نفس منطقة سلطة صاحب العمل، فلا يستطيع أن يكون من جهة في تبعية، ومن جهة أخرى في حرية، فبمجرد التزامه بتنفيذ ما اتفق عليه، فإنه يتحمل عناصر لا مفر منها في حياته الخاصة في مكان عمله،

¹ بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، نفس مرجع، ص75.

² عاقلي فضيلة، الحماية القانونية للحق في حرمة الحياة الخاصة-دراسة مقارنة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2011-2012، ص395.

³ بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، نفس مرجع، ص88.

ومع ذلك لابد من توفر الحماية، والحد من نطاق التبعية التعاقدية، من خلال التأكد على المحافظة على حرمة السلامة البدنية للعامل¹.

بالإضافة أن إستقلال الحياة الخاصة للعامل عن حياته المهنية تسمح لصاحب العمل بصفته كمسؤول عن المنشأة، وإعمالا لمقتضيات التبعية القانونية التي يخضع لها العامل، أن يلعب دورا محددا في الحياة المهنية، وأن تجاوزه لهذا الإطار يعد تدخلا في الحياة الخاصة تستحق الحماية، لذلك يجب وضع حدود للتداخل بين الإطار المهني القائم بالفعل كنتيجة لإبرام العقد وبين الإطار غير المهني، والذي يعكس كل ما لا يتعلق بالعقد ومقتضيات تنفيذه، والذي يعد بمثابة حياة خاصة تحظى بالحماية ضد كل اقتراب أو مساس بها، من جانب صاحب العمل، يسمح لصاحب العمل بصفته كمسؤول عن المنشأة، وإعمالا لمقتضيات التبعية القانونية التي يخضع لها العامل، أن يلعب دورا محددا في الحياة المهنية، وأن تجاوزه لهذا الإطار يعد تدخلا في الحياة الخاصة تستحق الحماية، لذلك يجب وضع حدود للتداخل بين الإطار المهني القائم بالفعل كنتيجة لإبرام العقد وبين الإطار غير المهني، والذي يعكس كل ما لا يتعلق بالعقد ومقتضيات تنفيذه، والذي يعد بمثابة حياة خاصة تحظى بالحماية ضد كل اقتراب أو مساس بها، من جانب صاحب العمل².

¹ بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، مرجع سابق، ص 97.

² بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، نفس مرجع، ص 88.

الفصل الثاني

قياس الأبعاد القانونية للسلامة

الفصل الثاني:

قياس الأبعاد القانونية للسلامة

تخضع قواعد الوقاية الصحية والأمن بمثل هذه الأهمية بالنظر للوضعيات الخطيرة التي يوجد بها بعض العمال، ولذا اتخذت مجموعة من التدابير الملزمة التي تسعى للوقاية أو الحد من الأخطار المهنية، والتي تتجسد من خلال قواعد تنظيم ظروف العمل من جهة، وقواعد الضمان الاجتماعي من جهة أخرى. وتطرح الأخطار المهنية مسؤولية المستخدم، والتي تخفف بسبب استحالة ضمان مكان عمل آمن كلياً، بمعنى آخر فإن حتمية وقوع الأخطار المهنية تقود إلى تنظيم العمل وهو ما يحفظ سلطة المستخدم، فالحادث ليس خطأ ولكن تحقق فردي لخطر مرتبط بنشاط جماعي.

يعد الالتزام بضمان السلامة وسيلة للوقاية من الحوادث والأمراض المهنية كما أنه يؤدي في نفس الوقت دوره مهما في تعويض الأضرار الناجمة عنهما، وبالتالي فهو بعد أساساً الإجراءات الوقائية هذا من جانب ومن جانب آخر يشكل أساساً للمسؤولية للمهنيين، حيث إن كانت سياسة إصلاح الضرر جيدة، فإنها تعبر عن فشل وعدم فعالية سياسة الصحة والأمن لأن الخطر قد وقع، كما أن فرض التعويض الكامل على المستخدم الذي يقع عليه الالتزام بتحقيق الأمن (السلامة) كإلتزام بتحقيق نتيجة، وحث القضاة المستخدم على اليقظة واتخاذ التدابير والممارسات اللازمة لمنع وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية، يساعد على تحقيق هدف الوقاية، ولكن ضمان فعالية حماية صحة وأمن العمال يعني أولاً ضمان إمكانية أداءهم لعملهم حساب مستخدمهم، داخل المؤسسة وخارجها، ضمن شروط كفيلة بضم انعدام المساس بصحتهم وأمنهم، وسوف نقسم هذا الفصل الثاني إلى ثلاث مباحث على النحو التالي :

المبحث الأول : الأبعاد المالية في إطار حوادث العمل والأمراض المهنية.

المبحث الثاني : منازعات الضمان الاجتماعي في مجال الوقاية الصحية والأمن.

المبحث الثالث : الأبعاد الجزائية للإخلال بالصحة والسلامة في العمل.

المبحث الأول:

الأبعاد المالية في إطار حوادث العمل والأمراض المهنية

إن الضمان الاجتماعي يشكل منظومة قانونية وهيكلية قائمة بذاتها، تحكمها قوانين وأنظمة وآليات خاصة بها، مستقلة إلى حد بعيد عن المنظومة التي تخضع لها علاقات العمل الفردية والجماعية، ولهذا أصبح يعبر عن القانون الذي ينظم علاقات العمل والحماية الاجتماعية بالقانون الاجتماعي والذي يتشكل من قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.

أما بالنسبة للتعويض فقد وضعت الأنظمة القانونية المختلفة قواعد خاصة إلى جانب قواعد المسؤولية المدنية، تضمنتها فكرة جمعية الأخطار أو "الأخطار الاجتماعية" مفادها أن هناك مخاطر لا يمكن أن يتحمل نتائجها شخص بمفرده، بل الجماعة هي التي تتحمل عواقب هذه الأخطار التي كثيرا ما تهدد الجماعة وفقا لأنظمة تعويضية خاصة بها لأنها كثيرا ما تهدد النظام العام، كما هو الأمر بالنسبة للأخطار المهنية التي تلحق بالعامل من جراء حوادث العمل.

ونظرا لأهمية هذه المنظومة وتأثيرها المباشر بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والعلمية، وضعت الحكومة الجزائرية ضمن أهم برامجها إصلاح هذه المنظومة، ويتضمن الإصلاح ثلاث محاور كبرى وهي: عصرنه تسير هيئات الضمان الاجتماعي، تحسين نوعية الخدمات لفائدة المؤمنین اجتماعيا، لحفاظ على التوازن المالي لمنظومة الضمان الاجتماعي.

لمعرفة هذا تم تفصيل ضمن المطالبات التالية :

المطلب الأول: نظام الإشتراكات للتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية

المطلب الثاني: نظام الإشتراكات للاستفادة من التأمينات الاجتماعية

المطلب الثالث: أداءات التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية

المطلب الأول:

نظاما لإشتراقات للتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية

يتبين من خلال القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم، أن المشرع حدد شروطا تتعلق بالأشخاص المشمولين بالحماية، وأخرى تخص موضوعها، وثالثها تخص الإجراءات التي يتعين على المؤمن له اجتماعيا إتباعها.

الفرع الأول: الشروط الشخصية

أسس المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 83-13 المعدل والمتمم نظام وحيدا للتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، يخضع إليه العامل أي كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه¹، وتشمل التغطية الحوادث والطوارئ التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل أو بسببه، داخل مكان العمل أو خارجه²، ويستفيد من هذا النوع العمال المؤمن لهم اجتماعيا من الأجراء أو الملحقين بالأجراء، سواء كانوا ينشطون في القطاع العام أو الخاص في التراب الوطني، أيا كانت جنسيتهم، يعملون بأية صفة من الصفات لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم و شكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه وهذا وفقا لما قرره المادة الثالثة والمادة السادسة من القانون رقم 83-11³.

وقد وسع المشرع الجزائري الاستفادة إلى أشخاص آخرين حسب المادة الرابعة من القانون رقم 83-11 وهو:

- التلاميذ الذي يزاولون عملا تقنيا.
- الأشخاص الذي يزاولون التدريب في دورة معدة لإعادة تأهيلهم أو لإعادة تكييفهم المهني.

¹ م 1 و 2 من ق رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، السالف الذكر.

² م بشير هديفي، الوجيز في شرح قانون العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 150.

³ م 3 من ق رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، نفس القانون.

- الأشخاص الذي يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي.
- اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمون أو أثناءه.
- المسجونون الذي يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية.
- الطلبة.
- الأشخاص الذين يقومون بالأعمال المنصوص عليها في المادتين السابعة و الثامنة من هذا القانون، وتمثل فيما يلي:

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

* ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.

*مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

* القيام بالنشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

* القيام بعمل للصالح العام، أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

و يمكن إتمام هذه القائمة بموجب مرسوم.

ولعل ما يبرر توسيع الحماية الاجتماعية في مجال حوادث العمل هو إما التحفيز لممارسة نشاطات الدراسة، التكوين، الرياضة، التضامن الاجتماعي، التسيير التطوعي لهيئات الضمان الاجتماعي، أو مواجهة الحرمان لدى بعض الفئات اليتامى كاليتامى، وهي نقطة إيجابية تحسب للمشروع الجزائري في هذا الإطار.

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية

إن شروط تخويل العامل الحق في الاستفادة من التأمين على حادث العمل تبدأ من يوم تشغيله دون اشتراط مدة العمل إذ يتمثل الشرط الوحيد في وجود الارتباط المباشر بين الحادث و العمل، إما أثناءه أو بسببه¹.

¹ م 27 من ق رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، السالف الذكر.

وعليه فقد حدد المشرع الجزائري الحوادث المعوض عنها في الفصل الثالث من القانون رقم 83-13، وتمثل في حادث العمل، وحادث المسافة، وكذا الأمراض المهنية.

ويظهر من هذا النص أن المشرع الجزائري يعتبر أن الإصابات البدنية هي الوحيدة التي تدخل ضمن حوادث العمل بشرط أن يكون السبب الذي أدى إليها مفاجئ و خارجي، ويعتبر عامل المفاجئة العنصر الوحيد الذي يسمح بتمييز حادث العمل عن المرض المهني لأن هذا الأخير حتى وإن كان سببه أجنبيا إلا أن تطوره يستغرق مدة طويلة ومستمرة¹.

وهذا ما يجعلنا نتساءل لماذا اقتصر المشرع الجزائري على الإصابات البدنية فقط دون النفسية أو المعنوية، ولم يبادر إلى تعديل هذا النص على غرار باقي التشريعات العربية لا سيما التشريع المغربي الذي أخذ بهذا النوع في تعديل سنة 2015، وهذا ما يتفق مع مقتضيات الحماية في هذا المجال كحق من حقوق العامل، و التي تقتضي الحفاظ على السلامة البدنية و المعنوية للعامل، إضافة إلى أن جسم الإنسان ينبغي أن يفسر على اعتباره كيانا متكاملا، جسدا، نفسا، عقلا.

كما اعتبر المشرع الجزائري حادث عمل الحادث الواقع أثناء:

- القيام بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم خارج المؤسسة طبقا لتعليمات المستخدم.
- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل².

وأضاف في المادة الثامنة من القانون رقم 83-13 أنه يعتبر حادث عمل، حتى ولو لم يكن المعني

بالأمر مؤمنا اجتماعيا، الحادث واقع أثناء:

- القيام بالنشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.
- القيام بعمل للصالح العام، أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

¹ ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 49.

² م 7 من ق رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، السالف الذكر.

وتجدر الإشارة أن هيئة الضمان الاجتماعي في غالب الأحيان ترفض التكفل بحادث عمل الذي وقع للعامل بسبب أنه لم تكن له صفة المؤمن الاجتماعي عند تاريخ الحادث، وتؤيدها في ذلك قرارات اللجنة الولائية للطعن المسبق، إلا أن اللجنة الوطنية في كثير من قراراتها تلغي قرارات اللجنة الولائية للطعن المسبق¹، وهذا ما أقرته المحكمة العليا في إحدى قراراتها، إذ اعتبرت أن عدم تصريح مؤسسة تعليم عال أو تعليم مشابه بانتساب طلبتها إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، لا يعفي الصندوق من التزاماته القانونية تجاه المعنيين².

أما **حادثة المسافة** الذي يعتبر في حكم حادث العمل فهو الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله، أو الإياب منه، و ذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة ألا يكون المسار قد انحرف أو انقطع، إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو أسباب قاهرة، و يقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة لتناول الطعام، أو لأغراض عائلية³.

واعتبر المشرع الجزائري أن الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأ في مكان العمل أو في مدته، وإما في وقت بعيد عن ظرف وقوع العمل، وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس⁴، وفي حال رفض ذوي حقوق المصاب المتوفي إجراء تشريح الجثة المطلوب قبل هيئة الضمان الاجتماعي، ولم يبادروا إلى إثبات العلاقة السببية بين الحادث والوفاة تسقط قرينة عوز الوفاة للعمل أو الحادث، وبالتالي لا يمكنهم الاستفادة من أداءات التأمين على حوادث العمل، كما أكد أنه لا يمكن تحمل تبعات مرض سابق للحادث إذا ثبت قطعاً أن الحادث لم يتسبب في حدوث المرض، ولا اكتشافه، ولا تفاقمه⁵.

¹ سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 46.

² قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، الصادر بتاريخ 04 أفريل 2007، ملف رقم 379721، المجلة القضائية، ع 2، الصادر عن قسم المستندات والنشر بالمحكمة العليا، الجزائر، 2007، ص 251-252، سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، نفس مرجع، ص 46.

³ م 12 من ق رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، السالف الذكر.

⁴ م 9 من ق رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، نفس القانون.

⁵ م 10-11 من ق رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، نفس القانون.

المطلب الثاني:

نظام الاشتراكات للاستفادة من التأمينات الاجتماعية

تتقاسم مهام ضمان تقديم خدمات الضمان الاجتماعي مجموعة من الصناديق الأساسية هي على التوالي: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء والصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء والصندوق الوطني للتأمين على البطالة والصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية.

تعمل مختلف الصناديق الموضوعة تحت الوصاية المباشرة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي على تغطية جلّ المخاطر الاجتماعية التي تضمنتها الإتفاقية الدولية رقم 102، بشأن المعايير الدنيا في الضمان الاجتماعي¹، والمتمثلة في التأمين على المرض، التأمين على الأمومة، التأمين على العجز التأمين على الوفاة والتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية والتأمين على البطالة والتقاعد، مساهمة بذلك في تنفيذ الوظيفة الاجتماعية للدولة التي تتولى تنظيم منظومة الضمان الاجتماعي وإعادة توزيع المداخل التي تشكل مبدئياً من مساهمات المنتفعين من الخدمات والذين يشكلون المخاطبون بأحكام الضمان الاجتماعي مضافاً إليهم الفئات المعوزة وفئة محدودي الدخل وبعضاً من الفئات الخاصة، أين يتقاطع الضمان الاجتماعي مع التضامن الوطني من أجل توسيع مظلة الحماية الاجتماعية، ما يعني المساهمة المباشرة في تنفيذ السياسة الاجتماعية للدولة.

إن إستمرارية أداء المنظومة متوقف على التمويل الذي يعتمد على النظام التوزيعي الذي يستبعد أي طريقة غير تقليدية للتمويل ويمنع التصرف في أموال الصناديق خارج المجال الذي إستحدثت لأجله ولو تعلق الأمر بزيادة المداخل، هذه الأخيرة مافتت تناقص مقابل زيادة نفقات الصناديق، وأولها الصندوق الوطني للتقاعد الذي دقّ ناقوس الخطر قبل غيره من الصناديق لعدة أسباب، أهمّها أنه المعني الأول

¹ الإتفاقية الدولية رقم 102، المؤرخة في 28 جوان 1952، بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، 1952.

بالتضامن بين الأجيال، حيث لم يخفي التقرير الظرفي للسداسي الأول الذي أصدره المجلس الوطني الإقتصادي والاجتماعي الوضعية الحرجة التي يعرفها هذا الصندوق.

الفرع الأول: الشروط العامة

نصت المادة 72 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على أنه (يتم تمويل نفقات التأمينات الاجتماعية بما يأتي: قسط من اشتراك إجباري على عاتق أصحاب العمل والمستفيدين المذكورين في الباب الأول من هذا القانون، موارد إضافية أخرى طبقا للتشريع المعمول به)¹.

وعليه فمن خلال المادة السالفة الذكر فإنه للاستفادة من الأداءات المقررة في باب التأمينات الاجتماعية لابد من تحقق عدة شروط منها ما يجب ان تتوفر في المؤمن له اجتماعيا، ومنها ما يجب أن تتوفر في المستفيد من التأمين أي ذوي الحقوق، ومنها ما يتعلق بشروط خاصة للاستفادة من أداءات التأمينات الاجتماعية.

وهي الشروط المتعلقة بصفة المستفيد من التأمين وتشمل ما يجب توفره في المؤمن له اجتماعيا وفي ذوي حقوقه على النحو التالي²:

أولا- بالنسبة للمؤمن له:

لكي تتحقق في الشخص صفة المؤمن له ويسري عليه قانون التأمينات الاجتماعية لابد من توفر شروط أساسية هي قيام صاحب العمل بالتصريح بنشاطه لدى صندوق الضمان الاجتماعي، وقيام صاحب العمل بالتصريح بانتساب العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي، ثم قيام صاحب العمل بدفع الاشتراكات لدى صندوق الضمان الاجتماعي، وأخيرا التزامات صاحب العمل المتعلقة بالتصريح بالأجور.

¹ م 72 من ق رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، ص 1792.

² سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2014، ص 224.

1- قيام صاحب العمل بالتصريح بنشاطه لدى صندوق الضمان الاجتماعي:

نتناول في هذا البند التصريح بالنشاط لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الاجراء، ثم التصريح بالنشاط لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء.

2- التصريح بالنشاط لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الاجراء:

التصريح بالنشاط هو قيام المكلف بالإعلان عن نفسه بمزاولة نشاط غير مأجور أو تشغيل الغير لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة خلال عشرة أيام من بداية النشاط أو تشغيل الغير، وهي مدة تحسب بالاستناد لرخصة النشاط والتصريح لدى هيئة الضرائب.

فقد نصت المادة 06 من قانون 14/83 المعدلة بالمادة 05 من القانون رقم 04-17 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي على أنه (يتعين على أصحاب العمل المكلفين المذكورين في المادة 03 في هذا القانون وكذلك الأشخاص المذكورين في المادة 05 من هذا القانون أن يوجهوا إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة تصريحاً بالنشاط في ظرف عشرة (10) أيام الموالية للشروع في ممارسة النشاط)¹، وعليه فصاحب العمل أول ما يبادر به هي قيامه بالتصريح بنشاطه لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليمياً، أي لدى الصندوق الوطني للعمال الاجراء و ذلك في مدة عشرة أيام الموالية للشروع في ممارسة نشاطه مهما كان نوعه.

وبالتالي فالمستخدم الذي يريد أن يوظف عمالاً وينشأ نشاطاً معيناً ويمارسه سواء كان شخص طبيعي أو معنوي و سواء كان عاماً أو خاصاً - نشاط مهني أو صناعي أو تجاري أو فلاحي أو حراً أو في أي فرع أو أي قطاع نشاط آخر - أن يبادر بتقديم هيئة الضمان الاجتماعي للعمال الاجراء عدة وثائق أهمها:

- نسخة من القانون الأساسي للمؤسسة أو نسخة من السجل التجاري أو شهادة الاعتماد، أو نسخة من عقد الشركة بالنسبة للشركاء في الشركة.

¹ م 06 من ق رقم 83-14 المؤرخ في 1983/7/2، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر، ع 28، المعدل والمتمم ب ق رقم 04-17 المؤرخ في 2004/11/10، ج.ر، ع 72، الصادرة بتاريخ 2004/11/13.

- نسخة من الرقم الجبائي.
- نسخة قائمة العمال المراد تشغيلهم في المؤسسة ممضاة ومختومة من طرف صاحب العمل.
- شهادة الحالة المدنية.
- ملئ استمارة خاصة من طرف صاحب العمل تمنح له من طرف هيئة الضمان الاجتماعي تسمى "وثيقة التصريح بالنشاط"، تتضمن التعريف بالمصرح والنشاط الذي يمارسه.
- وبالمقابل تمنح هيئة الضمان الاجتماعي لرب العمل رقم خاص برب العمل مع ذكر اسمه وهذا لتمييز ملفه عن بقية ملفات أرباب العمل الآخرين.

3-التصريح بالنشاط لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الاجراء:

أما عن التصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء فإنه يقع على كل شخص طبيعي أو معنوي خاص يمارس حرا غير مأجور - سواء كان فردا أو شريكا في شركة - التزام قانوني بالتصريح بالنشاط لدى الصندوق الوطني لغير الاجراء، ويتم ذلك بناء على هذا التصريح إنخراط المصرح في هيئة الضمان الاجتماعي وترقيمه، وتحسب الآجال استنادا لرخصة النشاط والتصريح لدى هيئة الضرائب، ويتم بناء على هذا التصريح إنخراط المصرح في هيئة الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، ويتضمن التصريح بالنشاط الوثائق التالية¹:

- نسخة من السجل التجاري أو المهني أو الحرفي أو بطاقة الفلاح أو الاعتماد.
- شهادة بداية النشاط تسلم من طرف إدارة الضرائب.
- نسخة من القانون الأساسي للمؤسسة أو نسخة من السجل التجاري - بالنسبة للمؤسسة - أو شهادة الاعتماد، أو نسخة من عقد الشركة بالنسبة للشركاء في الشركة.
- شهادة الحالة المدنية.
- استمارة التسجيل تسلم من مصالح الضمان الاجتماعي تملئ و توقع من طرف المنخرط.

¹ سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 227.

فالغرض من التصريح بكل أشكاله هو ضمان حقوق المنخرط اجتماعيا إضافة إلى ضمان موارد هيئة الضمان الاجتماعي خاصة وأن تمويل الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء مصدره الأساسي مساهمات المشتركين، ومن ثمة فالمدة المحددة لقيام المكلف بالتصريح بالنشاط هي عشرة (10) أيام من بداية النشاط حتى يتسنى للمشارك الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي¹.

4-قيام صاحب العمل بالتصريح بانتساب العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي:

بعدما يصرح صاحب العمل بنشاطه لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا و يتم قبول ملفه نهائيا، يمنح له رقم لملفه ومن ثمة يقع عليه وجوبا التزام بالتصريح بالعمال المراد تشغيلهم لدى مؤسسته، فيقوم بتقديم طلب انتساب العمال ومن في حكمهم وفق نماذج معدة لهذا الغرض، تسلمها هيئة الضمان الاجتماعي لأرباب العمل قصد تقيمهم في هيئة الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء².

5-الأساس القانوني لقيام صاحب العمل بانتساب العمال لدى الضمان الاجتماعي:

ويتمثل ذلك في الانخراط والتسجيل لدى هيئات الضمان الاجتماعي و يشمل وجوبا جميع الأشخاص الذين يطبق عليهم التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية المبينين في المطلب الأول، حيث نصت المادة الثامنة (8) من القانون 14/83 على أنه (ينتسب وجوبا إلى الضمان الاجتماعي الأشخاص أيا كانت جنسيتهم، سواء كانوا يمارسون نشاطا مأجورا أو شبيها به بالجزائر، أم كانوا رهن التكوين بأي صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل أيا كان مبلغ أو طبيعة أجرهم، وشكل وطبيعة أو مدة صلاحية عقدهم أو علاقة عملهم، على أن يستوفوا الشروط المحددة في هذا الفصل،

¹ سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي، على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2011، ص64.

² سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي، على ضوء القانون الجديد، نفس مرجع، ص66.

ينتسب وجوبا كذلك كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور مهما كان قطاع النشاط¹.

ونصت المادة التاسعة (09) على أنه (ينتسب وجوبا إلى الضمان الاجتماعي بصفة الطلبة، التلاميذ الذين يزاولون تعليمهم العالي أو ما مثله في مؤسسة عمومية أو معتمدة)²، وعليه يتمثل التكليف في التزام أصحاب العمل بالتصريح بالعمال الذين يستخدمونهم و تسجيلهم لدى هيئات الضمان الاجتماعي، وذلك بتقديم طلب انتساب خلال العشرة (10) أيام التي تلي تاريخ التوظيف أو بداية النشاط بالنسبة لأصحاب العمل والعمال أو الموظفين، وخلال العشريون (20) يوما³، من تاريخ التسجيل بالنسبة للطلبة الذين يزاولون تعليمهم العالي أو ما مثله في مؤسسة عمومية او خاصة.

-الفئات الواجب التصريح بها لدى صندوق الضمان الاجتماعي:

نتناول في هذا البند فئة العمال الأجراء الواجب التصريح بها، ثم الفئات الخاصة، وبعد ذلك التصريح بالعمال الخاضعين للبطالة بسبب الظروف المناخية، ثم الاستثناء المتعلق بعدم انتساب العمال الأجانب الذين يشتغلون في المناطق الحرة إلى نظام الضمان الاجتماعي، وذلك كما يلي⁴:

¹ م 08 من ق رقم 83-14 المؤرخ في 1983/7/2، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم، ب ق رقم 04-17 المؤرخ في 2004/11/10، السالف الذكر.

² م 09 من ق رقم 83-14 المؤرخ في 1983/7/2، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم، ب ق رقم 04-17 المؤرخ في 2004/11/10، نفس القانون.

³ م 11 من ق رقم 83-14 المؤرخ في 1983/7/2، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم، ب ق رقم 04-17 المؤرخ في 2004/11/10، نفس القانون.

⁴ سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 229.

- فئة العمال الأجراء الواجب التصريح بها:

يلتزم المكلف - رب العمل - بالتصريح بفئات العمال مهما كانت جنسيتهم، وتشمل هذه الفئة كل عامل يمارس في الجزائر عملاً مأجوراً أو ما يشبه ذلك، وكذلك الممتحنون لحساب مستخدم واحد أو أكثر مهما كانت طبيعة العقد أو العلاقة التي تربط بينهما، ومهما كانت طبيعة الأجر.

وقد أكدت المادة 10 من قانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين والذي جاء فيها على أنه (يجب على أصحاب العمل أن يوجهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي وذلك في ظرف عشرة (10) أيام التي تلي توظيف العامل يعتبر التصريح بالنشاط طلباً للانتساب للأشخاص المذكورين في المادة 05 من هذا القانون)¹.

ثانياً- التصريح بالعمال الخاضعين للبطالة بسبب الظروف المناخية:

يتعلق هذا الالتزام بتأمين رب العمل البطالة الناتجة عن الظروف الطبيعية و المناخية، وهو تأمين خاص بعمال البناء والأشغال العمومية والري، الذي يعملون في الورشات، ويلتزم رب العمل بالتصريح بالعمال السالف ذكرهم وفقاً لما نصت عليه المادة 12 من الأمر رقم 01-97 والتي جاء فيها على أنه (يقرر المستخدم أو ممثله في حالة سوء الأحوال الجوية التوقف عن العمل بعد استشارة ممثل أو ممثلي العمال وكذا صاحب المشروع عندما يتعلق بإدارة عمومية أو مجموعة محلية، يوقع المستخدم أو ممثله وممثلو العمال تصريحاً بالتوقف عن العمل ويرسله المستخدم إلى الصندوق خلال الثماني والأربعين (48) ساعة الموالية للتوقف عن العمل، ويمنح تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية ابتداءً من أول يوم من أيام العمل الذي يلي التوقف عن العمل، ولا يمكن أن تتجاوز مائتي (200) ساعة عمل عن كل سنة مدنية وهذا وفقاً لما نصت عليه المادة 07 من الأمر رقم 01-97)².

¹ م 10 من ق رقم 83-14 المؤرخ في 1983/7/2، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم، ب ق رقم 04-17 المؤرخ في 2004/11/10، السالف الذكر.

² سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 231-232.

الفرع الثاني: الشروط الخاصة

تعد الجزائر أول بلد إفريقي خاض تجربة البطاقة الإلكترونية للضمان الاجتماعي، وقد خصصت الدولة لتطبيق هذا النظام غلافًا ماليًا يقدر بـ: **16 مليون أورو**، وقد تم تطبيقه تدريجيًا بحيث بدأ في تطبيقه على مستوى خمس ولايات نموذجية وهي: **عنابة، أم البواقي، بومرداس، تلمسان، المدية**، وذلك بالنسبة لمستخدمي نظام الدفع من قبل الغير حيث تم إشراك أصحاب الصيدليات المتعاقدين مع الضمان الاجتماعي في هذه العملية أولاً، ثم الأطباء المتعاقدين مع الضمان الاجتماعي ثانياً، ولتفعيل آليات العمل الجديدة وتبسيطها للمستفيدين، بادرت وزارة العمل والضمان الاجتماعي منذ انطلاق النظام الجديد إلى التحسيس وشرح كيفية العمل والاستفادة من بطاقة الضمان الاجتماعي، وذلك عن طريق تنظيم ملتقيات وأيام دراسية شارك فيها كل المعنيين بالعملية من أطباء، صيادلة، وممثلي المؤمنين¹.

وسعى من المشرع الجزائري لتكليف المنظومة التشريعية مع نظام البطاقة الإلكترونية الذي تعد عصرنه لمنظومة الضمان الاجتماعي سواء من حيث التسيير أو تقديم الخدمات، وذلك استرشاداً بالدول التي سبق لها أن وضعت نظام البطاقة الإلكترونية كفرنسا، وهذا بعد مرور فترة من تطبيقه في الميدان، أصدر القانون رقم **08-01**²، الذي يعدل ويتمم القانون رقم **83-11**³.

وقد وضع لهذا القانون جملة من الأحكام فيما يخص الاستعمال المشروع لهذه البطاقة، كما قرر المسؤولية الجنائية للأشخاص الذين يخرجون عن إطاره، وقد نص المشرع الجزائري في المادة السادسة منه على التطبيق التدريجي له خلال ثلاث سنوات من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية (أي إلى غاية 2011)، وقد ترك مسألة تحديد تسمية البطاقة الإلكترونية، ومضمونها وشروط تسليمها واستعمالها وحالات تجديدها وتحيينها وتعويضها في حالة السرقة والضياع للتنظيم، وبالفعل أصدر المشرع الجزائري المرسوم

¹ سكيل رقية، تكيف المنظومة التشريعية مع عصرنه منظومة الضمان الاجتماعي "الإطار القانوني للبطاقة الإلكترونية الشفاء"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، ع 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، ماي 2016، ص 98.

² ق.رقم **08-01** المؤرخ في 2008/01/23، ج.ر، ع 4، الصادرة بتاريخ 2008/01/27.

³ ق.رقم **83-11**، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 1983/7/2، ج.ر، ع 28، الصادرة بتاريخ 1983/7/5، معدل ومتمم.

التنفيذي رقم 10-116 المؤرخ في 18 أبريل 2010، الذي يحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج المهني الصحة وشروط تسليمها و استعمالها و تجديدها¹.

- إثبات صفة المؤمن له عن طريق البطاقة الإلكترونية:

تنص المادة 06 مكرر من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم على أنه "تثبت صفة المؤمن له اجتماعيا ببطاقة الكترونية تحدد تسمية البطاقة الإلكترونية و مضمونها واستعمالها وحالات تجديدها وتحيينها وتعويضها في حالة السرقة او الضياع عن طريق التنظيم"².

أولا-مضمون البطاقة الإلكترونية الشفاء:

إن نظام البطاقة الإلكترونية المسماة "الشفاء" وفقا لنص المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 10-116، يهدف إلى إدخال التكنولوجيا الحديثة في التسيير، على غرار بعض الدول كبريطانيا التي وزعت بها أولى البطاقات العائلية للضمان الاجتماعي منذ سنة 1998، وفرنسا والتي سميت **Carte Vitale** وهي تهدف إلى تيسير العلاقات بين المؤمن لهم وصناديق الضمان الاجتماعي، وتفاذي إجراءات التعويض والإنقاص من الضغط على هذه الهيئات³.

وتحقيقا لهذا النظام تم ما يلي: إنشاء مركز لشخصنة البطاقة الإلكترونية وفقا لمقاييس الدولية، وتحديد تلك المطبقة على البطاقة الإلكترونية للضمان الاجتماعي، وقد تم تدشينه يوم 19 أبريل 2007، وهو مزود بآليات و تجهيزات تمكن من إنتاج 500 بطاقة في الساعة الواحدة، و كذا المفاتيح الإلكترونية لقراءة البطاقة الإلكترونية، استعمال بطاقات إلكترونية من الجيل الأخير ذات سعة

¹ م.ت.ج رقم 10-116 المؤرخ في 18/04/2010، الذي يحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج المهني الصحة وشروط تسليمها و استعمالها و تجديدها، ج.ر، ع26، الصادرة بتاريخ 2010/04/21.

² م 6 مكرر منق. رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، السالف الذكر.

³ سكيل رقية، تكييف المنظومة التشريعية مع عصنة منظومة الضمان الاجتماعي "الإطار القانوني للبطاقة الإلكترونية الشفاء"، مرجع سابق، ص100.

ذاكرة تخزينية كبيرة (32KILO OCTETS)، استعمال مفاتيح الكترونية مخصصة لمحتري الصحة ذات سعة أكبر من 32KILO OCTETS ولكل مفتاح رقمه السري الخاص، ومن خلاله يتم قراءة البطاقة الإلكترونية الشفاء من طرف مركز شخصنة البطاقات الإلكترونية، والذي يقوم بشخصنة البطاقة الإلكترونية الفارغة، بمعنى ملئها بالبيانات الشخصية لكل مؤمن له اجتماعيا وكذا ذوي حقوقه¹.

وهي تتضمن المعلومات الشخصية الخاصة بكل مؤمن اجتماعي، والتي تظهر بشكل بارز على البطاقة، الاسم واللقب، وتاريخ ومكان الميلاد، ورقم التسجيل في الضمان الاجتماعي، كما يتم تسجيل معلومات أخرى إدارية وطبية في موضع الخلية الإلكترونية للبطاقة (Puce)، مثلاً الحالة الصحية للمؤمن له، المتابعة الطبية، تعويض الأدوية الفحوص الطبية، كما تسمح بكتابة وصفة الدواء، وفاتورة العلاج، والتوقيع الإلكتروني، مقدم العلاج، وتشمل مدونة الأعمال الطبية، وقائمة الأدوية المعوضة من قبل الصندوق، فالبطاقة الإلكترونية الشفاء بفضل سعتها التخزينية الكبيرة تشكل ملف طبي حقيقي محمول من طرف المؤمن له يسهل الرقابة والمتابعة، من قبل مختلف الهيئات المعنية².

وبعد أن تم تطبيق نظام البطاقة الإلكترونية بالنسبة للصندوق الوطني للعمال الأجراء، شرع وفي إطار السياسة القطاعية في تطبيقه بالنسبة للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء، حيث بدأ في إنتاج بطاقات "الشفاء" منذ سنة 2010، و توزيعها بالبليدة كولاية نموذجية، وكمحلة الأولى تم توزيع 400 ألف

¹ وقد أوكلت مهمة صنع هذه البطاقة إلى شركة فرنسية تدعى "Germalto" والتي نتجت عن اندماج شركتي "Gemplus" و "Axalto" وذلك بناء على العقد الذي وقع في الجزائر بين المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية السيد "خنشول أحمد" وممثل شركة الفرنسية المدعو "Xavier chanay" مع الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء يوم 30 جويلية 2006، كما أكد السيد بوعلام تواتي المكلف بمشروع إنجاز البطاقة المغناطيسية "الشفاء" بصندوق الضمان الاجتماعي بأن الكلفة المباشرة للبطاقة الواحدة تصل إلى 300دج، وتبلغ تكلفة قارئ البطاقة بالنسبة لصندوق الضمان الاجتماعي بتصريح نفس المسؤول 50 أورو، علماً أن قرار تسليمه مجاناً أو مشاركة مستعمليه من السلك الطبي في دفع ثمنه لم يفصل فيها الصندوق بعد، ويمكن الإطلاع على حقوق المؤمن و حالته، من خلال إدخال البطاقة الخلوية "الشفاء" في القارئ، و يمكن قراءة البطاقة بفضل التوصيل المتزامن للمفتاح وبطاقة الشفاء بجهاز الحاسوب.

² سكيل رقية، تكييف المنظومة التشريعية مع عصنة منظومة الضمان الاجتماعي "الإطار القانوني للبطاقة الإلكترونية الشفاء"، مرجع سابق، ص102.

إلى 600 ألف بطاقة على المؤمنين الذين لا تترتب عليهم ديون لدى الصندوق أي "برئني الذمة"، ل يتم تعميمها على الولايات الأخرى تباعا.

ثانيا- استعمال البطاقة الإلكترونية "الشفاء":

إن البطاقة الإلكترونية الشفاء يتم استعمالها من طرف المؤمن له اجتماعيا وذوي حقوقه، وكذا أعوان الضمان الاجتماعي و ممارسي الصحة و الهياكل الصحية.

- استعمال البطاقة الإلكترونية الشفاء من قبل المؤمن له اجتماعيا وذوي حقوقه:

يتم استعمال البطاقة الإلكترونية "الشفاء" كبطاقة عائلية قابلة للاستخدام والاستظهار سواء من قبل المؤمن أو من طرف ذوي حقوقه، وهذا حسب الحالة المهنية والعائلية للمؤمن له اجتماعيا، كما يمكن استثنائيا أن تكون بطاقة فردية في بعض الحالات الخاصة كحالات المصابين بالأمراض المزمنة كضغط الدم، وداء السكري، وقد اختلفت الآراء حول مدى استعمال بطاقة الشفاء من طرف المؤمن فهناك من تأقلم مع هذه التكنولوجيا بسرعة للضرورة لا سيما ذوي الأمراض المزمنة، في حين بدا نوع من التجاهل لدى البعض الآخر و عدم درايتهم بهذه البطاقة¹، وتحمل البطاقة الإلكترونية "الشفاء" سواء كانت فردية أو عائلية صورة شمسية للمؤمن له اجتماعيا، وكذا المعطيات المرئية المدونة في مستند البطاقة والمعطيات المدرجة في التركيبة الإلكترونية "الشفاء" بالتكفل بأداءات العلاج كما هي مقرر في القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم².

وتتمثل المعطيات المرئية في مستند بطاقة الشفاء العائلية أو لذي حق أو لذوي الحقوق فيما يلي: رقم تسجيل المؤمن له اجتماعيا، لقبه و اسمه بالحروف العائلية والحروف اللاتينية، تاريخ ميلاده، الحرف (F) الذي يشير إلى الطابع العائلي للبطاقة أو الحرف (A) الذي يشير إلى طابع ذي الحقوق لذوي

¹ سكيل رقية، تكييف المنظومة التشريعية مع عصرة منظومة الضمان الاجتماعي "الإطار القانوني للبطاقة الإلكترونية الشفاء"، مرجع سابق، ص105.

² م 5-10 من م.ت.ج رقم 10-116 المؤرخ في 2010/04/18، الذي يحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج المهني الصحة وشروط تسليمها و استعمالها و تجديدها، السالف الذكر.

الحقوق للمؤمن له اجتماعيا، الرقم التسلسلي على ظهر البطاقة، وتتضمن المعطيات المدرجة في التركيبة الإلكترونية لهذه البطاقة في: المعطيات الإدارية المتعلقة بالمؤمن له اجتماعيا و ذوي حقوقه المسجلين عليها، المعطيات المتعلقة بالانتساب للضمان الاجتماعي للمؤمن له اجتماعيا، الحقوق في الأداءات المقدمة للمؤمن له اجتماعيا من طرف هيئة الضمان الاجتماعي و كذا لذوي حقوقه، المعطيات ذات الطابع الطبي للمؤمن له اجتماعيا أو للمستفيد أو المستفيدين حسب نوع البطاقة العائلية أو لذي الحق أو لذوي الحقوق، مجموع الأداءات المقدمة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي المنتسب إليها المؤمن له اجتماعيا صاحب البطاقة أو لذوي حقوقه المسجلين فيها، المعلومات المتعلقة باستعمال و تأمين البطاقة¹.

أما بالنسبة للمعطيات المرئية المدونة في مستند بطاقة الشفاء الفردية فتتمثل فيما يلي: رقم تسجيل المؤمن له اجتماعيا، لقبه و اسمه بالحروف العربية و الحروف اللاتينية، تاريخ ميلاده، الحرف (I) الذي يشير إلى الطابع الفردي للبطاقة، الرقم التسلسلي على ظهر البطاقة، وتتمثل المعطيات المدرجة في التركيبة الإلكترونية لهذه البطاقة في: المعطيات الإدارية المتعلقة بالمؤمن له اجتماعيا، المعطيات المتعلقة بالانتساب للضمان الاجتماعي للمؤمن له اجتماعيا، الحقوق في الأداءات المقدمة لصاحب البطاقة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، المعطيات ذات الطابع الطبي التي تخص صاحب البطاقة، مجموع الأداءات المقدمة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي التي ينتسب إليها، المعلومات المتعلقة باستعمال و تأمين البطاقة، وتتضمن المعطيات الإدارية المدونة في البطاقة لا سيما رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي، لقب واسم المؤمن له اجتماعيا، تاريخ ميلاده، عنوانه، جنسه، كما تتضمن زيادة على ذلك بالنسبة لكل ذي حق اللقب والإسم وتاريخ الميلاد والترتيب والجنس².

¹ م 6-7 من م.ت. جرقم 10-116 المؤرخ في 2010/04/18، الذي يحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج المهني الصحة وشروط تسليمها واستعمالها وتجديدها، السالف الذكر.

² م 8-9-12 من م.ت. جرقم 10-116 المؤرخ في 2010/04/18، الذي يحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج المهني الصحة وشروط تسليمها واستعمالها وتجديدها، نفس المرسوم.

أما المعطيات المتعلقة بالانتساب للضمان الاجتماعي للمؤمن له اجتماعيا، فتتمثل في المعلومات حول هيئة الضمان الاجتماعي التي ينتسب إليها، نظام الضمان الاجتماعي والصنف والمستخدم ومداخل المؤمن له اجتماعيا، طبيعة الأداءات ونسب تعويضها للمؤمن له اجتماعيا وذوي حقوقه، تاريخ انقضاء الحق في تعويض أداءات العلاج¹.

وفيما يخص المعطيات ذات الطابع الطبي فتتمثل في: فصيلة دم المؤمن له اجتماعيا أو صاحب بطاقة الشفاء، رمز المرض أو الأمراض التي تخوله الحق في نسبة تعويض 100% العلاج الخاص بكل مرض يخول الحق في نسبة تعويض 100%، و عند الاقتضاء لكل مرض من الأمراض الأخرى المزمنة، الأدوية المضادة للاستعمال، رمز الطبيب المعالج، مجموع الاداءات المقدمة التي تشمل لا سيما المعلومات المتعلقة بآخر أداء، كما تحمل نفس المعطيات الطبية المتعلقة بذوي الحقوق المسجلين في البطاقة، وتتضمن مجموع الأداءات المقدمة للمؤمن له اجتماعيا و لذوي الحقوق المسجلين في بطاقة الشفاء: رمز آخر أداء مقدم يشير إلى طبيعة العلاجات والعلاجات المقدمة ونوعها المحدد، تاريخ الأداء المقدم، رمز مهني الصحة الذي قدم الأداء، عدد أو كمية الأداءات المقدمة، مبلغ الأداء المقدم، رقم الفاتورة المتعلقة بالأداءات المقدمة، أما بالنسبة لتلك المعلومات المتعلقة باستعمال وتأمين البطاقة فتتمثل في نوع بطاقة الشفاء عائلية أو فردية أو ذي حق أو ذوي حقوق، الرقم التسلسلي للبطاقة، رقم الطبعة، حالة الصلاحية، مفاتيح حماية المعطيات التي تسمح بالوصول إلى مختلف فئات المعطيات المدرجة، مفاتيح الترميم و التوقيع الإلكتروني، الرمز السري (رقم التعريف الشخصي)².

وترجع أهمية بطاقة الشفاء إلى كونها تتماثل من حيث الاستعمال والقوة القانونية مع المستندات الورقية، غير أنها تحمل الكثير من المزايا التي تكفل لها الانتشار الواسع والتزايد المستمر في الاستخدام،

¹ م 11 من م.ت.جرقم 10-116 المؤرخ في 2010/04/18، الذي يحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج المهني الصحة وشروط تسليمها و استعمالها وتجديدها، السالف الذكر.

² م 12 من م.ت.جرقم 10-116 المؤرخ في 2010/04/18، الذي يحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج المهني الصحة وشروط تسليمها واستعمالها وتجديدها، نفس المرسوم.

فهي تتصل بطائفة مهمة من النظم الإدارية والمالية التي تمتد لتشمل الدولة والأفراد على حد سواء، والمستند الإلكتروني هو أحد الأدوات المهمة في تنفيذ فكرة الحكومة الإلكترونية، التي تقدم خدماتها للأفراد و الهيئات العامة و الخاصة، من خلال الاتصال الإلكتروني بمواقع مختلفة¹.

وتعتبر بطاقة "الشفاء" مستندا إلكترونيا لإثبات صفة مستندا إلكترونيا لإثبات صفة المؤمن له اجتماعيا، تسلم له مجانا من طرف هيئة الضمان الاجتماعي التي ينتسب إليها²، ويتم الحصول عليها بعد تقديم الوثائق التالية: صورة شمسية، نسخة من بطاقة التعريف الوطنية أو شهادة الميلاد أو رخصة السياقة، نسخة من بطاقة فصيلة الدم (اختيارية)، كما يتم تحيين البطاقة في حال تغيير الوضعية المؤمن لهم اجتماعيا، أو تلك المتعلقة بأحد ذوي حقوقهم، أو انتهاء مدة صلاحية البطاقة، ويجب التقرب من مركز الدفع مرفقين بالوثائق المثبتة للوضعية الجديدة، وفي حال ضياع أو إتلاف أو سرقة البطاقة يجب على صاحبها التبليغ الفوري لمركز الدفع، وتجدد البطاقة مجانا في حال تلفها بسبب لا يد للمؤمن اجتماعيا فيه، أما في حال ضياع البطاقة أو سرقته أو تلفها بسبب المستفيد، فإنه تسلم له نسخة مقابل دفع تكلفة الاستنساخ³.

ويحق لصاحب بطاقة الشفاء الاطلاع في كل وقت على المعلومات الواردة في بطاقته، على مستوى مصالح هيئة الضمان الاجتماعي، ويمكن ان تقدم له هذه المعلومات عند الاقتضاء على مستند ورقي، كما يتعين عليه القيام بإجراء تصحيحات والتحديثات الضرورية لدى هيئة الضمان الاجتماعي التابع لها في حالة خطأ أو إغفال في المعطيات الواردة في البطاقة أو تغييرات حالته العائلية أو المهنية أو حالة أحد ذوي حقوقه⁴.

¹ سكيل رقية، تكييف المنظومة التشريعية مع عصنة منظومة الضمان الاجتماعي "الإطار القانوني للبطاقة الإلكترونية الشفاء"، مرجع سابق، ص129.

² ف1 م6 مكرر من ق رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، ب م21 من م.ت. ج رقم 10-116.

³ م 22-23 من م.ت. جرقم 10-116 المؤرخ في 2010/04/18، الذي يحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج المهني الصحة وشروط تسليمها و استعمالها و تجديدها، نفس المرسوم.

⁴ م 25-26 من م.ت. جرقم 10-116 المؤرخ في 2010/04/18، الذي يحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج المهني الصحة وشروط تسليمها و استعمالها و تجديدها، نفس المرسوم.

إذ تعد بطاقة الشفاء إحدى وسائل الإثبات الإلكتروني، التي فرض التطور المتزايد لوسائل التكنولوجيا الحديثة الاعتراف القانوني بها، إذ كان لابد من الاعتراف بحجية الكتابة الإلكترونية التي تعتمد على دعائم غير ورقية، والتي يقصد بها كل حروف أو أرقام أو رموز أو أية علامات أخرى تثبت على دعامة إلكترونية أو رقمية أو ضوئية أو أية وسيلة أخرى مشابهة، و تعطي دلالة قابلة للإدراك، وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 323 مكرر 1 من القانون المدني، بشرط إمكانية تحديد هوية الشخص المنسوبة إليه بصفة قاطعة، وذلك على مصداقيته وصلاحيته لمدة طويلة دون تلف أو تعديل تلقائي لمحتواه¹.

ويعرف التوقيع الإلكتروني على أنه مجموعة من الإجراءات التقنية التي تسمح بتحديد شخصية من تصدر عنه هذه الإجراءات، وقبوله بمضمون التصرف الذي يصدر التوقيع بمناسبته².

وعرفته المادة الثانية من القانون رقم 04-15: "بيانات في شكل الكتروني، مرفقة أو مرتبطة منطقيا ببيانات إلكترونية أخرى تستعمل كوسيلة توثيق"³.

وتعتبر بطاقة الشفاء صالحة للاستعمال في كامل التراب الوطني، وذلك قصد تعريف المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه، التدقيق في حقوق المستفيدين من الأداءات، الإطلاع على المعطيات المرخصة بواسطة المفتاح الإلكتروني لهيكل العلاج أو مهني الصحة، إعداد الفواتير الإلكترونية لأداءات العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج المقدمة، التوقيع الإلكتروني للوثائق المعدة، إدراج كل عمل وأداءات مقدمة للمؤمن لهم اجتماعيا و/أو ذوي حقوقهم⁴.

¹ نبيل صقر ومكاري نزيهة، الوسيط في القواعد الإجرائية والموضوعية للإثبات في المواد المدنية، دار الهدى، الجزائر، 2009، ص 271.

² صحر بكباشي، التوقيع الإلكتروني (دراسة تحليلية لأحكام القانون رقم 15 لسنة 2004 مدعومة بالتشريعات المقارنة)، منشأة المعارف، مصر، 2009، ص 14.

³ ق رقم 04-15 المؤرخ في 2015/2/1، الذي يحدد القواعد العامة المتعلقة بالتوقيع والتصديق الإلكترونيين، ج.ر، ع6، الصادرة بتاريخ 2015/02/10، ص 6-16.

⁴ م 20 من م.ت.جرم 10-116 المؤرخ في 2010/04/18، الذي يحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهيكل العلاج المهني الصحة وشروط تسليمها واستعمالها و تجديدها، السالف الذكر.

المطلب الثالث:

أداءات التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية

إن كان الضمان الاجتماعي في الجزائر يغطي كل المخاطر الاجتماعية المنصوص في الاتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1958 المتعلقة بالحد الأدنى للضمانات الاجتماعية¹ وهي ثمان حالات: المرض، البطالة، الشيخوخة، الأمراض المهنية وحوادث العمل، الإعانات العائلية، الأمومة، العجز، الوفاة (أداءات الموجودين على قيد الحياة).

وذلك لأن التأمين على المرض يشكل أهم التأمينات الاجتماعية بالنظر لعدد الأشخاص الذي يغطيهم، إذ يشمل نسبة 80% من السكان الجزائريين، فبعد أن ارتكز التأمين على المرض في البداية على النظام المهني و قام بتغطية الفئات المهنية في مختلف النشاطات توسع إلى مختلف الفئات الخاصة، المعوقين، المجاهدين، المتربصين، الطلبة، المشمولين بالشبكة الاجتماعية، البطالين، المنخرطين في صندوق التأمين على البطالة، وبالتالي انتقل التأمين من نظام مهني إلى نظام اجتماعي، لحماية مختلف الفئات الإجتماعية.

وتشمل أداءات التأمين على المرض الأداءات العينية، التي تتمثل في التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه، وأداءات نقدية تتمثل في منح تعويضة يومية للعامل الذي يضطره المرض للانقطاع عن العمل.

الفرع الأول: الأداءات العينية

تتمثل في الأداءات الخاصة بالعلاج، والأجهزة الاصطناعية، وتلك المرتبطة بإعادة التأهيل الوظيفي، أو بإعادة التكيف المهني.

¹ الاتفاقية الدولية رقم 102، المؤرخة في 28 جوان 1952، بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، مرجع سابق.

أولاً-الأداءات المتعلقة بالعلاج:

تستحق الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء أحصل انقطاع عن العمل أم لا، وبدون تحديد للمدة، وذلك بنسبة 100% من التعويضات النظامية المعمول بها في مجال التأمينات الاجتماعية¹.

ثانياً-الأداءات المتعلقة بالأجهزة الاصطناعية:

للمصاب الحق في إمداده بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته، وفي إصلاحها وتحديد لها².

ثالثاً-أداءات مصاريف إعادة التأهيل الوظيفي:

يحق للمصاب الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفياً، ويمكن ان يتضمن إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة، وله الحق فيما يلي: مصاريف إعادة التأهيل إذا لم تتم داخل مؤسسة، مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل مؤسسة، مصاريف التنقل، التعويضات اليومية إذا لم يحصل الجبر أو في قسط التعويضة اليومية يفوق المبلغ المناسب للربع إن حصل الجبر و كان المصاب حائزاً على ربع عن العجز الدائم³.

ثالثاً-الأداءات الخاصة بالمصاريف المرتبطة بإعادة التكييف المهني:

إن للمصاب الذي يصبح على إثر الحادث، غير قادر على ممارسة مهنته أو لا تتأتى له إلا بعد إعادة تكييفه، الحق في تكييفه مهنياً داخل مؤسسة أو لدى صاحب عمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره، وتقدم الأداءات على أساس 100%⁴، وتستحق الخدمات بعد تاريخ الجبر، وطوال المدة التي تستوجب فيها حالة المصاب في حادث عمل أو مرض مهني مواصلة العلاج.

¹ م 29-33 من ق. رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، السالف الذكر.

² م 30 من ق. رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، نفس القانون.

³ م 31 من ق. رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، نفس القانون.

⁴ م 32 من ق. رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، نفس القانون.

ويقصد بتاريخ الجبر التاريخ الذي تصبح فيه الحالة الصحية للمصاب نهائية ومستقرة، بحيث لا يرجى تغييرها بصفة ملموسة باستثناء حالات الانتكاسة أو المراجعة، و بالتالي فإن تاريخ الجبر هو ذلك التاريخ الذي يمكن للمؤمن له المصاب الانتقال من مرحلة أداءات العجز المؤقت، أو ما يطلق عليه بمصطلح العجز الكلي المؤقت، والذي كان يتقاضى فيه المصاب تعويضات تقدر بـ 100% من الأجر طبقا لنص المادة 33 من القانون رقم 83-13 إلى مرحلة أداءات العجز الدائم، أو ما يطلق عليه العجز الجزئي الدائم¹.

الفرع الثاني: الأداءات النقدية

يقصد بالأداءات النقدية تلك التعويضات اليومية التي يتقاضاها العامل خلال فترة التوقف عن العمل، وسنبين فيما يلي شروط استحقاقها وقيمتها.

أولاً- شروط استحقاق دفع التعويضة اليومية: لا تستحق التعويضات اليومية إلا إذا أثبت المصاب عند وقوع الحادث أو في تاريخ المعاينة الطبية الأولى نشاطا مهنيا مأجورا، ويكون أجر يوم العمل الذي طرأ فيه الحادث على نفقة صاحب العمل كلية (100%)، وذلك أيا كانت طريقة دفع الأجر، وتدفع تعويضة اليومية للضحية من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث، خلال فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة²، وهو ما أقرته المحكمة العليا الجزائرية في قرارها الصادر بتاريخ 08 مارس 2006³.

وتدفع كذلك إذا حدث التوقف عن العمل بعد تاريخ الحادث في حالتي الانتكاس أو الاشتداد مع مراعاة تبرير فقدان الأجر ابتداء من اليوم الأول للتوقف عن العمل⁴.

ويعرف الانتكاس بأنه تفاقم جرح المصاب أو ظهور جرح جديد ناتج عن الحادث أو المرض المهني، بعد أن أخذ المصاب يتماثل للشفاء أو ظن أنه شفي أو لم يكن يعاني حتى ذلك الحين أي جرح ظاهر،

¹ سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 63.

² م 35 من ق. رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، السالف الذكر.

³ القرار رقم 371449، المجلة القضائية للمحكمة العليا، ع 1، 2006، ص 317، سايس جمال، ج 2، مرجع سابق، ص 966-967.

⁴ م 36 من ق. رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، نفس القانون.

ويتكفل بالعلاج الطبي والعجز المؤقت إن اقتضى الحال الناجمين عن الانتكاس باسم حوادث العمل والأمراض المهنية كيفما كان الوقت بين تاريخ وقوع الحادث أو الشفاء الأخير أو إلتئام الجروح وبين تاريخ الانتكاس، ولا يمكن في هذه الحالة التمسك بالتقدم عن الفترة الممتدة بين وقوع الحادث، وتاريخ وقوع الانتكاس، وهذا ما أقرته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 04 أفريل 2007¹.

ثانيا- قيمة التعويض اليومية للعجز المؤقت الناتج عن حادث العمل: تستحق التعويض اليومية عن كل يوم عمل و لا يمكن أن تقل عن واحد على ثلاثين من مبلغ الأجر الشهري الذي يقطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة، ولا يمكن أن تكون نسبة التعويض اليومية أقل من واحد وثلاثين من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.

وتستحق هذه التعويض حتى التاريخ الذي يحدد أجلا للشفاء أو الجبر أو الوفاة.

وفي حالة انتكاس أو تفاقم ينجر عنه عجز جديد مؤقت عن العمل، يكون الأجر المعتمد في حساب التعويض اليومي هو الأجر المطابق للأجر اليومي المقبوض قبل تاريخ هذا الانقطاع الجديد، وإذا كان المصاب المجبور في الظاهر عند انتكاس أو تفاقم حالة إصابته قد شرع في الاستفادة من الربح، فإن إجراء التعويضات اليومية يحل محل إجراء الربح إذا كانت هذه التعويضات أكثر نفعا له.

ويبدأ تاريخ إلتئام الجروح من اليوم الذي تكتسي فيه حالة المصاب طابعا دائما أو نهائيا و لم تبق تحتل تغييرا، إلا إذا وقع انتكاس أو إعادة فحص، وإذا أصيب المتعرض للحوادث بعجز جزئي أو كلي غير قابل للتحسن، فلا يمكن أن يقتضي بالإنجبار ما دامت حالته مستمرة في التطور، و يحدد تاريخ الانجبار تبعا لمقاييس طبية لا غير.

ولا يمكن الجمع بين التعويض اليومية لحوادث العمل والأمراض المهنية، والتعويض اليومية للتأمين على المرض، والتعويض اليومية للتأمين على الولادة، والتعويض الخاصة بالتأمين على البطالة، منحة التقاعد المسبق.

¹ القرار رقم 371910، قضية (ب-أ) ضد مدير صندوق الضمان الاجتماعي، المجلة القضائية للمحكمة العليا، ع 2، ص 243، سايس جمال، ج2، مرجع سابق، ص 1032-1033.

المبحث الثاني:

منازعات الضمان الاجتماعي في مجال الوقاية الصحية والأمن

إن بالرغم من التسهيلات التي تضمنتها قوانين الضمان الاجتماعي والتعديلات التي طرأت عليها، لا سيما فيما يتعلق في الشروط الواجب توافرها في المستفيدين من هيئات الضمان الاجتماعي من جهة، ومن جهة أخرى ما يتميز به تشريع هذا الأخير من مرونة وسرعة وبإجراءات تنازعية سهلة تأخذ بعين الاعتبار تفادي لجوء الخاضعين له إلى العدالة مباشرة، لأن ذلك يتطلب آجالاً وشكليات وإجراءات صعبة للغاية، إضافة إلى أن تشريع الضمان الاجتماعي نجم عن تطبيقه حدوث نزاعات معقدة وخصوصيات مختلفة صعب حلها أحياناً، والتشريع الجزائري فإنه لم يتناول الأخطار النفسية الاجتماعية بأحكام خاصة، وإن كان في أكثر من موضع نص على ضرورة احترام السلامة المادية والمعنوية للعامل، وهو مبدأ عام يمكن للجهات القضائية الاستفادة منه في الحكم بمسؤولية المستخدم، وإن كنا نرى احتشام دور القضاء في هذا المجال، بالنظر إلى خصوصية الضرر المعنوي، الذي في كثير من الأحيان لا يكون محلاً للتعويض.

إضافة أنه عرف الضمان الاجتماعي تطوراً في مجال المنازعات المترتبة عنه، والتي تتعلق بالخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات، ونص المشرع الجزائري في القانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المؤرخ في 2008/02/23، الذي إقتصر على تسوية أنواع المنازعات على التسوية الداخلية.

وسوف نقسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب:

المطلب الأول: المنازعات العامة.

المطلب الثاني: المنازعات الطبية.

المطلب الثالث: المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي.

المطلب الأول:

المنازعات العامة

تنقسم المنازعات التي قد تثور بمناسبة التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية إلى منازعات عامة، وطبية، وشبه طبية، سنخصص لكل منها فرعاً.

الفرع الأول: تعريف المنازعات العامة

عرف المشرع الجزائري المنازعات العامة للضمان الاجتماعي في مفهوم هذا القانون الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة والمؤمن لهم اجتماعياً أو المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي¹.

بينما كان يعرفها في القانون القديم رقم 83-15 بكونها تخص كل الخلافات غير المتعلقة بالحالة الطبية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذا المنازعات التقنية.

وعليه فإن أهم ما جاء به التعريف الجديد وفقاً للقانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ما يلي:

● إن التعريف الجديد حدد طبيعة الخلافات التي تكون موضوع النزاعات العامة، وهي الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة، والمؤمن لهم اجتماعياً، حول تنظيم وتشريع الضمان الاجتماعي، بمعنى تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وبطبيعة الحال كل النصوص والأوامر والمراسيم التي تطبقها إدارة الضمان الاجتماعي سواء على المؤمنين اجتماعياً أو المكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي، لكن عبارة تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي جاءت واسعة جداً، فكان من الأجدر أن يحدد المشرع مجالها.

● أدرج التعريف الجديد الخلافات التي يمكن أن تحدث بين أرباب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي لا سيما فيما يخص الاعتراضات الناجمة عن الزيادات والغرامات على التأخير، وبالتالي تدارك

¹ ق. رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر.

المشرع القصور الذي كان يشوب التعريف السابق، و هذا نظرا لكون منازعات أرباب العمل مع هيئات الضمان الاجتماعي أصبحت تشكل جانبا هاما في النزاعات المعروضة على لجان الطعن المسبق.

● بالرغم من تبيان المشرع المنازعات العامة في الضمان الاجتماعي، غير أنه لم يحدد بدقة موضوعها سواء بالنسبة للمؤمن لهم أو بالنسبة للمكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي، التي قد تنشأ عند تطبيق قانون الضمان الاجتماعي¹.

ويمكن تعريف المنازعات العامة للضمان الاجتماعي: "هي كل خلاف يحدث بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه، وهيئات الضمان الاجتماعي، والتي يكون موضوعها رفض قرار إداري صادر عن هذه الأخيرة، يتعلق أساسا بالحصول على الأداءات العينية أو النقدية الناتجة عن الأخطار الاجتماعية كالمرض أو الولادة أو العجز أو الوفاة، أو إثبات الطابع المهني لحادث العمل، أو الخلافات التي تقع بين أرباب العمل، وهيئات الضمان الاجتماعي كالزيادات وعقوبات التأخير المتعلقة بتحصيل المبالغ المستحقة، وكذا التصريح بحادث العمل خارج الآجال، أو الخلافات التي تقع بين المؤمن وصاحب العمل حول إثبات الحق في تعويض الضرر الناتج عن خطأ صاحب العمل أو الغير"².

وفي ضوء استعمال المشرع الجزائري أسلوبا مشوبا بكثير من الغموض والإبهام عند تعرضه لتعريف هذه المنازعات فإنه لإزالة كل العراقيل والصعوبات يجب تدارك الإغفال القانوني المتعلق بتحديد أطراف العلاقة القانونية في إطارها وموضوعها، وذلك لتويع دائرتها لتشمل المؤمن لهم اجتماعيا والمستخدمين وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة، والمستخدمين والمؤمن لهم اجتماعيا من جهة أخرى³.

من خلال نصي المادة 13 و المادة 27 من القانون رقم 83-13، يتضح إمكانية حدوث المنازعة العامة في مجال التأمين على حوادث العمل و الأمراض المهنية عندما يتأخر صاحب العمل في التصريح بحادث العمل، والذي حددت مدته بـ 48 ساعة، و عدم التصريح بالمرض المهني (المادة 69

¹ سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 13-14.

² سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، نفس مرجع، ص 15.

³ ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 13.

من القانون رقم 83-13)، لدى هيئة الضمان الاجتماعي، و لمفتش العمل أو للموظف الذي يشغل وظائفه بمقتضى تشريع خاص، وللمدير الولائي للصحة والهيئات المكلفة بالأمن، و يترتب عن كل هذا توقيع غرامات مالية من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ضد صاحب العمل، و لهذا الأخير الحق في تقديم طعن يرمي من خلاله إلى تخفيض الغرامة أو إعفائه منها كلية إذا كان الطعن مؤسسا¹.

كما يمكن تتعلق إثبات الطابع المهني لحادث العمل أو المرض المهني، أو الخلافات التي تقع بين أرباب العمل و هيئات الضمان الاجتماعي بشأن الزيادات و عقوبات التأخير المتعلقة بتحصيل المبالغ المستحقة.

الفرع الثاني: تسوية المنازعات العامة

ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجباريا أمام لجان الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية، و ترفع ابتدائيا أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، و في حال الاعتراض على قرار هذه اللجنة، يرفع الطعن أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق.

وتنشأ اللجان المحلية للطعن المسبق ضمن الوكالات الولائية والجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي، وتشكل من: ممثل عن العمال الأجراء، ممثل عن المستخدمين، ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي، طبيب.

وتنشأ لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق ضمن كل هيئة ضمان اجتماعي²، وتخطر اللجنة المحلية للطعن المسبق، تحت طائلة عدم القبول، برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، أو بعريضة تودع لدى أمانة اللجنة مقابل تسليم وصل إيداع في أجل خمسة عشرة (15) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار المعترض عليه، ويجب أن يكون الطعن مكتوبا، وأن يشير إلى أسباب الاعتراض على القرار³.

فالمشرع الجزائري قصر آجال الطعن، تبسيطا وتسهيلا للإجراءات سواء لهيئات الضمان الاجتماعي، أو بالنسبة للمؤمن لهم اجتماعيا، أو للمكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي، وهذا حتى يضمن

¹ سماتي الطبيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 66-67.

² م.ق. رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر.

³ م.ق. رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، نفس القانون .

للطاعن معالجة ملفه في أقرب وقت ممكن، وخاصة إذا كان الطاعن مؤمنا له اجتماعيا، لكون أن البت في ملف التعويضات المالية لا يستدعي التأخر لمدة طويلة¹، وتحسب آجال الطعن كاملة، وعدم احترامها يترتب عليه عدم قبول إجراءات الطعن لفوات الأجل القانوني، مع الإشارة من المشرع الجزائري، وإن كان يضع على عاتق كل من يلتمس مراجعة قرارات هيئة الضمان الاجتماعي ضرورة احترام آجال الطعن، لكنه مقابل ذلك يشترط في إنتاج هذه الآجال آثارها القانونية أن يتضمن سند تبليغها إلى المعنيين بالأمر كل البيانات الجوهرية لا سيما ما يتعلق منها بشرط احترام المدة القانونية وطرق الطعن فيها².

وقد نص المشرع الجزائري صراحة على أن الطعن يكون مكتوبا مما يوحي لنا أن الطعن يجب أن يكون مؤسسا على أسباب وأسانيد للاعتراض على القرار الصادر عن هيئة الضمان الاجتماعي، عكس ما كان عليه الأمر في القانون القديم، وهو تقديم مجرد رسالة عادية أو إيداع طلب، معناه أصبح التسبب شرطا أساسيا في الاعتراض على قرارات هيئات الضمان الاجتماعي، وعلى ضوءه ستفصل اللجنة في الاعتراض سواء بالقبول أو الرفض³.

وتبت في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفون ضد القرارات التي تتخذها مصالح هيئة الضمان الاجتماعي، كما تبت في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات عن التأخير عندما يقل مبلغها عن قيمة مليون دينار (1.000.000 دج).

وتقوم اللجنة باتخاذها قرارها في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة، وعليه تخفض الزيادات و الغرامات على التأخير بنسبة 50% من مبلغها، بالنظر إلى ملف صاحب العريضة المبرر، ولا تفرض هذه الزيادات والغرامات في حال القوة القاهرة المثبتة قانونا من طرف اللجنة.

وتبلغ قرارات اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام، أو بواسطة عون رقابة معتمد للضمان الاجتماعي، بمحضر مستلم في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ صدور القرار.

¹سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 88.

²ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 21.

³سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 89-90.

المطلب الثاني:

المنازعات الطبية

إن المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، ترتبط بالحالة الصحية للعامل ضحية حادث العمل أو المرض المهني، سنوضح تعريفها وسبل تسويتها تباعا.

الفرع الأول: تعريف المنازعات الطبية

يقصد بالمنازعات الطبية للضمان الاجتماعي الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، لا سيما المرض، و القدرة على العمل، والحالة الصحية للمريض، والتشخيص والعلاج، وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى¹.

ومصطلح الحالة الصحية، تقني يتطلب رأي تقني أو خبرة طبية يتم إجراؤها من طرف الصندوق بطلب من المؤمن له اجتماعيا، وفقا لإجراءات خاصة².

ومن ثم يمكن القول أن النزاع الطبي هو اختلاف يقوم بين المؤمن له و هيئة الضمان الاجتماعي حول الحالة الصحية والطبية للمصاب بناء على تقدير كل من الطبيب المعالج والطبيب المستشار³.

بما أننا بصدد الحديث عن التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، فالمنازعات الطبية هي تلك التي تحدث بين الطبيب المعالج والطبيب المستشار لدى هيئات الضمان الاجتماعي حول الحالة الصحية لضحية مثل هذه الحوادث.

وتشمل المنازعات الطبية حالتين، الأولى تتعلق باحترام إجراءات الخبرة الطبية من حيث ملائمة إجراءات الخبرة مطابقة قرار هيئات الضمان الاجتماعي لنتائج الخبرة، وضرورة تحديدها وتقييمها، أما الحالة الثانية فتتعلق بالاعتراض على قرار اللجنة الولائية للعجز، فيما يخص بعض حالات تقدير العجز

¹ م17ق. رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر.

² الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية، مرجع سابق، ص145.

³ ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 24.

الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني، إذ يجوز الطعن فيها أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة¹، وهذا ما تنص عليه المادة 18 من القانون رقم 08-08.

وعادة ما يظهر النزاع الطبي في هذا المجال من خلال تمديد مدة العجز المؤقت للمؤمن له دون أن يحضى ذلك بموافقة الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي لدى خضوع المؤمن له للمراقبة الطبية، وهذا خاصة إذا كانت حالته الصحية لا تزال تعثرها آلام و جروح لم تشف بعد، أو أنها في حالة جد سيئة ومتدهورة للغاية²، ويجب على قضاة الموضوع في حال طرح عليهم النزاع والتفرقة بين المنازعات العامة للضمان الاجتماعي، والمنازعات الطبية وإلا عرضوا قرارهم للنقض³.

الفرع الثاني: تسوية المنازعات الطبية

إن تسوية المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي - كما سبقت الإشارة - تتمثل في إجراءات الخبرة الطبية، والطعن أمام لجنة العجز الولائية.

- الخبرة الطبية:

يجب أن يقدم طلب الخبرة الطبية من طرف المؤمن له اجتماعيا في أجل خمسة عشرة (15) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي، ويجب أن يكون مكتوبا، ومرفوقا بتقرير الطبيب المعالج، ويرسل هذا الطلب بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو يودع لدى هيئة الضمان الاجتماعي مقابل وصل إيداع.

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، 158.

² سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 61-62.

³ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، الصادر بتاريخ 14 مارس 2000، ملف رقم 193923، المجلة القضائية، ع 1، 2001، ص 172، سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 252.

ويعين الطبيب الخبير باتفاق مشترك بين المؤمن له اجتماعيا، بمساعدة طبيبه المعالج من جهة، وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى، وذلك من بين قائمة الأطباء الخبراء المعدة من قبل الوزارة المكلفة بالصحة والوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، بعد الاستشارة الملزمة لمجلس أخلاقيات الطب¹.

ويجب على هيئة الضمان الاجتماعي مباشرة إجراءات الخبرة الطبية في أجل ثمانية (08) أيام من تاريخ إيداع الطلب، وتقتصر كتابيا على المؤمن له اجتماعيا ثلاثة (03) أطباء خبراء على الأقل من ضمن القائمة - المشار إليها أعلاه - و إلا أصبحت ملزمة برأي الطبيب المعالج².

وعلى المؤمن له اجتماعيا الإجابة بقبول أو رفض الأطباء المقترحين من قبل هيئة الضمان الاجتماعي، في أجل ثمانية (08) أيام، تحت طائلة سقوط حقه في الاستفادة من اشتراكه في اختيار الخبير، إذ يلزم بقبول الخبير المعين تلقائيا من طرف هيئة الضمان الاجتماعي في حالة عدم الرد³.

وفي حال عدم حصول اتفاق مشترك بين المؤمن له اجتماعيا بمساعدة طبيبه المعالج، و هيئة الضمان الاجتماعي، بخصوص الخبير، في أجل ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ إيداع طلب الخبرة الطبية، تعين هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا و فوراً الطبيب الخبير من ضمن قائمة الخبراء الطبيين، على ألا يكون من بين الذين سبق اقتراحهم⁴.

تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم ملف إلى الطبيب الخبير، يتضمن ما يأتي:

رأي الطبيب المعالج، رأي الطبيب المستشار، ملخص المسائل موضوع الخلاف، مهمة الطبيب الخبير، ويتعين على هذا الأخير إيداع تقريره لدى الهيئة في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ

¹ م21ق.رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر.

² م22من ق.رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر.

³ م23 ق من.رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، نفس القانون.

⁴ م24 من ق.رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، نفس القانون.

استلامه الملف المذكور، كما ترسل نسخة عنه إلى المؤمن له اجتماعياً¹، و تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتبليغ نتائج تقرير الخبرة الطبية إلى المعني خلال عشرة (10) أيام الموالية لاستلامه².

وتلزم نتائج الخبرة الطبية الأطراف بصفة نهائية، إلا انه يمكن إخطار المحكمة المختصة في المجال الاجتماعي (القسم الاجتماعي للمحكمة) لإجراء خبرة قضائية في حال استحالة إجراء خبرة طبية على المعني³، ويسقط حق المؤمن له اجتماعياً في الخبرة الطبية في حالة رفض الاستجابة بدون مبرر لاستدعاءات الطبيب الخبير⁴، وتقع تكاليف الأتعاب المستحقة للخبراء المعنيين لإجراء الخبرة على نفقة هيئة الضمان الاجتماعي، إلا إذا أثبت الطبيب الخبير و بشكل واضح أن طلب المؤمن له اجتماعياً غير مؤسس، ففي هذه الحالة تكون تكاليف الأتعاب المستحقة على عاتق هذا الأخير، و يحدد مبلغ الأتعاب المستحقة للخبير بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، طبقاً لنص المادة 29 من القانون رقم 08-08⁵.

- لجنة العجز الولائية المؤهلة:

طبقاً لنص المادة 30 من القانون رقم 08-08، فإنه تنشأ لجنة عجز ولائية مؤهلة، أغلب أعضائها أطباء، و تحدد تشكيلتها كالتالي: ممثل عن الوالي رئيساً، طبيبان خبيران يقترحهما مدير الصحة والسكان للولاية بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطب، طبيبان مستشاران ينتمي الأول إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، و ينتمي الثاني للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، يقترحهما المديران العامان لهاتين الهيئتين، ممثل عن العمال الأجراء تقترحه المنظمة النقابية للعمال الأكثر تمثيل على مستوى الولاية، ممثل عن العمال غير الأجراء تقترحه المنظمة النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيل على مستوى الولاية، ويمكن للجنة استدعاء كل شخص مختص يمكن أن يساعد في أشغالها.

¹ م25، م26 من ق.رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، انفس القانون.

² م27 من ق.رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، نفس القانون.

³ سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 279.

⁴ م28 من ق.رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر.

⁵ القرار الذي يحدد مبلغ أتعاب الأطباء الخبراء المعنيين في مجال المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي، ج.ر، ع36، الصادرة بتاريخ

2011/06/13، ص43.

ويعين هؤلاء الأعضاء من قبل الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد.

وتختص هذه اللجنة في البت في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي، والمتعلقة بما يأتي: حالة العجز الدائم، الكلي أو الجزئي، الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه منح ريع، قبول العجز، وكذا درجة ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية، وتبت اللجنة في الاعتراضات المعروضة عليها في أجل ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ استلامها العريضة¹.

وتخطر اللجنة من قبل المؤمن له اجتماعيا في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعارض عليه، و ذلك بموجب طلب مكتوب مرفوق بتقرير الطبيب المعالج، موجه برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام، أو بإيداعه لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع²، وتتخذ اللجنة كل التدابير، لا سيما تعيين طبيب خبير، وفحص المريض، وطلب فحوص تكميلية، و يمكنها أن تقوم بكل تحر تراه ضروريا³، وتبلغ قرارات اللجنة في أجل عشرين (20) يوما ابتداء من تاريخ صدور القرار، برسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام، أو بواسطة عون رقابة معتمد للضمان الاجتماعي، بمحضر استلام، و يكون قرار لجنة العجز الولائية المؤهلة قابلا للطعن أمام الجهات القضائية المختصة في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام التبليغ⁴، وتتحمل هيئة الضمان الاجتماعي نفقات تنقل المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه أو مرافقه، إذا اقتضى الأمر ذلك، خارج بلدية الإقامة، استجابة لاستدعاء الطبيب الخبير، أو لجنة العجز الولائية المؤهلة⁵.

كما تتحمل الهيئة المصاريف المترتبة عن الإجراءات الخاصة بمجال العجز إلا إذا أثبت الطبيب الخبير، وبشكل واضح أن طلب المؤمن له اجتماعيا غير مؤسس ففي هذه الحالة تكون تكاليف الاعتبار

المستحقة على حسابه⁶.

¹ م31 من ق.رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر.

² م33 ق من.رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، نفس القانون.

³ م32 ق من.رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، نفس القانون.

⁴ م34.35 ق من.رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، نفس القانون.

⁵ م36 ق من.رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، نفس القانون.

⁶ م37 ق من.رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، نفس القانون.

المطلب الثالث:

المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

تعد المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي النوع الثالث من منازعات الضمان الاجتماعي، و التي سنبين فيما يلي تعريفها، وسبل تسويتها.

الفرع الأول: تعريف المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

تنص المادة 38 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي: "يقصد بالمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي، ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء و الصيادلة وجراحي الأسنان، والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج والإقامة في المستشفى أو العيادة".

ويتميز هذا الصنف من المنازعات بكونه يتعلق بالأخطاء التي قد تقع أثناء الفحص أو أي إشكال يقع بين المريض و الهيئة الطبية أو الطبيب المعالج، وكل خلاف لا يمكن تقديره أو فحصه إلا من قبل هيئات مختصة في الميدان الطبي¹.

وعليه يرى البعض أن المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي هي تلك الخلافات التي تثور بشأن الغش، الأخطاء والتجاوزات المرتكبة من طرف الأطباء، جراحي الأسنان، الصيادلة في إطار ومناسبة ممارسة نشاطهم الطبي في مجال الضمان الاجتماعي لفائدة المؤمنين اجتماعيا².

ومنه فهي في إطار التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، فهي تعني تلك التي تثور بمناسبة الأخطاء التي يرتكبها هؤلاء لفائدة ضحايا حوادث العمل والأمراض المهنية المؤمن لهم اجتماعيا.

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 179-180.

² ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 94.

الفرع الثاني: تسوية المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي

تنشأ لجنة تقنية ذات طابع طبي لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وتتشكل بالتساوي من: طبيبين (02) تابعين للوزارة المكلفة بالصحة، طبيبين (02) يمثلان هيئة الضمان الاجتماعي، طبيبين (02) يمثلان مجلس أخلاقيات الطب، يعينهما رئيس المجلس¹، ويعين هؤلاء الأعضاء لمدة ثلاث سنوات (03) قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، بناء على اقتراح من السلطة أو المنظمة التابعين لها، كما يعين هذا الأخير رئيس اللجنة من بين أعضائها.

وتكلف اللجنة بالبت ابتدئاً ونهائياً في التجاوزات التي تترتب عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي، وتؤهل لهذا الغرض باتخاذ كل تدبير يسمح لها بإثبات الوقائع، لا سيما تعيين خبير أو عدة خبراء، والقيام بكل تحقيق تراه ضرورياً بما في ذلك سماع الممارس المعني²، كما يمكنها أن تستدعي كل شخص مؤهل من شأنه مساعدتها في أشغالها.

ويتم إخطار اللجنة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي خلال الستة (06) أشهر الموالية لاكتشاف التجاوزات، على ألا ينقضي أجل سنتين (02) من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محل الخلاف، وذلك بموجب تقرير مفصل من طرف المدير العام لهيئة الضمان الاجتماعي، يبين فيه طبيعة التجاوزات، ومبالغ النفقات المترتبة عنها، مرفقا بالوثائق المثبتة لذلك³، ويجب على اللجنة أن تبت في هذه الخلافات في أجل ثلاثة (03) أشهر من تاريخ إخطارها.

¹ م39 من ق. رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر.

² م40، 41 من ق. رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، نفس القانون.

³ م42 من ق. رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، نفس القانون.

وتجتمع اللجنة في دورة عادية مرة واحدة (01) في الشهر بناء على استدعاء من رئيسها، ويمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها، أو ثلثي (3/2) أعضائها، أو بطلب من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وذلك على مستوى الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي.

ولا تصح اجتماعاتها إلا بحضور ثلثي (3/2) أعضائها، وفي حال عدم اكتمال النصاب تصح اجتماعاتها بعد استدعاء ثان مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين، في أجل لا يتعدى ثمانية أيام، وتتخذ اللجنة قراراتها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين، وفي حال تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً، وتحرر قراراتها في محضر، يدون في سجل خاص، يرقمه ويؤشر عليه الرئيس.

وتبلغ قرارات اللجنة إلى هيئة الضمان الاجتماعي، وإلى الوزير المكلف بالصحة، وإلى المجلس الوطني لأخلاقيات الطب، عن طريق أمانتها، بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالإستلام في أجل خمسة عشر (15) يوماً، و يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن ترسل نسخة عن هذه القرارات إلى مقدم العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج المعني في نفس الأجل¹.

وبهذا نكون قد انتهينا من دراسة إجراءات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي بأنواعها الثلاث، سواء المنازعات العامة، والتي تثور بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة و المكلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي، أو المنازعات الطبية التي تخص الحالة الصحية للمصاب بحادث العمل أو المرض المهني، والمنازعات التقنية ذات الطابع الطبي، التي تخص الأخطاء التي يرتكبها الأطباء وجراحي الأسنان والصيدالة لفائدة المؤمن لهم اجتماعياً.

¹ م43 من ق.رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر.

المبحث الثالث:

الأبعاد الجزائية للإخلال بالصحة والسلامة في العمل

تعتبر الجرائم المتعلقة بانتهاك القواعد المتعلقة بالصحة والأمن التي يضعها المستخدم على وجه الإجماع مخالفات جزائية يتحملها العامل كونه أخل بتلك القواعد التي يمكن أن تهدد أمن العمال وصحتهم، لأنه قد تنشأ للعمال أثناء تنفيذهم لمهامهم مخاطر تمس بسلامتهم وأمنهم، لهذا الغرض حرص المشرع على تنظيم ذلك من خلال وضع أحكام قانونية رادعة تمكن العمال من ممارسة عملهم في أحسن الظروف، وذلك بوضع التزامات على عاتق المستخدم تكون كفيلة بتحسين ظروف العمال وحمايتهم عن طريق فرض قواعد آمنة يلتزم بها العامل وصاحب العمل على حد سواء، كما إن القواعد القانونية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل هي القواعد التي تركز مبدأ حماية العمال من الأخطار، والمحافظة على سلامتهم وكذلك الوقاية منها، وضمان السلامة الشخصية لكافة مرتادي مؤسسة سواء أكانوا عمالا أم مستخدمين أم زبائن¹.

فالمشرع الجزائري عندما أصدر القانون 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي أدرج من خلاله القواعد والأحكام المنظمة لأمن وصحة العمال، وكذا التزامات المستخدم في مجال طب العمل، وبشكل تحكيمي نص على العقوبات في ثلاث مواد منها: المادة 39 التي تشير إلى الالتزامات المقررة في ذمة المستخدم بموجب المادتين 21، 22 من نفس القانون السالف الذكر، والمادة 37 التي تشير إلى الالتزامات المنصوص عليها بالمادتين 8، 10 والقاعدة التنظيمية المنصوص عليها بالمادة 34، والمادة 38 التي تشير إلى أغلب المواد التي يضمنها هذا القانون، بحيث يكاد المشرع أن يعتبر كل مخالفة لأي قاعدة تنظيمية أو التزام رتبة المشرع في ذمة المستخدم يشكل جريمة².

¹ مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، المدينة الجديدة تيزي وزو، الجزائر، 2014، ص 251.

² بوضورة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2008-2009، ص 386.

ونظرا للأهمية التي تكتسبها قواعد الأمن والوقاية الصحية من الأخطار، فإن القانون 07/88 جاء بقاعدة إلزامية لكل المؤسسات المستخدمة، مهما كان النشاط الذي تنتمي إليه بضرورة التقيد بأحكام القانون المذكور أعلاه، وإلا يتعرض المخالف إلى المساءلة الجزائية، كما أن القوانين المتعلقة بالوقاية والأمن لم تستثن العمال من الالتزام بهذه القواعد، بل ألزمته بصريح العبارة من خلال المادة 43 من القانون 07/88 التي تنص على: "يتعين على العمال الامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل، وفي حالة تهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة"¹، وتعتبر العقوبات الجزائية جزءا مكتملا للإجراءات الوقائية التي خصصها القانون 88-07 السالف الذكر وخصص لها الفصل الثامن منه من جهة وفي بعض الحالات يمكن متابعة صاحب العمل وفقا للقواعد العامة المقررة في قانون العقوبات².

ولذلك سوف نقسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب:

المطلب الأول : أنواع الجرائم المنصوص عليها في قانوني العمل والعقوبات.

المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية في مجال الوقاية الصحية والأمن.

المطلب الثالث: المسؤولية الجزائية للشخص الاعتباري في مجال الوقاية الصحية والأمن.

¹ مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، مرجع سابق، ص120

² **KoricheMahammednasreddine**, Droit du travail-Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat-, op.cit, p32.

المطلب الأول:

أنواع الجرائم المنصوص عليها في قانوني العمل والعقوبات

إن المخالفات المتعلقة بقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل يتم تسجيلها من طرف مفتش العمل، تبعا للإجراءات الخاصة المنصوص عليها في قانون العمل، حيث ستعرض فيما يلي للمخالفات والعقوبات المقررة في هذا المجال، ومصطلح "المخالفة" نغني به عدم الالتزام بالقواعد المقررة، وليس نوع الجريمة لأنها يمكن أن تشكل مخالفة أو جنحة في حال العود.

الفرع الأول: الجرائم المنصوص عليها في قانون العمل

فقد جعل أيضا المشرع الجزائري حماية الأطفال من بين مسائل النظام العام حيث نص على أن القواعد المطبقة في مجال المسؤولية المدنية تجاه القصر هي قواعد لا يمكن مخالفتها وحيث أن تلك النصوص الحمائية لا يمكن الإتفاق على خلافها، كما لا يمكن للعامل القاصر التنازل عنها ويقع باطلا كل اتفاق بين طرفي العلاقة على تركها أو تنازل القاصر عنها بمقابل أو بدونه، كما أن أي تشغيل على خلافها يحمل المستخدم في كل الحالات المسؤولية الجزائية طبقا لنص المادة 141 من القانون 11/90: "يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية 2000 إلى 4000 دج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعينة"¹.

قد قرر المشرع الفرنسي من خلال نص المادة 1-223 من قانون العقوبات الفرنسي، عقوبة لمن يعرض الغير لخطر محقق، يتمثل في الموت أو الجرح، المؤدي إلى التشويه أو العجز الدائم بسبب انتهاك التزام خاص بالحماية والأمن، يفرضه القانون أو التنظيم، وتعتبر هذه التقنية لتدخل المشرع التي تركز على الأثر الوقائي للعقوبات، قديمة منذ أصول الحق في الوقاية الصحية لفرض احترام القواعد المقررة في

¹ بوضورة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، مرجع سابق، ص 391.

هذا المجال، كما توضح حجم الأهمية التي يوليها المجتمع لحماية العمال¹. والجرائم المرتكبة في مجال الصحة والامن في العمل، تخضع للقواعد الكلاسيكية للجرائم (الركن المادي، والمعنوي والشرعي) ولكنها ذات مميزات خاصة². فالركن المعنوي، هو القصد الجنائي بعنصره العلم والإرادة، يجب توافره في الجرائم الماسة بالوقاية الصحية والامن وطب العمل، لأنها من جرائم العمد التي يتطلب فيها القانون عنصر الإرادة في شكل موقف إيجابي في شق منه مثل اختيار المستخدم تقنية تضر بصحة العامل، أو تصميم محل لا يضمن صحته، أو بيع أو عرض أو استعمال مواد أو أجهزة أو تجهيزات لا تستجيب للمعايير التي يشترطها التشريع، فهذا سلوك إيجابي لكنه في نفس الوقت إخلال لما هو منصوص عليه قانونا في أحكام المواد 10،7،6 من القانون رقم 88-07، ومع ذلك يمكن أن يتحقق في سلوك سلمي فقط، وهذا مثل امتناع المستخدم عن فحص العامل عند تعيينه لأول مرة³. ويشترط في الجرائم الماسة بالوقاية الصحية والامن، بالإضافة للقصد الجنائي العام، الذي يفيد علم المستخدم وإدراكه بأن الأفعال مجرمة، وإحاطته بأركانها، والعناصر المكونة لهذه الأركان، مع توقعه النتيجة وإرادة تلك النتيجة، القصد الجنائي الخاص والذي يفيد أن المستخدم يعلم بصفة العامل، وأن مصلحته يحميها القانون إلى جانب المصلحة العامة، ومع ذلك يقوم بهذا الفعل إضرار بهذا العامل، بمعنى اتجاه إرادة المستخدم للإضرار بالعامل بصفته عاملا، واتجاه إرادته لذلك خاصة⁴.

¹Bertrand Salmon, La mise en danger des personnes en matière d'hygiène et de sécurité au travail ou l'article 223-1 du nouveau code pénale ; le délit des risques causés à autrui, Mémoire et soutenu publiquement pour obtention du diplôme d'études approfondie, Droit social et mouvement sociaux contemporains, Faculté de droit, Université de Nantes, l'année universitaire 1994-1995, p3-4.

²Hervé Lanouzière, «Prévenir La santé et la sécurité au travail», Vol.2; Risques-Acteurs-Sanctions, Editions Lamy, France, 2012, p400.

³بوصنورة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، مرجع سابق، ص 391.

⁴بوصنورة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، نفس مرجع، ص 392.

كما يمكن من خلال استقراء نصوص المواد 3، 5، 6، 7، 11 من القانون رقم 88-07 استخلاص المخالفات التالية:

- 1) مخالفة عدم التزام المؤسسة المستخدمة بضمان الوقاية الصحية و الأمن للعمال¹.
- 2) المخالفة المتعلقة بتصميم وتهئية وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها و توابعها بصفة تضمن أمن العمال: وهذا من خلال ضرورة استجابتها:
 - ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة، والضجيج، وكل الأضرار الأخرى.
 - تجنب الإزدحام و الإكتظاظ.
 - ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم، و كذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع، والنقل واستعمال المواد والعتاد والمنتجات والبضائع، وكل اللوازم الأخرى.
 - ضمان الشروط الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق والانفجارات وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة،
 - وضع العمال في مأمن من الخطر أو ابتعادهم عن الأماكن الخطيرة او فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها.
- ضمان الإجلاء السريع في حالة خطر وشيك أو حادث².
- 3) مخالفة متعلقة بعدم توفير الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها، من أجل الحماية: وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار³.
- 4) مخالفة عدم مراعاة المؤسسة المستخدمة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا، وكذا في تنظيم العمل، إذ يجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات وكل وسائل العمل المناسبة للأشغال الواجب إنجازها، ولضرورة الاحتياط من الاخطار التي قد يتعرض لها العمال.

¹ م 5 من ق.رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر.

² م 6 من ق.رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، نفس القانون.

³ م 7 من ق.رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، نفس القانون.

كما يجب أن تكون موضوع رقابة دورية وصيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها، وذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمل.

(5) مخالفة المؤسسة المستخدمة المتعلقة بعدم التحقق من ان الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر، والعمال ذوو احتياجات الخاصة لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل¹.

(6) المخالفات المتعلقة بالقواعد العامة في مجال طب العمل:

من خلال استقراء نصوص المواد 13، 14، 17، 23، 24، 25، 26، 28 من القانون رقم 07-88 نستخلص المخالفات التالية:

- مخالفة المؤسسة المستخدمة للالتزام بطب العمل والتكفل به: كونه يعتبر التزاما يقع على عاتقها².

- مخالفة عدم إلتزام المؤسسة المستخدمة ضمان ممارسة طب العمل ضمن أماكن العمل نفسها: ويتم ذلك من خلال إنشاء مصلحة طب العمل مؤسساتية أو إقليمية مشتركة ما بين المؤسسات، أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي، أو هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل كما تفرض العقوبة على المؤسسة المستخدمة في حال عدم مشاركتها ممثلي العمال في كل قرار يتعلق بمباشرة نشاط طب العمل ضمنها³.

- مخالفة المؤسسة المستخدمة لفحوص الطبية المقررة للعمال، وآراء طبيب العمل: إذ يستفيد كل عامل أو ممتحن من فحص أولي عند التشغيل، وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل، ويكون الممتحنون موضوع عناية خاصة، فضلا عن استفادة العامل من

¹ م 11 من ق.رقم 07-88، ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر.

² م 13 من ق.رقم 07-88، ق.و.ص.أ.ط.ع، نفس القانون.

³ م 14 من ق.رقم 07-88، ق.و.ص.أ.ط.ع، نفس القانون.

فحوص تلقائية بناء على طلبه¹، كما تعاقب المؤسسة المستخدمة على إهمالها آراء طبيب العمل، والتي يتعين عليها أن تأخذها بعين الاعتبار².

- مخالفة المؤسسات المستخدمة لالتزامها بتمويل إنجاز مجموع أنشطة طب العمل، باعتباره من الالتزامات الملقة على عاتقها³.

(7) مخالفة أحكام تأسيس لجان الوقاية الصحية والأمن، وتعيين مندوب للوقاية الصحية والأمن: إذ يجب تأسيس لجان الوقاية الصحية والأمن في المؤسسات التي تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي عقود عمل غير محددة المدة، ومندوبا دائما مكلفا بالوقاية الصحية والأمن في المؤسسات التي تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل محددة، بمساعدة العاملين (02) الأكثر تأهيلا في الميدان، وكذا مندوبا في المؤسسة التي تشغل تسعة عمال على الأقل، كما يتوجب على المؤسسات التابعة لنفس الفرع المهني، أو لعدة فروع مهنية أنشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محددة، وتشغل، على وجه الخصوص، عمالا تكون مدة علاقة عملهم محددة⁴.

(8) مخالفة إنشاء مؤسسات مكلفة بالوقاية الصحية والأمن على مستوى قطاعات النشاط ذات الدرجة العالية من الأخطار:

فالمؤسسات المستخدمة التي تنتمي إلى هذا النوع من القطاعات، فضلا عن إنشاءها لجان الوقاية الصحية والأمن، يمكن إنشاء مؤسسات مكلفة بأعمال مكاملة وخصوصية في مجال الوقاية والصحية والأمن، غير أنه عندما يحول نشاطها دون تأسيس تلك اللجان، فهي ملزمة بالإنخراط في إحدى هذه المؤسسات⁵.

¹ فاطمة بحري، الحماية الجنائية الموضوعية للأطفال المستخدمين، ط1، دار الفكر الجامعي، القاهرة، مصر، 2009، ص137.

² م 17 من ق.رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر.

³ م 28 من ق.رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، نفس القانون.

⁴ م 23-24 من ق.رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، نفس القانون.

⁵ م 25 من ق.رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، نفس القانون.

9) مخالفة عدم إطلاع العمال الجدد على الاخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم:

إذ أوجب المشرع الجزائري على المؤسسة المستخدمة إطلاع العمال الجدد، و كذا أولئك المدعويين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم، عند تعيينهم، على الأخطار التي يتعرضون لها في مناصب عملهم¹.

10) مخالفة تنظيم عمليات تكوينية خاصة من أجل الوقاية، لصالح العمال المعنيين:

أوجب المشرع الجزائري على المؤسسات المستخدمة تبعا لأفراد وحدة الأخطار الملحوظة تنظيم عمليات تكوينية من اجل الوقاية، لفائدة العمال المعنيين، من قبل جهاز أو هيكل أو شخص مختص في مجال الوقاية الصحية والأمن و طب العمل².

وقرر لهاتين المخالفتين عقوبة غرامة مالية من 500 دج إلى 1500 دج وفي حالة العود، تكون

الغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج³.

11) المخالفات المرتبطة بالأجهزة أو الآلات أو أجزاء منها بخصوص مراعاة الضوابط الوطنية

والدولية السارية في مجال الوقاية الصحية والأمن:

جاء في نص المادة الثامنة من القانون رقم 88-07: "يمنع قصد الاستعمال، صنع أو عرض للبيع أو بيع أو استيراد أو إيجار أو التنازل بأية صفة كانت:

- الأجهزة أو الآلات أو أجزاء من الآلات التي لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية أو الدولية السارية في مجال الوقاية الصحية والأمن، بسبب عيوب في تصميمها أو صنعها أو خلل لحقها.

- الأجهزة أو التجهيزات أو مواد الحماية التي لا تضمن حماية العمال من الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، بسبب استعمال عتاد أو مواد أو مستحضرات تتطلب استخدام مثل هذه الوسائل.

¹ م 21 من ق. رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر.

² م 22 من ق. رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، نفس القانون.

³ م 39 من ق. رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، نفس القانون.

12) مخالفة عدم التصريح بحوادث العمل:

وهذا حسب المادتين 26، 27 من القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال

الضمان الاجتماعي.

13) مخالفة عدم دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي:

حسب نص كل من المادتين 42، 43 من القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال

الضمان الاجتماعي.

14) مخالفة عرض أو قبول أو تقديم خدمات بغرض الحصول على أداءات غير مستحقة

لفائده أو لفائدة الغير¹.

15) المخالفة المتعلقة بالتصريحات الكاذبة للحصول على اداءات أو تعويضات غير مستحقة

من الضمان الاجتماعي².

16) مخالفة الوصف العمدي للحالة الصحية للمستفيد على غير حقيقتها، من قبل الطبيب أو

الصيدلي أو جراح الأسنان أو القابلة، للحصول على أداءات أو تعويضات غير مستحقة³.

17) مخالفة محاولة التأثير أو التأثير بأي وسيلة على من كان شاهدا في حادث عمل، بغية إخفاء

أو تغيير الحقيقة⁴.

¹ م82 من ق.رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر.

² م83 من ق.رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، نفس القانون.

³ م84 من ق.رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، نفس القانون.

⁴ م85 من ق.رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، نفس القانون.

الفرع الثاني: الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات

لقد حذا المشرع الجزائري حذو كثير من التشريعات التي حددت صور الخطأ غير المتعمد، إذ وردت هذه الصور في المواد 288-289 من قانون العقوبات الجزائري وفي هذا المجال نصت على المسؤولية على كل تقصير أو خطأ مهني يرتكبه، خلال ممارسته مهامه أو بمناسبة القيام بها ، ويلحق ضرراً بالسلامة البدنية لأحد الأشخاص المكلف بالرقابة لصالحهم أو يعرض حياته للخطر أو يتسبب في وفاته.

وأورد المشرع الجزائري قسم خاص تحت عنوان القتل الخطأ والجرح الخطأ وعبر عن مختلف هذه الصور في المادتين 288 و 289 من قانون العقوبات الجزائري وعاز ذلك إلى الرعونة أو عدم الاحتياط أو عدم الانتباه أو الإهمال أو عدم مراعاة الأنظمة إذا ما أفضت إلى القتل الخطأ أو الجرح الخطأ فيتعرض الجاني للمسؤولية الجزائية ويعاقب بالعقوبات التي حددتها.

فهنا تقوم مسؤولية صاحب العمل بسبب الأعمال التي يقوم بها عماله إذ إرتكبو خطأ ناتج عن إهمال بموجب تأمين سلامة العمال والعمل والرقابة أو مخالفة الأنظمة أو عدم العناية بالآلات المستعملة أو بالأدوات ورشته أو مؤسسته¹.

1- الرعونة من صاحب العمل:

يقصد بها سوء التقدير أو نقص المهارة والمعرفة والجهل بالمبادئ التي يتعين العلم بها للقيام بالعمل سواء كان هذا العمل الذي قام به مادياً أو معنوياً، وهي تتميز بإندفاع الجاني (صاحب العمل) بنشاطه بشكل يؤدي إلى نتائج ضارة.

¹ مصطفى العوجي، القانون الجنائي، الجزء 2، المسؤولية الجنائية، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2016، ص 79.

2- الإهمال أو عدم الإنتباه من قبل صاحب العمل:

إن الإهمال صورة من الخطأ المقترف بالتزك أو الإمتناع أو الغفلة عن القيام بما ينبغي من صاحب العمل المتزن الحريص أن يفعلوه لو قام بما يجب عليه و بما تقتضيه طبيعة الوضع أو ظروف الموقف الذي وجد فيه لما وقعت النتيجة الجريمة الضارة، كما يعرف بأنه عدم إتخاذ المتهم الإحتياطات اللازمة لإتخاذ الحذر وما تملّيه الخبرة الإنسانية العامة.

3- عدم الإحتياط أو قلة الاحتراز من قبل صاحب العمل:

يقصد بما الحالة التي يقدم فيها صاحب العمل على فعل وهو يدرك خطورته والنتيجة التي قد يؤدي إليها ومع ذلك لا يتخذ الإحتياطات اللازمة التي تحول دون تحقق النتيجة الضارة أو لتفادي وقوع الجريمة وأساسه عدم التبصر بالعواقب والنتائج الوخيمة ويدرك صاحب العمل طبيعة عمله وما يمكن أن يترتب عليه من ضرر أو خطر للغير.

أولاً- الإمتناع عن تقديم المساعدة لشخص في خطر

لقد كان القانون الجزائري الفرنسي صاحب السبق في مجال تجريم الطبيب في حالة الامتناع عن تقديم المساعدة الطبية في حال وجود خطر على حياة الإنسان، بموجب الأمر المؤرخ في 25 جوان 1945م والمتعلق بمساهمة المواطنين في العدالة والأمن العمومي، تتضمن أربع جرائم بالإضافة إلى جريمة عدم مساعدة شخص في خطر، عدم الإبلاغ عن جناية، عدم التدخل لمنع ارتكاب جريمة، الامتناع عن أداء الشهادة أمام العدالة¹، والتي تعد من الجرائم السلبية وفيها يعاقب القانون على ترك لواجب مأمور به.

وهو ما سار عليه المشرع الجزائري كنظيره الفرنسي بتجريم الفعل بنص م. 182 ف من ق.ع.ج بنصها:

كل من امتنع عمدا عن تقديم المساعدة لشخص في حالة خطر كان في إمكانية تقديمها إليه، بعمل

مباشرة أو يطلب الإغاة له، وله ذلك دون أن يكون هناك خطورة عليه أو على الغير: " وباستقراء نص

المادة السابقة يتضح لنا أن جنحة الإمتناع تتكون من 03 عناصر:

¹ محمد بودالي، جرائم تعريض الغير للخطر عن طريق الإمتناع، المجلة القضائية الجزائرية، ع02، 2006، ص77.

- وجود الخطر حال ووشيك الحدوث (الخطر يشمل بوجه خاص كل تهديد للحياة، الصحة أو السلامة الجسدية للشخص)،
 - أن يستوجب الخطر المساعدة و الإسعاف.
 - أن يمتنع الشخص عن المساعدة (الامتناع الإداري) رغم عمله بمدى خطورة الوضع ولا محل للجريمة الامتناع عن تقديم المساعدة في حالة وجود قوة قاهرة تمنع الطبيب من تقديم المساعدة، حيث تكون المساعدة في تلك الظروف مستحيلة.
- أما في مجالنا وهو الامتناع عن تقديم العلاج والإسعاف والمساعدة الطبية من قبل طبيب العمل للشخص المحتاج إليها "العمل"، فإن المتفق عليه فقها وقضاء أن طبيب العمل كغيره من الأطباء وكعامة الناس ملزم بتقديم العلاج والإسعاف في حالات الضرورة وحالات الطوارئ، بل حتى في الحالات العادية لأنه مرتبط بعقد مع المؤسسة.
- ففي مثل تلك الحالات التي تشكل خطر حال يعرض الشخص لخطر، يكون الطبيب ملزم بتقديم المساعدة وليس له الامتناع وإلا عد مسؤولا عما يحدث للمضرور من نتائج، وهو ما نجد نصوصه واضحة وجلية في كثير من التشريعات الطبية للدول، مثال ذلك: حالة الاستعجال الحاصلة في وسط المؤسسة، فيمتنع طبيب العمل من التنقل لتقديم المساعدة لعامل في خطر، وإن كانت حالة نادرة الحدوث خاصة في الورشات الكبرى والتي تنجز أشغال خطيرة تكون مجهزة بالإسعافات secourisme في حال غياب الطبيب تتولى العلاج الإستعجالي للعمال أو كأن يترك طبيب العمل العامل يعمل في ظروف مضرة بصحته، كالحباز الذي يعاني من حساسية ضد الفريضة، ولكن هناك حالات يعني فيها طبيب العمل من المسؤولية، إذا كان لديه مبرر قوي لرفض العلاج والتأخر فيه، غذا كان تأخره مثلا بسبب عدم تواجده في مكان الحادث "في وسط المؤسسة" مما يصعب عليه التنقل للمؤسسة لتقديم العلاج للعامل الذي وقع له الحادث (كطبيب العمل الموظف التابع للمرفق الصحي)¹.

¹ دهيني إيمان : المسؤولية المهنية لطبيب العمل، مرجع سابق، ص 116.

ثانيا-تعريض حياة الغير للخطر

يعد تجريم تعريض الغير للخطر أهم ما استحدثته المشرع الفرنسي بقانون العقوبات الصادر في 01 مارس 1994م في نص المادة 121-3 من قانون العمل الفرنسي، فالجاني لا يسعى من خلال تعريض الغير للخطر إلى تحقيق نتيجة إجرامية معينة ولكن يغفل عن عمد التزاما بالأمان أو الحذر موقرا بواسطة القانون أو اللائحة مما يترتب عليه تعريض الغير لخطر الموت أو الإصابة، من خلال ذلك توقع عقوبة لكل من يعرض الغير لخطر محقق ويتمثل في الموت أو الجرح المؤدي إلى التشويه أو العجز الدائم بسبب إنتهاكإلتزام خاص بالحيطه والأمن، يفرضه القانون أو التنظيم، وهذا لفرض الحق في الوقاية الصحية وإحترام قواعده إذ هي تقنية ترتكز على الأثر الوقائي للعقوبات وتوضح حجم الأهمية التي يوليها المجتمع لحماية العمال¹،

كما نص المادة السالفة الذكر تعد النص العام الذي يمكن تطبيقه في مجالات عدة أهمها المرور (قيادة السيارة بتهور) والعمل (ترك المستخدم العامل يعمل على آلات غير جاهزة مما تعرضه لحادث عمل قد تصل إلى بتر يده)، فهي تلعب دورا مفيدا في هذه المجالات بهدف التقليل من حوادث الطرق والعمل، فجريمة تعريض الغير للخطر تتطلب **الركن المادي**، والمتمثل في وجود التزام خاص بالأمان أو الحذر يترتب على خرقه تعريض الغير للخطر حال بالموت أو الجرح الذي يمكن ان يؤدي لفصل عضو أو عاهة مستديمة، أما **الركن المعنوي**، وقوع سلوك يتمثل في خرق لإلتزام خاص بالأمان أو الحذر، وهذا السلوك يصدر إراديا من الجاني أي باختياره ودون أي إكراه فهو سلوك عمدي لكن لا يتجه لتحقيق نتيجة إجرامية وإنما تتجه لمجرد مخالفة التزام بالأمان أو الحذر.

¹Bertrand Salmon, La mise en danger des personnes en matière d'hygiène et de sécurité au travail ou l'article 223-1 du nouveau code pénale, op.cit, p3-4.

المطلب الثاني:

المسؤولية الجزائية في مجال الوقاية الصحية والأمن

تعرف المسؤولية الجزائية المتعلقة بطرفي علاقة العمل هو إلزام أحد الأطراف سواء تعلق الأمر بالمستخدم أو عامل أو شخص آخر غيرهما بتحمل نتيجة خرقه لقواعد قانون العمل في حالة ثبوت ذلك¹.

إذ تعاقب نصوص قانون العمل 11/90 المستخدم في حالة عدم إلزامه بامتناعه عن تقديم المساعدة للعمال في حالة الخطر إزاء ظروف العمل، حيث ركز المشرع الجزائري من خلال حمايته للعامل بالنص على الأفعال الجزائية التي يرتكبها المستخدم ضده في مجال الوقاية الصحية والأمن.

وقد أكدت هذا محكمة النقض الفرنسية في القرار المؤرخ في 24 جانفي 1902، إذ إعتبرت رئيس المصنع عليه أن يدان جزائيا عن المخالفات التي إرتكبها عماله والتي تفرض عليه أن يراقب الأشغال بصفته المسير وأيضا مسؤول على مراعاة النصوص القانونية، وكذا قررت على أن الإلتزام بمراقبة التابعين في أماكن العمل مبرر للإدانة الجزائية، وتم تأكيد هذا القرار بتاريخ 06 جانفي 1938،

وكذلك القرار الصادر بتاريخ 23 نوفمبر 1950²، وفي قضية أخرى متمثلة بوقوع عامل عن السطح أثناء العمل ووفاته والذي لم يكن مرتديا حزام الأمان إعتبرت محكمة النقض الفرنسية رئيس المؤسسة مسؤولا جنائيا عن حادثة الوفاة بسبب إهماله إتخاذ الإحتياطات اللازمة والرقابة التي تضمن سلامة العمال³.

لقد أعتبرت محكمة النقض الفرنسية هذه القرارات السالفة الذكر بأنها تستند على إقامة المسؤولية الجزائية على عاتق رئيس المؤسسة أو صاحب العمل على أساس الخطأ الشخصي الناجم عن الإهمال وقلة

¹ محمد جهل، الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، مرجع سابق، ص 96.

² Cédric Coulon, L'obligation du surveillance, Essai sur la prévention du fait d'autrui en droit français de la responsabilité civile, op.cit, p119-120.

³ مصطفى العوجي، القانون الجنائي، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 80.

الإحتراز، وعدم التقيد بالأنظمة التي تفرض عليه شخصيا بإتخاذ جميع الإحتياطات اللازمة لضمان سلامة العمال¹، وذلك تطبيقا لمبدأ شخصية المخالفة والعقوبة.

كما يمكن لصاحب العمل أن ينقل هذه المسؤولية حول الوقاية الصحية والأمن بتفويض صلاحياته لشخص محترف كتقني أو مهندس الوقاية الصحية والأمن للقيام بها بالمؤسسة المستخدمة بشرط أن يكون هذا التفويض مكتوبا من حيث الشكل من جهة، ودقيقا من خلال تحديد القواعد التي يتكفل بها في مجال الوقاية الصحية والأمن ومنحه الوسائل المادية والمالية عند الضرورة لضمان تنفيذ هذه المهمة من حيث الموضوع².

سبقت الإشارة إلى أن قانون العمل هو قانون آمر، وكل قسم في قانون العمل، ينتهي بمجموعة من الأحكام الجزائية المطبقة في حال عدم احترام هذه القواعد.

يجب أن يكون هناك فعل أو امتناع، حتى تكون هناك مسؤولية مدنية أو جزائية، ويجب أن يتسبب في ضرر، ولكن أحيانا يصيب الضرر المجتمع، فهنا نكون أمام مسؤولية جزائية، أحيانا يصيب شخص معين، فهنا نكون أمام مسؤولية مدنية، فالمجتمع يجب أن يدافع ضد الأفعال الضارة به، أي يمس بالنظام الاجتماعي، ولهذا يجب عقاب مرتكبيه، ويزداد العقوبة بزيادة الاضطراب الاجتماعي.

الفرع الأول: المسؤولية الجزائية للمسير في مجال الوقاية الصحية والأمن

إن مسؤولية المسير كشخص طبيعي في مجال الوقاية الصحية والأمن قد تثار عن فعله الشخص، وهذا هو الأصل، وإما عن فعل الغير (العمال)، وهذا هو الاستثناء، وهذا ما سنوضحه تباعا.

أولا- مسؤولية المسير عن فعله الشخصي في مجال الوقاية الصحية والأمن:

أقر المشرع الفرنسي مسؤولية رب المؤسسة كشخص طبيعي في حال ارتكابه مخالفة تتعلق بقواعد الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة³، حيث يتعين على المستخدم السهر على تطبيق الأحكام المقررة بموجب

¹ مصطفى العوجي، القانون الجنائي، ج1، النظرية العامة للجريمة، مرجع سابق، ص 81.

² Paul Fieschi-Vivet, Droit du travail, 2^e édition, Dalloz, Paris, 1997, p149.

³ Jean PELISSIER et Alain SUPIOT et Antoine JEAMMAUD, «Droit du travail», 20^e édition, Dalloz, Paris, 2000, p993.

قانون العمل والضمان الاجتماعي، ضمانا للوقاية الصحية للعمال وأمنهم، هو ما اكدته محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر عن الغرفة الجزائية بتاريخ 09 جانفي 2007¹.

ولقد أقر القانون المؤرخ في 06 ديسمبر 1976 (N° 76-1106)، مبدأ الخطأ الشخصي لرب المؤسسة، المدراء، المسيرين أو ممثليهم (المادة 2-263 L) المادتين 9-4741 L، 1-4741 L من قانون العمل الفرنسي)، وهذا الخطأ يمكن أن يعزى لكل مسير يملك السلطات والوسائل، وهذا ما جسده قرار محكمة النقض الفرنسية المؤرخ في 12 ماي 1998.

كرس المشرع الجزائري من خلال نص المادة 35 من القانون رقم 88-07، مبدأ المسؤولية عن الفعل الشخصي، وهذا من خلال ترتيب عقوبات بصفة شخصية على مرتكبي المخالفات في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وتطبيق هذا المبدأ يستدعي الأخذ بعين الاعتبار تنظيم المؤسسة، وتوزيع الاختصاصات والسلطة ضمنها.

فمثل هذه المقاربة المتعلقة بأساس المسؤولية الجزائية، والذي تم تبنيها من خلال نص المادة 36 من القانون رقم 88-07، الذي جاء فيه: "يتعرض المسير... للعقوبات المنصوص عليها أدناه، في حالة تهاون او عدم مراعاته قواعد الوقاية الصحية والامن وطب العمل، وذلك في حدود اختصاصاته في هذا الميدان².

وينبغي التمييز بين المخالفات المتعلقة بالأحكام العامة للوقاية الصحية والأمن، المحددة في قانون العمل وقواعدها، و التي تطبق حتى في حال عدم وقوع حادث مسبب لضرر جسدي، وتلك المخالفات التي تنتج إما عن الإهمال، عدم الحيطة، عدم الانتباه، وعدم احترام اللوائح التنظيمية، والتي تسبب بصفة لا إرادية حادثا مميتا، أو حادث مسببا للعجز عن العمل³.

¹François DUQUESNE, «Droit du travail», 4e édition, Gualino éditeur, Paris, 2007, p246.

²MahammedNasr-Eddine KORICHE, «Droit du travail (Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat)», Tome 2, op.cit, p32.

³Jean-Paul ANTONA et Philippe COLIN et François LENGART, «La responsabilité pénale des cadres et des dirigeants dans le monde des affaires», Dalloz, Paris, 1996.

فإذا ترتب عن الخطأ الذي ارتكبه المستخدم نتيجة الإهمال أو التقصير في اتخاذ التدابير المقررة قانوناً في مجال الوقاية الصحية والامن وطب العمل أضرار تمس النظام العام، فإنه يمكن للطرف المتضرر بالإضافة لطلب التعويض المدني، اللجوء إلى القضاء الجزائي لتوقيع العقوبات المناسبة¹.

فالتجريم في هذه الحالة، وبالتالي العقاب، هما الجزاء على عدم توقع الفاعل لنتائج فعله الضارة مع أنه كان عليه أن يتوقعها، كما كان باستطاعته توقع ذلك، و تحتل اليوم الجرائم غير القصدية الناتجة عن الإهمال أو قلة الاحتراز أو عدم مراعاة القوانين و الأنظمة اهمية كبيرة في عالم انتشر فيه استعمال الآلة والقوى المتحركة انتشارا هائلا، فشكل مصدرا لأخطار دائمة تهدد الإنسان، وحياته وكيانه بصورة اوسع وأضخم من تلك الأخطار الناتجة عن الجرائم القصدية².

كما يمكن تحريك الدعوى الجزائية من قبل النيابة العامة أو هيئة الضمان الاجتماعي أو من طرف مفتش العمل طبقا للصلاحيات المخولة له قانوناً³.

إذ جاء في نص المادة التاسعة من القانون رقم 09-03 المتعلق بمفتشية العمل ما يلي: "إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والامن وطب العمل، يوجه إلى المستخدم إعدارا بامثال التعليمات، يحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق.

وأضافت المادة العاشرة منه: " إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة، سببتها مواقع العمل أو أساليبه عديمة النظافة أو الخطيرة، يحرر مفتش العمل فوراً محضر مخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المصلوب اتقاؤها.

ويدون هذا الإعدار في دفتر الإعدارات المنصوص عليه في المادة 8 أعلاه.

وعليه فإن رب المؤسسة ليس دائماً مسؤولاً جزائياً عن مخالفة قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، إذ لا يعتبر كذلك إلا إذا تعلق الأمر بفعله الشخصي، ومن هنا يجب البحث على وجه التحديد، بالأخذ بعين الاعتبار تنظيم المؤسسة، الشخص المتمتع بصفة المسير، وأنه مسؤول شخصياً

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية المنازعات والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 201.

² مصطفى العوجي، القانون الجنائي، ج 1، النظرية العامة للجريمة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2016، ص 623.

³ عبد الرحمن خليف، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 129.

بسبب موضعه في السلم، والسلطة التي يمنحها له في السهر على احترام المقررة في مجال أمن وصحة العمال، وأنه كان مهملاً أو مقصراً.

ثانياً- مسؤولية المسير عن فعل العمال في مجال الوقاية الصحية والأمن:

إن مجموع العمال، فهم مجموع الأشخاص الموضوعين تحت سلطة رب المؤسسة، بسبب عقد العمل¹، كما أنه عندما تنسب المخالفات المتعلقة بالتهاون أو عدم مراعاة قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وذلك في حدود اختصاصاته في هذا الميدان إلى العمال، فإنها تعتبر من فعل المسير، إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في هذا المجال، ولم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات، غير أنه لا يسأل إذا ارتكبت هذه المخالفات عمداً من طرف العمال².

فهنا يعتبر الخطأ مفترضاً، حتى ولو قام به شخص غير صاحب العمل، فالمسؤولية تعود إليه، إلا إذا ارتكبت المخالفة عمداً من قبل العمال³، ولكن القول بالمسؤولية الجنائية عن فعل الغير يناقض مبدأ أساسياً في القانون الجنائي، وهو شخصية المسؤولية أي فرديتها، فالإنسان مسؤول عن أفعاله الشخصية، ولا يمكن أن يسأل جنائياً عن أفعال الغير، لذا وجد الفقهاء الذي قالوا بالمسؤولية الجنائية عن فعل الغير صعوبة في إيجاد أساس قانوني مقبول لهذه المسؤولية دون أن يناقض مبدأ أساسياً في القانون الجنائي⁴.

فمنهم من بنى هذه المسؤولية على نظرية تمثيل العامل لرب العمل في قيامه بما كلفه به، إذ يعمل لحسابه و لمصلحته مما يستدعي تحمل هذا الأخير مسؤولية ما يقوم به من العامل من أعمال، و منهم من وجد أن مسؤولية رب العمل تقوم على أساس التزام شخصي بسلامة العمل فيسأل رب العمل عن كل مخالفة لشروط السلامة، ومنهم أيضاً من رأى في هذه المسؤولية صفة ملازمة لممارسة المهنة باعتبار أن من يمارس مهنة معينة بواسطة الغير يكون مسؤولاً عن كل مخالفة تقع من قبله أو من قبل الغير أثناء

¹MahammedNasr-Eddine KORICHE, «Droit du travail (Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat)», Tome 2,op.cit, p33.

² م 36 من ق.رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر.

³ محمد جهل، الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، مرجع سابق، ص31.

⁴ مصطفى العوجي، القانون الجنائي، ج 1، النظرية العامة للجريمة، مرجع سابق، ص70.

هذه الممارسة¹، ففي هذه الفرضية، لا يجب على المسير القيام بهذا الفعل، و يعتبر لهذا السبب مقترفا خطأ شخصيا، و لهذا ليس هناك مسؤولية حقيقية عن فعل الغير².

فالمرر الأكثر شيوعا لهذا الاستثناء على مبدأ شخصية المسؤولية الجزائية، يتركز على فكرة الخطأ الشخصي المقترف من قبل الفاعل المسؤول، ومن ثم هناك رجوع للمسؤولية الجزائية الشخصية، و الذي أقره المجلس الدستوري الفرنسي في 02 ديسمبر 1976، و المتعلق بنقل المسؤولية من العامل إلى المستخدم³، فهنا تقوم مسؤولية رب العمل أو رئيس المؤسسة بسبب الأعمال التي يقوم بها عماله إذا ارتكبوا خطأ ناتجا عن إهماله موجب الرقابة أو تأمين سلامة العمل و العمال أو مخالفة الانظمة أو عدم العناية بالأدوات و الآلات المستعملة في ورشته او مؤسسته، و الأمثلة عن هذا كثيرة نكتفي بذكر بعض منها فقط⁴.

ولقد أكدت الغرفة الجزائية لمحكمة النقض الفرنسية في قرار مؤرخ في 24 جانفي 1902، أن رئيس المصنع يجب أن يدان جزائيا، عن المخالفات المرتكبة من قبل العمال (تفرض عليه مراقبة الأشغال بالنظر لصفته كمدير، ومسؤولية مراعاة النصوص القانونية)، و قررت الإدانة الجزائية مبرر بالالتزام بمراقبة التابعين في أماكن العمل، وأكد مرة أخرى بموجب القرار المؤرخ في 06 جانفي 1938، قبل أن يصبح ذلك واضحا في قرار مؤرخ في 23 نوفمبر 1950، ومنذ هذا القرار تم ذكر الالتزام بالمراقبة لعدة مرات⁵.

¹ مصطفى العوجي، القانون الجنائي، ج1، النظرية العامة للجريمة، مرجع سابق، ص80-81.

² MahammedNasr-Eddine KORICHE, «Droit du travail (Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat)», Tome 2, op.cit, p34.

³ Sébastien CANEVET, droit pénal des affaires et droit communautaires (des principes généraux du droit pénal et des principes directives en matière pénale), Thèse pour le doctorat en droit, université de poitiers, faculté de droit et sciences sociales, france, présentée et soutenue le 14 décembre 1994, La Note N°414, p196.

⁴ مصطفى العوجي، القانون الجنائي، ج2، مرجع سابق، ص79.

⁵ Cédric Coulon, L'obligation du surveillance, Essai sur la prévention du fait d'autrui en droit français de la responsabilité civile, op.cit, p119-120.

فقد اعتبر مدير الشركة مسؤولاً عن وفاة عامل كان يعمل في وصل قاطرتين على خط السكة الحديدية لأنه أهمل تنظيم عمل الفريق المكلف بذلك، كما أهمل إعطائه التعليمات اللازمة، وكان وكيل الورشة غائبا عن مكان العمل، وسبق لمحكمة النقض الفرنسية أن رئيس المؤسسة ملزم شخصيا بالسهر على سلامة عماله، وعلى تنفيذ الموجبات الملقاة على عاتقه بموجب قانون العمل لتأمين سلامة وصحة العمال، كما أكدت مسؤولية رئيس المؤسسة بسبب إهماله تنظيم العمل في مؤسسته مما أدى إلى حصول حادث عمل أثناء العمل لأحد عماله، فقد أقدم وكيل الورشة على استخدام عامل أثناء الليل دون إعطائه التعليمات اللازمة بصدد عمل الآلات، كما نسي إدارة آلات.

التهوية والتبريد، فوجد العامل منحنقا بالغاز الذي تصاعد من الآلات، ولوحق وكيل الورشة ورئيس المؤسسة، فقررت الهيئة الاتهامية اتهام وكيل الورشة ومنعت محاكمة ريس المؤسسة، نقضت محكمة التمييز القرار لهذه الجهة معتبرة انه كان على الهيئة الاتهامية أن تبحث فيما غذا كان رئيس المؤسسة ارتكب خطأ بإهماله تنظيم العمل في مؤسسته، واتخاذ التدابير اللازمة لتأمين سلامة العمال¹.

وفي قضية مماثلة تتعلق بوقوع عامل عن السطح أثناء العمل ووفاته، إذ لم يكن مرتديا حزام الامان، اعتبرت المحكمة رئيس المؤسسة مسؤولاً جنائياً عن حادثة الوفاة بسبب إهماله اتخاذ الاحتياطات اللازمة والرقابة التي تضمن سلامة العمال².

ويتبين من القرارات السابقة، ومن أخرى شبيهة بها ان المحاكم تستند في إقامة المسؤولية الجنائية على عاتق رب العمل او رئيس المؤسسة على الخطأ الشخصي الناتج عن الإهمال وقلة الاحتراز، وعدم التقيد بالأنظمة التي تفرض عليها شخصيا اتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة لضمان سلامة العمال³، وهذا تطبيقاً لمبدأ شخصية المخالفة والعقوبة⁴.

¹ مصطفى العوجي، القانون الجنائي، ج2، مرجع سابق، ص79.

² مصطفى العوجي، القانون الجنائي، ج2، نفس مرجع، ص80.

³ مصطفى العوجي، القانون الجنائي، ج2، نفس مرجع، ص81.

⁴ Cédric Coulon, L'obligation du surveillance, Essai sur la prévention du fait d'autrui en droit français de la responsabilité civile, op.cit, p119.

ويمكن لرب المؤسسة ان ينقل هذه المسؤولية حول عامل او أكثر، من خلال تفويض صلاحياته، وحتى يأخذ التفويض بعين الاعتبار لابد من حيث الشكل أن يكون صريحا (من باب الحيلة مكتوبا) ومقبولا، ومن حيث الموضوع ينبغي ان يكون فعالا، بمعنى ان يمنح لعامل ذو تكوين و خبرة، ووسائل مادية ومالية عند الاقتضاء، وكذا السلطة السلمية لضمان تنفيذ هذه المهمة¹.

ولهذا قررت الغرفة الجزائية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 15 ماي 2015 (N°13-410.87)، أن الوكالة العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن لقبطان السفينة لا تعفي مالكيها من المسؤولية الجزائية، والتي يتحملها شخصا بسبب الأفعال أو الامتناعات الخاطئة، والتي تشكل علاقة سببية مؤكدة للضرر، المتمثل في وفاة عاملين بحارين².

وتجدر الإشارة إلى ان المادة 43 من القانون رقم 88-07 -السالف الذكر أخضعت العمال الذين يتهاونون في الإمتثال للقواعد و التعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل إلى العقوبات التأديبية في الأنظمة الداخلية فقط دون عقوبات جزائية كما هو الحال بالنسبة للمستخدم، فهذا-حسب البعض- يخلق نوعا من اللامبالاة.

وقد أقر المشرع الفرنسي هو الآخر التزام العامل بالأمن (السلامة) الذي يوجب عليه الحفاظ على صحته وعلى صحة غيره المتأثرين بأفعاله أو امتناعه من خلال نص المادة L.1.4122 من قانون العمل الفرنسي، وأيدت محكمة النقض الفرنسية في العديد من قراراتها العقوبات التأديبية المفروضة على العامل الذي لم يضع تجهيزات الحماية الفردية (cass.soc.23 Mars 2005) أو الذي كان في حال ثمل (سكر) داخل أماكن العمل (cass.soc.22 Mai 2002)³.

¹Paul FIESCHI-VIVET, «Droit du travail», op.cit, p.149.

²Renaud SALMON, «Chronique de droit pénal social », revue droit social, DALLOZ, Paris, 01 janvier 2016, p35.

³Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, «La protection de la santé du salarié: de l'hygiène et la sécurité au bien-être au travail», op.cit,73.

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية للشخص الاعتباري في مجال الوقاية الصحية والأمن

عندما يتعلق الأمر برب المؤسسة أو أي مسير، فإنه تطرح مسؤولية الأشخاص الطبيعية فقط، فالأشخاص المعنوية لا تكون مسؤولية إلا عندما يقرر القانون مخالفات مرتكبة لمصلحته، من قبل أجهزته أو ممثليه القانونيين، والتي لم تقرر بعد بشأن مخالفات تشريع العمل¹.

وقد رخص المشرع الفرنسي سابقا في المادة 1-3-263.L من قانون العمل، وهذا بموجب القانون المؤرخ في 06 ديسمبر 1976، للقاضي الجزائي في حال حدوث حادث عمل وقع في المؤسسة، التي سجل فيها تقصير خطير أو متكرر لقواعد الوقاية الصحية والأمن، أين تراخى الأشخاص الطبيعيون المتابعون، بإلزام المؤسسة بتقديم مخطط أمن (سلامة) خاص لإعادة توفير الظروف العادية للعمل².

وبالخصوص قانون العقوبات في المادة 2-121.L، الذي وضع مبدأ المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية، بالنسبة للمخالفات التي ترتكب لحسابها، من قبل أجهزتها، أو ممثليها"، وهذا لا يقصي مسؤولية الأشخاص الطبيعيين، فكل المخالفات المنصوص عليها في قانون العمل، من الآن وصاعدا تعد مسندة للأشخاص الاعتبارية³، وهذه المسؤولية نتجت عن القانون المؤرخ في 09 مارس 2004 (المادة 54 منه، الجريدة الرسمية، الصادرة بتاريخ 10 مارس 2004)، والذي دخل حيز التنفيذ منذ 31

¹Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, «La protection de la santé du salarié: de l'hygiène et la sécurité au bien-être au travail», op.cit,73

²MahammedNasr-Eddine KORICHE, «Droit du travail (Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat)», Tome 2,op.cit, p32

³Jean-Maurice VERDIER et Alain COEURET et Marie-Armelle SOURIAU, «Droit du travail», op.cit, p191.

ديسمبر 2005، ويحتمل أن يعدل وبعث الحل التقليدي التي تعتبر على وجه الخصوص صارمة بالنسبة للأشخاص الطبيعيين، والتي توصي بمتابعة الأشخاص الاعتبارية من باب أولى عن جريمة الإهمال والرعونة، والجمع بين المسؤولين لا يظهر إلا في أحوال إستثنائية، وهذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في **13 فيفري 2006**.

وبالنسبة للمسؤولية الجزائية للأشخاص الاعتبارية، لا تثار إلا بسبب الطبيعة غير المباشرة لها، فالأفعال غير المشروعة يجب أن تنجز من قبل الجهاز، أو ممثل التجمع، وهذا الجهاز يمكن أن يتمثل في رب المؤسسة، الشخص الطبيعي، الممثل، الموكل، كما يتضح من الاجتهادات القضائية (القرارين الصادرين عن الغرفة الجزائية لمحكمة النقض الفرنسية المؤرخين في **01 ديسمبر 1998**، وكذا **30 ماي 2000**). ومن ثم فالمؤسسة يمكن اعتبارها مسؤولة جزائيا عن الجرائم المرتكبة ضد عمالها، و التي تشكل تقصيرا متعمدا في الالتزام بالامن، ويمكن أن تصل العقوبة لحد الغلق النهائي للمؤسسة (المادة **7-221 L. من قانون العقوبات**)¹.

وقد كرس المشرع الجزائري هو الآخر صراحة مبدأ المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون الخاص بموجب القانون رقم **04-15** المعدل والمتمم لقانون العقوبات، من خلال المادة **51 مكرر**: "باستثناء الدولة والجماعات المحلية والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام، يكون الشخص المعنوي مسؤولا جزائيا عن الجرائم التي ترتكب لحسابه من طرف أجهزته وممثليه الشرعيين عندما ينص القانون على ذلك.

إن المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي لا تمنع مساءلة الشخص الطبيعي كفاعل أصلي أو كشريك في نفس الأفعال، ولقد جاء هذا التكريس تنويجا لما توصلت إليه مختلف اللجان التي سبق ان عهد إليها بإعداد مشروع تعديل قانون العقوبات منذ سنة **1997**، وما أوصت به لجنة إصلاح العدالة في تقريرها سنة **2000**.

¹Jean-Maurice VERDIER et Alain COEURET et Marie-Armelle SOURIAU, «Droit du travail», op.cit, p192.

المطلب الثالث:

طبيعة العقوبات في مجال الوقاية الصحية والأمن

نظرا للأهمية التي تكتسبها قواعد الأمن والوقاية الصحية من الأخطار، فإن القانون 07/88 جاء بقاعدة إلزامية لكل المؤسسات المستخدمة، مهما كان النشاط الذي تنتمي إليه بضرورة التقيد بأحكام القانون المذكور أعلاه، وإلا يتعرض المخالف إلى المساءلة الجزائية، كما أن القوانين المتعلقة بالوقاية والأمن لم تستثن العمال من الالتزام بهذه القواعد، بل ألزمتهم بصريح العبارة من خلال المادة 43 من القانون 07/88 التي تنص على: "يتعين على العمال الامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل، وفي حالة تهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة"¹، وتعتبر العقوبات الجزائية جزءا مكتملا للإجراءات الوقائية التي خصصها القانون 07-88 السالف الذكر وخصص لها الفصل الثامن منه من جهة وفي بعض الحالات يمكن متابعة صاحب العمل وفقا للقواعد العامة المقررة في قانون العقوبات.²

الفرع الأول: الغرامات المالية أو الحبس أو الجمع بينهما

جاء في نص بالمادة 39 من القانون رقم 07-88 على أنه "يعاقب كل مخالف لأحكام المادتين 21، 22 أعلاه بغرامة من 500 إلى 1500 دج... والمادة 37 من نفس القانون نصت على "يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 8، 10، 34 بغرامة من 1000 إلى 2000 دج..."³.

فكلا المادتين 37، 39 من القانون 07/88 تقرران نفس العقوبة من 500 إلى 1500 دج وتستعمل كلا منهما عبارة، كل من خالف "لذا فغاية المشرع من عدم دمج هاتين المادتين في نص واحد غير

¹ مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، مرجع سابق، ص 120

² **MahammedNasr-Eddine KORICHE**, «Droit du travail (Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat)», Tome 2, op.cit, p32

³ بوضورة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، مرجع سابق، ص 389

واضحة، بل أكثر من ذلك فإن الحكمة من رفع العقوبة في المادة 38 في حدها الأدنى من 500 إلى 1000 دج وفي حدها الأعلى من 1500 إلى 2000 دج غير مفهومة، لذا كان على المشرع إما أن يدمج كل هذه الصور والحالات في نص واحد¹.

وحتى تحليل النصوص التي ترسم النموذج القانوني للجرائم الماسة بالقواعد الصحية والأمن وطب العمل، لا يسمح بالوصول إلى تحديد حقيقة وطبيعة الأحكام التي يعاقب على مخالفتها، لكون المشرع يحيل بالجملة على تلك النصوص، لذا فتحديد صور هذه الجرائم من الصعوبة بمكان.

فالمادة 39 من نفس القانون تجرم مخالفة عدم إطلاع العمال الجدد أو الذين نقلوا إلى القيام بأعمال جديدة عن طبيعة المخاطر التي ينطوي عليها هذا العمل، وعدم تنظيم عمليات تكوين لصالح العمال المعينين في هذه المهام، وهو الالتزام المنصوص عليه بالمادتين 21، 22 من نفس القانون².

أما المادة 37 من نفس القانون فتجرم استعمال أو وضع أو عرض، أو عرض للبيع أو بيع أو استيراد أو إيجار أو التنازل بأية صفة كانت ويعاقب كل مخالف لأحكام المواد 8 و 10 و 34 بغرامة من 1000 إلى 2000 دج وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بغرامة من 4000 إلى 6000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، يمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد مرات التي يتعرض فيها العمال للمخاطر بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة³.

وإذا كانت موجودة بإقليم الجزائري بأي شكل فإن صنعها واستيرادها والتنازل عليها واستعمالها يخضع لوجوب مطابقتها لقواعد الصحة والأمن، وعلى الصناع والمستوردون إبلاغ الهيئات المعنية بالرقابة في المجال الصحي والأمن بالمعلومات الضرورية، حتى تتمكن من تقدير الأخطار، وهذا الالتزام إذا لم يرقم به المستخدم يجوز طبقا للمادة 34 من نفس القانون لمندوب الوقاية الصحية أو طبيب العمل، أو أي

¹ بوضورة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، مرجع سابق، ص 389

² بوضورة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، نفس مرجع، ص 389

³ بوضورة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، نفس مرجع، ص 390

عامل يتأكد من وجود خطر إبلاغ مفتش العمل خلال مهلة 24 ساعة، وإذا تعذر إشعار مفتش العمل، على العامل الأكثر تأهيلا اتخاذ الإجراءات الاحتياطية لمنع الخطر¹.

كما نصت المادة 38 من نفس القانون رقم 88-07 السالف الذكر على أنه: "يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 3، 5، 6، 7، 11، 13، 14، 17، 23، 24، 25، 26، 28، أعلاه بغرامة من 500 دج إلى 1.500 دج.

إن مرتكبي المخالفات يكونون عرضة لعقوبات الغرامة المقدرة من 1000 دج إلى 2000 دج، وفي حالة العود، يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر، وبغرامة من 4000 دج إلى 6000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، وهذه العقوبة قابلة للتطبيق بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر، بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة².

وقد قرر المشرع الفرنسي عقوبة الغرامة المالية، على رب المؤسسة، والمدراء، والمسير وممثليه، وذلك حسب عدد العمال المعرضين للخطر، وتضاعف العقوبة في حال العود، وقد تصل إلى الحبس، أو بإحدى هاتين العقوبتين³.

كما خصص المشرع الجزائري الباب السادس من القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، لـ: "العقوبات المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية"، إذ جاء فيه: "يترتب عن عدم التصريح بحدوث العمل من قبل صاحب العمل، كما نص عليه في المادة 13 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403، الموافق 02 يوليو سنة 1983 المتعلق

¹ بوضورة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، مرجع سابق، ص 391

² م 37 من ق. رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر.

³ Jean PELISSIER et Alain SUPLOT et Antoine JEAMMAUD, «Droit du travail», op.cit, p978.

بحوادث العمل والأمراض المهنية، تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغها 20% من الأجر الذي يتلقاه المصاب كل ثلاثة أشهر".

وأضافت المادة 27 منه: "يترتب عن عدم التصريح، من قبل صاحب العمل، كما نص عليه في المادة 69 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 02 يوليو سنة 1983، دفع غرامة مالية لفائدة هيئة الضمان الاجتماعي قدرها 0.1% عن كل يوم من التأخير، تحسب على أساس الاجور المدفوعة خلال الثلاثة أشهر فارقة".

كما يمكن معاقبة أرباب العمل الذين يحتجزون بغير حق قسط اشتراك العامل، و هذا ما نصت عليه المادة 42 من القانون رقم 83-14، المعدلة بموجب المادة 23 من القانون رقم 04-17¹. فقد قررت المادة 21 من هذا القانون رقم 83-14 أن اشتراكات الضمان الاجتماعي تكون محل دفع واحد من قبل صاحب العمل لهيئة الضمان الاجتماعي، الذي هو تابع لها إقليميا:

- في ظرف الثلاثين (30) يوما التالية لمرور ثلاثة أشهر مدنية، إذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من عشرة (10) عمال.

- في ظرف الثلاثين (30) يوما التالية لمرور ثلاثة أشهر مدنية، إذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من تسعة (09) عمال.

وجاء في نص المادة 42 منه: عند الإخلال بأحكام المادة 21 من هذا القانون، يعاقب صاحب العمل الذي يحتجز لديه بغير حق قسط اشتراك العامل، بدفع غرامة قدرها ألف دينار (1000 دج) عن كل عامل.

وفي حالة العود، يمكن الحكم عليه بالحبس لمدة خمسة عشر يوما إلى شهرين، دون الإخلال بفرض غرامة مالية قد تبلغ ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة أعلاه".

¹ سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مرجع سابق، ص 129.

كما نصت تضاعف العقوبة في حالة العود، عند الإخلال بالتزامات المكلفين المنصوص عليها في هذا القانون، ويعتبر عودا عندما يكون صاحب العمل محل توقيع إحدى العقوبات الواردة في هذا القانون خلال الإثني عشر (12) شهرا السابقة للإنذار أو الإعذار الذي وجهه إليه الصندوق.

وقد جاء في نص المادة 42 من القانون رقم 88-07: "تعتبر العقوبات المنصوص عليها في المواد 37، 38، 39، 40، 41 أعلاه، مستقلة عن العقوبات ذات الطابع المهني، التي يمكن أن تتخذ في إطار التشريع الجاري به العمل".

ولكن لا يوجد أي تشريع يحمل تحديد طبيعة العقوبات المكيفة بكونها مهنية، ولا الهيئة ولا وضع الأشخاص المختصين في تقريرها، ففي فرضية أولى يمكن أن تتعلق بالعقوبات المقررة، من خلال الإجراءات الداخلية للمؤسسة، طبقا لأحكام النظام الداخلي، لارتكابه خطأ مهنيًا يتعلق بمخالفة قواعد الأمن، وجاء في نص المادة 30 من القانون رقم 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها: "تترتب على مخالفة قواعد النقاوة والنظافة والوقاية العامة ومقاييسها عقوبات تأديبية أو إدارية دون المساس بالأحكام الجزائية"¹.

كما قرر المشرع الجزائري لمخالفة عرض أو قبول أو تقديم خدمات بغرض الحصول على أداءات غير مستحقة لفائده أو لفائدة الغير، عقوبة الحبس من ستة (06) أشهر إلى سنتين (02)، وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار جزائري (100.000 دج)².

كما يعاقب على مخالفة التصريحات الكاذبة للحصول على أداءات أو تعويضات غير مستحقة من الضمان الاجتماعي بالحبس من ستة (06) أشهر إلى سنتين (02)، وبغرامة من ثلاثين ألف دينار (30.000 دج) إلى مائة ألف دينار جزائري (100.000 دج)³.

¹MahammedNasr-Eddine KORICHE, «Droit du travail (Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat)», Tome 2, op.cit, p32.

²م 82 من ق. رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر.

³م 83 من ق. رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، نفس القانون.

وقرر عقوبة الحبس من ستة (06) أشهر إلى ثمانية عشر (18) شهرا، وبغرامة من مائة ألف دينار جزائري (100.000 دج) إلى مائتين وخمسين ألف دينار جزائري (250.000 دج) لمخالفة الوصف العمدي للحالة الصحية للمستفيد على غير حقيقتها، من قبل الطبيب أو الصيدلي أو جراح الأسنان أو القابلة، للحصول على أداءات أو تعويضات غير مستحقة: يعاقب الفاعل دون الإخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها¹.

وقرر لمخالفة محاولة التأثير أو التأثير بأي وسيلة ممكنة على من كان شاهدا في حادث عمل، بغية إخفاء أو تغيير الحقيقة: الحبس من ستة (06) أشهر إلى سنتين (02)، وبغرامة من مائة ألف دينار جزائري (100.000 دج) إلى ثلاثمائة ألف دينار جزائري (300.000 دج)، وهذا دون الإخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها².

وفرض المشرع الجزائري مثل هذه العقوبات الجزائية، وهذا نظرا لحساسية مجال الضمان الاجتماعي من ناحية كفاءات وطرق تمويل الصناديق، وكذا الفئات المشمولة والمعنية بهذا النظام، وكذا جعل الاشتراكات التزاما يقع على عاتق رب العمل، ولا يمكن الاتفاق على مخالفته³.

ويلزم كل شخص استفاد بطريقة غير قانونية من الاداءات الممنوحة من طرف الضمان الاجتماعي بتعويض هذه الأخيرة المبالغ التي تحصل عليها، و يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الحصول على التعويض من خلال الاقتطاع على الأداءات المستحقة⁴.

¹ م 84 من ق. رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، السالف الذكر.

² م 85 من ق. رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، نفس القانون.

³ عبد الرحمان خليف، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 137.

⁴ م 86 من ق. رقم 08-08، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، نفس القانون.

الفرع الثاني: غلق المؤسسة

يمكن أيضا للمحكمة في حال العود في المخالفات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن المشار إليها ضمن

المواد 37، 38، 39 المثبت بمحضر يحرر من طرف مفتش العمل المختص إقليميا، إصدار قرار بالغلق

الكامل أو الجزئي للمؤسسة إلى غاية إنجاز الأشغال التي أقرها القانون الجاري به العمل، قصد ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال، ويؤمر برفع اليد من قبل الجهة القضائية التي أصدرت العقوبة¹.

ويتضح من خلال النص ان الغلق المقرر يكون مؤقتا، ولم يتناول الغلق النهائي للمؤسسة، وهذه العقوبة المقررة من قبل المحكمة، في إطار العقوبة التكميلية، يختلف عن القرار الإداري الذي يمكن أن يتخذه الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، متى تم إخطاره من قبل مفتش العمل، طبقا لنص المادة 11 من القانون رقم 93-03².

وفي حال إصدار قرار الغلق المؤقت لمكان العمل، سواء من طرف المحكمة أو السلطة الإدارية، فإن تشريع العمل لم يبين الآثار المترتبة على عقد العمل لكن من العمال المعنيين، ولا الحقوق التي يواصل الاستفادة منها، إذا علقت العلاقة لهذا السبب.

وقد أقر المشرع الفرنسي أيضا عقوبة الغلق الكلي أو الجزئي، المؤقت أو النهائي للمؤسسة في حال عدم القيام بأعمال الأمن والسلامة المقررة بموجب التشريع والتنظيم، وهذا الغلق لا يمكن أن ينجم عنه إنهاء أو تعليق عقد العمل أو أية خسارة مالية، وفي حالة الغلق الكلي والنهائي، وحصول تسريحات، فإن العمال المسرحين لا يستفيدون فقط من تعويضات التسريح والإشعار، وإنما من تعويضات التسريح غير المبرر بمبرر حقيقي وجدي، طبقا لنص المادة 5-263 L من قانون العمل الفرنسي³.

¹ م 40 من ق.رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر.

² MahammedNasr-Eddine KORICHE, «Droit du travail (Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat)», Tome 2, op.cit, p33-34

³ Jean PELISSIER et Alain SUPIOT et Antoine JEAMMAUD, op.cit, p978.

الباب الثاني

سياسة الوقاية من المخاطر

الفصل الأول: الفاعلين في مجال الوقاية

الفصل الثاني: محاور سياسة الوقاية

الباب الثاني

سياسة الوقاية من المخاطر

La politique de prévention des risques

لقد إهتمت المؤسسات المستخدمة بالحفاظ على عناصر الإنتاج الرئيسية المتمثلة في الإنسان داخل المؤسسة وخارجها، المواد الخام والمواد المنتجة، المعدات وأدوات الإنتاج، البيئة المحيطة من ماء وهواء وتراب، كما أن الوقاية الصحية والأمن في العمل هو العلم الذي يهدف إلى حماية الإنسان ووقايته من المخاطر ومنع الخسائر في الممتلكات والأرواح بإيجاد بيئة عمل خالية من الحوادث والأخطار ويحافظ على عناصر الإنتاج، فقد اتجهت اهتمامات التشريعات العمالية الأولى لحماية العمال مما يطلق عليه المعاناة البدنية في العمل، والتي تشمل حوادث العمل والأمراض المهنية، وتعتبر هذه الأخيرة حوادثاً تهدد استقرار العلاقة التعاقدية حينما تمتنع العامل من المتابعة العادية لتنفيذ عقد العمل، ويتمثل الخطر حينئذ في تسريح العامل الصحية أثناء فترة غيابه، أو بعد التحاقه بمنصبه في حال فقدان قدراته المهنية، وهو ما جعل المشرع يتدخل لحمايته.

مما يحتم على وجود إطار قانوني يحدد التزام المؤسسات بضرورة توفير شروط الأمان والسلامة في أماكن العمل على اختلاف أنواعها، فلا يمكن الإعتماد على تفهم أصحاب العمل لتأمين شروط الأمان والسلامة للعمال والموظفين، بل يعتبر وجود القوانين والأنظمة ضروريا لمصلحة العمل مما يتطلب أن تحدده تشريعات العمل وما يتوجب على المؤسسات عمله في هذه المجالات¹، لذلك سوف نقسم هذا الباب إلى فصلين :

الفصل الأول : الفاعلين في مجال الوقاية.

الفصل الثاني : محاور سياسة الوقاية.

¹ محمد قاسم القربوتي، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 292.

الفصل الثالث

الفاعلين في مجال الوقاية

الفصل الأول:

الفاعلين في مجال الوقاية

تم استصدار العديد من التشريعات تم بموجبها إنشاء عدة أجهزة وطنية تهتم بالسلامة والصحة المهنية للعمال وهي: المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن، الهيئة المهنية الجزائرية لوقاية البناء والأشغال العمومية، الهيئة الوطنية الخاصة بطب العمل، المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، كما في إطار رقابة المؤسسات في استعمال عمالها للتجهيزات والمنتجات والآلات التي قد تضر بالعمال أنشأت اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 341-01 المؤرخ 28 أكتوبر 2001¹، وبحسب المادة 2 من هذا المرسوم تتشكل اللجنة من 16 قطاعا تابعا للوزارات ويعين أعضاء اللجنة لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد وتجتمع مرة كل 6 أشهر، ولها أن تجتمع في دورات غير عادية بناء على طلب رئيسها وبطلب ثلثي الأعضاء، ويتمثل دور اللجنة في إبداء رأيها في كل ما يتعلق بالوقاية الصحية والأمن في أماكن العمل وضبط مقاييس المنتجات والأجهزة، بالإضافة قامت الجزائر ببناء قدرات مؤسسات الأساسية على المستويين الوطني والمحلي بغية تقديم الدعم التقني لخدمات الصحة المهنية الأساسية ومواصلة تعزيز تنمية الموارد البشرية الخاصة لصحة العمال من خلال تشجيع إنشاء شبكات الخدمات والروابط المهنية، وسوف نتناول في هذا الفصل إلى ثلاث مباحث هي:

المبحث الأول : الهيئات الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن.

المبحث الثاني : الهيئات المحلية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن.

المبحث الثالث : الهيئات التمثيلية للعمال في مجال الوقاية الصحية والأمن.

¹ م ت ج رقم 341-01 مؤرخ 28 أكتوبر 2001، يحدد تشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها، ج ر مؤرخة 31 أكتوبر 2001، ع 64، ص 16.

المبحث الأول:

الهيئات الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن

إن الإهتمام المتنامي من قبل الفقهاء والمختصين بموضوع الصحة في العمل بنواحيها المختلفة (بدنية، نفسية، عقلية)، ساهم في ظهور مفهوم جديد متطور لحماية العمال في مجال الوقاية الصحية والأمن عن طريق تعزيز التدابير الكفيلة لحماية صحتهم بواسطة خطط وبرامج التنمية المستدامة، ويهدف تحديد ومكافحة المخاطر المهنية على الوجه الصحيح، وهذا بإنشاء نظم معلومات وطنية قادرة على تقدير عبء الأمراض والإصابات المهنية¹.

وتجدر الإشارة إلى أن موضوع الوقاية الصحية والأمن في العمل من أهم المسائل والقضايا التي أولتها القوانين والتنظيمات العمالية بصفة عامة أهمية كبرى، وجعلتها من أهم إلتزامات المؤسسات المستخدمة في مختلف قطاعات النشاط، مهما كانت طبيعته أو مدة علاقة العمل التي تربطها بالعمال، وهذه الإلتزامات تبناها المشرع الجزائري في النصوص القانونية من بينها نص المادة 77 من قانون علاقات العمل السالف الذكر التي ألزم بموجبها إدراج تدابير الوقاية الصحية والأمن ضمن أنظمتها الداخلية، وذلك بإنشاء الهيئات المكلفة بذلك في مختلف وحداتها وهي الهيئات المنصوص عليها في القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل².

وسوف نقسم هذا المبحث إلى:

المطلب الأول : المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

المطلب الثاني : المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية.

المطلب الثالث : هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري.

¹ أحمد لعور ونيل صقر، العقوبات في القوانين الخاصة، الموسوعة القضائية الجزائرية، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2008، ص 230.

² المواد من 03 إلى 11 من ق. رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، السالف الذكر.

المطلب الأول:

المجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن وطب العمل

«(CNHS/MT)»

إستحدث قانون رقم 07-88 مجلسا وطنيا للوقاية الصحية و الأمن وطب العمل تطبيقا لما جاء به المادة 27 من نفس القانون التي نصت ماييلي¹ " يؤسس مجلس وطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يكلف، من خلال التوصيات والآراء التي يبيدها بالمشاركة في تحديد السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية لهذا الغرض.

يكلف المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، على وجه الخصوص بمايلي:

- المشاركة، عن طريق تقديم التوصيات والآراء، في إعداد برامج سنوية ومتعددة السنوات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وتنسيق البرامج المطبقة.
- المساهمة في تحديد الطرق والوسائل الضرورية لتحسين ظروف العمل.
- دراسة الحوصلات الدورية للبرامج المنجزة مع إبداء الآراء حول النتائج المحصل عليها.
- يحدد تشكيل هذا المجلس وكذا تنظيمه وتسييره عن طريق التنظيم".

الفرع الأول: تشكيل أعضاء المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل

تطبيقا لأحكام المادة 27 من القانون رقم 07-88، جاء المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ 5 يونيو 1996² لينشأ هذا الجهاز ويحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وتنظيمه وسيره ،

ويدعى في صلب النص "المجلس"³

¹ق 07-88 ق.و.ص.أ.ط.ع، ص 122 السالف الذكر-

²م.ت.جرقم 96-209 مؤرخ في 18 محرم عام 1417 الموافق 5 يونيو سنة 1996، يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، ج.ر، الصادرة بتاريخ 9 يونيو سنة 1996م، ص9.

³م.م.ت.ج رقم 96-209، السالف الذكر.

كما يتشكل المجلس الذي يرأسه الوزير المكلف بالعمل أو ممثله من الأعضاء الآتين¹ :

ممثل الوزير المكلف بالعمل، ممثل الوزير المكلف بالصحة، ممثل الوزير المكلف بالسكن، ممثل الوزير المكلف بالصناعة، ممثل الوزير المكلف بالمناجم، ممثل الوزير المكلف بالفلاحة، ممثل الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي، ممثل الوزير المكلف بالنقل، ممثل الوزير المكلف بالبيئة، المدير العام للحماية المدنية أو ممثله، المدير العام للمعهد الوطني للقياس الملكية الصناعية، المدير العام للمعهد الوطني للنظافة والأمن، المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية، مسؤول الهيئة الجزائرية للوقاية في البناء والأشغال العمومية، المدير العام للمؤسسة الوطنية للإعتماد والمراقبة التقنية، المدير العام للمعهد الوطني للصحة العمومية،

إثنا عشر (12) ممثلا عن العمال،

إثنا عشر (12) ممثلا عن المستخدمين،

إثنتا عشر (12) شخصية معينين بسبب كفاءتهم من بينهم خمسة (5) على الأقل إختصاصيين في طب العمل يختارون بالتشاور مع الوزارة المكلفة بالصحة.

كما إشتط في المرسوم التنفيذي رقم 96-209، على أنه يعين ممثلو العمال بناء على إقتراح التنظيمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني حسب نسبة تمثيلهم²،

وكذلك يعين ممثلو المستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني حسب نسبة تمثيلهم³.

بالإضافة وتطبيقا لأحكام المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 96-209 الذي يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، نص على أنه يعين أعضاء المجلس بناء على إقتراح السلطات أو الهيئات التي ينتمون إليها، بقرار من الوزير المكلف بالعمل، صدر قرار مؤرخ في 7 شوال عام

¹ م. 2 منم.ت. ج رقم 96-209، السالف الذكر.

² م. 3، منم.ت. ج رقم 96-209، نفس المرسوم.

³ م. 4، منم.ت. ج رقم 96-209، نفس المرسوم.

1425هـ الموافق 20 نوفمبر سنة 2004¹، وكذلك صدر قرار آخر في 21 رمضان 1436 الموافق 8 يوليو 2015² الذي تضمن تعيين أعضاء المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ويصل عدد هؤلاء الأعضاء إلى 52 عضواً بصفاتهم ينتمون إلى جهات تتمثل في:

بصفة ممثلين عن المؤسسات والإدارات العمومية (16) عضو،

بصفة ممثلين عن العمال (12) عضو، بصفة الممثلين عن المستخدمين:

1- الكونفدرالية العامة للمتعاملين الإقتصاديين الجزائريين (4) أعضاء،

2- الكونفدرالية الوطنية لأرباب العمل الجزائريين (4) أعضاء،

3- الكونفدرالية الجزائرية لأرباب العمل (4) أعضاء، وكذلك بعنوان الشخصيات التي تعين بالنظر لكفاءتها (12) عضواً، ويعين أعضاء هذا المجلس لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد

الفرع الثاني: تنظيم وسير المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل

لقد نظم المشرع الجزائري المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتسييره وفق المرسوم التنفيذي رقم 96-209³، حيث للمجلس دورتين في السنة بناء على طلب الرئيس وتسمى بالدورة العادية أو بأغلبية الأعضاء وتسمى بالدورة غير العادية، كما أنه يحدد رئيس المجلس جدول أعمال الدورات⁴، وعند اجتماع المجلس يتم إعداد تقارير حول وضعية الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وترسل إلى الوزير المكلف بالعمل وبموجب قرار مؤرخ في 8 يوليو 2015.

¹ قرار مؤرخ في 7 شوال عام 1425 الموافق 20 نوفمبر سنة 2004، يتضمن تعيين أعضاء المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر، الصادرة بتاريخ 16 فبراير سنة 2005م، ص 27.

² قرار مؤرخ في 21 رمضان 1436 الموافق 8 يوليو 2015، يتضمن تعيين أعضاء المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر، الصادرة بتاريخ 25 نوفمبر 2015، ص 14، 13.

³ م.ت. ج رقم 96-209، السالف الذكر.

⁴ م. 7 رقم 96-209، نفس المرسوم.

بإمكان المجلس أن يستعين بأي شخص بسبب إختصاصاته أو مؤهلاته في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹.

كذلك من مهام المجلس وضع سياسة وطنية للوقاية من الأخطار المهددة للعامل وذلك عن طريق مساهمة جميع ممثلي الوزارات والمؤسسات الأخرى وأيضا تشجيع كل المؤسسات والهيئات التي تأخذ بوسائل الوقاية الصحية والأمنية.

ويسير المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل بحسب الشروط والكيفيات المحددة في النظام الداخلي يحدث المجلس لجانا تكلف بالأعمال التحضيرية لإجتماعاته².

كما أنها تؤدي المهام الممارسة ضمن المجلس واللجان مجانا، إلا أنها تخول الحق في الإستفادة علاوات تعويضية للمصاريف المنفقة³.

يعد المجلس نظامه الداخلي ويصادق عليه⁴، بحيث تتولى الوزارة المكلفة بالعمل أمانة المجلس⁵.

ويقدم لها المجلس كل سنة تقريرا عن الوضعية في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ويعرضه عليها⁶،

بالإضافة يقدم توصيات تؤخذ بعين الاعتبار فيما يتعلق بالميزانية الواجب تخصيصها للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

ويتم دمج المصاريف الناجمة عن سير المجلس في ميزانية الوزارة المكلفة بالعمل⁷.

¹ م. 6، مرسوم تنفيذي رقم 96-209، السالف الذكر.

² م. 8، مرسوم تنفيذي رقم 96-209، نفس المرسوم.

³ م. 9، مرسوم تنفيذي رقم 96-209، نفس المرسوم.

⁴ م. 10، مرسوم تنفيذي رقم 96-209، نفس المرسوم.

⁵ م. 11، مرسوم تنفيذي رقم 96-209، نفس المرسوم.

⁶ م. 12، مرسوم تنفيذي رقم 96-209، نفس المرسوم.

⁷ م. 13، مرسوم تنفيذي رقم 96-209، نفس المرسوم.

المطلب الثاني:

المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية

« INPRP »

بغرض تعزيز الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل أنشأت مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تحت اسم المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية ويتمتع هذا المعهد بالشخصية المعنوية والاستقلالي المالي وأنشأ بمقتضى مرسوم تنفيذي رقم 253/2000 المؤرخ 23 غشت 2000¹ المتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله.

الفرع الأول : أهداف ومهام المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية

يياشرالمعهد جميع النشاطات ذات الصلة بترقية شروط الوقاية الصحية والأمن في الوسط المهني ويقوم بتنفيذ برامج البحث والتكوين في مجال الوقاية من أخطار مهنية².

من أهداف المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية أنه يكلف المعهد على الخصوص بما يأتي³:

- القيام بكل الدراسات التقنية والعلمية التي ترمي إلى تحسين ظروف العمل.
- تقديم الإرشادات العملية والاقتراحات ولاسيما فيما يتعلق بقطاعات النشاط ذات الدرجة العالية من الأخطار.
- الإدلاء بالآراء وتنشيط كل عمل للوقاية من الأخطار المهنية وتنسيقه.
- الكشف في أماكن العمل، عن الأخطار والنقائص في تدابير الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

¹ م.ت.ج. رقم 253-2000 المؤرخ 23 غشت 2000، يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله، ج.ر، مؤرخة 27 غشت 2000، ع. 53، ص. 06.

² م. 3، م.ت.ج. رقم 253-2000 ، يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله، نفس المرسوم.

³ م. 4، م.ت.ج. رقم 253-2000 ، يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله، نفس المرسوم.

- القيام بكل دراسة متخصصة ذات منفعة عامة أو للصالح العام بناء على طلب من السلطات العمومية أو طلبه من كل مؤسسات وهيئة عمومية أو خاصة.
- الإدلاء بالآراء والتوصيات في مجال التصديق على الآلات أو استعمال المواد الخطيرة.
- دراسة أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية بالاتصال مع الهيئات المتخصصة ومصالح طب العمل ومصالح مفتشية العمل، وذلك بالقيام بما يأتي:
- ❖ إجراء التحقيقات في حالة وقوع حادث عمل أو ظهور أمراض مهنية.
- ❖ إعداد الإحصائيات.
- ضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- التكفل بمختلف جوانب النشاط التربوي والتحسيبي الذي يساهم في تنمية الشعور بأهمية الأمن المهني في أوساط العمل.
- جمع كل معلومة ووثيقة تساعد على ترقية الوقاية الصحية والأمن وتوزيعها بكل الوسائل الملائمة.
- تقديم مساهمته في أشغال ضبط المقاييس والأشغال المتعلقة بسلامية المنتجات والمواد الخطيرة.
- كما أن المعهد يضمن تبعات الخدمة العمومية، وكذا تقديم خدمات لكل هيئة عمومية أو خاصة¹، بحيث يمكن طلب مساعدة مستشارين أجنب قصد إنجاز دراسات وبحوث مرتبطة بالوقاية والأمن وطب العمل كما ينظم في الجزائر أو في الخارج المؤتمرات واللقاءات والندوات العلمية ذات الصلة بطب العمل، إذ يؤهل المعهد للقيام بما يأتي²:

❖ يطلب مساعدة مستشارين جزائريين أو أجنب قصد إنجاز دراسات وبحوث مرتبطة بمجال نشاطه.

❖ ينظم في الجزائر أو في الخارج المؤتمرات واللقاءات العلمية ذات الصلة بمهنته ويشترك فيها.

¹ م.ت.ج رقم 253-2000، يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله، السالف الذكر

² م. 6، رقم 253-2000، يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله، نفس المرسوم.

وكذلك من مهام المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية أنه يكلف بالمهام الآتية¹ :

أولاً : فيما يخص إعداد التنظيمات التقنية للأمن

المساهمة في إعداد التنظيمات التقنية للأمن بالإتصال مع المؤسسات والهيئات التي لها هدف مماثل.

ثانياً: فيما يخص تقديم الخدمات

-إعداد الدراسات والتشخيصات الخاصة بالوقاية الصحية والأمن في وسط العمل.

-القيام بالدراسات التقييمية والتسييرية للأخطار البدنية والكيميائية في وسط العمل.

-المساهمة في الدراسات الخاصة بالأثر.

-القيام بالخبرة والمراقبة للأمن.

-تطوير أنشطة متجددة ذات العلاقة مه هدفه.

بالإضافة كذلك يتم تكليف المعهد بما يأتي :

-نشاطات تتصل بمصالح طب العمل ومصالح مفتشية العمل.

-المشاركة عند الطلب، في النشاطات التي تقوم بها الإدارتان المذكورتان.

-نشاطات تتصل بهيئات (مؤسسات عمومية) الضمان الإجتماعي التي لها نفس الأهداف.

-نشاطات تتصل بالهيكل الأخرى التابعة للقطاع العمومي المختصة في الرقابة التقنية الصناعية

(في جميع الفروع مجتمعة).

-الدراسات لحساب الإدارة المركزية وإبداء الرأي في :

❖ طلبات الإعتماد والتأهيل.

¹الملحق، دفتر الشروط العامة، الباب الأول، من م.ت. ج رقم 2000-253، السالف الذكر، ص 11 و12.

❖ برامج التكوين في المؤسسات العمومية أو الخاصة المعتمدة.

- تأطير وتنشيط اللجنة الوطنية للمصادقة المنصوص عليها في المادة 9 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹.

- ضمان تكوين المستخدمين المعنيين بمجال الوقاية الصحية والأمن وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم ولا سيما أولئك الذين يمارسون عملهم في إطار الأجهزة المنصوص عليها في المواد من 23 إلى 26 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988.

- المساهمة في أشغال التقييس في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل.

الفرع الثاني : التسيير والتنظيم الداخلي للمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية

يقوم المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية من ثلاث (3) أجهزة من مجلس الإدارة و يسيره المدير العام ويزود بمجلس علمي.

كما أنه يتكون مجلس الإدارة من ممثل وزير العمل بصفته رئيسا ووزير المكلف بالصحة و الصناعة والأشغال العمومية والبيئة والسكن والطاقة والمناجم والنقل والتعليم العالي ومدراء الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية والمعهد الوطني للتقييس أو ممثليهم ويعين هؤلاء الأعضاء لمدة (3) سنوات قابلة للتجديد بقرار من وزير العمل بناء على اقتراح من السلطات التي ينتمون إليها ويجتمع مجلس الإدارة في دورة عادية مرتين في السنة ويحضر المدير العام أشغال مجلس الإدارة ويتداول في جميع المسائل المرتبطة بنشاطات المعهد خاصة ما يتعلق:

أولا: برنامج النشاط السنوي.

ثانيا: ميزانية التسيير والتجهيز.

¹ م 9 من ق، و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر، ص119.

ثالثاً: المشروع المتعلق بالنظام الداخلي كما يمكن أن يتداول المجلس في أي موضوع يهدف إلى تحسين عمل المعهد.

يسير المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية من المديرة العام الذي يعين بمرسوم بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالعمل فهو الذي يمثل المعهد في كل الشؤون القانونية ويعد أمر المصرف ويبرم أي صفقة أو اتفاقية تدخل في إطار التنظيم المعمول به، بالإضافة يسهر على تحقيق الأهداف الموكلة للمعهد ويتولى تنفيذ قرارات مجلس الإدارة، أما فيما يخص المجلس العلمي يضع جميع المسائل المتعلقة بالبرامج والأنشطة العلمية الخاصة بالوقاية من الأخطار المهنية، ويقترح بالتعاون مع المؤسسات برامج سنوية للوقاية من الأمراض المهنية ويرأس المجلس العلمي عضو ينتخب من بين أعضائه ويتكون من ستة (6) أعضاء ممثل عن وزارة البحث العلمي، وزارة العمل، وزارة الصحة عضوان يتم اختيارهما ضمن المجموعة العلمية الوطنية ومسؤول علمي على أعلى مستوى في هياكل البحث داخل المعهد.

كما يتمثل التنظيم الداخلي للمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية بموجب أحكام المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 253-2000¹ التي نصت على أنه "يحدد النظام الداخلي للمعهد الوزير المكلف بالعمل بقرار"، صدر هذا القرار في 25 نوفمبر 2006م المتضمن التنظيم الداخلي للمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية.

بالإضافة يتضمن التنظيم الداخلي للمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية بأنه يقع تحت سلطة المدير العام الذي يساعده مستشار قانوني ومساعدان، ما يأتي :

❖ هياكل مركزية.

❖ ملحقات يحدد مقرها وإختصاصها الإقليمي طبقاً للملحق المرفق بهذا القرار.

كما أنه يضم المعهد ثلاث (3) مديريات :

❖ مديرية الوقاية من الأخطار المهنية.

¹ م.ت.ج رقم 253-2000، يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله، السالف الذكر.

❖ مديرية التكوين والإعلام والتوثيق.

❖ مديرية الإدارة والمالية.

ويضيف بأنه تتولى مديرية الوقاية من الأخطار المهنية مهام ترقية الوقاية الصحية والأمن في العمل، التي بدورها تضم دائرتين : دائرة الوقاية الصحية والأمن في العمل، وكذا دائرة تقييم الأخطار المهنية وتحليلها. هذا وتكلف دائرة الوقاية الصحية والأمن في العمل بترقية الوقاية من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، لا سيما من خلال :

- إنجاز الدراسات والأبحاث في مجال الوقاية الصحية والأمن في العمل، والمساعدة التقنية للمؤسسات من خلال إعداد وتجسيد برامج التدخل في مجال الأمن قصد التقليل من العوامل المؤدية للأخطار ومراقبتها والقضاء عليها.

- إنجاز الدراسات الخاصة ذات المنفعة العامة أو الصالح العام بناء على طلب السلطات العمومية، أو الهيئات العمومية أو الخاصة وكذا إنجاز التدقيقات المتعلقة بالأمن والدراسات الخاصة بتحسين ظروف العمل.

- إنجاز الدراسات المعيارية وبرامج الإختبار المرتبطة بأنظمة حماية الآلات والتجهيزات والمنشآت.

- المبادرة ببرامج تحديد العوامل المسببة للأخطار ما قبل وما بعد الحوادث.

- تشكيل مجموعة المقاييس الوطنية والدولية التي لها علاقة بنشاط المعهد وحفظها.

كما أنه تكلف دائرة تقييم الأخطار المهنية وتحليلها بمساعدة المؤسسات في تحديد وتقييم وتحليل وتقليل العوامل المسببة للأخطار المادية والكيميائية والبيولوجية والحساسية، والقيام بالدراسات التقنية والعلمية المتعلقة بتحسين ظروف العمل، هذا ويضم أربعة مخابر: مخبر تحليل المنتجات والمواد السامة، مخبر

البيولوجيا، مخبر قياس الوسط المادي، مخبر الحساسية.

ويعمل المعهد الوطني في إطار تنظيم وطني لنظام الوقاية من الأخطار المهنية¹.

¹ راجع الملحق رقم 01، التنظيم الوطني لنظام الوقاية من الأخطار المهنية.

المطلب الثالث:

هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري

« OPREBATPH »

أنشأت الهيئة المهنية للوقاية في قطاع البناء، الأشغال العمومية والصناعات المرتبطة بها، تحت تسمية بإيجاز OPREBATPH (القرار المؤرخ في 02 سبتمبر 1954)، وبعد سنة 1962 أدت أهمية برنامج الإنجاز في مجال البناء والأشغال العمومية والري بالسلطات العمومية إلى التأكيد عن وجود هذه المؤسسة التي خضع تنظيمها الجديد إلى القرار المؤرخ 20 فيفري 1976 إثر إلغاء التشريع السابق لسنة 1962 ابتداء من 5 جويلية 1975، إذ يتم إدارة الهيئة المهنية الجزائرية للوقاية لقطاع البناء والأشغال العمومية الواقعة تحت وصاية وزارة العمل والضمان الإجتماعي بقرار وزاري مؤرخ في 20 فيفري 1976، حيث تهدف إلى ترقية الوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والصناعات المرتبطة بها، كما إن لهيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري لها عضوا في لجان وهيئات دولية كاللجنة التقنية الدولية للوقاية من الأخطار المهنية لقطاع البناء والأشغال العمومية والري للجمعية الدولية للضمان الإجتماعي ، كما تتمثل مهامها في مجال الوقاية والأمن المهني في تحديد أسباب حوادث العمل وتطوير فكر الأمن وتوظيف أجهزة وسائل الحماية الفردية والجماعية، البحث عن وسائل لتخفيض إستمرار وخطورة حوادث العمل.

وأوجد هيئة تعنى بالوقاية الصحية والأمن في هذا القطاع تدعى بالهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري، وهي عبارة عن هيئة متساوية الأعضاء تضع سياسة تطبق في هذا القطاع، ويتعين أن تنظم إليها كل المؤسسات التي تنشط في هذا الميدان¹، وأصدر المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المتعلق بتدابير الوقاية الصحية والأمن المطبقة في هذا القطاع نظرا لما يتميز به من خصائص أهمها العمل الشاق في الهواء الطلق وإستعمال العديد من المواد التي يكون في بعض الأحيان

¹Marie-Françoise vernaz, Manuel de droit social, édition eyrolles, Paris, 1984, p49.

سامة كالبلاستيك والطلاء، والأعمال الخطيرة بالإضافة للإرتفاع المستمر لحوادث العمل لهذا القطاع، وقد رتب المشرع عقوبات جزائية على عدم امتثال المستخدمين إلى الأحكام الخاصة لتأسيس اللجان طبقا لنص المادة 38 من القانون رقم 88-07.

تطبيقا للمادة 25 من القانون رقم 88-07 السالف الذكر، تم إنشاء الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغالالبناء والأشغال العمومية والري (OPREBATPH) بناء على المرسومالتنفيذي رقم 06-223 المؤرخفى 21 يونيو 2006¹ المتضمن إنشاء الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والري والأشغال العمومية وصلاحياتها وتنظيمها وسيرها، للمساهمة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من خلالالملاحظات والإرشادات والتوصيات التي يقدمها، في تحسين شروط العمل والحد من حوادث العمل في هذا القطاع الهام الذي ينشط فيه أزيد من مليون عامل من خلال :

- المساهمة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والري
- القيام بدراسات حول ظروف العمل وتحليل الأسباب التقنية للأخطار المهنية
- القيام بزيارات منتظمة للوحدات وورشات البناء والأشغال العمومية والري . إجراء تحقیقات حول الحوادث الخطيرة والممیتة
- مطالبة الهيئات المستخدمة على القيام بالمبادرات من اجل التكفل أحسن بأمن وحماية صحة بأساليب واستعمال منتجات ومواد بناء.
- اقتراح على السلطات العمومية التدابير الرامية إلى تحسين الأنظمة التقنية بالأمن في نشاطات البناء
- القيام بأعمال تهدف إلى إعلام واستشارة في وجال الوقاية في المؤسسات.
- إبداء الرأي في المخططات الصحية والأمن والمساهمة في التكوين الرامي إلى تحقيق مستوى أحسن للصحة والأمن في العمل.

¹ م.ت. جرقم 06-223 مؤرخ 21 يونيو 2006، يتضمن إنشاء هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري وصلاحياتها وتنظيمها وسيرها، ج.مؤرخة 25 يونيو 2006، ع42، ص12.

الفرع الأول: التنظيم الداخلي وتسيير لهيئة الوقاية من الأخطار المهنية ونشاطات البناء والأشغال العمومية والري

قد تضمن مرسوم تنفيذي رقم 06-223 المؤرخ 21 يونيو 2006¹ إنشاء هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري وصلاحياتها وتنظيمها وسيرها.

وتم تعديله بمقتضى قرار مؤرخ في 30 محرم عام 1432 الموافق 5 يناير 2011² الذي يحدد التنظيم الداخلي لهيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري.

كما جاء في الفصل الأول من التنظيم الداخلي لهيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري على أنه

تضم المديرية المركزية :

- المديرية التقنية والتطوير.
- مديرية التكوين والإعلام والاتصال.
- مديرية الإدارة والمالية.

بالإضافة يتضمن التنظيم الداخلي لهيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري، تحت سلطة المدير العام الذي يساعده مستشار قانوني ومساعدان مكلفان بالدراسات.

¹ قرار مؤرخ 10 ديسمبر 2006، يحدد التنظيم الداخلي لهيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري، ج.ر. الصادرة بتاريخ 31 يناير 2007، ع08، ص21، معدل ومتمم.

² قرار مؤرخ 5 يناير 2011، يعدل ويتمم القرار المؤرخ في 10 ديسمبر 2006، الذي يحدد التنظيم الداخلي لهيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري، ج.ر. مؤرخة 18 مايو 2011، ع28، ص29.

الفرع الثاني: مهام هيئة الوقاية من الأخطار المهنية ونشاطات البناء والأشغال العمومية والري

تتولى الهيئة الصلاحيات الآتية:

- المساهمة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والري.
 - القيام بدراسات حول ظروف العمل وتحليل الأسباب التقنية للأخطار المهني، بالقيام بزيارات منتظمة لوحداث وورشات البناء والأشغال العمومية والري.
 - إجراء تحقيقات حول الحوادث الخطيرة أو المميتة.
 - حث الهيئات المستخدمة على القيام بمبادرات من أجل تكفل أحسن، بأمن وحماية الصحة في أساليب البناء وإستعمال منتجات ومواد البناء.
 - إقتراح على السلطات العمومية، التدابير الرامية إلى تحسين الأنظمة التقنية الخاصة بالأمن في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري.
 - القيام بأعمال تهدف إلى إعلام وإستشارة في مجال الوقاية في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والري، وإبداء رأيها في المخططات الصحية والأمن والمساهمة في التكوين الرامي إلى تحقيق مستوى أحسن للصحة والأمن في العمل.
- بالإضافة فقد صدر قراراتين في هذا الجانب:

القرار الأول القرار التصريح بفتح ورشة في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري¹،

أما الثاني قرار يتضمن مخطط الوقاية الصحية والأمن في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري²، فيه دليل يوضح كيفية إعدادة³.

¹ قرار مؤرخ 26 يوليو 2008، يتعلق بالتصريح بفتح ورشة في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري، ج.ر. الصادرة بتاريخ 8 أكتوبر 2008، ع58، ص43.

² قرار مؤرخ 26 يوليو 2008، يتعلق بمخطط الوقاية الصحية والأمن في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري، ج.ر. الصادرة بتاريخ 8 أكتوبر 2008، ع58، ص39.

³ راجع الملحق رقم 06، دليل إعداد مخطط الوقاية الصحية والأمن الخاص بنشاطات البناء والأشغال العمومية والري.

المبحث الثاني:

الهيئات المحلية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن

توجد هناك أجهزة خارجية عن المؤسسة، تتمثل على وجه الخصوص في مفتشية العمل، التي تختص برقابة المؤسسات المستخدمة فيما يتعلق بتطبيق أحكام قوانين العمل بصفة عامة في مختلف المجالات، بما فيها تلك المتعلقة بالرقابة والأمن وحماية الصحة، حيث اعتبر النص المنظم لصلاحيات مفتشية العمل هذا المجال من بين الصلاحيات الهامة لهذه المفتشية،

أما النوع الثاني من الهيئات والأجهزة المكلفة بتطبيق قواعد الأمن والوقاية الصحية، فيتمثل في هيئات ومصالح الضمان الاجتماعي، التي تتلخص مهمتها في التعويض عن الأخطار والحوادث المهنية والأمراض المهنية التي تصيب العامل، وهي تعمل وفق ميكانيزمات وإجراءات تم تحديدها بمقتضى قانون التأمينات الاجتماعية، والقانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتم.

وسوف نتناول في هذا المبحث ثلاث مطالب هي:

المطلب الأول : هيئات مفتشية العمل المكلفة بالوقاية الصحية والأمن.

المطلب الثاني : مصالح الضمان الاجتماعي المكلفة بالوقاية الصحية والأمن.

المطلب الثالث : مصلحة طب العمل.

المطلب الأول:

هيئات مفتشية العمل المكلفة بالوقاية الصحية والأمن

«IGT»

تتمثل مهمة مفتشية العمل في الرقابة على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال العمل وفقا لإتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81 التي ألزمت الدول الأعضاء بتنظيم هذا الجهاز الذي يتولى مهمة ضمان تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال أثناء تأديتهم مهامهم كالوقاية الصحية والأمن والراحة في العمل وتشغيل الأطفال ومدة العمل والأجور¹، ونظمها المشرع الجزائري في القانون رقم 03/90² المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل وهي تابعة لوزارة العمل والضمان الإجتماعي، إذ تنص المادة الرابعة منه على أنه " يمارس صلاحيات مفتشية العمل أعوان متخصصون يدعون مفتشي العمل، يحدد تنظيم مفتشية العمل وتسييرها والقانون الأساسي لمفتشي العمل عن طريق التنظيم".

كما تتمثل أجهزة الرقابة الخارجية في مفتشية العمل، التي تراقب أي تقصير أو إخلال يمس بأحكام تشريع العمل، بما فيها الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، كما يقوم مفتش العمل بمراقبة التطبيق الصحيح والفعال لقواعد الأمن والوقاية الصحية ومدى تطبيق الهيئات المستخدمة لمندوب العمال المتخصص في مجال الأمن والوقاية، وكذا إنشاءها للجان متساوية الأعضاء المتعلقة بالأمن والوقاية الصحية، وذلك من خلال الصلاحيات الممنوحة لهم بموجب القانون، حيث نصت المادة الثانية من قانون 03/90 المذكور سلفا على مايلي:³ " تختص مفتشية العمل بمايلي:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف

العمل والوقاية الصحية وأمن العمال...".

¹ Anne-Marie Rioult, Analyse des pratiques de l'inspection du travail, Mémoire de dea de droit social, Faculté de droit et de sciences politique, Université de Nantes, Années universitaire 2003-2004, p04.

² ق.رقم 90-03 مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج.ر، ع06 لسنة 1990، المعدل والمتمم.

³ م 02 من ق رقم 90-03 يتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

بالإضافة لمفتشية العمل تنظيم هيكلية وتسيير قانوني قائم بذاته، فإن لها أيضا اختصاص محدد ومرسوم تمارس فيه صلاحياتها وسلطاتها المخولة لها قانون، جاءت وفق المرسوم التنفيذي رقم 05-05¹ المتعلق بتنظيم مفتشية العمل وسيرها، الذي من خلاله تم إنشاء الهيكل المركزي الجديد المسمى المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل التابعة لمديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ومهمتها السهر على مراقبة وتحسين ظروف العمل وتكفل لا سيما بما يلي: السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال ظروف العمل، العمل على تدعيم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، تطوير كل الأعمال والمناهج الرامية إلى تحسين ظروف العمل والمساهمة في إعداد برامج النشاطات وإجراءات الوقاية بالتنسيق مع الهياكل المركزية والهيئات المتخصصة، وضع آليات تهدف إلى تزويد العمال والشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في هذا المجال.

الفرع الأول: الهياكل المركزية والغير ممرضة لمفتشية العمل :

أولا- الهياكل المركزية: تضم مديريتين هما:

1- مديرية الإدارة و التكوين

تتولى تنظيم وتأطير المفتشية العامة للعمل والمصالح التابعة لها وتوفير الوسائل اللازمة لتأدية مهامها وتقدر الحاجيات البشرية للمصالح وتقوم بعمليات التكوين لتلبية المطالب حسب المعايير المحددة مسبقا كما تقوم بإعداد إستراتيجية لتطوير الإعلام الآلي والتحكم في الإحصاءات وكذا إنشاء الرصيد الوثائقي وتسييره وضمان وتوزيعه وتعميمه كما تسهر على صيانة الممتلكات العقارية والمنقولة ومسك جرد بشأنها وتحيي الميزانية وتنفيذها

2- مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل

أما مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل فتتولى تقييم تطبيق التشريع وتنظيم العمل مع اقتراح التدابير اللازمة لتكييفه مع الواقع وتتبع الوضعية الاجتماعية وتقييم نشاطات المصالح مع القيام بتقارير دورية عنها، وفي ميدان الحوار الجماعي تتخذ كل ما من شأنه ترقية التفاوض وتقوم بنشر الاتفاقيات الجماعية بعد تسجيلها كما تساعد مفتشي العمل في مجال تسوية النزاعات الجماعية مهما كان نوعها وتبادر بكل عمل يهدف إلى تحسين شروط العمل لاسيما بإعداد وتنفيذ إستراتيجية للوقاية والمراقبة في

¹ م.ت.ج رقم 05-05 مؤرخ 6 يناير 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج.ر، ع04، مؤرخة 9 يناير 2005.

مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وتتفرع إلى ثلاث مديريات فرعية:¹ المديرية الفرعية للعلاقات المهنية، والمديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل، والمديرية الفرعية للتقييس والمناهج² كما تكلف المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل بالسهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال ظروف العمل، وتدعيم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، كما تتولى تطوير كل الأعمال والمناهج الرامية إلى تحسين ظروف العمل وتتولى المساهمة في إعداد برامج النشاطات وإجراءات الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية بالتنسيق مع الهياكل المركزية المعنية والهيئات المتخصصة، وتضع آليات تهدف إلى تزويد العمال والشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل.

ثانيا- الهياكل الغير ممرضة لمفتشية العمل

تضم هذه الهياكل مفتشيات جهوية للعمل ومكاتب مفتشية العمل، ويتم التحديد الجغرافي لهما بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية، والسلطة المكلفة بالوظيفة العامة. فالهياكل غير الممرضة تشكل من: مفتشيات جهوية للعمل، ومفتشيات العمل للولاية، ومكاتب مفتشية العمل³، وتتولى مفتشية العمل للولاية مهمة تنشيط ومراقبة ومتابعة ممارسة مفتشي العمل النشاطات المترتبة على المهام والصلاحيات المخولة لمفتشية العمل ومن بين ما تقوم به أعمال المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وإعداد الحصائل الخاصة بذلك، وتتابع الإجراءات للدعوى التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحاكم في مجال تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإعلام السلطة السلمية، وتنظيم كل النشاطات الرامية إلى مكافحة جميع أشكال العمل غير قانوني وتنفيذها.

1- المفتشيات الجهوية والولائية للعمل

توجد هذه المفتشية على المستوى المحلي ومختصة بولاية أو عدة ولايات، وتعتبر امتداد للإدارة المركزية من حيث التنظيم وتأطير ومراقبة المصالح المالية المتمثلة في مكاتب تفتيش العمل، وتتولى هذه المفتشيات على

¹ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 317.

² م 4، 6، 8، 11، مسم ت جرقم 05-05، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، السالف الذكر، ص 10، 11.

³ م 18، 24 من م. ت. ج، رقم 05-05، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، السالف الذكر.

وجها لخصوص، السهر على احترام الأدوات والطرق ومقاييس العمل الخاصة بمفتشي العمل ومكاتب مفتشية العمل، وتقوم بمتابعة الإجراءات والدعاوي التي شرع فيها على مستوى المجالس القضائية وتطور الوضعية الاجتماعية على أساس المعطيات التي تعرضها مكاتب العمل ومفتش العمل، وإعلام الإدارة المركزية بذلك يساعد المفتش الجهوي مساعد مكلف بالشؤون التقنية والقانونية، ومفتش جهوي مساعد بالشؤون الإدارية.

2- مكاتب مفتشية العمل

توجد هذه المكاتب على مستوى منطقة صناعية واحدة بدائرة صناعية أو أكثر، بحيث يمكن أن تنشأ عدة مكاتب على مستوى دائرة واحدة وتتولى هذه المكاتب على وجه الخصوص عن طريق مفتشي العمل ضمان ممارسة النشاطات المتفرعة عن المهن التي يسندها التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال العمل لمفتشيه العمل كقاعدة عامة، وبهذه الصفة يقوم مكتب مفتشيه العمل بعدة مهام منها القيام بتسجيل الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة والاتفاقيات الجماعية التي تبرمها، والإشعارات المسبقة بالإضراب، إعلام المستخدمين والمنظمات النقابية بتشريع العمل، وضمان الدعوى المرتبطة بتنفيذ تشريع العمل، وضمان الدعوى المرتبطة بتنفيذ تشريع العمل لدى المحاكم وتنظيم أعمال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل حسب الآجال التي يحددها القانون، ومساعدة الوسطاء أثناء مهمتهم، وتتولى تسوية النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به في هذا المجال، وما يميز تنظيم مفتشيه العمل هو الانقطاع عن الأساليب السابقة، والمتثلة في تكيف مستمر لمفتشيه العمل وتطابقها مع تنظيم لإدارة العامة للولاية بعكس التنظيم الجديد الذي اعتمد على أكثر على مقياس الأهمية الاقتصادية للمناطق الصناعية لممارسة مفتشية العمل مهامها في القطاع العام والاقتصاد، أما تسيير مفتشيه العمل على مستوى الهياكل غير المركزية فيتم بوساطة مفتشون جهويون للعمل، يعينون بموجب قرار وزير العمل، وذلك بناء على اقتراح المفتش العام للعمل، هذا بدوره يعين المفتشين الجهويين المساعدين ورؤساء مكاتب مفتشيه العمل بتفويض من وزير العمل¹.

¹ خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور والآفاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2011/2012، ص 49.

الفرع الثاني: مراقبة مفتش العمل لمخالفات الوقاية الصحية والأمن

يتعين على مفتش العمل من خلال القانون 03/90 السالف الذكر الإطلاع بالمهام الموكلة إليه كونه يمثل إدارة العمل في مراقبة مدى تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية بصفة عامة ومنها تلك الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

إضافة إنه يكلف مفتش العمل بالسهر على احترام الهيئات المستخدمة وواجباتها في ميدان الوقاية الصحية والأمن المهني وطب العمل، إذ يكلف مفتش العمل بالسهر على احترام الهيئات المستخدمة وواجباتها في ميدان الوقاية الصحية والأمن المهني وطب العمل، ويتم توظيفه حسب الشروط المشار إليها في القانون الأساسي لمفتشية العمل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المؤرخ في 30 يوليو 2011¹.

أولا- صلاحيات مفتش العمل داخل أماكن العمل

يتمتع مفتش العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حق الزيارة والدخول إلى المؤسسات، عدة أسئلة يمكن طرحها للمستخدمين في إطار حق الزيارة التي يتمتع بها مفتش العمل هل يجب على مفتش العمل أن يخطر صاحب العمل بزيارته، ليس لمفتش العمل أن يعلم مسبقا صاحب العمل بزيارته، لكن عند وصوله إلى المؤسسة يجب عليه أن يعلم صاحب العمل أو من يمثله بوصوله. كما يمكن لصاحب العمل أن يطلب من مفتش العمل إثبات صفته وذلك بتقديم بطاقته المهنية، غير أنه من الناحية العملية إذا طلب من مفتش العمل إثبات صفته يمكن للعلاقة بينه وبين المستخدم أن تتأزم، ولهذا من الأحسن أن يقوم أصحاب العمل بزيارات مجاملة إلى مكتب مفتشية العمل. كما أنه لا يمكن لصاحب العمل أن يعترض دخول مفتش العمل إلى المؤسسة وإلا يكون قد ارتكب جريمة يتابع من خلالها جزائيا، كما يمكن لمفتش العمل الدخول في أي ساعة من النهار أو الليل، إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص يخضعون لأحكام قانون العمل، إلى جانب تمتع مفتش العمل بحق الدخول إلى أماكن العمل، يحق له أيضا الاطلاع على مختلف السجلات التي تنحصر في مجال الوقاية الصحية والأمن في سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وسجل حوادث العمل وسجل المراقبات التقنية للآلات الصناعية وتعد هذه السجلات ملزمة بالنسبة لصاحب العمل.

¹م.ت.ج- رقم 11-261 مؤرخ في 30 يوليو 2011، يتضمن القانون الأساسي لمفتشية العمل، ج.ر، ع 43.

هذا ونصت المادة السادسة من القانون 03/90 أجازت لمفتش العمل ومساعديه القيام بالفحص والمراقبة أو التحقيق بالاستماع لأي شخص وأخذ أي عينة أو منتج بهدف تحليله، الاطلاع على أي وثيقة أو سجل أو دفتر وأخذ نسخ منها، الاستعانة بالمختصين، اصطحاب المستخدم أو من يمثله عند القيام بعمله، الحصول على كل المعلومات المتعلقة بتطبيق تشريع العمل¹.

1 - دخول وزيرة أماكن العمل

يتمتع مفتش العمل بسلطة القيام بالزيارات إلى أماكن العمل، التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول، ولتأدية مهامه يتمتع مفتش العمل بتطبيق تشريع العمل والتنظيم المعمول به في ميدان النظافة والأمن وصحة العمال، وهذا عن طريق: يجوز لمفتش العمل أن يقوم بزيارات إلى أماكن العمل وأن يدخلها بحسب مهامه ومجال اختصاصه وذلك في أية ساعة من النهار والليل أو أي مكان يوجد به أشخاص يتطلب القانون حمايتهم لمراقبة صحة تطبيق التشريع في مجال طب العمل ويمكن أيضا دخول مكان العمل موجودا داخل محل سكني دون أن يخضع لرقابة قضائية مسبقة وهذا أثناء أوقات العمل الرسمية.

2- مراقبة الوثائق: يمكن لمفتش العمل أن يطلع على أية وثيقة وأي سجل قصد مراقبة مطابقته للقانون والإطلاع على المعلومات الموجودة به، ويجوز له أن ينسخها أو أن يستخرج منها جزءا وفي طب العمل عندما يعد طبيب العمل عند التشغيل بطاقة فحص طبي فردية يوضح فيها نتيجة التأهيل وتوجهه إلى المستخدم الذي يعمل على حفظها قصد عرضها على مفتش العمل.

3- إجراء التحقيق

يمكن لمفتش العمل بهذه الصفة، أن يقوم بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يرويه ضروريا للتحقيق من احترام الاحكام القانونية والتنظيمية فعلا، ولاسيما لاستماع إلى أي شخص، وأخذ عينة من أي مادة مستعملة، وطلب الإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها قانونا، واخيرا التماس عند الحاجة رأي أي شخص مختص في مجال تشريع العمل.

¹ م 6 من ق رقم 90-03، يتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

ثانيا- صلاحيات مفتش العمل في توجيه الإغذارات والملاحظات وتحريم المخالفات

في هذا المجال سمح المشرع لمفتش العمل طلب مساعدة أي شخص أو الاستفادة من رأيه أو من إرشاداته خاصة في مجال السلامة الصحية للعمال، فإذا رأى تعرض العمال لأخطار جسيمة تهدد صحتهم أو تشكل خطورة عليهم يقوم بتحريم محضر مخالفة ويقوم بإعذار صاحب العمل من أجل اتخاذ التدابير اللازمة لتفادي تلك الأخطار أو للحفاظ على صحة العمال حيث تنص المادة 10 من القانون 03/90 على ما يلي: "إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة يحرم مفتش العمل محضر المخالفة ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها، ويدون هذا الإعذار في دفتر الاعذارات..."¹

إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يوجه إعذار إلى المستخدم قصد الامتثال إلى التعليمات و إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، يحرم مفتش العمل فورا محضر مخالفة ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة، أما إذا لاحظ خلال زيارته خطرا جسيما على صحة العامل و أمنه يوشك أن يقع يخطر الوالي لاتخاذ التدابير اللازمة.

أما إذا كانت الخطورة وشيكة الوقوع ورأى أن هناك خطرا جسيما ويوشك أن يهدد صحة العمال أو أمنهم فإنه يقوم بإعلام رب العمل وإخطار والي الولاية أو رئيس المجلس الشعبي البلدي من أجل اتخاذ التدابير اللازمة.

1- توجيه الإغذارات والملاحظات الكتابية

بالموازاة مع هذه الصلاحيات بإمكانه توجيه ملاحظات مكتوبة لما يعاني تقصيرا أو مخالفا في تطبيق القانون بعد تسجيل هذه المعانيات في سجل ممسوك من قبل صاحب العمل وعندما يلاحظ تقصيرا أو مخالفات متعلقة بالنظافة والأمن وطب العمل يوجه إنذار لصاحب العمل قصد تصليح الأوضاع غير القانونية ويمنح له مهلة لتداركها فيما يأتي²:

¹ م 10 من ق 90-03 المتضمن مفتشية العمل، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

² م 39 من م.ت. ج 93-120، المتعلق بتنظيم طب العمل، السالف الذكر، ص 14.

(1)- أجل أدنى قدره (3) أشهر بالنسبة إلى الأوامر المنصوص عليها في المواد 2 و4 وهي 11 المتعلقة بالمرسوم التنفيذي لتنظيم طب العمل.

(2)- أجل أدنى قدره شهر واحد (1) بالنسبة إلى الأوامر المنصوص عليها في المواد 3 و7 و10 و15 و16 و20 و27 و30 (الفقرة 1، و31 الفقرة 2) المتعلقة بالمرسوم التنفيذي لتنظيم طب العمل.

(3)- أجل أدنى قدره ثمانية (8) أيام بالنسبة إلى الأوامر المنصوص عليها في المواد 14 و17 و18 و19 و21 و25 و30 (الفقرة 2) و31 (الفقرة 1) و36 و37 المتعلقة بالمرسوم التنفيذي لتنظيم طب العمل.

(4)- أجل أدنى قدره يوم واحد (1) بالنسبة إلى الأوامر المنصوص عليها في المادتين 26 و36 المتعلقة بالمرسوم التنفيذي لتنظيم طب العمل.

2- تحرير محاضر المخالفات

إذا عاين مفتش العمل، خلال زيارته العادية، خطراً جسيماً على صحة العمال و أمنهم يوشك أن يقع، يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليمياً، اللذان يتخذان، كل فيما يخصه، جميع التدابير الضرورية بعد إعلام المستخدم، بينما في حالة تعرض العمال لأخطار جسيمة، سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، يحرم مفتش العمل فوراً محضر المخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها، إذا لم يمثل المستخدم للإعذار خلال أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (08) أيام، يحرم مفتش العمل محضر مخالفة، ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تفصل في أول جلسة بحكم مشمول بالنفاذ المعجل، بغض النظر عن طرق الطعن¹.

بالإضافة يمنح لمفتش العمل صلاحية تحرير محاضر الصلح وتتضمن حول المسائل التي لم يقع حلها اتفاق خاصة بالمسائل التي تكون خلافة بين طبيب العمل والهيئة المستخدمة فيما يخص²:

- القرارات الطبية.
- تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة للمعوقين.
- التبديل في المناصب بسبب إصابة صحة العامل.
- تحسين ظروف العمل.

¹ راجع الملحق رقم 09، الإعذارات والمخالفات المحررة من طرف مفتشية العمل الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

² راجع الملحق رقم 04، قرار وزاري مشترك مؤرخ في 16 أكتوبر 2001 يحدد التقرير النموذجي لطبيب العمل.

المطلب الثاني:

مصالح الضمان الاجتماعي المكلفة بالوقاية الصحية والأمن

ان من مهام الضمان الاجتماعي في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية لا تقتصر على ما هو متعارف عليها أي التدخل بعد وقوع الخطر من خلال ضمان التكفل بالعامل أو ذوي حقوقه، وإنما له أيضا دور وقائي، شأنه في ذلك باقي الهيئات الأخرى، التي أضحت تركز اهتمامها على مرحلة ما من قبل وقوع الخطر مراعاة للطابع الإنساني للعامل، فسعت جاهدة إلى التنوع في الإجراءات الوقائية لكنها تشترك في نقطة واحدة هي مصلحة وصحة العامل، ولا يقدم الضمان الاجتماعي خدماته لكل العمال بل يراعي شرطا أساسيا وجوهريا تتوقف بموجبه الحماية، وهو دفع الاشتراكات عن العمال، ليلتزم بعدها بتقديم مجموعة من الإجراءات تهدف إلى الوقاية من حوادث العمل والأخطار المهنية.

كما يترتب على التأمين إنخفاض التكلفة الحدية للعناية الصحية للفرد، كذلك يؤثر على سلوك العامل فيما يتعلق بعنائه بصحته ما يزيد من التعرض للأمراض ومن ثم زيادة الطلب على الخدمات الصحية، أو ربما زادت عنايتهم بصحتهم ولكن عن طريق إستخدام أكثر كثافة للخدمات الصحية التي يوفرها نظام التأمينات الإجتماعية¹.

الفرع الأول: مصالح الضمان الاجتماعي المسؤولة عن الوقاية الصحية والأمن

لقد نصت المادة 73 من قانون رقم 83-13 المؤرخ 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، معدل ومتمم " تكلف هيئة الضمان الاجتماعي بالاتصال مع الهيئات الأخرى المختصة في هذا المجال، بالعمل على النهوض بسياسة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية"، كما نصت المادة 74 من نفس القانون "تتولى الهيئة المنصوص عليها في المادة السابقة تسيير صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية يخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية"².

¹ خليل حسين، السياسات العامة في الدول النامية، ط1، دار المنهل اللبناني، بيروت، لبنان، 2008، ص419.

² م 74 من ق.رقم 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، معدل ومتمم، السالف الذكر.

كما تتوزع هيئات الضمان الاجتماعي على مستوى التراب الوطني لتمكين الهيئة من القيام بمهامها، ويتم ذلك من خلال جمع المعلومات المتعلقة بالأخطار المهنية¹.

1- على المستوى الولائي:

توجد مصلحة على مستوى الولاية، تتولى مهمة بلاغات حوادث العمل والأمراض المهنية وإرسالها إلى الصندوق الجهوي، بالإضافة إلى كل المعلومات المرتبطة بدرجة خطورتها.

تكفل الوكالات الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية، إضافة دورها في تنظيم وتنسيق ومراقبة نشاطات مراكز البلدية وفروع المؤسسة بما يلي:

- ضمان مصلحة الأداء المستحقة، والمتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والحوادث المهنية.
- النشاطات التي تتكفل بها في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية إذ تكتف بتحصيل اشتراكات ومراقبة التزامات الخاضعين للضمان الاجتماعي والقيام أيضا بالتحصيل.
- تمارس المراقبة الطبية.
- ضمان التسيير الدائم للوسائل المادية والبشرية للوكالة، وتطبيق الاستثمارات المخصصة للوكالة، بالإضافة لتسيير الهياكل ذات الطابع الصحي والاجتماعي التابعة لاختصاصاتها.

2- على المستوى الجهوي

وجود مصلحة جهوية مكلفة بالجمع والمراقبة، والتحويل إلى مصلحة المعلومات بالإضافة إلى ذلك توجد مصلحة للمراقبة، ولإجراء تحقيقات يكون الغرض منها معرفة الطابع المهني للحدث هؤلاء يظهر دورهم بعد وقوع الخطر المهني.

3- على المستوى الوطني

المديرية الفرعية للوقاية من الحوادث تحتوي على مصلحتين، الأولى مكلفة بجمع المعلومات ونشرها والثانية بالتصريح عن كل مبادرة للوقاية، تقوم بها مصالح الحماية الاجتماعية.

¹ق.رقم 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، معدل ومتمم، السالف الذكر.

فتدابير الوقاية الصحية والأمن يكون عن طريق رأسمال الوقاية المسير بالوكالة من طرف المديرية الفرعية للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية يمول أيضا نشاط الوقاية الصحية والأمن، وتبعا التنظيم المعمول به يقوم الصندوق الوطني للتأمينات على حوادث العمل في مجال الوقاية، بجمع الإحصاءات التي تسمح بمعرفة ظروف وتأثيرات حوادث العمل والأمراض المهنية، كما تضمن التشريع عدة قواعد خاصة بالوقاية وتتمثل أساسا فيما يلي¹: العلاقة القائمة بين الوكالة ومفتشيه العمل المتمثلة أساسا في التصريح عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

- مكافأة تغيير العمل في حالة المرض.
- جمع الإحصاءات حول مختلف النشاطات المهنية الكفيلة بمعرفة الأسباب والظروف التي أدت إلى وقوع الحوادث والأمراض المهنية.
- دراسة مختلف الطرق التي تؤدي إلى التقليل من عدد وخطورة الحوادث.
- تقديم تقارير سنوية عن الإحصاءات لوزارة العمل.
- تشجيع كل مبادرة في مجال الوقاية عن طريق منح علاوات للمؤسسات التي بذلت مجهودات معتبرة في مجال الوقاية.
- المطالبة بتدخل مفتشية العمل لأجراء أي تحقيق، وضمان تطبيق إجراءات الوقاية المنصوص عليها في التشريع.

الفرع الثاني: دور الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية في مجال الوقاية الصحية والأمن

تكلف هيئة الضمان الاجتماعي بالتنسيق مع الهيئات الأخرى المختصة في مجال الوقاية، بالعمل على النهوض بسياسة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في وسط العمل، لهذا الغرض تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تسيير صندوق مخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

¹ باديس كشدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال البضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2009-2010، ص180.

تساهم مصالح الضمان الاجتماعي في أداء الدور الرقابي من خلال حملاتها التوعوية، ويمكن للجان الوقاية الاستفادة من الإحصائيات التي تقوم بها لاتخاذ التدابير الناجعة، إذ نصت المادة 73 من القانون رقم 83-13 على أنه يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالاتصال مع الهيئات الأخرى للعمل بالنهوض بسياسة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، وهو يتولى تسيير الصندوق الوطني للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، الذي يخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية¹.

وتتمثل نشاطات هذا الصندوق في المشاركة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك من خلال نشاطات مباشرة تقوم بها هيكله الخاصة، المساهمة في تمويل نشاطات نوعية مبرجة، إبداء الرأي حول جميع النصوص التشريعية والتنظيمية التي لها علاقة بالوقاية، وينشأ داخل مجلس إدارة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لجنة الوقاية من الأخطار المهنية، تكلف بضبط برنامج النشاط النوعي الخاص بالصندوق، وتبلغ القرارات المتخذة إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي في ظرف 15 يوما من انعقاد اجتماع المجلس أو اللجنة ولا تكون نافذة إلا بموافقة ويمكنها الاستعانة بمصالح اللجان التقنية زيادة على المصالح الإدارية.

ويمكن أن يشمل البرنامج الذي يموله صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية كل من النشاطات الآتية أو بعضها: إنشاء مصالح داخلية مكلفة بتنظيم ومراقبة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، المشاركة في الدراسات وإعداد التدابير العامة أو الخاصة التي تقتضيها احتياجات الوقاية من الأخطار المهنية، الإنجاز والمشاركة في التحقيقات والمراقبة لدى أصحاب العمل وتبليغ نتائجها إلى كل السلطات والهيكل المعنية، المشاركة في تطوير مؤسسات الدراسات والبحث في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، إبرام اتفاقيات و/أو منح قروض أو إعانات إلى مؤسسات مكلفة بإنجاز سياسة الوقاية، إنجاز و/أو المشاركة في إنجاز قنوات الإعلام والإشهار باستعمال كل الوسائل من أجل التعريف بمناهج الوقاية داخل المؤسسات أو في أي مكان تقتضي فيه الضرورة ذلك، مساعدة المؤسسات ذات الكفاءة الضعيفة قصد تنظيم مصالح الوقاية الصحية وأمن العمل والوقاية من الأخطار

¹ م73 من ق. رقم 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، معدل ومتمم، السالف الذكر.

المهنية، تبليغ أصحاب العمل بالتدابير الضرورية والمبررة للوقاية من الاخطار المهنية التي يجب اتخاذها ومتابعة تطبيقها علماً أساس نتائج التحقيقات والرقابة، إعداد ونشر الإحصائيات التقنية والتكنولوجية لحوادث العمل وأسبابها وأماكن وظروف وقوعها، وتكرارها وآثارها حسب المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 97-424.

ويمكن أن تشمل أيضا نشاطات الوقاية من الأخطار المهنية على ما يأتي: تقديم اقتراحات إلى الوزارة المكلفة بالعمل لاتخاذ تدابير عامة للوقاية في ميدان الأخطار المهنية والمطالبة بتطبيقها على كافة أصحاب العمل المعنيين، طلب تدخل مفتشية العمل قصد تطبيق الإجراءات القانونية في حالة إثبات مخالفات لتدابير الوقاية من الأخطار المهنية، اقتراح وتطبيق تدابير التحفيز (تخفيض من مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية)، أو المعاقبة (زيادة في مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية)، وذلك حسب ما يكون قد قدم أو لم يقدم صاحب من مجهودات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وما يكون قد اتخذ أو لم يتخذ التدابير التي قد أملت عليه، وتحدد هذه التخفيضات والزيادات بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، ولكن لم يتم ممارسة هذه الصلاحية لأنه لم يتم إصدار القرار الوزاري المذكور، ويتحمل الصندوق كل المصاريف المتعلقة بإنجاز هذه وتتكون موارده من منتج الاشتراك الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية، وتحدد نسبة هذا الجزء في مرحلة أولى بـ: 1,5%، ويمكن أن تعدل هذه النسبة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي حسب المادة السابعة من المرسوم التنفيذي رقم 97-424، ومن خلال استعراض نشاطات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، نلاحظ أن هناك اختصاصات مشتركة بينه وبين لجان الوقاية والأمن، تستدعي التعاون والتنسيق.

أولاً- مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية: جاء في المرسوم التنفيذي رقم 97-424¹ أنه يمكن أن يقوم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية في إطار المهام المسندة إليه في مجال الوقاية من

¹ م.ت. جرقم 97-424 مؤرخ في 10 رجب 1418 الموافق 11 نوفمبر سنة 1997، يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر، ع75، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1997.

حوادث العمل والأمراض المهنية، بنشاطات وقائية طبقاً للأحكام الواردة في هذا المرسوم. كما تتمثل مهمة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية فيما يأتي:

- يشارك في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وذلك من خلال نشاطات مباشرة تقوم بها هيكله الخاصة.
- يساهم في تمويل نشاطات نوعية مبرمجة.
- يبيدي رأيه حول جميع النصوص التشريعية والتنظيمية التي لها علاقة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

وكذلك ينشئ مجلس إدارة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية داخله لجنة الوقاية من الأخطار المهنية التي تضبط برنامج النشاط النوعي الخاص وتخضع للإجراءات المنصوص عليها في المادتين 30 و31 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 4 يناير 1992.

ثانياً- تمويل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

بدوره يمكن أن يشمل البرنامج الذي يموله صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية كل من النشاطات الآتية أو بعضها¹:

- إنشاء مصالح داخلية مكلفة بتنظيم مراقبة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- المشاركة في الدراسات وإعداد التدابير العامة أو الخاصة التي تقتضيها احتياجات الوقاية من الأخطار المهنية.
- الإنجاز والمشاركة في إنجاز التحقيقات والمراقبة لدى أصحاب العمل وتبليغ نتائجها إلى كل السلطات والهياكل المعنية.

¹ م 2، 3، 4 من مرسوم تنفيذي رقم 97-424، يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، السالف الذكر.

- المشاركة في تطوير مؤسسات الدراسات والبحث في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- إبرام اتفاقيات أو منح قروض أو إعانات إلى مؤسسات مكلفة بإنجاز سياسة الوقاية من الحوادث المهنية.
- إنجاز أو المشاركة في إنجاز قنوات الإعلام والإشهار باستعمال كل الوسائل من أجل التعريف بمناهج الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسات أو في أي مكان تقتضي فيه الضرورة ذلك.
- مساعدة المؤسسات ذات الكفاءة الضعيفة قصد تنظيم مصالح الوقاية الصحية وأمن العمل والوقاية من الأمراض المهنية والمشاركة في نشاطات التكوين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.
- تبليغ أصحاب العمل بالتدابير الضرورية والمبررة للوقاية من الأخطار المهنية التي يجب اتخاذها ومتابعة تطبيقها على أساس نتائج التحقيقات والرقابة.
- إعداد ونشر الإحصائيات التقنية والتكنولوجية لحوادث العمل وأسبابها وأماكن وظروف وقوعها وتكرارها وآثارها.

كما يمكن أن تشمل أيضا نشاطات لجنة الوقاية من الأخطار المهنية على ما يأتي:

- تقديم اقتراحات إلى الوزارة المكلفة بالعمل باتخاذ تدابير عامة للوقاية في ميدان الأخطار المهنية والمطالبة بتطبيقها على كافة أصحاب العمل المعنيين.
- طلب تدخل مفتشية العمل قصد تطبيق الإجراءات المنصوص عليها في حالة إثبات مخالفات لتدابير الوقاية من الأخطار المهنية.
- اقتراح وتطبيق تدابير التحفيز (تخفيض من مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية) أو المعاقبة (زيادة في مبلغ الاشتراكات بعنوان حوادث العمل والأمراض المهنية) ذلك حسب ما يكون قد قدم أو لم يقدم صاحب العمل من مجهودات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وما يكون قد اتخذ أو لم يتخذ هذه التدابير التي أُمليت عليه¹.

¹ م 6 مرسوم تنفيذي رقم 97-424، يحدد الشروط التطبيقية للبواب الخامس من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، السالف الذكر.

المطلب الثالث:

مصلحة طب العمل

نص المشرع الجزائري على أحكام تشريعية وتنظيمية تلزم صاحب العمل بإنشاء أجهزة وهيكل طبية للعمل على اعتبار أن طب العمل التزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة ويجب عليها التكفل به.

ينظم طب العمل في احد الاشكال التي قررها المشرع، وحسب أهمية المؤسسة المستخدمة، فقد تكون لكل هيئة مستخدمة مصلحة طبية خاصة وإذا تعذر ذلك تكون مشتركة بين مجموعة من الهيئات المستخدمة، أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي حسب اتفاق نموذجي¹.

الفرع الأول: الأحكام المنظمة لمهنة طب العمل

يعد طب العمل إلزاما يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة²، ويمارس في أماكن العمل نفسها، كما تتحمل المؤسسة المستخدمة العبء المالي المترتب عنه، لهذا الغرض، تنشأ المؤسسة المستخدمة وجوبا مصلحة طب لعمل وفقا للضوابط المحددة في المادتين 2 و3 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بطب العمل، وإما المساهمة في إنشاء مصلحة طب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي، وإما إبرام اتفاق مع القطاع الصحي، وذلك حسب اتفاق نموذجي، يستفيد العامل وجوبا من الفحوص الطبية الخاصة بالتشغيل، وكذا الفحوص الدورية، والفحوص الخاصة، والفحوص المتعلقة باستئناف العمل، كما يكون المتمهون موضوع عناية طبية خاصة، كما يمكن الاستفادة من فحوص طبية تلقائية بناء على طلب العامل نفسه، تشتمل الفحوص الطبية للتشغيل أو عند تغيير منصب العمل على فحص سريري كامل وفحوص شبه سريرية ملائمة، تهدف أساسا إلى البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير على باقي العمال، والتأكد من جاهزية العامل صحيا لمنصب العمل المرشح إليه، وعن الإقتضاء اقتراح التعديلات التي يمكن إدخالها على منصب العمل المرشح لشغله.

¹ راجع الملحق رقم 02، قرار وزاري مشترك يحدد الإتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل.

² م 12، الفقرة 1 من م 14 من ق رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر.

حفاظا على حياة العامل وصحته أثناء أدائه للعمل ، بوصفه عنصرا هاما من عناصر الإنتاج فقد أوجب المشرع على صاحب العمل إتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لتجنيبه كافة مخاطر العمل، ومن أهم هذه الإجراءات هي إنشاء مصلحة طب العمل داخل المؤسسة، فقد نظم المشرع الجزائري في القانون رقم 88-07 التعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹، الذي خصص الفصل الثالث منه للقواعد العامة في مجال طب العمل حيث ألزمت المادة 13 منه على إلزامية إنشاء مصلحة طب العمل إجباريا في جميع المؤسسات المستخدمة، وتطبيقا لهذه المادة أصدر المشرع المرسوم التنفيذي رقم 93-120، ويمكن للجنة الاستفادة من الآراء الاستشارية لطبيب العمل ونصائحه في مجال الوقاية الصحية والأمن خلال الاجتماعات التي يمكنه حضورها أو خلال زيارتها للمؤسسة مما تسهل اتخاذ القرارات السلمية وكذا قراراتها، وهذا بحكم اتصاله المباشر بالعمال داخل أماكن عملهم وقدرته بحكم اختصاصه على تحديد مدى ملائمة كل منصب عمل لشاغله واختيار الأنسب له، فطبيب العمل يقوم بالفحوص الطبية للعمال، ومن خلالها يقدر حالتهم الصحية والجسدية والنفسية، ويعد مستشار المؤسسة والعمال فيما يتعلق بالوقاية الصحية والأمن، ومدى ملائمة مناصب العمل للعمال، كما أنه يتمتع بحرية الدخول والخروج من المؤسسة، ويمكن لطبيب العمل الممارس مله داخل المؤسسة أن يبدي رأيه في تنفيذ برنامج التكوين في مجال أمن وصحة العمال وكذا المكلف بالصحة أو مأمور النظافة والأمن في إعداد هذه العمليات.

إن ممارسة طب العمل تخضع إلى تشريعات قائمة ذلك التحقيق أهدافها بوضع معايير للموارد البشرية والمباني والمعدات بإنشاء مصالح طب العمل نظمها المشرع في المرسوم التنفيذي 93-120 المتضمن تنظيم طب العمل، وقد وضع قرار المؤرخ 16 أكتوبر 2001 المقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمحال والتجهيزات في مصالح طب العمل، ذلك بتقديم خدمات اجتماعية تسهلا للحياة اليومية للعامل وأسرته إذ تتكلف المؤسسة المستخدمة بتقديم هذه الخدمات ذلك عن طريق ممثلي العمال، أو المستخدم بموجب اتفاقية تبرم بينهما.

¹ق.رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر.

بالإضافة يجب تأسيس خدمات طب العمل في الوسط المهني كافة للتأكد من أنه تم تحقيق كامل متطلبات الصحة المهنية ولتدعيمها يجب مراقبة هذه الأعمال عن طريق التفتيش بواسطة آليات منها مفتش العمل وطبيب العمل المفتش لتحديد مسؤولية طبيب العمل فيما يخص: العمال قبل انتسابهم إلى المؤسسة والنظر في مقدرتهم على العمل وتحديد نوع العمل الذي يمكنهم القيام به.

✓ إجراء الفحوص الدورية لتحديد إمكانات العمال الجسدية والنفسية وخلوهم من الأمراض الخطرة والمعدية.

✓ تقييم إعادة الذين أصيبوا من العمال بطوارئ مرضية في عملهم بعد الشفاء عندما تزيد مدة الغياب عن 10 أيام أو تغيير عملهم عند الحاجة.

✓ اتخاذ التدابير العامة للوقاية الصحية في أمكنة العمل وخصوصا فيما يتعلق بتدابير السلامة والإنارة والتهوية وتحديد الهواء والمياه الصالحة للشرب والمراحيض.

✓ القيام بالعناية الطبية الأولية اللازمة قبل توجيه العامل إلى الطبيب المختص.

✓ التدقيق في صحة تقارير الإجازات المرضية المقدمة من العامل.

✓ تأدية دور المستشار الفني للإدارة في كل ما يتعلق بصحة العامل.

كما تتضمن المادة 3 من المرسوم التنفيذي 93-120¹ يتعلق بتنظيم طب العمل مواقيت عمل طبيب العمل بنصها "يحسب الوقت الضروري لأداء طبيب العمل مهمته كما تنص على ذلك المادة 2 السابقة على أساس الميقاتين الأدنيين الآتين:

➤ ساعة عمل واحدة في الشهر لكل عشرة (10) عمال يعملون في موقع شديد الخطورة.

➤ ساعة عمل واحدة في الشهر لكل خمسة عشر (15) عاملا في موقع متوسط الخطورة أو قليلها.

ويمكن الزيادة في الميقاتين المذكورين أعلاه حسب مواصفات طبيعة العمل وحجم الهيئة المستخدمة وموقعها الجغرافي طبقا للأهداف المسطرة في ميدان التخطيط الصحي".

¹ م 3 من م.ت.ج رقم 93-120، المتعلق بتنظيم طب العمل، السالف الذكر.

غالبا ما يقوم الطبيب داخل هذه المؤسسة لتجاوز المدة القانونية المذكورة سابقا وهذا لظروف مختلفة ومع ذلك هناك بعض الفئات من العمال قد يحتجون لوقت أكبر مع طبيب العمل على خلاف باقي الفئات العادية وبالتالي اعتماد مدة ساعة واحدة لعمل طبيب العمل على أساس معيار عدد العمال وخطورة عملهم تعد في غير محلها.

أولا- مهمة طب العمل

يعتبر الجهاز الطبي للعمل من بين أهم الأجهزة المتواجدة داخل المؤسسات المستخدمة في مجال الرقابة على تطبيق أحكام الوقاية الصحية والأمن¹، فطب العمل هو إجباري لكل مؤسسة عمل هدفه القرب من حوادث التي تعيق صحة العامل أو تهدد سلامته لأن العامل تهدده الآلات ووسائل العمل بما في ذلك المنتج ذاته الذي يصنعه أو يقوم بتغليفه أو رفه أو تعليبه أو شحنه أو نقله أو توزيعه، كما يبقى عرضة للخطر بسبب ظروف العمل و الجهود الذي يبذله، وهذه الأسباب ألزم التشريع الجزائري كل مؤسسة تحتوي على عمال توفير طب العمل داخلها كون المحافظة على صحة العمال تستلزم وجود هذه الهيئة، خاصة مع انتشار الصناعات الحديثة وظهور أمراضا مهنية عديدة عبر أوساط العمال لا سيما في المؤسسات ذات النشاطات الصعبة أو الخطيرة أو التي تمس بصحة العمال.

والذي اعتبره المشرع التزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة، التي يجب عليها التكفل به، وذلك بإنشاء مصالح خاصة بطب العمل في المؤسسة أو توفير العناية الطبية للعمال، إما عن طريق المصالح الطبية المشتركة بين المؤسسات في إطار إقليمي محدد، أو بالاتفاق مع المؤسسات الصحية المتخصصة.

ثانيا- تمويل طب العمل من الهيئة المستخدمة

إن تمويل إنجاز مجموع أنشطة طب العمل يكون من قبل المؤسسة المستخدمة، وذلك خاصة بمصالح طب العمل المتعلقة بالوسائل البشرية والمجال والتجهيزات كما تمول الهيئة المستخدمة الأنشطة التي يقوم بها طبيب العمل.

¹راشدراشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص136.

لقد نصت المادة 28 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل "يمول إنجاز مجموع أنشطة طب العمل من قبل المؤسسة المستخدمة"، كما نصت المادة 13 من نفس القانون "يعد طب العمل التزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة ويجب عليها التكفل به"¹.

وعليه نصت المادة 9 من مرسوم تنفيذي 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل: عملا بالمواد 13 و14 و28 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 والمذكور أعلاه، يجب على الهيئة المستخدمة أن تقوم حسب الحالة بما يأتي:

- التكفل بمجموع مصاريف التجهيز وسير مصلحة طب العمل المحدثة في هذه الهيئة المعنية.
- المشاركة في الحالة المذكورة في المادة 4 الفقرة الأولى التي تنص: 1- "في حالة إحداث مصلحة طب العمل مشتركة بين الهيئات، يمارس هذا الطب على أساس إقليمي وتبعاً لمقاييس القرب والتمركز"، في مصاريف تجهيز مصلحة طب العمل المشتركة بين الهيئات وعملها حسب نسبة عدد العمال الذين تستخدمهم وطبقاً للاتفاقية المعدة مقدماً.
- المشاركة في الحالتين المذكورتين في المادة 4 الفقرة الثانية والثالثة التي تنص: 2- في حالة إبرام اتفاقية من نمط الاتفاقية النموذجية مع القطاع الصحي المختص إقليمياً. تمارس طب العمل في القطاع الصحي المعني.

3- في حالة إبرام اتفاقية من نمط الاتفاقية النموذجية مع أي هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل، تبرم هذه الاتفاقية بعد موافقة القطاع الصحي المختص إقليمياً، الذي يجب عليه أن يدرس طلب الهيئة المستخدمة ويرد عليه في أجل أقصاه تسعون (90) يوماً.

¹ م 13 من م.ت.ج رقم 93-120، المتعلق بتنظيم طب العمل، السالف الذكر، ص 11.

في تمويل طب العمل حسب الكيفيات المحددة في الاتفاقية النموذجية المذكورة في المادة 14¹ من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 والمذكورة أعلاه كما جاء في المادة 10 من مرسوم تنفيذي 93-120 السابق الذكر على:

تتكفل الهيئة المستخدمة في جميع الحالات المبينة في المادة 9 السابقة، بالمصاريف التي تترتب على الفحوص التكميلية والتحليل التي تتم في إطار طب العمل والتحليل التي تتم في إطار طب العمل تطبيقاً للمادة 18 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 التي تنص: "يمكن لطبيب العمل أن يأخذ عينات أو يطلبها، قصد إجراء التحليل عليها والقيام بكل فحص لأية أغراض مفيدة، وعلى ضوء نتائج هذه التحليل أو الفحص، يوصي باتخاذ كل إجراء ضروري للمحافظة على صحة العمال.

الفرع الثاني: القواعد العامة لإنشاء مصالح طب العمل

لكي يتمكن الطبيب من تأدية وظيفته فلا بد أن تكون له صلاحيات معينة داخل المؤسسة تتجاوز دوره كزائر لها لأجل القيام بالفحوص الطبية وبالتالي يقع الالتزام على المستخدم بتوفير جميع الشروط الضرورية لممارسة هذا الطب الوقائي ولتحقيق هذه المهمة فعلى رب العمل أن يقدم كافة التسهيلات لمساعدة طبيب العمل في أداء دوره وتوفير كافة الإمكانيات والظروف المناسبة لعمله بإنشاء مصلحة طب العمل داخل المؤسسات المستخدمة يعد التزاما على رب العمل وتكمن فائدته في تفادي مصاريف العلاج والتعويضات المرتبطة بها وكذلك التقليل من الغيابات المتكررة، أما فيما يخص هياكل طب العمل فإنه تطبق أحكام القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، على كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه، وإن ضرورة إنشاء مصالح طبية تكون على مستوى كل المؤسسات عمومية أو خاصة، صناعية أو تجارية، بل ذهب البعض إلى القول بضرورة توفير مصلحة الطب الوقائي على مستوى الجمعيات والنقابات المهنية وقد تكون داخل المؤسسة وهي إلزامية أو تكون

¹ م 14 من ق 88-07 من ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر، ص 120.

خارجها فهنا تقوم ما بين الهيئات وحددت أشكال الإنشاء لمصلحة طب العمل داخل المؤسسات على الشكل الآتي:

- (1) مصلحة طب العمل داخل المؤسسة الواحدة.
- (2) مصلحة طب العمل الإقليمية ما بين الهيئات والمؤسسات.
- (3) مصلحة لطب العمل مؤسسة بموجب اتفاقية بين القطاع الصحي والمؤسسة المستخدمة.
- (4) مصلحة لطب العمل مؤسسة بموجب اتفاق بين هيكل أو طبيب مختص في طب العمل.

حيث نجد بأن المشرع الجزائري يلزم الهيئات الرسمية والمؤسسات بإحداث النوع الأول وذلك بإنشاء مصلحة داخل المؤسسات ولكن إن لم يستطع يلجأ إلى إحداث هذه المصلحة بالأشكال الأخرى، وهنا على أساس الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل والتي تكون مبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل وتعاون أي مصلحة من مصالح طب العمل مع المؤسسة العمومية الإستشفائية أو المؤسسة العمومية للصحة الجوارية وهي مؤسسات ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تحت وصاية الوالي وذلك ضمن التنظيم الداخلي لكلا المؤسسات وهذا مع جميع المديريات الفرعية سواء للمصالح الصحية والموارد البشرية، المالية والوسائل وأيضا مع المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة.

فيما يخص مقاييس مصالح طب العمل فإنه يحدد الوزير المكلف بالصحة بقرار المقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمجال والتجهيزات في مصالح طب العمل وقد حددها فيما يلي¹:

¹ القرار المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، يحدد كيفية تطبيق أحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر، ع 21، الصادرة بتاريخ 27 مارس 2002.

أولاً: الوسائل البشرية

عند القيام بالفحوص الطبية داخل مصلحة طب العمل المستقلة للهيئة المستخدمة، يجب أن تحترم

المقاييس الدنيا الآتية في مجال الموارد البشرية¹:

- ✓ طبيب عمل واحد لكامل الوقت لكل 1730 عاملاً معرضاً بشدة للأخطار المهنية.
- ✓ طبيب عمل واحد لكامل الوقت لكل 2595 عاملاً معرضاً بشكل متوسط أو أقل عرضة للأخطار المهنية.
- ✓ الهيئات التي تستخدم عمالاً معرضين بشدة للأخطار المهنية:
 - ممرض واحد لكل 200 عامل فأكثر.
 - ممرضان (2) لكل 800 إلى 2000 عامل.
- ✓ ما فوق 2000 عامل، ممرض إضافي لكل شريحة 1000 عامل للهيئات التي تستخدم عمالاً معرضين بشكل متوسط أو أقل عرضة للأخطار المهنية:
 - ممرض واحد لكل 500 عامل فأكثر.
 - ممرضان (2) لكل 1000 عامل فأكثر.
- ✓ أمين طبي في حالة وجود أكثر من طبيين.

أما في حالة القيام بالفحوص الطبية في مصلحة طب العمل المشتركة بين الهيئات أو التابعة للقطاع الصحي أو الهيئة المؤهلة للمقاييس الدنيا الآتية في مجال الوسائل البشرية الواجب احترامها هي الآتية:

- طبيب عمل واحد لكامل الوقت.
- ممرض واحد.
- أمين طبي واحد.

¹ م 2 من القرار المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، السالف الذكر.

ثانيا: المحال

في حالة القيام بالفحوص الطبية داخل مصلحة طب العمل المستقلة للهيئة المستخدمة، يجب أن تحترم المقاييس الدنيا فيما يخص المجال كما يأتي¹:

- ❖ عيادة طبية لكل طبيب لكامل الوقت.
- ❖ قاعة للعلاج وللفحوص التكميلية. بحيث تكون العيادة الطبية وقاعة العلاج متجاورتين.
- ❖ أمانة طبية في حالة وجود أكثر من طبيين.
- ❖ قاعة للانتظار.
- ❖ منشآت صحية جوارية.

إذا تطلب عدد العمال أكثر من خمسة أطباء لكامل الوقت، يجب أن تقسم المحال الطبية إلى عدة وحدات موزعة بطريقة تقرب الأطباء من مكان العمل حسب المقاييس المبينة أعلاه. وتلتزم الهيئات المستخدمة ل 2000 عامل فأكثر بتوفير قاعة مراقبة بسرير أين يمكن أن يوضع تحت المراقبة جريح أو مريض في وضعية ممدودة، ويجب أن تكون هذه القاعة مجاورة للمحال الطبية لتمكين المستخدمين الطبيين والمرضين من ضمان مراقبتها.

أما في حالة القيام بالفحوص في مصلحة طب العمل المشتركة بين الهيئات أو التابعة للقطاع الصحي أو الهيئة المؤهلة، يجب أن تحترم المقاييس الدنيا الآتية فيما يخص المحال:

- ❖ عيادة طبية.
- ❖ قاعة فحوص تكميلية.
- ❖ أمانة طبية.

تكون جميع هذه القاعات متجاورة

¹ م 3 من القرار المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، السالف الذكر.

❖ قاعة انتظار.

❖ منشآت صحية جوارية.

عندما تكون المصلحة هامة بما فيه الكفاية تستدعي توظيف عدة أطباء لكامل الوقت يمكن بناء على ذلك زيادة عدد العيادات الطبية غير أنه في حالة عدم وجود عيادة طبية الكل طبيب في المصلحة، يجب أن تحتوي هذه الأخيرة على مكتب طبي يوضع تحت تصرف جميع الأطباء.

ثالثا: التجهيز

لتوفير المعدات الطبية يشترط أن تتوفر داخل مصلحة طب العمل على تجهيزات ولوازم طبية تكون موجودة عند كل عمل يقوم به طبيب العمل ولاسيما عند النظر في بعض الحالات الاستعجالية، وذلك عند القيام بالفحوص الطبية في مصلحة طب العمل المستقلة أو المشتركة بين الهيئات أو التابعة للقطاع الصحي أو الهيئة المؤهل، يجب أن تحترم المقاييس الدنيا الآتية في مجال التجهيز¹:

- ✓ عتاد ضروري للفحص العيادي الكامل لكل عيادة.
- ✓ جهاز لقياس الطول والوزن، لاختبارات القياس.
- ✓ مقياس بصري لقياس حدة البصر.
- ✓ شاشة مضيئة لكل عيادة طبية لرؤية صور الأشعة.
- ✓ بطاقة لحفظ الملفات الطبية في الظروف التي تضمن السر الطبي.
- ✓ عتاد ضروري للفحوص المخبرية الجارية.
- ✓ أجهزة خاصة بالكشوف الوظيفية وأجهزة قياس خاصة بدراسة وسط العمل حسب الأوضاع.

رابعا- التهيئة الطبية لمصالح طب العمل

تتمثل المميزات وكذا شروط تهيئة وتجهيز المجال الطبية في ضوابط نجد ذلك فيما يلي: العيادة الطبية هي

¹ القرار المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، السالف الذكر.

غرفة مساحتها 16م²، يستطيع الطبيب ممارسة فحص عيادي كامل فيها، لهذا يجب أن تتوفر لديه على الأقل يأتي:

- مكتب
- إمكانية العزل لنزع الثياب بحجرة أو حاجب أو على الأقل تهئية جزء مخصص لغرفة الفحص العيادي بشكل يكون معزولا عن المجموع.
- طاولة للفحص.
- يمكن ممارسة ما يأتي في قاعة الفحوص التكميلية.
- اختبارات القياس (القامة والوزن).
- مراقبة حدة النظر.
- أخذ عينات واختبارات مخبرية جارية.
- اختبارات الكشف الوظيفي واحتمالات تنفسية، بصرية، قلبية، سمعية.

يجب أن تسمح قاعة العلاج بتقديم العلاج الطبي فيها ومراقبة المريض أو المجرع في غياب قاعة المراقبة.

يجب أن يسمح المكتب الموضوع تحت تصرف مجموع أطباء مصالح طب العمل المشتركة بين الهيئات أو التابعة للقطاعات الصحية أو الهياكل المؤهلة للأطباء بالقيام بالعمل على أساس الملفات وكذا الاجتماع فيه، ويجب أن تكون المجال الطبية مهياة بشكل يسهل المجرع المنقول بحاملة أو معوق بكرسي متحرك الوصول إليها، ويجب أن تجهز العيادة الطبية بهاتف مستقل موصول بالأمانة الطبية يسمح باحترام السر المهني، والتزود بالماء الجاري بصفة دائمة مما يسمح بوضع مغسل في العيادة الطبية ويكون الجناح المخصص لاختبارات القياس مجهز كذلك بمغسل، بفرش ذي مساحة كافية يسمح بممارسة اختبارات القياس والمخبر واختبارات الكشف الوظيفي المحتملة، ويجب أن تتوفر أيضا على خلوة صوتية جيدة، لكي لا يعرقل أي ضجيج ممارسة الاختبارات وإضاءة وتدفئة وتهوية كافية¹.

¹ م 2 من القرار المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، السالف الذكر.

المبحث الثالث:

الهيئات التمثيلية للعمال المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن

إن لجان المؤسسات لهم صفات إجتماعية وإقتصادية جد مهمة¹، لإنشاء الهيئات المنصوص عليها في القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والنصوص التنظيمية المختلفة الصادرة تطبيقاً له، لا سيما تلك المتعلقة مباشرة بالمؤسسات المستخدمة، التي يجب على العامل تنفيذ كافة التعليمات الخاصة بوسائل الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل التي تكفل الوقاية من أضرار ومخاطر العمل.

كما أن الأحكام التي تتناول مسائل الوقاية الصحية والأمن تأتي كمسائل تنظيمية تحدد المخالفات والجزاءات التأديبية، تتعلق بسير العمل في المشروع، وتحقيق النظام، وتوفير الشروط الصحية ووسائل الوقاية من أخطار العمل، حيث تتأسس هذه الأحكام على سلطة صاحب العمل في إدارة مشروعه وإتخاذ اللازم نحو حسن سيره، كما يتقيد كل ذلك بما يفرضه القانون من قواعد وهو خاضع للرقابة الإدارية والقضائية على السواء².

ونتناول في هذا المبحث مايلي:

المطلب الأول : لجنة المشاركة

المطلب الثاني : المنظمة النقابية

المطلب الثالث : النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.

¹R. MOUTON, *Eléments Pratique de la Législation du travail*, Edition mise à jour 1^{er} octobre, IMRIMERIE CHEVALIER VALENCE- SUR- RHONE, 1958, p57.

² محمد حسين منصور، قانون العمل، ط 1، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2007، ص290.

المطلب الأول:

لجنة المشاركة

يعتبر العامل أضعف مركزاً من صاحب العمل لكن بفضل تكتل العمال في لجنة تتكلم باسمهم لتحديد شروط العامة للعمل، وتجسيد المبدأ لمشاركة العامل في المؤسسة فإنه تسعلت تحقيق التوفيق في قرار صاحب العمل وأداة للتوازن بينه وبين العمال.

الفرع الأول: نظام لجنة المشاركة ومندوبي العمال

تتواجد على مستوى المؤسسة المستخدمة أو الوحدات التابعة لها أحد الأجهزة المشاركة، تتمثل في مندوبي المستخدمين على مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملاً على الأقل، أو لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين على مستوى مقر الهيئة المستخدمة منتخبين طبقاً للمادة 93 من قانون علاقات العمل¹.

أولاً - نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسة المستخدمة

من بين المهام والصلاحيات التي اعترفت بها القوانين الحديثة للنقابات العمالية، وممثلي العمال، مهمة المشاركة ضمن أجهزة تسيير المؤسسات المستخدمة، لا سيما في المؤسسات الكبرى والمتوسطة التي تشغل أكثر من عشرين (20) عاملاً بصفة دائمة، وذلك ضمن إحدى الأشكال التالية:

- بواسطة مندوبي المستخدمين على مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملاً على الأقل.
- من خلال لجنة المشاركة التي تضم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة.
- عن طريق مندوبين في مجالس الإدارة، ومجالس المراقبة في مؤسسات المساهمة، والمسؤولية المحدودة.

¹ م 93 من ق.علاقات العمل، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

ثانيا-صلاحيات مندوبي العمال ولجنة المشاركة

لقد أوكل المشرع مجموعة من الصلاحيات للجنة المشاركة ومندوبي العمال، البعض منها ذات طابع إعلامي، والبعض الآخر ذا طابع رقابي، في حين يتميز البعض الآخر بالطابع الاستشاري، وفي معظمها ذات طابع مهني اجتماعي، لا ترقى إلى مستوى المشاركة الفعلية والفاعلة في صناعة القرارات الإستراتيجية في المؤسسة، مما يجعل هذه المشاركة شكلية وظاهرية أكثر منها مشاركة فعلية في إتخاذ القرارات الاقتصادية المالية منها و التجارية والتكنولوجية، ومع ذلك يمكن استغلالها في بعض المواقع والمناسبات ، لا سيما بالنسبة للتفاوض الجماعي من أجل إعداد وإبرام الاتفاقيات الجماعية، وتلك المتعلقة بتسوية المنازعات الناتجة عن أسباب مالية وتجارية¹.

الفرع الثاني: دور لجنة المشاركة في مجال الوقاية الصحية والأمن

تتمتع لجنة المشاركة من حيث التنظيم والتسيير بنوع من الحرية والاستقلالية النسبية عن الإدارة المسيرة للمؤسسة المستخدمة المتواجدة بها، ولذلك فقد منحها القانون حرية وصلاحيات وضع نظامها الداخلي، وانتخاب رئيسها ومكتبها من بين أعضائها، إلى جانب حرية ممارستها نشاطاتها في إطار اختصاصها ونظامها الداخلي بالكيفية التي تناسبها، كما يمكنها عند الحاجة اللجوء إلى الخبرات غير التابعة لأصحاب العمل.

كما أن لجنة المشاركة تعتبر صاحبة الإختصاص العام فيما يتعلق بترقية سياسة الوقاية الصحية والأمن، وتحسين ظروف العمل، من خلال حقها في الرقابة على تطبيق النصوص القانونية في هذا المجال واقتراح كل ما من شأنه تحسين وضعية العامل، وظروفه في المؤسسة من خلال آرائها الاستشارية، في مجال التكوين، ومشاريع إعادة هيكلة المؤسسة، والنظام الداخلي للمؤسسة، واتخاذ كل الإجراءات اللازمة في حال خرق المستخدم لهذه القواعد القانونية المتعلقة بأمن وصحة العمال.

¹ عبد الوهاب برتيمه، المفاوضة كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013-2014، ص275.

أولا- تنظيم وسير لجنة المشاركة

لتمكين لجنة المشاركة من القيام بمهامها على الوجه المطلوب، ألزم القانون إدارة المؤسسة المستخدمة بأن يضع تحت تصرفها، أو تصرف مندوبي العمال الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها، وإنجاز أعمالها الإدارية، إلى جانب إلزامه بتخصيص ميزانية خاصة بتسيير عمل لجنة المشاركة تحدد كيفية وضعها عن طريق التنظيم، وتجتمع اللجنة إجباريا مرة كل ثلاثة أشهر، كما يمكنها وبصفة استثنائية أن تجتمع بطلب من رئيسها، أو بطلب من أغلبية أعضائها.

كما أنه تسهلا لعمل مندوبي العمال النقابيين، وغير النقابيين فقد ألزم المشرع المستخدم تمكين هؤلاء المندوبين من التمتع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت لممارسة مهامهم التمثيلية، تحدد كيفية حسابها بمقتضى اتفاق بين ممثلي العمال وإدارة المستخدم دون أن يدخل في حسابها الوقت الذي يستغرقه مندوبو العمال في الاجتماعات التي يدعو إليها المستخدم.

ثانيا- صلاحيات لجنة المشاركة في مجال الوقاية الصحية والأمن

إن من صلاحيات أجهزة المشاركة المخولة لها قانونا مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الوقاية الصحية و الأمن و الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وكذا القيام بكل عمل لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وإبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم للنظام الداخلي للهيئة المستخدمة، هذا الأخير يتضمن تدابير تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، حبذا لو أسند المشرع الجزائي هذا الرأي الأخير لأجهزة الوقاية الصحية والأمن في أماكن العمل نظرا لاختصاصاتها وخبرتها في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، بدلا من أجهزة المشاركة التي تبدي برأيها حول المسائل الأخرى كالتنظيم التقني للعمل وقواعد الانضباط والمجال التأديبي¹.

¹ مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، مرجع سابق، ص96.

المطلب الثاني:

المنظمة النقابية

تعد المنظمة النقابية ظاهرة إجتماعية وقانونية وتنظيمية كانت نتيجة رد فعل من طرف العمال للتخلص من أوضاعهم الصعبة فيما يخص حالتهم المهنية والمادية والإجتماعية، بالإضافة أنها وسيلة جماعية للدفاع عن مصالحهم.

فالمشرع الجزائري نظمها في القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹، ترجمة لما جاء في المادة 70 من القانون رقم 16-01 المؤرخ 06 مارس 2016 المعدل لدستور 1996 بنصها "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

الفرع الأول: مهام وصلاحيات المنظمة النقابية

تعترف مختلف النظم القانونية للمنظمة النقابية بعدة مهام ووظائف كأول مظهر للإعتراف القانوني الصريح للنقابة بالشخصية القانونية التي تؤهلها بصفة تلقائية ومباشرة لممارسة مجموعة من الصلاحيات والحقوق.

أولا-مهام المنظمة النقابية

لقد حصر المشرع الجزائري مهمة المنظمة النقابية في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لمنخرطيها وحماية مصالحهم، وهي تتميز عن الجمعيات ذات الطابع السياسي، فقد نصت المادة 5 من القانون رقم 90-14 السالف الذكر في هذا الشأن على مايلي "إن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها، وتتميز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي، ولا يمكنها الإرتباط هيكليا أو عضويا بأية جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعانات، أو هبات، أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات،

¹ ق رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر. مؤرخة في 06-06-1990، ع23، ص764، المعدل والمتمم ب: ق رقم 91-30 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر. مؤرخة في 25-12-1991، ع68، و الأمر رقم 96-12 مؤرخ في 10 جوان 1996، ج.ر. مؤرخة في 12-06-1996، ع36.

ولا المشاركة في تمويلها، تحت طائلة تطبيق الأحكام المنصوص عليها في المادتين 27 و30 من هذا القانون¹، كما وضحت المادة 2 من القانون 90-14 الهدف من تكوين التنظيم النقابي سواء كانت خاصة بالعمال أو أصحاب العمل.

ثانيا-صلاحيات المنظمة النقابية

نصت المادة 16 من القانون 90-14 السالف الذكر، بنصها على أن: "يكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسها وفقا للمادة 8 أعلاه، ويمكن أن تقوم بما يلي²:

- التفاوض وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها و ألحقت أضرارا بمصالح لأعضائها الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية.
- تمثيل العمل أمام كل السلطات العمومية.
- إبرام أي عقد أو اتفاقية، و اتفاق له علاقة بهدفها.
- اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجانا أو بمقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

كما يتم الاعتراف القانوني للنقابة ببعض المهام والصلاحيات الحيوية التي يستلزمها النشاط النقابي داخل المؤسسة المستخدمة، والتي تضمنتها المادة 38 من نفس القانون، ومن أهمها: "المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب".

وكذلك فيما يتعلق بالمنظمات النقابية التمثيلية على المستوى الوطني والقطاعي، وحسب نسبة تمثيلها على الصعيد الوطني، فإنها:

- تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

¹ م5 من ق رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

² م16 من ق رقم 90-14، يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، نفس القانون.

- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلق بالعمل و إترائهما.
- تتفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية التي تعنيها.
- تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي، والمجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم.

الفرع الثاني: حماية الحرية النقابية

تتضمن الحرية النقابية بعدين فالأول إيجابي والثاني سلبي، ونقصد بالحرية النقابية في بعدها الإيجابي أن تقتضي الحرية النقابية تكوين نقابات والانضمام إليها بحرية، أما الحرية النقابية في بعدها السلبي حرية الفرد سواء كان عاملا أو صاحب عمل في عدم الانضمام للنقابة، فقد كرس القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم مجموعة من الحماية والضمانات والإمميزات لفائدة العمل النقابي وكذلك بتسهيل عمل المندوبين النقابيين¹.

كما يعد الحق النقابي من أهم الحقوق الممنوحة للمواطن وحقوق الإنسان، فالنشاط النقابي يمنح للعمال من طرف صاحب العمل أو من طرف السلطة العامة، فالمرشع الجزائري قد ضمن الحماية لمبدأ الحرية النقابية فمنذ الإتفاقية الأولى الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي تعرف بالإتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948 التي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962 أي بعد الإستقلال، نصت مادتها الثالثة على أنه:

"1- لمنظمات العمال وأصحاب العمل، الحق في إعداد لوائح النظام الأساسي والقواعد الإدارية لها، وإنتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها وأوجه نشاطاتها وصيانة برامجها.

¹ مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011/2012، ص 99.

2- تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة الشرعية له"

كما جاءت في الإتفاقية الثانية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1948 والتي صادقت عليها الجزائر كذلك في 19 أكتوبر 1962، فقد نصت ماثما الأولى على أنه:

"- يجب أن توفر للعمال، وسائل الحماية الكافية ضد أعمال التمييز التي يقصد بها الحد من حريتهم النقابية فيما يخص التشغيل والتوظيف".

بالإضافة نصت المادة 52 من القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم على أنه: "يخضع المندوبون النقابيون أثناء ممارسة نشاطاتهم المهنية لأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل".

كما تؤكد المادة 53 الفقرة الأولى من القانون المذكور أعلاه على أنه "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تاديبية كيفما كان نوعها"، فقد بينت هذه الفقرة بأن المنظمة النقابية هي وحدها التي تختص بمعالجة الأخطاء المرتكبة وتكون ذات الطابع النقابي المحض، وكذلك المندوب النقابي هو ذلك الذي يكون منتخبا ومنتما لمنظمة نقابية عمالية معترف بها قانونيا، ولا يعني غيرهم ممن يدعون الصفة النقابية.

فحماية المندوب النقابي أو الممثل النقابي داخل المؤسسة من العقوبات التي قد يسلطها عليه المستخدم وهو يقوم بمهامه النقابية قد تميزت بالحماية من طرف المشرع الجزائري وذلك بالإلتزام بمعايير العمل الدولية¹.

¹ مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مرجع سابق، ص 119.

المطلب الثالث:

النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة

يعتبر النظام الداخلي من الصلاحيات التنظيمية لصاحب العمل، من التصرفات أو الأعمال التي خوله القانون القيام بها بصورة منفردة، وفق ما يحقق السير الحسن لمؤسسته، مع ضرورة استشارة أو إعلام العمال بذلك، فيقوم المستخدم بوضع قواعد موافقة للقانون يقوم من خلالها بتحديد طبيعة العمل وكيفية القيام به¹، وذلك نظرا لأن مؤسسته تحتاج إلى قواعد من أجل ممارسة نشاطها وهذه المبادئ تكون محددة من خلال النظام الداخلي.

الفرع الأول: شروط صحة النظام الداخلي

إن محتوى النظام الداخلي يجب أن يكون مطابقا للقوانين والتنظيمات، وتعد لاغية القواعد التي تنص أو تتضمن عكس ذلك²، لقد نصت المادة 75 من قانون علاقات العمل على أنه: "يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر، أن يعد نظاما داخليا، وأن يعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه³."

أولا- شروط إيداع النظام الداخلي للجهات المختصة

تنص المادة 79 من نفس القانون 11/90 المعدل والمتمم على أنه: "يودع النظام الداخلي المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه، لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقة للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (8) أيام، فلا يدخل النظام الداخلي حيز التطبيق إلا من تاريخ إيداعه

¹Daniel longè, droit du travail, université droit, op.cit, p29.

²PiereIriart, règlementation le travail salariè cadre juridique de l'emploi et des condition de travail, Technosup, ellipses édition, S.A, 2006, P113. et Daniel longè, droit du travail, Op Cit, P 28.

³م 75 من ق 11/90، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، السالف الذكر.

لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً¹، ويضمن له المستخدم إشهاراً واسعاً في أوساط العمال المعنيين².

ثانياً- الإجراءات الشكلية لصحة النظام الداخلي

يقع على المستخدم واجب إعداد النظام الداخلي حين يكون عدد العمال داخل المؤسسة لا يقل عن عشرين عاملاً وإيداعه لدى مفتشية العمل ولدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليمياً مع نشره لضمان اطلاع العمال بشكل واسع عليه، كما إن النظام الداخلي لا يكون نهائياً بعد إعداده من قبل المستخدم، وناظراً في حق العمال المعنيين به إلا إذا أستوفى الإجراءات الشكلية التالية:

وجوب عرض نص النظام الداخلي قبل الشروع في تنفيذه على لجنة المشاركة، إن وجدت، أو على ممثلي العمال في حالة عدم وجودها، وهو الإجراء الذي يهدف إلى إعلام ممثلي العمال بمضمون النص، وليس إلى أخذ رأيهم في الموضوع، لأن رأيهم في هذا الشأن رأي استشاري لا يلزم المستخدم، حتى ولو كان رأياً معارضاً لنص الوثيقة المعروضة عليهم، لأن القانون ينص على وجوب عرض النظام الداخلي على لجنة المشاركة أو ممثلي العمال للإعلام، وليس على إلزامية الأخذ برأي هذه الجهات.

وجوب إخضاع نص النظام الداخلي قبل تنفيذه على لرقابة المشروعية التي يختص بها مفتش العمل وذلك للتأكد من مدى مطابقة هذا النص لمقتضيات مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية ذات العلاقة بالمسائل التي يتناولها هذا النظام، سواء تلك الواردة في قوانين العمل أو القوانين الأخرى المتعلقة بالوقاية والأمن والصحة وطب العمل، أو تلك المتعلقة بالتدابير التأديبية، أو ما إلى ذلك من المسائل الأخرى الواردة في تشريعات ونظم العمل، بما فيها تلك التي تنص عليها الاتفاقات الجماعية المبرمة بين المستخدم وممثلي العمال، وهي الرقابة التي تشكل ضماناً لعدم تعسف المستخدم في استعمال صلاحياته التنظيمية المخولة له قانوناً.

وجوب إيداع النظام الداخلي لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً بالنسبة للمؤسسة المعنية، وكذا لدى كتابة ضبط المحاكم المختصة الواقعة في دائرة اختصاصها فروع هذه المؤسسة في حالة وجودها، وهو

¹ حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط، 2014، ص 63.

² م 79 من ق 11/90، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، السالف الذكر.

الإجراء الذي يمكن القاضي من الرجوع إليه في حالة رفع أية قضية من الطرفين تتعلق بأية مسألة من المسائل المنظمة بمقتضاه.

وجوب احترام النظام الداخلي لكافة الحقوق والامتيازات المقررة للعمال بمقتضى النصوص القانونية والاتفاقية السارية المفعول في المؤسسة المعنية، واعتبار أي شرط أو إجراء قد ينقص أو يلغي هذه الحقوق، شرط و إجراء باطل وعدم الأثر، حيث تنص المادة 78 من نفس القانون في هذا الشأن، على أنه:

" تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، لاجية وعديمة المفعول" وهو ما يشكل أهم ضمان لحماية وصيانة الحقوق المكتسبة للعمال من أي تعسف أو تراجع من قبل صاحب العمل بمقتضى النظام الداخلي.

الفرع الثاني: النظام الداخلي ووضع قواعد الوقاية الصحية والأمن

تستند التزامات المؤسسة المستخدمة في هذا المجال إلى نص المادة 77 من قانون علاقات العمل التي تلزم المؤسسات بوجوب إدراج تدابير "الوقاية الصحية والأمن" ضمن نظامها الداخلي.

فوضع القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن يهدف وضع القواعد المتعلقة بالسلامة الصحية في النظام الداخلي وإطلاع العمال عليه إلى التزام هؤلاء بتلك القواعد لأنها موضوعة لفائدتهم ولمصلحة العمل، وأي مخالفة لتلك القواعد من أولئك العمال ترتب المسؤولية الجزائية.

كما أن وضع القواعد المتعلقة بالصحة والأمن في النظام الداخلي، بداية يجب على رب العمل أن يضع ضمن النظام الداخلي القواعد المتبعة في مجال الصحة والسلامة المهنية وأمن العامل وطب العمل كما تبينه المادة 77 من القانون 11/90، وعلى العامل التقيد بتلك القواعد وفق المادة 07 ف 04 من قانون العمل الجزائري التي تنص على أن: ¹ "يخضع العمال في إطار علاقات العمال للواجبات الأساسية التالية: أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع و التنظيم".

وأي إخلال من العامل بتدابير الوقاية الصحية الموجودة يمكن أن يرتب على العامل خطأ تأديبيا إذا ما نص النظام الداخلي على ذلك زيادة على كونه يعتبر جريمة يتحملها العامل وقد يتحملها المستخدم بصورة مفترضة في حالات محددة قانونا.

¹ م 77 ف 4 من ق 11/90، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، السالف الذكر.

الفصل الرابع

محاوّر سياسة الوقاية

الفصل الثاني:

محاوّر سياسة الوقاية

يفرض مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل على المستخدم الإلتزام بتقديم العمل للعامل، ويوجب عليهم مقتضات حسن النية أن يراعوا ظروف خطورة العمل بالنسبة إليه، وأن يتخذ الإجراءات اللازمة لحماية هؤلاء وقايتهم من الأخطار المهنية، كما يتعين عليهم بداية أن يخطر ببالهم مخاطرها، ووسائل الوقاية اللازمة. إضافة إلى ذلك نقص وعي وثقافة العامل الجزائري في مجال الوقاية الصحية والأمن، حتى في مجال الأخطار التي تهدد بدنه، فما بالك بالأخطار النفسية الاجتماعية.

وعليه بينت دراسة الإجهادات القضائية الحديثة في مجال الصحة والأمن في العمل تطورا ملحوظا لمفهوم الأخطار المهنية نظرا لآمال التي يعلقها العمال في صاحب العمل من خلال وضعيتهم في العمل، حيث أنه لم يعد مقتضرا تدخل المستخدم فيما يخص الوقاية الصحية والأمن على الأخطار المهنية بل يتجه إلى تحقيق الراحة والرفاه للعمال، كما إن التحول القائم في ميدان قانون العمل جعل تحولاً يحصل لقانون الوقاية الصحية والأمن يتمثل في قانون للصحة في العمل وكذلك الحق في الرعاية والرفاه والأريحية في المؤسسة المستخدمة، مع الدور الذي يلعبه صاحب العمل في ضمان إنبساط العمال، وكذا جودة الحياة في العمل¹.

وسوف نقسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث:

المبحث الأول: لجان الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسات المستخدمة.

المبحث الثاني: تقييم المخاطر

المبحث الثالث: التخطيط الوقائي

¹Valérie Sanseverino-Godfrin , La redéfinition du contour juridique des risques liés au travail, Jurisprudence Sociale Lamy, N°339, Welters Kluwer, France, 12 Mars, 2013, p07.

المبحث الأول:

لجان الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسات المستخدمة

من بين أهم تدابير الحماية والأمن والوقاية من الأخطار التي تتخذها الهيئة المستخدمة طبيعة اختيارها لأحد الأجهزة الداخلية المكلفة برقابة تنفيذ قواعد الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل بإعتمادها على معايير قانونية وأخرى نذكر منها طبيعة نشاط المؤسسة، وأهميتها الاقتصادية، وطبيعة علاقات عملها، وطبيعة عدد اليد العاملة بها، ونظرا لخصوصية هذه الأخطار أصدر المشرع الجزائري جملة من الأدوات التشريعية والتنظيمية والتقنية خاصة فيما يخص مصالح النظافة والأمن ومصالح طب العمل تطبيقا للمواد 23، 24، 26، من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 27 يناير 1988¹.

وتنفيذا لهذه المواد أصدر المشرع مراسيم تنفيذية تتمثل في: المرسوم التنفيذي رقم 05-09 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن²، والرسوم التنفيذي رقم 05-10 يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها³، والرسوم التنفيذي رقم 05-11 يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها⁴، وتطبيقا لأحكام نصوص القانون والمراسيم التنفيذية التي تجبر المؤسسات المستخدمة التي يقع عليها العبء والإلتزام بالقيام بجميع الإجراءات من أجل تأسيس ومنح الوسائل اللازمة لهذه اللجان في الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة.

لمعرفة هذا تم تفصيل لجان الوقاية والأمن المهني داخل المؤسسات المستخدمة ضمن المطالب التالية

المطلب الأول: تأسيس لجان الوقاية الصحية والأمن

المطلب الثاني : وسائل لجان الوقاية الصحية والأمن

المطلب الثالث: علاقات وإختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن

¹ق. 88-07، المتعلق ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر-

²م.ت.ج رقم 05-09 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، ج.ر، ع 04، الصادرة 9 يناير سنة 2005، ص 20.

³م.ت.ج رقم 05-10 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، ج.ر، ع 04، الصادرة 9 يناير سنة 2005، ص 23.

⁴م.ت.ج رقم 05-11 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، ج.ر، ع 04، الصادرة 9 يناير سنة 2005، ص 26.

المطلب الأول:

تأسيس لجان الوقاية الصحية والأمن

بالنظر إلى التزامات التي فرضها القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل وكذلك المراسيم التنفيذية التطبيقية التي جاءت بهذا الشأن على المؤسسات المستخدمة، التي تستوجب من خلالها على إنشاء مجموعة من المصالح والأجهزة الداخلية المختصة بتطبيق أحكام والإجراءات الخاصة بقواعد وتدابير الوقاية الصحية والأمن المهني، نجد أن المشرع الجزائري قد أوجب وبين كيفية تأسيس لجان الوقاية الصحية والأمن وكيفية تشكيلها، ووسائل عملها.

فقد تميزت الفترة الممتدة من 1988 إلى 2005 بفراغ قانوني والذي لم ينص من خلاله المشرع الجزائري عن تنظيم لجان الوقاية الصحية والأمن، والتي لا تتنافى والطابع التعاقدى لعلاقات العمل، والمتجسد في قانون علاقات العمل رقم 90-11 المعدل والمتمم، إلى أن صدرت المراسيم التالية التي توضح كيفية تأسيس هذه اللجان المتمثلة بالمرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، وكذلك المرسوم تنفيذي رقم 05-10 يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 05-11 يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها.

الفرع الأول: اللجان متساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن

أوجب المشرع الجزائري تأسيس هذه اللجان في المؤسسات التي تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة طبقا لنص المادة 23 من القانون رقم 88-07 بما يلي¹: "تؤسس وجوبا لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة

¹ م 23 من قانون رقم 88-07، المتعلق ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر، ص 121.

عمال ذوي علاقة عمل غير محددة، مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها ضمن الفقرة الثانية من المادة 25 أدناه وتطبيقا للتشريع المتعلق بمشاركة العمال.

بغض النظر عن أحكام الفقرة الأولى أعلاه، يتعين على المؤسسة المستخدمة التي تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل محددة أن تعين مندوبا دائما يكلف بالوقاية الصحية والأمن، بمساعدة عاملين الأكثر تأهيلا في هذا الميدان.

يعين رئيس الوحدة أو المؤسسة التي تشغل تسعة عمال أقل مندوبا يكلف بالوقاية الصحية والأمن.

يجب أن يستفيد أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن وكذا المندوبون المكلفون بالوقاية الصحية والأمن من تكوين تطبيقي مناسب".

أولا- تشكيل و صلاحيات اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن

قد أكد على هذه القاعدة في المرسوم التنفيذي رقم 05-09¹ المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، وضع قواعد لهذه اللجان عندما تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة أسمها ب: "لجنة المؤسسة" أما إذا كانت مكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل واحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن تدعى ب"لجنة الوحدة" وتعتبر

المديرية العامة بمثابة المقر، أما بالنسبة للمؤسسات التي تشغل تسعة عمال أو أقل يعين مسؤولها مندوبا للوقاية الصحية والأمن للقيام بمهام لجنة الوقاية الصحية والأمن وهو يتمتع بنفس وسائلها، أما إذا كانت تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل محددة، يعين هذا الأخير وجوبا مندوبا دائما للوقاية الصحية والأمن يساعده اثنان من العمال الأكثر تأهيلا في هذا المجال وأوجب تأسيس لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن عندما تتجمع عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية لممارسة نشاط في نفس أماكن العمل لمدة محددة، وتشغل لذلك عمالا تكون علاقة عملهم محددة

¹ م.ت.ج رقم 05-09، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، السالف الذكر.

سواء في شكل إنجاز لبناء والأشغال العمومية والري، أو في شكل تقديم خدمات كعمليات المناولة والنقل والتخزين، بعد تحقيق واعتماد من المصالح المختصة التابعة لوزارة العمل ودعاها بـ "اللجنة".

تشكل اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن منلجان الوحدة ولجان المؤسسة مما يأتي¹:

1- على مستوى الوحدة من:

- عضوين (2) يمثلان مديرية الوحدة.

- عضوين (2) يمثلان عمال الوحدة.

2- على مستوى المؤسسة من:

- ثلاثة (3) أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة.

- ثلاثة (3) أعضاء يمثلون عمال المؤسسة.

يعين الأعضاء الممثلون للعمال ضمن لجان المؤسسة أو لجان الوحدة من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلاً، أو في حالة عدم وجوده من طرف لجنة المشاركة وفي حالة عدم وجود الهيكل النقابي أو لجنة المشاركة يتم انتخاب الأعضاء من قبل مجموعة العمال، كما أن اللجنة تتكون من مسؤول الهيئة المستخدمة أو نائب له، وأيضاً من مندوبي المستخدمين الذي يتكون عددهم بحسب العمال بالمؤسسة².

ثانياً- تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن

ينصب المستخدم لجان الوحدة ولجان المؤسسة، كما يرأس مسؤول الهيئات المستخدمة أو ممثله المفوض قانوناً لجان الوحدة ولجان المؤسسة، بالإضافة يعين أعضاء لجان الوحدة وأعضاء لجان المؤسسة لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد، أما في حالة انقطاع عضوين أحد أعضاء لجنة الوحدة أو لجنة المؤسسة

¹ م 9، من م.ت. ج رقم 05-09، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، السالف الذكر، ص22.

² Jean Paul Autona, Droit du travail, Dalloz, Paris, 1999, p 190.

يتم تعويضه حسب الأشكال نفسها، هذا ويتم اختيار أعضاء لجان الوحدة ولجان المؤسسة على أساس مؤهلاتهم أو خبراتهم في مجال الوقاية الصحية والأمن.

يشارك طبيب العمل التابع للوحدة أو طبيب العمل التابع للمؤسسة، حسب الحالة، بصفة مستشار في أشغال اللجان المنصوص عليها في هذا المرسوم.

يمكن أن تستعين لجان الوحدة أو لجان المؤسسة أثناء أشغالهما أو عند تفتيش أماكن العمل وعلى سبيل الاستشارة بأي شخص مؤهل أو هيئة مختصة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

يتولى أمانة لجنة الوحدة وأمانة لجنة المؤسسة عامل ذو كفاءة في مجال الوقاية الصحية والأمن يعينه مسؤول الهيئة المستخدمة.

كما تتمثل صلاحيات لجان الوحدة فيما يأتي¹:

- التأكد من تطبيق القواعد التشريعية و التنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن.
- اقتراح التحسينات التي تراها ضرورية، وتشرك، في هذا الصدد، في كل مبادرة تتضمن لا سيما طرق وأساليب العمل الأكثر أمنا واختيار وتكييف العتاد والأجهزة ومجموع الأدوات اللازمة للأشغال المنجزة وكذا تهيئة مناصب العمل.
- إجراء كل تحقيق إثر وقوع أي ادث عمل أو مرض مهني خطير، بهدف الوقاية.
- المساهمة في إعلام العمال وفي تكوين المستخدمين المعنيين وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، وبهذه الصفة تسهر وتشارك في إعلام المشغلين الجدد والعمال المكلفين بمهام جديدة أو بالعمل في ورشات جديدة حول الأخطار التي قد يتعرضون لها ووسائل الحماية منها.
- تنمية الإحساس بالخطر المهني والشعور بالأمن لدى العمال.
- إعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

¹ م 10، من م.ت.ج رقم 05-09، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، السالف الذكر.

- إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها و إرسال نسخة منه إلى مسؤول الهيئة المستخدمة ولجنة المؤسسة وكذا مفتش العمل المختص إقليمياً.
- تقوم لجان الوحدة بتفتيش أماكن العمل قصد التأكد مما يأتي :
- توفر الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة والنظافة الصحية.
- إحترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية ومراجعة الآلات والمنشآت والأجهزة الأخرى.
- الصيانة الحسنة والإستعمال الحسن لأجهزة الحماية.
- وتقيم نتائج هذا التفتيش.
- تتلقى لجان الوحدة من الهيئة المستخدمة المعلومات وكذا الوسائل المادية للقيام بمهامها.
- تشارك لجان الوحدة في كل تحقيق يجري عند وقوع أي حادث عمل أو أي إصابة بمرض مهني.
- تبلغ الهيئة المستخدمة مفتش العمل المختص إقليمياً بنتائج التحقيق المذكور في الفقرة الأولى أعلاه في أجل لا يتجاوز ثمان وأربعين (48) ساعة.
- تشارك لجان الوحدة في إعداد برنامج التكوين وتحسين مستوى الفرق المكلفة بمصالح الحرائق والإنقاذ وتسهر على إحترام التعليمات المقررة.
- تكلف لجنة المؤسسة بما يأتي¹:
- تنسيق نشاطات لجان الوحدة وتوجيهها،
- المشاركة في إعداد السياسة العامة للهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن،
- الدراسة و/أو المشاركة في إعداد البرامج السنوية و/أو المتعددة السنوات المسطرة على مستوى الهيئة المستخدمة والخاصة بالوقاية من الأخطار المهنية ومتابعتها ومراقبتها،
- تنظيم الملتقيات واللقاءات والتدريبات لفائدة أعضاء لجان الوحدة،

¹ م 11، من م.ت.ج رقم 05-09، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، السالف الذكر.

- جمع كل المعلومات والوثائق التي من شأنها المساهمة في تطوير الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الوحدات وتدعيمها،
- إعداد الإحصائيات حول حوادث العمل والأمراض المهنية على مستوى المؤسسة،
- إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها تعرضه على مسؤول الهيئة المستخدمة وترسل نسخة منه إلى مفتش العمل المختص إقليمياً.

بالإضافة فإن سير اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن يكون بإجتماع لجان الوحدة مرة واحدة في الشهر على الأقل، أما لجان المؤسسة تجتمع مرة واحدة كل ثلاثة (3) أشهر على الأقل، وتقوم بعد إجتماع لجان الوحدة ولجان المؤسسة باستدعاء من رؤسائها إثر وقوع أي حادث عمل خطير أو طارئ تقني هام.

كما تجتمع هذه اللجان بطلب من الأعضاء الممثلين للعمال أو بطلب من طبيب العمل أو بمبادرة من رؤسائها.

تعقد إجتماعات لجان الوحدة ولجان المؤسسة في أماكن العمل في محل ملائم.

يحسب وقت الحضور في إجتماعات لجان الوحدة ولجان المؤسسة خلال ساعات العمل والوقت المكرس للمهام الفردية الموكلة من طرف هذه اللجان كساعات عمل مدفوعة الأجر.

تدون محاضر إجتماعات لجان الوحدة ولجان المؤسسة وكذا التقارير التي تعدها هذه اللجان في سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يوضع هذا السجل وسجل حوادث العمل وكذا الإحصائيات المتعلقة بهما تحت تصرف مفتش العمل المختص إقليمياً وفي كل سلك للتفتيش والمراقبة المخول قانوناً.

تحدد قواعد سير لجان الوحدة ولجان المؤسسة الأخرى في النظام الداخلي الذي يعد خلال الثمانية (8) أيام التي تلي تنصيب هذه اللجان¹.

¹ م 12، من م.ت.ج رقم 05-09، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، السالف الذكر.

ثالثا- الأحكام المتعلقة بمندوبي الوقاية الصحية والأمن

تطبيقا لأحكام المادة 23 (الفقرتان 2 و3) من القانون رقم 88-07 السالف الذكر، أنه يعين وجوبا مندوب دائم للوقاية الصحية والأمن يساعده اثنان (2) من العمال الأكثر تأهيلا في هذا المجال من قبل مسؤول الهيئة المستخدمة التي تشغل أكثر من تسعة (9) عمال ذوي علاقة عمل محددة.

غير أنه في الهيئات المستخدمة التي تشغل تسعة (9) عمال وأقل يعين مسؤول الهيئة المستخدمة مندوبا للوقاية الصحية و الأمن، كما أنه ينصب المستخدم مندوبي الوقاية الصحية والأمن المذكورين في المادة 22 من مرسوم تنفيذي رقم 05-09، إذ ترسل نسخة من محضر التنصيب إلى مفتش العمل المختص إقليميا، إضافة عليه أنيتأكد المندوبان للوقاية الصحية والأمن المذكوران في المادة 22 من مرسوم تنفيذي رقم 05-09 من تطبيق التدابير المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية طبقا للصلاحيات المنصوص عليها في المواد 3 إلى 8، وذلك بالاشتراك مع مسؤول الهيئة المستخدمة أو ممثلها، وباستشارة طبيب العمل، هذا و يرسل المندوبان للوقاية الصحية و الأمن المذكوران في المادة 22 من مرسوم تنفيذي رقم 05-09 إلى مسؤولي الهيئة المستخدمة تقريرا سنويا حول وضعية الأخطار المهنية ويقترحان التدابير الضرورية وتدون هذه الأخيرة وكذا التقرير حول الحصيلة في سجل الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل.

وأخيرا يعين على أعضاء لجان الوحدة وأعضاء لجان المؤسسة وكذا المندوبين للوقاية الصحية و الأمن الالتزام بالسر المهني فيما يخص المعلومات وكل المسائل ذات الطابع السري.

الفرع الثاني: لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن ومصلحتها

تطبيقا لنص المادة 24 من قانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹ التي نص على ما يلي: "عندما تمارس عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية أنشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محددة، وتشغل، على وجه الخصوص، عمالا تكون مدة علاقة عملهم محددة،

¹م 24 ق رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر.

تؤسس وجوبا لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، بعد تحقيق وإعتماد من قبل المصالح المختصة إقليميا والتابعة للوزارة المكلفة بالعمل، وذلك دون الإخلال بأحكام المادة 23 أعلاه¹.

تحدد صلاحيات هذه اللجان وكذا تشكيلها وتنظيمها وتسييرها عن طريق التنظيم"

أولا- تشكيل وتنظيم لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن

لهذا تأسس وجوبا لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، في حالة ممارسة عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية أنشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محددة، وتشغل عمالا ذوي علاقة عمل محددة، يتحدد إطار عمل هذه اللجان على مستوى مؤسسات الأشغال العمومية أو أشغال الري أو أشغال البناء، أو بعض المؤسسات الخدمية كمؤسسات النقل العمومي، أو مؤسسات تسيير الموانئ أو تسيير المطارات، كما تتحدد أهمية تلك المؤسسات بالنظر إلى مخطط الأعباء، ومدى توافرها على المستخدمين في مجال الوقاية الصحية والأمن، وكذا الاعتمادات المالية والمادية المسخرة لهذا الغرض، ومدة تواجد هذه المؤسسات بأماكن العمل المعنية، تشكيلة هذه اللجنة متساوية الأعضاء، ممثلة مناصفة بين ممثل واحد عن العمال وممثل واحد عن الهيئة المستخدمة، معينين عن كل هيئة مستخدمة معينة، ويرأسها ممثل معين من بين المؤسسات المستخدمة الأكثر أهمية.

1- تشكيل لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن

تؤسس اللجنة وجوبا عندما تتجمع عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية لممارسة نشاط في نفس أماكن العمل لمدة محددة وتشغل لذلك عمالا تكون علاقة عملهم محددة سواء في شكل إنجاز (البناء والأشغال العمومية والري)، سواء في شكل تقديم خدمات كعمليات المناولة والنقل والتخزين، بعد تحقيق واعتماد من المصالح المختصة إقليميا التابعة للوزارة المكلفة بالعمل.

¹ م24 ق رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر، 121.

تشكل اللجنة من ممثلين عن كل المؤسسات التي تمارس أحد النشاطات المذكورة في المادة 2 أعلاه، ويجب على كل مؤسسة أن تعين ممثلين (2)، ممثلاً واحداً عن الجهة المستخدمة وممثلاً واحداً عن جهة العمال.

2- تنظيم لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن

يتمج في أجل أقصاه أسبوع واحد ضمن تشكيلة اللجنة المذكورة، ممثلوا المؤسسات التي يبدأ تدخلها في مكان العمل بعد تأسيس اللجنة حسب نفس الشروط المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه.

تنصب اللجنة خلال خمسة الأيام الخمسة (15) التي تسبق بداية النشاط إما من صاحب المشروع ، عندما يتعلق الأمر بإنجاز ، وإما من مسؤول المؤسسة الممولة عندما يتعلق الأمر بتقديم الخدمات.

يعين رئيس اللجنة من بين ممثلي أهم المؤسسات التي تنشط في مكان العمل، مع مراعاة ما يأتي:

- مخطط الأعباء
 - التحكم في مسائل الوقاية الصحية والأمن ضمن فرع أو قطاع النشاط المعني،
 - الوسائل المالية والمادية المستخدمة.
 - مدة حضور المؤسسات.
- تجتمع اللجنة في دورة عادية مرة واحدة كل ثلاث (3) أشهر، ويمكن أن تجتمع بناء على إستدعاء من رئيسها عندما تقتضي الضرورة ذلك، يمكن أن تدعو اللجنة لحضور إجتماعاتها كل شخص ذي إختصاص في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من شأنه مساعدتها في أشغالها، هذا وتدون مداولات اللجنة في محضر يعده رئيسها ويرسله إلى أعضائها وإلى هيكل التنفيذ والمتابعة المنصوص عليه في المادة 15 أدناه، كما تزود اللجنة بأمانة يضطلع بمهامها عامل مؤهل في مجال الوقاية الصحية والأمن.

ثانيا- صلاحيات وتسيير لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن

1- صلاحيات لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن

تتولى اللجنة على الخصوص الصلاحيات الآتية:

- تنسيق التدابير الواجب اتخاذها لضمان احترام قواعد الحماية الفردية والجماعة،
- التحقق من تطبيق التدابير المتخذة،
- انسجام وتوافق ومخططات الوقاية الصحية والأمن حسب الأخطار الخاصة بوسط العمل.
- تنسيق أعمال أجهزة الوقاية الصحية والأمن.
- تكييف تكوين المستخدمين حسب طبيعة الأشغال والأخطار المرتبطة بها.
- دراسة حالات حوادث العمل وإعداد الإحصائيات المرتبطة بها.
- تسيير المنشآت المشتركة.
- إعداد تقرير تلخيصي يتعلق بنشاطاتها ترسل نسخة منه إلى مفتش العمل المختص إقليميا.

2- سير لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن

يعد رئيس اللجنة ويقترح نظامها الداخلي الذي يصادق عليه ممثلو المؤسسات المعنية أعضاء اللجنة. يوضع النظام الداخلي للجنة ما يأتي: مهام اللجنة بالتفصيل وتنظيمها، صلاحيات رئيسها، تنظيم هيكل التنفيذ والمتابعة وصلاحياته، حصة المساهمة المالية لكل مؤسسة عضوة في اللجنة.

يعرض النظام الداخلي بعد مصادقة اللجنة عليه قبل بداية الأشغال على مفتش العمل المختص إقليميا ليوافق عليه بعد أخذ رأي الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية المعنية، ويرسل الرئيس إلى أعضاء اللجنة، كما تسجل اللجنة في جدول أعمال أول إجتماع لها قصد القيام بمهمتها في مجال الوقاية من الأخطار المهنية في مكان العمل، تشكيل هيكل للتنفيذ والمتابعة ضمنها يتكون بصفة متساوية الأعضاء

من ممثلي العمال وممثلي المستخدمين ويوضع تحت مسؤولية رئيس اللجنة، بالإضافة يجب أن يكون لأعضاء هيكل التنفيذ والمتابعة تأهيل في مجال الوقاية الصحية والأمن.

تحدد تشكيلة هيكل التنفيذ والمتابعة كما يأتي:

- ممثلان (2) عن العمال ينتخبهما نظراؤهما من بين أعضاء اللجنة.
- ممثلان (2) عن المستخدمين يعينان من بين أعضاء اللجنة.
- تلصق بمقر اللجنة القائمة الإسمية المحينة لأعضاء اللجنة وكذا قائمة أعضاء هيكل التنفيذ والمتابعة.
- لا يستثنى تدخل اللجنة في وسط العمل ما يأتي :
- المسؤوليات التي تقع على عاتق الهيئات المستخدمة طبقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.
- تطبيق الأحكام المتعلقة بصلاحيات الهياكل الأخرى المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن وسيرها.
- يوضع تحت تصرف اللجنة محل مهياً يوجد في مكان العمل يكون مقراً لها ومقراً لهيكل التنفيذ والمتابعة.
- يلزم أعضاء اللجنة بإحترام السر المهني فيما يخص المعلومات وكل المسائل ذات الطابع السري.

ثالثاً- مصلحة الوقاية الصحية والأمن المهني

يلتزم المستخدم بإنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل متى بلغ النصاب القانوني المطلوب قانوناً، بغرض الحفاظ على صحة وأمن العمال من المخاطر المهنية المحتملة، من المفيد أن نشير إلى أن أهمية المؤسسة المستخدمة أو طبيعة نشاطاتها تحددان مدى الحاجة إلى تأسيس مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، تحت مسؤولية ورقابة مستخدمي تلقوا تكويناً مناسباً في مجال الوقاية الصحية والأمن¹.

¹ بن سالم كمال، بيئة العمل والحماية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مجلة القانون العقاري والبيئة، تصدر عن مخر القانون العقاري والبيئة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، ع03، 2014، ص63.

أولا- الإنشاء والتنظيم لمصلحة الوقاية الصحية والأمن

نصت المادة 26 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على ما يلي :

" تنشأ وجوبا مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، كلما إقتضت ذلك أهمية المؤسسة المستخدمة أو طبيعة نشاطاتها.

- توضع هذه المصلحة ، كلما أمكن ذلك، تحت مسؤولية ورقابة المستخدمين، تلقوا تكوينا مناسباً في مجال الوقاية الصحية والأمن.

- تحدد شروط إنشاء مصالح الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، وكذا صلاحياتها وتنظيمها وتسييرها عن طريق التنظيم"¹.

أ- إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن

تطبيقاً لنص المادة 26 من القانون رقم 88-07 جاء المرسوم رقم 05-11² المتضمن تحديد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وتسييرها وكذا صلاحياتها، من أجل تطبيقها ضمن كل هيئة مستخدمة.

تنشأ مصلحة الوقاية الصحية والأمن إجبارياً وتعد هيكلاً عضوياً للهيئة المستخدمة متى إقتضت ذلك أهميتها أو طبيعة نشاطاتها³.

فقد نص المشرع الجزائري على أنه يتعين على الهيئة المستخدمة إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في الحالات التالية⁴ :

- عندما يفوق عدد العمال المشغلين خمسين (50) عاملاً.

¹ م 26 من ق رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر ، ص122.

² م 1 من م.ت.ج، رقم 05-11، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وتسييرها وكذا صلاحياتها، السالف الذكر، ص26.

³ م 2، من م.ت.ج رقم 05-11، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وتسييرها وكذا صلاحياتها، نفس المرسوم.

⁴ م 3 و 4، من م.ت.ج رقم 05-11، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وتسييرها وكذا صلاحياتها، نفس المرسوم.

- عندما تمارس أحد النشاطات التابعة لقطاع الصناعة، كل الفروع مجتمعة، أو لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

ب- تنظيم مصلحة الوقاية الصحية والأمن

يمكن الهيئة المستخدمة أن تطلب آراء الهيئات المختصة في المجال عند إنشائها، إضافة لتحقق مصلحة الوقاية الصحية والأمن برئيس المؤسسة أو الوحدة¹.

بالإضافة يسهر المستخدم على أن توضع هذه المصلحة تحت مسؤولية ورقابة المستخدمين الذين لهم التأهيل والخبرة المطلوبين في مجال الوقاية الصحية والأمن²، كما أنه يجب كذلك أن تضع تحت تصرف مصلحة الوقاية الصحية والأمن الوسائل البشرية والمادية الضرورية لسيورها³

ثانيا-صلاحيات وسير مصلحة الوقاية الصحية والأمن

لقد كلف المشرع الجزائري مصلحة الوقاية الصحية والأمن بتنفيذ تدابير الوقاية التي تقررها اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية والأمن⁴.

كما تتمتع المصلحة بالصلاحيات الآتية⁵:

- إعداد السياسة العامة للمستخدم بمشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، في مجال الوقاية الصحية والأمن والسهر على تنفيذها.
- التحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة،

¹ م 5، من م.ت. ج. رقم 05-11، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيورها وكذا صلاحياتها، السالف الذكر.

² م 6، من م.ت. ج. رقم 05-11، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيورها وكذا صلاحياتها، نفس المرسوم.

³ م 7، من م.ت. ج. رقم 05-11، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيورها وكذا صلاحياتها، نفس المرسوم.

⁴ م 8، من م.ت. ج. رقم 05-11، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيورها وكذا صلاحياتها، نفس المرسوم.

⁵ م 9، من م.ت. ج. رقم 05-11، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيورها وكذا صلاحياتها، نفس المرسوم.

- تفتيش أماكن ومناصب العمل، بالاتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن،
 - السهر على تطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما وكذا مراعاة تعليمات الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل.
 - إعداد المخططات السنوية والمتعددة السنوات للوقاية من الأخطار المهنية في مجال الوقاية الصحية والأمن، بالاتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن.
 - مساعدة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في كل تحقيق حول الحوادث و الأمور الطارئة التي قد توحى بوجود خطر من شأنه أن يتسبب في عواقب خطيرة.
 - إعداد الإحصائيات المرتبطة بحوادث العمل وإعلام مفتش العمل المختص إقليميا.
 - المساهمة في تربية عمال الهيئة المستخدمة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وتعليمهم وتكوينهم.
 - إعداد البرامج السنوية و المتعددة السنوات في مجال التكوين وتحسين المستوى بالنسبة لجميع العمال، لا سيما المشغلين الجدد منهم، بالاتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن.
 - إعلام العمال المعنيين وتحسيسهم بتعليمات مكتوبة حول الأخطار المرتبطة بمسار الصنع وبمناصب العمل وبتجهيزات الحماية الفردية وكيفية استعمالها.
 - القيام بالتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- ويضيف المشرع الجزائري على أنه تكلف مصلحة الوقاية الصحية والأمن بما يلي :
- مساهمة المؤسسات المختصة المعنية في مجال مكافحة الحرائق بما يأتي¹:
- السهر على تطبيق التنظيم المتعلق بتنظيم تعليم فرق التدخل والإنقاذ والإسعاف وتحسين مستواهم،
 - وضع مخطط للتدخل وفقا للتنظيم المعمول به.

¹ م 10 من م.ت.ج رقم 05-11، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، السالف الذكر.

- السهر على مراقبة عتاد مكافحة الحرائق والتدخل.
- في مجال تحسين ظروف العمل وتنظيمه، بمساهمة الهيئات المتخصصة، لاسيما فيما يخص الوقاية الصناعية والبيئة في وسط العمل بالمبادرة بكل دراسة وببحث يهدف إلى التنبؤ بالأخطار المهنية أو التقليل منها أو القضاء عليها بإدخال مقاييس عمل جديدة وإعادة نهيئة مناصب العمل وتوسيع المحلات أو تحديثها واقتناء أجهزة ومعدات أو تجهيزات وتغيير الطرق والكيفيات العملية واستعمال كل مادة جديدة¹.
- تقوم المصلحة في مجال الوقاية والأمن الصناعي بتطوير كل نشاط من شأنه أن يحسن الظروف الأمنية في العمل بالاستعانة، عند الحاجة، بالهيئات المتخصصة في الوقاية بالتنسيق مع المصالح المعنية للهيئة المستخدمة².
- كلف المشرع الجزائري المصلحة بمسك السجلات الآتية وتحيينها³:
 - سجل الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل.
 - سجل المراجعات التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية.
 - سجل حوادث العمل.
 - ترقيم السجلات ويوقع عليها.
- يشارك مسؤول مصلحة الوقاية الصحية والأمن بصفة استشارية في أشغال هيئات الوقاية الصحية والأمن المشكلة قانونا ضمن الهيئة المستخدمة في كل مسألة تتعلق بالوقاية الصحية والأمن⁴.

¹ م 11، من م.ت. ج. رقم 05-11، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، السالف الذكر.

² م 12، من م.ت. ج. رقم 05-11، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، نفس المرسوم.

³ م 13، من م.ت. ج. رقم 05-11، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، نفس المرسوم.

⁴ م 14، من م.ت. ج. رقم 05-11، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، نفس المرسوم.

المطلب الثاني:

وسائل لجان الوقاية الصحية والأمن

حتى تقوم لجان الوقاية الصحية والأمن بمهامها في أحسن الظروف وجب توفير وسائل تسهل من مهمتها فقد نظمها المشرع الجزائري، بحيث حث على توفيرها سواء تعلق الأمر بالوسائل الجماعية والفردية للجان الوقاية الصحية والأمن وكذلك تكوين أعضائها.

يمكن القول أنه إذا كانت مختلف النظم تركز على إلزام المؤسسات المستخدمة بتوفير وسائل الأمن والوقاية الصحية، من مختلف المخاطر المحيطة بالعمل والعمال، فإنها في الغالب لا تهمل كذلك إلزام العمال باتخاذ كافة الاحتياطات الأمنية، وذلك بالامتثال للإجراءات المتخذة من قبل صاحب العمل، وتطبيقها سواء بصورة فردية أو جماعية، كما أن القوانين و النظم، وعملا على إعطاء نوع من المصدقية والإلزامية لهذه الاحتياطات الوقائية، فإنها كثيرا ما ترتب عدة إجراءات عقابية على كل من يخالف هذه القوانين و النظم سواء أكان صاحب العمل أو العامل.

الفرع الأول: الوسائل الجماعية للجان الوقاية الصحية والأمن

نص المشرع الجزائري على تمتع اللجان بمجموعة من الوسائل الجماعية التي تتمتع بها اللجنة باعتبارها هيئة، وأخرى فردية يتمتع بها كل عضو فيها، وتتمثل الأولى في الحق في عقد الاجتماعات، الحصول على المعلومات، واللجوء إلى خبير، اما الثانية فتتمثل في الحق في تخصيص الوقت الضروري لأداء مهامه، التكوين المتخصص، والحماية من التسريح¹.

¹ سكيل رقية، دور لجان النظافة والأمن في نطاق الهيئة المستخدمة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2010/2009، ص 54.

1- سلطة لجان الوقاية الصحية والأمن في عقد الاجتماعات

نص المشرع الجزائري على أنه يجب أن تجتمع لجان الوحدة كل شهر، أما لجان المؤسسة فلا بد أن تجتمع كل ثلاثة أشهر، وكذلك للجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، وهذا في الحالات العادية، ويمكن أن تجتمع لجان الوحدة ولجان المؤسسة بصورة استعجالية باستدعاء من رؤسائها إثر وقوع حادث عمل خير أو طارئ تقني هام، كما تجتمع أيضا بطلب من الأعضاء الممثلين للعمال، أو بطلب من طبيب العمل أو بمبادرة من رؤسائها، أما لجنة ما بين المؤسسات فتجتمع بناء على استدعاء من رئيسها كلما اقتضت الضرورة ذلك، غير أنه لم ينص على كيفية وضع جداول أعمال اجتماعات هذه اللجان، ولا من يحق له تسجيل المسائل التي تطرح للنقاش في الاجتماعات، ولا كيفية اطلاع المعنيين على هذا الجدول، ولم يبين هل يتم الاطلاع عليه مسبقا ام حين حضور الاجتماعات ، وها على عكس المشرع الفرنسي، وهذا ما يستدعي النص على هذ القواعد في الأنظمة الداخلية لهذه اللجان بعد أن يتم تنصيبها أو يتم توضيحها من خلال نصوص تنظيمية لاحقة.

أ- الاجتماعات العادية

لقد نص المشرع الجزائري على أنه يجب أن تجتمع لجان الوحدة كل شهر، أما لجان المؤسسة فلا بد أن تجتمع كل ثلاثة أشهر، ونفس الشيء بالنسبة للجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن¹.

ب- الاجتماعات غير العادية

نص المشرع الجزائري على إمكانية اجتماع لجان الوحدة ولجان المؤسسة باستدعاء من رؤسائها إثر وقوع حادث عمل خطير أو طارئ تقني هام، كما تجتمع أيضا بطلب من الأعضاء الممثلين للعمال، أو بطلب من طبيب العمل أو بمبادرة من رؤسائها، أما لجنة ما بين المؤسسات فتجتمع بناء على استدعاء من رئيسها كلما إقتضت الضرورة ذلك².

¹ سكيل رقية، دور لجان النظافة والأمن في نطاق الهيئة المستخدمة، مرجع سابق، ص 55.

² سكيل رقية، دور لجان النظافة والأمن في نطاق الهيئة المستخدمة، نفس مرجع، ص 56.

2- سلطة لجان الوقاية الصحية والأمن في الحصول على المعلومات

نص المشرع الجزائري على أنه يجب أن تتلقى لجان الوحدة من الهيئة المستخدمة المعلومات وكذا الوسائل المادية الضرورية للقيام بمهامها، وما نلاحظه أنه اقتصر على ذكر لجان الوحدة دون لجان المؤسسة أو لجنة ما بين المؤسسات، ولكن نظرا لوحدة مهمة هذه اللجان داخل المؤسسة فهي تستفيد من هذا الحق، وقد نص من جهة أخرى على أن أعضاء لجنة الوحدة وأعضاء لجنة المؤسسة ولجنة ما بين المؤسسات وكذلك مندوبو الوقاية الصحية والأمن ملزمون باحترام السر المهني فيما يخص المعلوماتوكل المسائل ذات الطابع السري¹، ولم يحدد المشرع طبيعة هذه المعلومات ولا نوعيتها، ولا كيفية الاطلاع عليها، ولا كيفية تنظيم الاجتماعات المتعلقة بها، ولعله قد ترك أمر التفصيل فيها للأنظمة الداخلية لها على عكس المشرع الفرنسي الذي نظم المسألة بدقة، ووضع أحكاما متكاملة وشاملة، إذ نص على أن لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل تستفيد من نوعين من المعلومات، معلومات دائمة تتحصل عليها بانتظام على مدار السنة، وأخرى سنوية، تتحصل عليها كل سنة.

أ- المعلومات الدائمة

وتتمثل المعلومات الدائمة في تلك المعلومات المتعلقة بمخطط التكوين، تقرير المساواة بين الرجال والنساء وتقرير تشغيل المعوقين، كما يمكن أن تطلب الوثائق غير الإلزامية ولها علاقة بقطاع النشاط مثل التقارير، الدراسات، الإحصائيات والتي لها علاقة بميدان اختصاصها ويمكن أن تطلب لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل بعض المعلومات عن طب العمل مثلا التقرير السنوي عن نشاط طب العمل بالنسبة للمؤسسات أو الفروع التي تشغل أكثر من 300 عامل، بطاقة طب العمل في المؤسسة حيث تبين خاصة الأخطار المهنية، وكذا العمال المعرضين لها، ومضمون هذه البطاقة حدده قرار وزير العمل الصادر بتاريخ 29 ماي 1989 وهي غير إلزامية إلا في المؤسسات التي تشغل أكثر من 10 عمال، وعليه يمكن للمشرع الجزائري أن يستفيد من هذه الأحكام أو أن تنص عليها الأنظمة الداخلية لهذه اللجان،

¹ سكيل رقية، دور لجان النظافة والأمن في نطاق الهيئة المستخدمة، مرجع سابق، ص 59.

فمن خلال الاطلاع على هذه المعلومات بشكل دائم يمكن للجان متابعة سير الأوضاع الحية والأمنية داخل المؤسسة، ومشاركة مختلف الهيئات المعنية من أجل ترقيتها¹.

ب- المعلومات السنوية

أما بالنسبة للمعلومات السنوية فقد ألزم المشرع الفرنسي الهيئة المستخدمة بتقديم وثيقتين سنوياً إلى لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل بالإضافة إلى الوثائق المقدمة بشكل منتظم من أجل القيم بدراستها قصد إبداء الرأي بشأنها (النظام الداخلي، مشروع البدء في تنفيذ التعديلات التكنولوجية) ويتميز هذان المستندان بكونهما ذا طابع تكميلي، أحدهما يتعلق بالماضي والآخر بالمستقبل، أما الأول فهو عبارة عن تقرير مكتوب عن النشاطات التي قام بها المستخدم خلال السنة المنصرمة لترقية سياسة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل داخل المؤسسة، وشرح أسباب عدم تنفيذ بعض الإجراءات عند الإقتضاء، وأما الثاني فهو عبارة عن برنامج سنوي حول الوقاية من الأخطار المهنية وترقية شروط العمل في المؤسسة انطلاقاً من الدراسات المنجزة من قبل اللجنة، وذلك بتقديم القائمة المفصلة للإجراءات الواجب اتخاذها في السنة القادمة وشروط تنفيذ كل منها وتقدير تكاليفها².

وهذان المستندان مفيدان من أجل تقييم الأخطار والقضاء عليها أو التقليل منها، وخاصة عن طريق استشارة لجان الوقاية الصحية والأمن، خاصة بعد الأهمية التي أصبحت تكتسيها الوقاية عن طريق تقييم الأخطار في الجزائر، والتي تعد طريقة للتحليل الشامل لوضعية العمل تركز على تشخيص أو ترتيب سلمى للأخطار قصد ضبط نشاطات الوقاية، وتمس عدة جوانب لاسيما: تصور أماكن ومناصب العمل، اختيار الوسائل ومناهج العمل، تخطيط وتنظيم العمل، تنظيم الوقاية، اتخاذ تدابير الحماية الجماعية، وإعطاء الأولوية لتدابير الحماية الفردية، التعليمات، التكوين وإعلام العمال، وتتم من خلال مسعى شامل للوقاية يقع على عاتق المستخدم على النحو الذي قرره المشرع الفرنسي ويتجسد في وثيقة وحيدة تساهم في الحوار الاجتماعي في المؤسسة من أجل بلوغ هدفها التمثيل في تصور وتجسيد تدابير وقائية لتحسين ظروف العمل.

¹ سكيل رقية، دور لجان النظافة والأمن في نطاق الهيئة المستخدمة، مرجع سابق، ص 60.

² سكيل رقية، دور لجان النظافة والأمن في نطاق الهيئة المستخدمة، نفس مرجع، ص 62.

ج- حق لجان الوقاية الصحية والأمن في اللجوء إلى خبير

لقد وضع المشرع الجزائري نصا عاما أباح من خلاله للجان الوحدة ولجان المؤسسة الإستعانة أثناء أشغالهما، أو عند تفتيش أماكن العمل بأي شخص مؤهل أو هيئة مختصة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وأقر نفس الحق للجنة ما بين المؤسسات إذ مكنها من استدعاء أي شخص ذي اختصاص في هذا المجال الوقاية من شأنه مساعدتها في أشغالها، وهذا دون أن يوضح هوية هذا الشخص ونوع الكفاءة التي ينبغي أن تثبت له وإجراءات اللجوء إليه، وكيفية تنظيم العلاقة بينه وبين اللجنة وبين المؤسسة، أي حقوقه والتزاماته، وهذا على عكس المشرع الفرنسي الذي نظم كل هذه النقاط¹.

الفرع الثاني: الوسائل الفردية للجان الوقاية الصحية والأمن

من أجل ممارسة أعضاء الوقاية الصحية والأمن المهني بفعالية يجب الإستفادة من مجموعة من الوسائل الفردية التي يتمتع بها كل واحد فيهم.

1- سلطة لجان الوقاية الصحية والأمن في تأدية مهامهم

نص المشرع الجزائري على أن وقت الحضور في اجتماعات اللجان من خلال ساعات العمل والوقت المكرس للمهام الفردية الموكلة لأعضائها تعد ساعات عمل مدفوعة الأجر، إلا أنه لم يحم بضبط الحجم الساعي وعليه يجب أن يحدده النظام الداخلي لهذه اللجان حسب المادة 19 والمادة 21 من المرسوم رقم 05-09، وهذا على عكس المشرع الفرنسي الذي حده ويتناسب وعدد العمال في المؤسسة، حيث يتراوح من ساعتين إلى عشرين ساعة في الشهر، ويزيد بنسبة 30 % في المؤسسات الصناعية ذات النشاطات العالية الخطورة.

أ- الحجم الساعي لعضو لجنة الوقاية والأمن

يعتبر المشرع الجزائري الوقت المخصص لكل ممثل في لجنة الوقاية الصحية والأمن وقت عمل فعلي مدفوع الأجر، إذ في حالة إعتراض المستخدم على إستخدام العضو في إنجاز مهمة مقررّة من طرف لجنة الوقاية

الصحية والأمن اللجوء للقضاء المختص من أجل الفصل في النزاع².

¹ سكيل رقية، دور لجان النظافة والأمن في نطاق الهيئة المستخدمة، مرجع سابق، ص 66.

² سكيل رقية، دور لجان النظافة والأمن في نطاق الهيئة المستخدمة، نفس مرجع، ص 75.

ب- توزفء الءءم الساعف بفن أءضاء لءان الوقاففة الصءفة والأمن

فءصص عءضو لءنة الوقاففة الصءفة والأمن الءءم الساعف من أجل القفام بالمهام المؤكلة له من طرفها؁ وعلفه فهو فملك ءلال هذه الساعات الءق فف الفقل بكل ءرفة ءاأل وءارء المؤسسة من أجل فءءاز هذه المهمة؁ كما فءءبر المشرع الءزائرف الوقت المءصص لكل ممئل فف لءنة الوقاففة الصءفة والأمن وقت عمل فعلف مدفوع الأءر¹.

2- ءمافة لءان الوقاففة الصءفة والأمن فف فأءفة مهامهم

أقر المشرع الءزائرف ءمافة للءان الوقاففة الصءفة والأمن وذلك بنصوص قانونفة فكفل ففعفل ممارسة أءضاءها للمهام المءولة لهم.

أ- الءمافة من الفسرفء لعءضو لءنة الوقاففة الصءفة والأمن

إن المشرع الءزائرف لم ففناول الءمافة المؤقرة لأءضاء لءان الوقاففة الصءفة والأمن ضمن المرسوم رقم 09-05 والمرسوم رقم 10-05 بالرءم أهمية هذه الءمافة لففعفل نشاط أءضاءها بفنما نص فف الأمر رقم 31-75 على أن العاملفن عءضوا لءنة الوقاففة الصءفة والأمن المعفنفن من بفن أءضاء القسم النقابف ففتمفعان بالءمافة من الفسرفء المرطبفة بمهام ممثلف العمال.

ب- ضرورة فكوفن المءءصص لعءضو لءنة الوقاففة الصءفة والأمن

نص المشرع الءزائرف على اسفءافة أءضاء لءان الوقاففة الصءفة و الأمن ومندوبو الوقاففة الصءفة والأمن من فكوفن مهنف ملام فف مءال فءصصهم؁ وهذا بمءف ففعفل أءهم للمهام المنوط بهم؁ وذلك لمءة ءمسة أفام على الأكثر؁ فمكن فءففدها بءرض فءسفن المعارف والمسؤولف ففءب أن فكفسف الفكوفن طابعا أكثر فءصصا آءذا بعفن الاعفبار الءبرة المكفسبة فف العهءة السابقة ففكون بذلك مكملا للفكوفن السابق ولا فمكن أن فقل مءفه ءمسة أفام؁ ولم فنص صراءة على الهفئات المكلفة بالفكوفن؁ ولا فءراءفه وذا على عكس المشرع الفرنسف الءف فصل ففها؁ ءفء ءءء هءف الفكوفن؁ مضمونه؁ مءفه؁ فءراءاف طلفه؁ الهفئات المكلفة به فءراءاف اعفماءها.

¹ سكفل رففة؁ ءور لءان النظافة والأمن فف نطاق الهفئة المسفءمة؁ مرجع سابق؁ ص75.

المطلب الثالث:

علاقات وإختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن

العلاقة بين اللجان ومصلحة الوقاية الصحية والأمن هي علاقة تكاملية تقضي المساعدة والتعاون من أجل تحقيق الهدف الذي وضعه المشرع من إنشاء هذه الهيئات والمتمثل في ترقية الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل، وعلى المستخدم الحرص على تحقيق التكامل وهو الإلتزام الذي أكد عليه المشرع الجزائري لأنه لا يمكن تعويض مهام مصلحة الوقاية الصحية والأمن وصلاحياتها بالمهام المخولة للجان الأخرى تتمتع مصلحة طب العمل بإختصاصات مشتركة مع لجنة الوقاية الصحية والأمن وكلها تهدف إلى وقاية صحة وأمن العمال وتحسين شروط العمل، حيث يمكن للجنة الوقاية الصحية والأمن الإستفادة من الآراء الإستشارية لطبيب العمل ونصائحه في مجال الوقاية الصحية والأمن من خلال الإجتماعات التي يمكنه حضورها، أو الزيارات التي يمكنه مرافقتها فيها، والتي تسهل إتخاذ القرارات السلمية وكذا قرارات لجان الوقاية الصحية والأمن كالفضاءات دون تدخين داخل المؤسسة ومكافحة المشروبات الكحولية ينبغي التنسيق بين نشاطات الهيئتين فيما يخص العمل على وضع مخططات للمساعدة بينهما، كما تتعاون بينهما من أجل تحقيق الجوانب التقنية وأحيانا الطبية في مجال السياسة العامة من أجل السيطرة على الأخطار المهنية في المؤسسة.

الفرع الأول: علاقات اللجان بالهيئات المحلية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن

تساهم مصالح الضمان الإجتماعي في أداء الدور الرقابي من خلال حملاتها التوعوية، ويمكن للجان الوقاية الإستفادة من الإحصائيات التي تقوم بها لإتخاذ التدابير الناجعة، إذ نصت المادة 73 من القانون 83-13¹ على أنه يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية بالإتصال مع الهيئات الأخرى للعمل بالنهوض بسياسة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وهو يتولى تسيير الصندوق للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

¹ م 73 من ق رقم 83-13، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، السالف الذكر.

أولاً- علاقات لجان الوقاية الصحية والأمن بمفتشية العمل والضمان الاجتماعي

تعتبر العلاقة بين لجان الوقاية الصحية والأمن وجهاز مفتشية العمل هي علاقة تعاون وتنسيق عن طريق تبادل المعلومات والمساعدات بين الهيئتين من أجل ترقية سياسة الأمن في المؤسسة إذ تقوم لجنة الوقاية الصحية والأمن بإعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها وإرساله إلى مفتش العمل المختص إقليمياً يخصص كل ماهو ضروري لحفظ صحة وأمن العمال، وكذلك الاستفادة من آراء مفتش العمل المقدمة أثناء الاجتماعات التي تنظمها اللجنة والتي يمكنه حضورها بصفته الاستشارية، إعلام مفتش العمل عن كل مخالفة أو خرق لتشريع العمل، كما أن برنامج العمل المبادر به من قبل المفتشية العامة للعمل بعد صدور المراسيم التنفيذية المتعلقة بلجان الوقاية الصحية والأمن، يدرج بصفة دقيقة جانب دائم موجه إلى معرفة حقيقية مدى تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 05-109¹، وتحديد عدد وهوية المؤسسات التي تحتوي على لجان الوقاية الصحية والأمن، وأخير السير الحسن لهذه الهياكل، وهذا يسمح بإضافة إلى ذلك مراقبة تطبيق قواعد قانونية ملزمة بتنمية الإحساس بالوقاية لدى جميع العمال.

أ-علاقات لجان الوقاية الصحية والأمن بمفتشية العمل

إن العلاقة بين لجان الوقاية الصحية والأمن وجهاز مفتشية العمل هي علاقة تعاون وتنسيق عن طريق تبادل المعلومات والمساعدات بين الهيئتين من أجل ترقية سياسة الأمن في المؤسسة إذ تقوم لجنة الوقاية الصحية والأمن بما يلي:

- إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها وإرساله إلى المفتش العمل المختص إقليمياً، ومن خلاله يمكنه ممارسة رقابته على تطبيق تشريع العمل بما في ذلك تلك الاقتراحات المقدمة من قبل اللجنة متى تراءى له ذلك ضروريا لحفظ صحة و أمن العمال.
- الاستفادة من آراء مفتش العمل المقدمة أثناء الاجتماعات التي تنظمها اللجنة والتي يمكنه حضورها بصفته الاستشارية والحصول منه على كل المعلومات الضرورية التي تفيدها في أداء دورها،

¹م.ت.ج، رقم 05-09، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، السالف الذكر.

خاصة في ظل إنشاء المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل، كما يمكن لمفتش العمل مرافقة أعضاء اللجنة أثناء زيارتهم للمؤسسة، وإبداء ملاحظاتهم له بهذه المناسبة.

- إعلام مفتش العمل عن كل مخالفة أو خرق لتشريع العمل، أو عن كل خطر جسيم يهدد صحة وأمن العمال بعد إخطار مسبق للمستخدم لم يرق على إثره باتخاذ الإجراءات المناسبة، وهذا حتى يتمكن من اتخاذ الإجراءات اللازمة، وإن اقتضى الأمر اللجوء إلى القضاء لمتابعة المستخدم ومعاقبته متى تراءى له ذلك حسب درجة خطورة الوضعية الملحوظة داخل المؤسسة.

كما أن برنامج العمل المبادر به من قبل المفتشية العامة للعمل بعد صدور المراسيم التنفيذية المتعلقة بلجان الوقاية الصحية والأمن، يدرج بصفة دقيقة جانب دائم موجه إلى معرفة حقيقية لمدى تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 05-09 وتحديد عدد وهوية المؤسسات التي تحتوي على لجان الوقاية الصحية والأمن، وأخيرا السير الحسن لهذه الهياكل، وهذا يسمح بإضافة إلى ذلك مراقبة تطبيق قواعد قانونية ملزمة بتنمية الإحساس بالوقاية لدى جميع العمال وهذا هو الهدف المنشود.

ب-علاقات لجان الوقاية الصحية والأمن بالضمان الاجتماعي

لقد نصت المادة 73 من قانون رقم 83-13 المؤرخ 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية معدل ومتمم على أنه "تكلف هيئة الضمان الاجتماعي بالاتصال مع الهيئات الأخرى المختصة في هذا المجال، بالعمل على النهوض بسياسة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية"، كما نصت المادة 74 من نفس القانون "تتولى الهيئة المنصوص عليها في المادة السابقة تسيير صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية يخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية"¹.

وعليه نصت المادة 30 من القانون 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلقة بالوقاية الصحية، والأمن وطب العمل والخاصة بالتمويل طب العمل "يساهم في إطار أحكام هذا القانون، صندوق

¹ م73 من ق. رقم 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، المنصوص عليه في المادة 74 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، في تمويل الأعمال الخصوصية المبرمجة، قصد اتقاء حوادث العمل والأمراض المهنية¹.

يمكن أن يشمل البرنامج الذي يموله صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية كل من النشاطات الآتية أو بعضها كإنشاء مصالح داخلية مكلفة بتنظيم مراقبة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، المشاركة في الدراسات وإعداد التدابير العامة أو الخاصة التي تقتضيها إحتياجات الوقاية من الأخطار المهنية، الإنجاز والمشاركة في التحقيقات والمراقبة لدى أصحاب العمل وتبليغ نتائجها إلى كل السلطات والهياكل المعنية، ويتحمل الصندوق كل المصاريف المتعلقة بإنجاز هذه النشاطات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية كل المصاريف المتعلقة بإنجاز جميع النشاطات المذكورة أعلاه، كما تتكون موارده من جزء يقتطع من منتج الاشتراك الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية، وتحدد نسبة هذا الجزء في مرحلة ب 1.5%، ويمكن أن تعدل هذه النسبة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي²، مما يتعين التعاون والتنسيق في إختصاصات المشتركة بين لجان الوقاية الصحية والأمن والصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية.

ثانيا- علاقات اللجان بمصلحة الوقاية الصحية والأمن ومصلحة طب العمل

ترتبط كلا من مصلحة الوقاية الصحية والأمن ومصلحة طب العمل بلجان الوقاية الصحية والأمن في عدة نقاط وتتمثل فيما يلي:

-إن علاقة لجنة الوقاية الصحية والأمن بمصلحة طب العمل³:

تقوم بالتعاون في كل نشاط مشترك للوقاية يستدعي عملا تكامليا لتحقيق الأهداف المقررة، وبهذا الصدد، يتعين على الهيئة المستخدمة اتخاذ كل التدابير التي تراها ضرورية قصد تجسيد التكامل وفقا

¹م 74 من ق. رقم 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

²م ت جرقم 97-424، يحدد الشروط التطبيقية الباب 5 ق رقم 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، السالف الذكر.

³م. 15، يحدد الشروط التطبيقية الباب 5 ق رقم 83-13، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، نفس المرسوم.

للأحكام المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السالف الذكر والمتعلق بتنظيم طب العمل.

- يراقب مفتش العمل المختص إقليميا في كل الحالات احترام الأحكام المنصوص عليها في هذا المرسوم بعد معاينة أماكن العمل وتحديد الأخطار التي تهدد العمال طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما¹.

- تقدم مصلحة الوقاية الصحية مساعدتها إلى مفتش العمل أو إلى أي عون مراقبة مختص في هذا المجال قصد تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن².

-³ يتعين على مصلحة الوقاية الصحية والأمن أن تعد تقريرا سنويا يبرز حصيلة نشاط الوقاية الصحية والأمن وكذا الاقتراحات الرامية إلى تحسين تنظيم هذه النشاطات وسيرها.

يرسل التقرير الذي يعرض على اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن إلى الهيئة المستخدمة وإلى مديرية الصحة والسكان وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

يحدد التقرير النموذجي عن الحصيلة العامة للوقاية الصحية والأمن ضمن الهيئة المستخدمة بقرار من الوزير المكلف بالعمل.

كما أنه نص المشرع الجزائري أنه لا يمكن أن تعوض مهام مصلحة الوقاية الصحية والأمن وصلاحياتها المهام والصلاحيات المخولة للجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن⁴.

¹ م. 16، من م. ت. ج. رقم 05-11، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، السالف الذكر.

² م. 17، من م. ت. ج. رقم 05-11، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، نفس المرسوم، نفس المرسوم.

³ م. 18، من م. ت. ج. رقم 05-11، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، نفس المرسوم، نفس المرسوم.

⁴ م. 19، من م. ت. ج. رقم 05-11، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، نفس المرسوم.

وأضاف تحدد الأحكام الخاصة المطبقة على الهيئات المستخدمة التابعة لوزارة الدفاع الوطني، عند الإقتضاء، بقرار من وزير الدفاع¹.

وعليه يجب توطيد العلاقة بين لجنة الوقاية الصحية والأمن ومصلحة طب العمل داخل المؤسسة من أجل إنجاح سياسة الوقاية من الأخطار المهنية من خلال تبادل المعلومات والخبرات في هذا الميدان.

كما ألزم المشرع أصحاب العمل بإتخاذ كل التدابير الوقائية لحماية صحة العمال، لا سيما تشكيل لجان الوقاية الصحية والأمن والنظافة التي يعتبر طبيب العمل عضوا فاعلا فيها، إضافة لمشاركة اللجان في إعداد مخطط الوقاية *un plan de prévention*².

ثالثا- علاقات لجان بالهيئات التمثيلية والوطنية الناشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن

إن الأهمية التي يحتلها النظام الداخلي يوجب على صاحب العمل إشراك العمال عن طريق ممثليهم سواء تعلق الأمر مع لجنة المؤسسة أو مع لجنة الوقاية الصحية والأمن في المسائل المتعلقة بشروط العمل والنظافة والأمن وطب العمل.

1- علاقات لجان الوقاية الصحية والأمن بالهيئات التمثيلية

تتضح العلاقة بينهما في أن لجنة المشاركة تقوم بتعيين أعضاء اللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في حالة عدم وجود الهيكل النقابي الأكثر تمثيل، كما أنه يتعين على الهيئتين تبادل المعلومات والآراء بهذا الشأن / من أجل تحقيق الهدف المنشود، فمثلا يمكن للجان إفادة لجنة المشاركة بخصوص الاستشارة التي يطلبها المستخدم بشأن النظام الداخلي خاصة تلك البنود المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، وأيضا ينبغي التنسيق بين أعمالهما خاصة كونهما تشتركان في إبداء بعض الآراء الاستشارية كتلك المتعلقة بأعمال تكوين العمال وتنظيم العمل.

2-علاقات لجان الوقاية الصحية والأمن بلجنة المشاركة

¹ م. 21، من م. ت. ج. رقم 05-11، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، السالف الذكر.

² Francois DUQUESNE, Manuels, Droit du travail, Gualino éditeur, 2eme édition, 2006, p765.

تعتبر لجنة المشاركة هي المخولة في وضع سياسة الوقاية الصحية والأمن وترقيتها عن طريق الدور الرقابي في تطبيق النصوص القانونية عن طريق الآراء الإستشارية في المجالات المختلفة داخل المؤسسة المستخدمة، إذ تربط العلاقة بين لجنة المشاركة ولجان الوقاية الصحية والأمن بتعيين الأولى أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في حالة عدم وجود الهيكل النقابي الأكثر تمثيلا، وكذلك تتبادلان المعلومات والإستشارة فيما يخص مجال الوقاية الصحية والأمن ووضع جميع الإقتراحات للمستخدم لإستعمالها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة¹.

3-علاقات لجان الوقاية الصحية والأمن بالمنظمة النقابية

فالمنظمة النقابية قد أصبحت عنصرا فعالا في الحياة المهنية والاجتماعية والاقتصادية لكل من العمال وأصحاب العمل على سواء، وشريكا اجتماعيا كامل الحقوق في العملية التفاوضية والتشاورية لصناعة القرار الاقتصادي والاجتماعي على الصعيدين المؤسساتي والقطاعي، وشخصا قانونيا فاعلا في النسيج المؤسساتي للدولة، ومؤثرا في كافة النشاطات المهنية والاجتماعية والاقتصادية بما يضمن المحافظة على التوازنات بين المصالح المتناقضة لأطراف علاقة العمل، وبالتالي ضمان نوع من الاستقرار المهني والاجتماعي في الإقتصاد المعاصر.

رابعا- علاقات لجان الوقاية الصحية والأمن بالهيئات الوطنية

للجان الوقاية الصحية والأمن علاقات مع الهيئات الوطنية الناشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن التي أنشأها المشرع الجزائري وهذه الهيئات تتمثل في المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، والمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

1- علاقات اللجان بالمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية

¹ سكيل رقية، دور لجان النظافة والأمن في نطاق الهيئة المستخدمة، مرجع سابق، ص230.

إن المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية تخضع لوصاية وزير العمل بواسطة مجلس الإدارة المكلفة بالمساهمة مع باقي الهيئات في إعداد وتنظيمات وتقنيات الأمن والمشاركة في نشاطات مختلفة الهياكل كـلجان الوقاية الصحية والأمن، والسهر على تكوين المعنيين وتقديم الخدمات عن طريق الدراسات والتشخيصات الخاصة بالوقاية الصحية والأمن.

2- علاقات اللجان بالمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل

بالرجوع للمرسوم التنفيذي رقم 96-209 المحدد لتشكيلة المجلس المعدل والمتمم، والذي تأسس بموجب نص المادة 27 من القانون 88-107¹، جاء ليسهر عل إشراك كل الجهات المعنية بمجال الوقاية الصحية والأمن عن طريق وضع سياسة وطنية وتطبيقها وتشجيع لكل نشاط يهدف لذلك، إلا أنه لا يوجد تمثيل للجان الوقاية الصحية والأمن تمثيل داخله.

وتجسيد طب العمل تجسيذا للإطار الوطني الاستشاري وذلك للمساهمة في مسعى الوقاية من الأخطار المهنية، وتم تعزيز هذا التوجه بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وهذا أيضا لتعزيز جانب الوقاية بالخبرات العلمية في مجال تكوين الموارد البشرية المتخصصة وإجراء البحوث والدراسات والمساهمة في وضع البرامج العلمية الهادفة إلى تحسين ظروف العمل وتوفير الحماية الكافية للعامل، كما يتكفل بإعداد دراسات معمقة في مجال احترام شروط الأمن بالوسط المهني إلى جانب وضع إطار تنفيذ الإستراتيجية الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية.

الفرع الثاني: إختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن

¹ م 27 من ق.رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر.

تتمثل إختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن في إختصاصات رقابية، وأخرى إستشارية.

أولاً- الإختصاصات الرقابية للجان الوقاية الصحية والأمن

إن لجان الوقاية الصحية والأمن تتمتع بإختصاصات رقابية في الحالات العادية التي تكون عليها المؤسسة، وإختصاصات رقابية في حالات غير عادية تتعلق بوجود خطر جسيم ومحدد في المؤسسة يهدد صحة وأمن العمال.

1- الإختصاصات الرقابية للجان الوقاية الصحية والأمن في الحالات العادية

حول المشرع الجزائري للجان الوحدة ولجنة ما بين المؤسسات الرقابة على تطبيق تدابير الحماية الفردية والجماعية، وفي غيابها يتولى ذلك مندوبا الوقاية الصحية والأمن، إذ نص على أن لجان الوحدة يجب أن تقوم بتفتيش أماكن العمل قصد التأكد مما يأتي:

توفر الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة والنظافة الصحية، احترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية ومراجعة الآلات والمنشآت والأجهزة الأخرى، الصيانة الحسنة والاستعمال الحسن لأجهزة الحماية، كما تقوم بتقييم النتائج هذا التفتيش، ونص على أنه من صلاحياتها إجراء كل تحقيق إثر وقوع حادث عمل أو مرض مهني خطير لمعرفة أسباب حدوثه بهدف الوقاية، وأوجب على المستخدم تبليغ مفتش العمل المختص إقليميا بنتائج التحقيق في أجل لا يتجاوز ثمان و أربعين ساعة، من أجل اتخاذه الإجراءات المناسبة، وتتيح هذه التحقيقات التعرف الموضوعي على الأخطار الجسمية والمفاجئة وأسبابها والقيام بالإجراءات الأولية التي تفترضها¹.

2- الإختصاصات الرقابية للجان الوقاية الصحية والأمن في الحالات الخطيرة

¹ سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، ع 11، جانفي 2014، ص 85.

من خلال نص المادة 34 من القانون رقم 88-07 أعطى المشرع الجزائري لكل من عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن، مندوب الوقاية الصحية والأمن، طبيب العمل، العامل، صلاحية الإشعار الفوري لمسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة في حال وجود سبب خطر وشيك ويتم تسجيله في سجل خاص، وعليه يجب المستخدم أن يتخذ فورا الإجراءات الضرورية من قبل مسؤول الوحدة أو ممثله أو نائبه خلال 24 ساعة، وهذا الأخير له أن يأخذ بأحد الحلين التاليين¹:

إعذار المستخدم إذا لاحظ وجود خرق أونقص في التدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن التي نص عليها القانون، ومنحه مهلة لا تتجاوز ثمانية أيام لإصلاح هذه المخالفة إذا تعلق الأمر بخرق سافر للأحكام الآمرة، إخطار القضاء إذا كان عدم احترام الإجراءات والتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن يشكل خطرا على العمال ويهدد امنهم فعلى المفتش العمل، وللقضاء أن يأمر السلطات الإدارية بإقفال الورشة أو المعمل وتوقيف العمل، أو حجز مواد الإنتاج كآلات، ذلك إلى غاية زوال الخطر الوشيك الذي تحقق منه أثناء زيارته التفقدية، كما يمكن للعامل أو العمال الأكثر تأهيلا اتخاذ هذه الإجراءات في حال تحققهم من وجود سبب لخطر وشيك، وهذا من أجل حماية أنفسهم وصحتهم².

ثانيا-الإختصاصات الإستشارية للجان الوقاية الصحية والأمن

تتمتع لجان الوقاية الصحية والأمن بإختصاصات إستشارية بهدف المحافظة على صحة وأمن العمال، إذ على الهيئات المستخدمة بإستشارة لجانها في مختلف قضايا السلامة والصحة المهنية من أجل الإرتقاء بثقافة النظافة والأمن للعمال لديها، من هذا المنطلق ألزم صاحب العمل بأخذ الإستشارة من الأعضاء

¹ سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، مرجع سابق، ص 85.

²P.Dyèvre et D. Léger , *Médecine de travail*, Approche de la santé au travail, 2^{ème} édition, Masson, Paris,2000,p.18.

الإستشاريين وذلك أثناء إنعقاد الإجتماعات التي يناقشون من خلالها المسائل المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة ذلك بغرض إتخاذ القرارات المناسبة لحل تلك المشاكل.

1- الإختصاصات الإستشارية في مجال التكوين

أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لتكوين العمال وإعلامهم في مجال الوقاية الصحية والأمن، يتجلى ذلك من خلال تخصيص أحكاما بالموضوع، بعد التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة، فهي ملزمة بإعداد برنامج سنوي للتعليم والتكوين، على تشارك في وضعه لجنة الوقاية الصحية والأمن، وطبيب العمل. إذا كان التعليم والتكوين في مجال الوقاية الصحية التزام يقع 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، يهدف تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية إلى تنبيههم بمواقع وأنواع الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، وإلى تدابير الوقاية الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وسلامتهم، كما يهدف إلى تعليم العمال بقواعد المرور داخل المؤسسة وتحديد مخارج منافذ النجدة لاستعمالها في حالة الخطر¹.

إذا كان المشرع الجزائري قد ترك الحرية للمستخدم بمساهمة الأجهزة المؤهلة قانوناً في تحديد مضمون التكوين، فإن المشرع الفرنسي قيد مضمونه بثلاث محاور أساسية:

- يتمثل المحور الأول في التكوين في مجال الأمن الخاص داخل المؤسسة ويخص هذا المحور العمال الجدد والعمال المؤقتين،

- أما المحور الثاني يتعلق بالتكوين عند تنفيذ العمل،

- أما المحور الأخير ينصب حول تكوين العمال في حالة وقوع حادث أو خطر قصد اتخاذ الإجراءات الضرورية.

¹ سكيل رقية، دور لجان النظافة والأمن في نطاق الهيئة المستخدمة، مرجع سابق، ص 116.

2- الإختصاصات الإستشارية في مجال أمن العمال

نص المشرع الجزائري على ضرورة عمل لجان الوحدة على تنمية الإحساس بالخطر المهني والشعور بالأمن لدى العمال، ومشاركة لجنة المؤسسة للوقاية الصحية والأمن في إعداد السياسة العامة للهيئة المستخدمة في هذا المجال وجمع المعلومات والوثائق التي من شأنها المساهمة في تطوير الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الوحدات وتدعيمها، واتخاذ كل التدابير التي تكون أكثر أمناً، وكذا تهيئة مناصب العمل، من خلال هذه الصلاحية يضمن مبدأ ملائمة العمل للعامل، بالإضافة إلى دراسة و/أو مشاركة لجان المؤسسة في إعداد البرامج السنوية و/أو البرامج المتعددة السنوات المسطرة على مستوى المؤسسة المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية ومتابعتها ومراقبتها وإعداد الإحصائيات حولها، وإعداد تقرير سنوي عن نشاطها وإرساله إلى الهيئة المستخدمة ، وتكلف لجنة المؤسسة بالإضافة لهذا بتنسيق نشاطات لجان الوحدة في مجال الوقاية الصحية والأمن وتوجيهها، كما تقوم بتنظيم الملتقيات واللقاءات، والتدريبات لفائدة أعضاء لجان الوحدة، كما حول لجنة ما بين المؤسسات السهر على انسجام وتوافق مخططات الوقاية الصحية والأمن، حسب الأخطار الخاصة بوسط العمل وتنسيق أعمال أجهزة الوقاية الصحية والأمن، ويتولى من مندوبو المستخدمين في غياب اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن مهمة اقتراح التدابير الضرورية، وإعداد تقارير سنوية حول نشاطاتهم وإرسالها إلى مسؤولي الهيئة المستخدمة وتدوّن هذه الاقتراحات والتقارير في سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹.

¹ سكيل رقية، دور لجان النظافة والأمن في نطاق الهيئة المستخدمة، مرجع سابق، ص 124.

المبحث الثاني:

تقييم المخاطر

يشكل القانون 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، القاعدة القانونية الأساسية للنظافة والأمن والصحة في بيئة الشغل، وحدد المشرع في المادة (1) من هذا القانون الهدف من سن هذا التشريع والمتمثل في تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية، وتحديد مسؤولية أصحاب العمل وكذا المؤسسات المكلفة بتنفيذ هذه الإجراءات، كما أن القانون 07/88 السالف الذكر نجده وضع تدابير خاصة على عاتق المؤسسة المستخدمة، وذلك من خلال إلزامها بتوفير ظروف السلامة الصحية والأمن وتوفير طب العمل داخل المؤسسة من خلال الأحكام التالية¹:

- (1) ضمان حماية العمال أثناء تنقلهم وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والنقل واستعمال المواد والعتاد و المنتجات والبضائع، وكل اللوازم الأخرى المرتبطة بالعمل.
- (2) ضمان الشروط اللازمة للوقاية من الانفجارات، وكذا مكافحة الحرائق بصورة سريعة وناجعة.
- (3) ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو حادث.
- (4) توفير ألبسة خاصة للعمال مع تمكينهم من التجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية.
- (5) توفير ألبسة خاصة للعمال مع تمكينهم من التجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية.

وسوف نقسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب:

المطلب الأول: القواعد العامة للوقاية الصحية والأمن

المطلب الثاني: تدابير الحماية للحماية من المخاطر المهنية

المطلب الثالث: الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن لبعض الفئات العمالية الخاصة

¹ م 5 من ق. رقم 07-88، ق. رقم 07-88، ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر. ص118.

المطلب الأول:

القواعد العامة للوقاية الصحية والأمن

تكفل المشرع الجزائري بمسألة الحماية والأمن والوقاية من أخطار وحوادث العمل والأمراض المهنية وأولاهها عناية كبيرة، حيث اعتبرها المادة (5) من قانون العمل الجزائري المعدل والمتمم، من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال، والتي يلتزم المستخدم بخلق ظروف العمل التي تمكن العامل لديه من الإشتغال دون أن يصيبه مكروه في جسده بوقوع حادث عمل أو في صحته بحدوث مرض مهني¹، حيث إن المخاطر المهنية المتعددة الناجمة عن إستعمال وسائل العمل من آلات وأجهزة وعربات ومنشآت كهربائية ومواد ومستحضرات خطيرة، تتطلب من الهيئة المستخدمة اتخاذ مجموعة من التدابير الوقائية والأمنية تتماشى وطبيعة النشاط الممارس والمخاطر الناجمة عنه، ليس ممكن الإلمام بجميع التدابير الوقائية والأمنية المتعلقة باستعمال مختلف وسائل العمل المستوحاة من طبيعة المخاطر الناجمة عنها وطبيعة النشاط الممارس،

غير انه يمكن تقسيم التدابير الأمنية إلى ثلاثة أقسام أساسية وهي قواعد الوقاية من المخاطر الناجمة عن إستعمال وسائل العمل، وقواعد الوقاية من المخاطر الناجمة عن استعمال المواد والمستحضرات الخطيرة، وقواعد ارتداء تجهيزات الحماية الفردية، أما من حيث نطاق تطبيق هذا القانون 88-07 السالف الذكر فقد أخضعت لأحكامه المادة (2)، كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه.

الفرع الأول: القواعد المتعلقة بالمعدات الشخصية

يلتزم أولا كجانب وقائي بتوفير المعدات الشخصية للوقاية مثل الملابس الواقية في حماية جسم العامل من الأضرار المختلفة في بيئة العمل، وتلزم تشريعات العمل أرباب العمل بوجوب باتخاذ الاحتياطات الصحية

¹ أحمد عبد التواب محمد بهجت، إلزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل (دراسة مقارنة في كل من القانون المصري والفرنسي)، مجلة القانونية الاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، ع 06، مصر، 1994، ص185.

اللازمة لضمان النظافة والتهوية المناسبة والإضاءة الكافية وغيرها من قواعد السلامة والأمن دخل أماكن العمل وكل الإجراءات التي تقتضي المحافظة على صحة العمال.

ومن معدات السلامة المهنية واقيات الرأس ومعدات حماية الرأس من الأجسام الصلبة كالقبعات ومعدات حماية العينين من الأشعة كالأقنعة البلاستيكية أو المعدنية والنظارات الزجاجية، وحماية السمع كأغطية الأذان وكمامات الأنف للوقاية من التأثيرات السلبية الضارة للضجيج على الجهاز السمعي، ومعدات حماية الجهاز التنفسي من الملوثات البيئية المتنوعة كالأتربة والغازات السامة والأبخرة ومختلف المواد الكيماوية، كما توجد معدات لحماية اليدين كالقفازات بجميع أنواعها الجلدية الخاصة بالبرودة والمرونة المقاومة للحرارة والبلاستيكية العازلة للكهرباء مصنوعة من المطاط الخالي من الكربون، كما توجد واقيات القدم والساق وواقيات مكافحة لحريق و ارتفاع درجات الحرارة.

من الملاحظ أن المشرع الجزائري ألزم الهيئة المستخدمة بتوفير لعمالها الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها في مجال الحماية، وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار الناجمة عنه، كما ألزم الهيئة المستخدمة بتوفير لعمالها الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها في مجال الحماية، وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار الناجمة عنه.

إذ نصت المادة 6 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل " يجب أن توفر للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها، من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار"¹.

تجدر الإشارة إلى أن إلزام العمال بارتداء أجهزة الحماية الفردية معينة، إنما يتحدد الموازاة مع طبيعة النشاط الممارس والأخطار المهنية الناجمة عنه، لهذا الغرض، يتعين على الهيئة المستخدمة إلزام العمال المعنيين بارتداء تجهيزات الحماية الفردية، شريطة أن تكون تلك التجهيزات التي لا تضمن حمايتهم من

¹ م 6 من ق. رقم 88-07، ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر..

الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، بمناسبة استعمال مواد أو مستحضرات أو عتاد يتطلب استخدام مثل تلك التجهيزات، وذلك بسبب خلل لحقها.

أولاً- الشروط الواجبة باستعمال المعدات الوقاية الشخصية

يجب أن يتم إختيار معدات الوقاية الشخصية بحيث تكون مطابقة للمواصفات العالمية حتى تقلل الأخطار التي تستخدم من أجلها لأقل حد ممكن، أي أنها يجب أن تكون فعالة في الوقاية من المخاطر التي يتعرض لها العامل، كما يجب أن تكون مناسبة للجسم ومريحة للعامل وسهلة الإستخدام بمعنى أن تمكن العامل من القيام بالحركات الضرورية لأداء العمل وإنجاز المهام بدون صعوبة بحيث لا يتم إهمال إستخدامها من قبل العامل، بالإضافة يجب أن يكون حجمها مناسباً وشكلها مقبولاً وأن تتحمل ظروف العمل بحيث لا تتلف بسهولة¹.

فواجبات العامل إتجاه معدات الوقاية الشخصية المحافظة والإعتناء بها من قبل العاملين لتوفير الألفة بينهما لتكون جزء أساسي من برنامج العامل اليومي، والصيانة الدورية والوقائية لمعدات الوقاية الشخصية والإلتزام التام بإستخدام معدات الوقاية الشخصية من قبل العاملين كلا حسب طبيعة عمله، والطلب من إدارة المنشأة بتدريب العاملين على الإستخدام الصحيح لمعدات الوقاية الشخصية وكيفية التعامل معها²، ويتم إبلاغ مشرفي السلامة والصحة المهنية عن تلاؤم هذه المعدات مع طبيعة العمل من حيث النوعية وملائمتها لمخاطر بيئة العمل.

ثانياً- أنواع المعدات الشخصية وطرق إختيارها

1- أنواع معدات الوقاية الشخصية

الملابس الواقية (الأفرهول، المرايل، الصدري، الأحزمة الواقية) وهي تساهم في حماية جسم الإنسان من الأضرار المختلفة والتي لا توفرها الملابس العادية وتشمل: معدات حماية الرأس مثل الخوذة

¹ ناصر منصور الروسان، زران إبراهيم أبو صالح، محمد نور الصبح، هاني عبد الخرابشة، عوني فريد بشارت، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، ط1، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص132.

² ناصر منصور الروسان، زران إبراهيم أبو صالح، محمد نور الصبح، هاني عبد الخرابشة، عوني فريد بشارت، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، نفس مرجع، ص132.

والقبعات ومعدات حماية الوجه والعينين مثل النظارات والواقيات ومعدات حماية السمع مثل سدادات الأذن وكمامات الضجة، ومعدات حماية التنفس مثل أقنعة الأبخرة والدخان والأتربة والأقنعة الخاصة بالحماية من الغازات السامة، أو من أبخرة المعادن الكثيفة وغير ذلك ومعدات حماية اليدين مثل القفازات المصنوعة من القماش أو الجلود، البلاستيك، الصوف، ومعدات حماية القدمين مثل الأحذية المصنوعة من الجلد الطبيعي أو الصناعي المقوى بمقدمة فولاذية، أو الأحذية التي تمنع الإنزلاق والسقوط أو الأحذية ذات الساق الطويلة وغير ذلك، ويوجد كذلك¹: النظارات الواقية، الكفوف البلاستيكية والجلدية، المرايل، سدادات الأذن (للوقاية من الأصوات العالية والضوضاء)، الخوذات وأغطية الرأس (لحماية الرأس من الأمطار وسقوط الأشياء والصدمات وضربات الشمس)، أحذية السلامة والأحذية العازلة، أحزمة الأمان، أقنعة الوجه، ملابس العمل ذات المواصفات المختلفة عن الملابس العادية، الكمامات.

2- إختيار المعدات الوقاية الشخصية

أن الكلفة المادية المتطورة لإستخدام معدات الوقاية الشخصية أقل بكثير من كلفة الحلول الهندسية الكفيلة بالحد من المخاطر من مصادرها، فإن العديد من أرباب العمل يلجأون إلى فرض إستخدام معدات الوقاية الشخصية إستنادا إلى المواصفات القياسية الوطنية والعربية والدولية الملزمة، لذلك يعتبر إختيار المعدات الشخصية من المهام الصعبة المناطة بمشرف السلامة (لجنة السلامة المهنية) في المؤسسات الإنتاجية، ومن الأمور الواجب معرفتها قبل تحديد نوع معين من المعدات مايلي:

- تحديد أنواع المخاطر التي يتضمنها أداء العمل والمعلومات الكمية والنوعية للملوثات وفاعلية وسيلة الوقاية ومواصفاتها الفنية.
- تحديد درجة الحماية المطلوبة.
- سهولة إستخدام وتخزين معدات الوقاية الشخصية المطلوبة ودرجة إحتمال العاملين لإستخدامها ومدى تداخل وتأثير ذلك العمل.

¹ محمد بشير الدهشان، أحمد عبد الرحمن عبد ربه، السلامة المهنية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2010، ص94.

- الكلفة التقريبية لمعدات الوقاية الشخصية والفترة الزمنية اللازمة لتوفير الحماية للعاملين.
- توفير ومتابعة الصيانة الجيدة وقطع الغيار اللازمة لهذه المعدات.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن استخدام معدات الوقاية الشخصية يرتبط ببعض المعوقات منها:

- استخدام أكثر من نوع من المعدات في آن واحد.
- عدم توفر الحماية الكاملة عند استخدام بعضها.
- عدم ملائمتها لجميع العاملين (إختلاف المقاسات).
- حاجة العاملين إلى مستوى معين من التدريب والتثقيف.

الفرع الثاني: القواعد المتعلقة بالإعلام في وسط العمل

للتوعية دور كبير في المساهمة برفع مستوى الصحة والأمن المهني لدى كافة المستخدمين وهذا بتخصيص برامج التوعية مناسبة للفئة العمال التي توجه لها وأن تتم متابعة هذه البرامج وتقييم فاعليتها باستمرار من أجل توفير عمل لائق لوضعهم،

بالإضافة يساهم الإعلام البيئي الذي تقوم به الجماعات المحلية في رفع مستوى الحس المدني لدى المواطنين بحماية البيئة والمحافظة عليها¹.

كما للتوعية دور كبير في المساهمة برفع مستوى الصحة والسلامة لدى كافة المواطنين من عمال وأصحاب أعمال وإداريين ومتدربين على أن تكون برامج التوعية مناسبة للفئة التي توجه لها وأن تتم متابعة هذه البرامج وتقييم فاعليتها باستمرار فهي تساهم في إيضاح التلوث الصناعي الذي يصاحب بعض العمليات الإنتاجية ويؤثر على الإنسان والبيئة، ويظهر دور التوعية في تدريب العمال على عملهم وفي رفع مستوى الإنتاج وتخفيض نسبة التعرض للمخاطر المهنية، كذلك في التأكيد على تأهيل العمال المصابين وعودتهم للحياة الطبيعية مهنيًا وإجتماعيًا، وعلى ضرورة توفير عمل مناسب لوضعهم ، وتؤكد

¹ وناس يحي، دليل المنتخب المحلي لحماية البيئة، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2003، ص 348.

التوعية أيضا على ضرورة تقييد العمال بتعليمات الصحة والسلامة المهنية الخاصة بكل مؤسسة، وضرورة خفض تعرض العمال للملوثات، وتؤكد على أهمية القيام بإستعمال معدات الوقاية الفردية بالطريقة الصحيحة التي تكفل خفض تعرض العمال للملوثات، وللإعلام أهمية في إظهار الأمراض المهنية وبيان مدى وجودها ومدى تأثيرها بيئة العمل في إحداث الحالات المرضية المختلفة وفي إظهار مدى خطورة بعض الأمراض وما تسببه من حالات مرضية متعددة وطرق الوقاية منها¹.

أولاً- أساليب الإعلام بالمنشورات والملصقات داخل أماكن العمل

1- الإعلام بالمنشورات داخل أماكن العمل: الملصقات، اللوحات الجدارية، المجسمات، لوحات الاعلانات، النشرات الداخلية وغيرها من الوسائل الأخرى، لها دور كبير في توعية العمال و زيادة اهتمامهم بقواعد السلامة والصحة المهنية ورفع مستوى السلامة في المؤسسة الصناعية، لما لهذه الوسائل من عنصر التشويق وسهولة إيصال المعلومات².

2- الإعلام بالملصقات داخل أماكن العمل: تعتبر الملصقات من أهم الوسائل المستخدمة في زيادة وعي واهتمام العمال بأمور السلامة والصحة المهنية، وأكثرها شيوعاً، وذلك لما تلاقيه من استحسان وقبول من العمال، ولكونها أقل تكلفة، مقارنة بغيرها من الوسائل سابقة الذكر، كما يطلب من الملصق أن يتضمن رسالة ما، مبلورة على هيئة فن دعائي يتمكن معه المشاهد من ملاحظة الملصق واستيعاب وفهم الرسالة الموجه إليه من خلاله، لذا عند تصميم الملصق يجب إعطاء المسائل الهامة (المخاطر الأكثر شيوعاً وتسبباً للحوادث) الأولوية في العرض والتناول في موضوع الملصق³، من الشروط التي يجب مراعاتها عند تصميم الملصقات هي قلة الكلام والابتعاد عن النص الطويل بحيث لا يتجاوز النص الخمس كلمات، لأن كثرة الكلام تفقد الملصق الجاذبية والاقبال عليه، وكذلك يشترط استخدام التعابير الصحيحة لغوياً مع مراعاة ملائمة لون وحجم الكلمات المكتوبة.

¹ خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، ط1، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص58.

² حسان زيدان، السلامة والصحة المهنية، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1994، ص101.

³ حسان زيدان، السلامة والصحة المهنية، نفس مرجع، ص101.

ثانيا- أساليب الإعلام بالرسومات والألوان والرموز وسط العمل

1- الإعلام بالرسومات وسط العمل: الرسومات من الوسائل الهامة في تطوير وزيادة وعي واهتمام

العمال بالسلامة والصحة المهنية لما تقدمه لهم من معلومات وتوجيهات بصورة مختصرة ومفهومة وملفتة للانتباه ومشوقة في نفس الوقت وتكون الرسومات إما صور توضيحية أو رسومات كريكاتيرية أو بيانية توضح مستوى السلامة في الأقسام المختلفة وفي المؤسسة بشكل عام، وتوضح حجم حوادث وإصابات العمل والخسائر الناجمة عنها، وطرق عرض الرسومات متنوعة فأحيانا تستخدم الخطوط الملونة ذات الدلالات الخاصة والرموز المنتقاة بحيث تصل إلى الأذهان بسرعة (تستوعب) وتبقى في ذاكرة المشاهد لأطول فترة ممكنة¹.

2- الإعلام بالألوان والرموز وسط العمل: أثبتت العديد من التجارب أن حواس الإنسان

تستجيب بشكل أسهل إلى الألوان والرموز منها إلى الوسائل الأخرى كالأعداد والأرقام، فهي أسهل للتمييز واسرع للاستيعاب وتؤثر على الحالة النفسية للأفراد (المزاج العام)، لذا فهي تستخدم للدلالة على مواقع الخطورة في الآلات والمواد وأماكن العمل المختلفة، هناك العديد من الألوان القياسية التي تستخدم للدلالة على أمور معينة ومحددة ومفهومة من الجميع، من هذه الألوان ما يلي²:

- الأحمر: يستخدم للدلالة على معدات الوقاية من الحرائق وعلى المخاطر، وعلى أجهزة إيقاف عمل

الآلات والمكائن والأجهزة الاضطرارية (في حالة الخطر).

¹ حسان زيدان، السلامة والصحة المهنية، مرجع سابق، ص101.

² حسان زيدان، السلامة والصحة المهنية، نفس مرجع، ص102.

- الأصفر: الدلالة على المخاطر التي تؤدي إلى سقوط الأفراد أو المواد عن ارتفاع أو الانزلاق أو الاصطدام بالمواد والأجهزة.

- اللونين الأبيض و الأسود على شكل نقاط أو مربعات أو الخطوط البيضاء فقط تستخدم لتعليم الممرات و الأماكن المخصصة للسير.

- البرتقالي: للإشارة إلى مواقع الخطر في الآلات والأجهزة الكهربائية.

- الأزرق: للدلالة على الاحتياطات الوقائية أثناء حركة الآلات والمكائن.

- الأحمر الأرجواني: للدلالة على المخاطر والتعريف بها (مخاطر الإشعاعات أو المواد المشعة والنشطة).

الرموز عبارة عن رسومات و إشارات تدل على أفكار أو حالات أو خطوات أو حوادث محددة، وتتميز الرموز بكونها توصل المعلومة بطريقة مختصرة وعادة ما تستخدم للدلالة على المعلومات المتكررة، فلا توجد رموز محددة للدلالة على أمور السلامة والصحة المهنية ولكن يطلب من الرموز أن تكون سهلة الفهم وإن تعبر عن الأشياء بدقة وكذلك سهولة الرؤيا وعدم التشابه فيما بينها، كما قد تستخدم الرموز للدلالة على خطوات العملية الانتاجية وتسلسلها مع ايضاح المخاطر المرافقة لكل خطوة (مرحلة) من خطوات الإنتاج، وهناك أنظمة متعددة للرمز فمنها ما يستخدم الحروف الأبجدية ومنها ما يستخدم الأرقام كوسيلة للرمز أو كلاهما معا، وتعتبر طريقة الرمز باستخدام الصور والرسومات المناسبة من أنجح الطرق¹.

¹ حسان زيدان، السلامة والصحة المهنية، مرجع سابق، ص103.

المطلب الثاني:

تدابير الحماية من المخاطر المهنية

يعتبر الحق في الحياة من الحقوق الفطرية والأصيلة، وحمايتها شرط أساسي للتمتع بسائر حقوق الإنسان الأخرى، بإعتبار أن الحقوق الأخرى تعد إضافات نوعية للحياة وظروفها وشروطها، إذ تعد سائر الحقوق المعترف بها في الأساس في وجود الحياة ذاتها فهي الحق الأسمى ولا تقبل الإتفاق والتعطيل سواء في الظروف العادية أو في حالات الطوارئ العامة¹.

تقوم المؤسسات المستخدمة بتسيير نفاياتها كل حسب مجاله وهذا نظرا لعلاقة الموضوع بالحفاظ على نظافة البيئة والمحيط، هذا الأخير هو الآخر مرتبط بموضوع الصحة العمومية، ذلك أن عدم إحترام مقاييس النظافة العمومية في مجال تسيير النفايات سيؤدي إلى تلوث البيئة وهذا بدوره سيؤدي إلى المساس بصحة الإنسان وعلى هذا الأساس يمكن القول بأن الجهة المختصة بتسيير النفايات يقع عليها واجب الحفاظ على نظافة البيئة والمحيط وبالتالي الوقاية في مجال الصحة العمومية².

الفرع الأول: المخاطر المهنية في محيط العمل

تتخذ المؤسسات المستخدمة تدابير لمواجهة المخاطر المهنية التي تسبب الأمراض المهنية أو الحوادث، من بينها ما يلي³:

¹ محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، ج 2، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص148.

² بدران مراد، المسؤولية المدنية للجماعات المحلية عن الأضرار المترتبة على النفايات المنزلية، مجلة العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2003، ص100 و101.

³ مقني بن عمار، علاقة بيئة العمل بالصحة العمالية، دراسة في الأمراض المهنية (أسبابها وسبل الوقاية منها)، علاقة بيئة العمل بالصحة العمالية، دراسة في الأمراض المهنية (أسبابها وسبل الوقاية منها)، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، مجلة علمية محكمة تصدر عن مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون بتيارت، الجزائر، ع التحريبي سبتمبر 2011، 159.

- **المخاطر الفيزيائية:** كالحرارة الزائدة والرطوبة الشديدة أو الإضاءة الشديدة أو الإضاءة غير المناسبة، أو الضوضاء أو الضغط الجوي العالي أو المنخفض، وهي مخاطر تؤثر على صحة الإنسان كونها تجاوزت الحدود التي يحتملها الإنسان.
- **المخاطر البيولوجية:** وتتمثل في الإصابة بالبكتيريا والفيروسات عند التعامل مع الحيوانات في المذابح أو البيطريات أو مخالطة المرضى في المستشفيات والصيديات.
- **المخاطر الكيميائية:** وتنجم عن التعامل مع المواد الكيماوية الصلبة والسائلة والغازية وغيرها من المواد السامة و الحارقة.
- **المخاطر الإشعاعية:** ومثالها التعرض للأشعة المؤينة كأشعة "جاما" وأشعة "اكس" وهي عادة ما تستخدم في مجال الطب في التشخيص والعلاج، علما بأن أشعة "اكس" تستدم أيضا في مصانع النسيج وليس في مجال الطب فقط، وبالتالي فعمال النسيج أيضا معرضون لخطرهما.

أولاً- المخاطر الكيميائية والفيزيائية والميكانيكية داخل أماكن العمل

يصنف تلوث بيئة العمل إلى تلوث فيزيائي وتلوث كيميائي ولكل منها تأثيره على صحة العمال بشكل يتسبب في نشوء أمراض مهنية¹:

- **تلوث فيزيائي:** فدرجة حرارة الهواء العالية أو المنخفضة والرطوبة الزائدة والضجيج من تعد أهم أشكال التلوث الفيزيائي في بيئة العمل.
- **تلوث كيميائي:** أصبحت المواد الكيميائية في الوقت الحالي مستخدمة في أغلب الصناعات وقد تسبب وقوع إصابات ضارة بصحة العمال أو حدوث حرائق وانفجارات.
- والتلوث الكيميائي إما أن يكون تلوثا بالغازات والغبار أو بالمواد السامة أو الصلبة، ومن ذلك التلوث بالكبريت أو بالرصاص الذي يسبب عدة أمراض جلدية وأمراض سرطانية، ويمكن ان يساهم في العقم لدى المرأة، مع العلم أن هذه المادة السامة تستعمل في مهن عديدة مثل المطابع ومصانع البطاريات.

¹مقني بن عمار، علاقة بيئة العمل بالصحة العمالية، دراسة في الأمراض المهنية (أسبابها وسبل الوقاية منها)، مرجع سابق، ص 159.

ويوجد عنصر آخر لا يقل خطورة عن الرصاص وهو الزئبق، وهو عنصر متواجد بالثلاجات وأجهزة التحكم الحراري الخاصة بمكيفات الهواء وفي أجهزة قياس ضغط الدم وكذلك في المصابيح التي تعمل ببخار الزئبق في المنازل.

كذلك أيضا تستخدم مادة الزئبق وفي الزراعة يستخدم الزئبق أيضا لتسميد الحبوب، وهناك خطورة غير مباشرة تأتي نتيجة تناول الحيوانات للزئبق غير العضوي ثم تناول الإنسان للحوم تلك الحيوانات.

1- المخاطر الكيميائية

إن الاتفاقية السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل رقم 170 هي من وضعت سياسة متسقة في مجال السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل لحماية العمال والبيئة المجاورة من مضر المواد الكيميائية الخطرة، وتمثل في أنها تنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي التي تستعمل فيها مواد كيميائية، مع سماحها ببعض الاستثناءات التي تشمل منشآت أو منتجات معينة لها مشاكل خاصة ذات طابع جوهري وحالات تكون فيها الحماية العامة لا تقل عن تلك الناتجة عن تطبيق أحكام الاتفاقية، كما تنص الاتفاقية على أنه يتعين على كل دولة أن تعتمد على ضوء ظروفها الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال إلى وضع وتطبيق سياسة متسقة في مجال السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل ومراجعتها بصورة دورية، وتمنح الاتفاقية السلطة المختصة الحق بان تخطر أو تقيد استعمال هذه المواد، كما وتشير إلى ضرورة تطبيق نظاماً ومعاييراً محددة ومناسبة لتصنيف المواد الكيميائية وفقاً لنوع ودرجة خطورتها وإلى ضرورة وضع بطاقات التعريف توضيحاً لهوية هذه المواد وتوفير بيانات السلامة الكيميائية لأصحاب العمل للمواد الكيميائية الخطرة، وتنص الاتفاقية أيضاً على مسؤولية الموردين للمواد الكيميائية سواء كانوا صناعاً أو مستوردين أو موزعين مشترطة تصنيف المواد وفقاً لنص الاتفاقية وعنوانها وتوفير بطاقات التعريف الخاصة بها¹.

أما مسؤولية أصحاب الأعمال فتشمل وضع بطاقات التعريف وعدم استعمال المواد غير المصنفة أو المحددة هويتها والاحتفاظ بسجل بالمواد الكيميائية الخطرة مع إتاحة هذا السجل لجميع العمال، كما ويلتزم أصحاب العمل عند نقل المواد الكيميائية بضمان توضيح هوية المحتويات بطريقة تمكن العمال

¹ وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 200.

بالتعرف على هويتها والأخطار المرتبطة بها بالإضافة إلى الاحتياطات الواجب اتخاذها، هذا وعلى أصحاب العمل ضمان عدم تعرض العمال للمواد الخطرة وذلك بأخذ عينات اللازمة لذلك، كما وتشير الاتفاقية إلى سلسلة من الإجراءات المتعلقة بمراقبة العمليات وحماية العمال بالوسائل الملائمة مثل اختيار المواد الكيميائية والتكنولوجيا الأقل خطورة واستخدام أساليب التحكم الهندسي واعتماد تدابير الوقاية الصحية وتقديم المعدات وملابس الوقاية الفردية للعمال دون مقابل وتوفير الإسعافات الأولية واتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة حالة الطوارئ. هذا بالإضافة إلى التخلص السليم من الحاويات والمواد الكيميائية وتوفير المعلومات والتدريب بصورة متواصلة والتعاون الوثيق مع العمال أو ممثليهم فيما يتعلق بالسلامة في استعمال المواد الكيميائية¹.

والاتفاقية تشير أيضا إلى واجبات العمال فيما يتعلق بالتعاون الوثيق مع أصحاب العمل والامتثال إلى جميع الإجراءات والممارسات المتعلقة بالسلامة والالتزام باتخاذ كل الخطوات المعقولة التي تزيل أو تقلل الخطر في بيئة العمل، وإلى حقوق العمال وممثليهم في الابتعاد عن خطر ناجم عن استعمال مواد كيميائية شرط أن يكون تبريراً لذلك وان يعلم المشرف على العمل على الفور، وفي المقابل يحمي العامل الذي يتعد بنفسه عن الخطر بمقتضى أحكام الاتفاقية من نتائج تسيء إليه دون داع، ومن حق العمال أيضا الحصول على معلومات عن هوية المواد الكيميائية مع بطاقات التعريف.

أما فيما يتعلق بمسؤولية الدول المصدرة للمواد الكيميائية فتتضمن المادة 19 من الاتفاقية على ما يلي: عندما تحظر دولة عضو مصدرة استعمال كل أو بعض المواد الكيميائية لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة في العمل ينبغي أن تقوم هذه الدولة العضو بإبلاغ هذه الحقيقة وأسبابها إلى أي بلد مستورد.

كما قد صنفت مادة الأميانت المسببة للسرطان لنصف الوفيات للإنسان الناجمة عن الأخطار المهنية من بين المواد الكيميائية العشر التي تشكل خطراً على الصحة العامة، لهذا تدخل المشرع الجزائري لحماية السكان والعمال من خطر الأميانت بمجموعة من النصوص التشريعية وهي كالتالي:

¹ وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، مرجع سابق، ص 201.

- المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت¹.
- القرار الوزاري المشترك المتعلق بالقواعد التقنية التي يجب أن تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل ونزع مادة الأمانت².
- القرار الوزاري المشترك المتعلق بحماية السكان من الأخطار الصحية الناجمة عن التعرض للأميانت في البنايات³.
- القرار الوزاري المشترك المتعلق بحماية العمال من أخطار إستنشاق غبار الأميانت⁴.

2- المخاطر الفيزيائية

قد يتعرض العامل إلى حرارة مرتفعة بحيث لا تستطيع البيئة الداخلية للجسم المحافظة على الإتزان الداخلي عن طريق مركز التنظيم الحراري في المخ فإن ذلك يؤدي إلى:

-إضطرابات نفسية وعصبية كالشعور بالضيق والتعب وعدم القدرة على الإنتاج وكذلك عدم الرغبة في العمل.

-التأثير على وظائف الجسم كإرتفاع ضغط الدم وزيادة إفراز العرق وسرعة النبض وسوء الهضم.

¹ م.ت.ج رقم 99-95 المؤرخ في 03 محرم 1420م الموافق 19 أبريل 1999، يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت، ج.ر، ع29، الصادرة بتاريخ 21 أبريل 1999، ص15-17، المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 09-321 المؤرخ في 19 شوال عام 1430 الموافق ل08 أكتوبر 2009م، ج.ر، ع59، الصادرة بتاريخ 14 أكتوبر 2009، ص07.

² ق.و.م المؤرخ في أول ربيع الأول 1420هـ الموافق ل 15 جوان 1999، يتعلق بالقواعد التقنية التي يجب أن تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل ونزع مادة الأميانت، ج.ر، ع68، الصادرة بتاريخ 26 سبتمبر 1999، ص05-08.

³ ق.و.م المؤرخ في 16 ربيع الأول 1420هـ الموافق ل 30 جوان 1999، يتعلق بحماية السكان من الأخطار الصحية الناجمة عن التعرض للأميانت في البنايات، ج.ر، ع 68، الصادرة بتاريخ 26 سبتمبر 1999، ص08-11.

⁴ ق.و.م المؤرخ في 05 شعبان 1424 الموافق ل 01 أكتوبر 2003، يتعلق بحماية العمال من أخطار إستنشاق غبار الأميانت، ج.ر، ع07، الصادرة بتاريخ 31 يناير 2004، ص08-07.

3- المخاطر الميكانيكية

المخاطر الميكانيكية هي مجموعة المخاطر التي يتعرض لها العامل نتيجة فعل أو رد فعل تعامله مع الآلة، وألزم المشرع المؤسسة المستخدمة باتخاذ عدة تدابير لمواجهة هذه المخاطر، وهما أن تتناسب الآلات والتجهيزات المستعملة مع طبيعة العمل من حيث اختيار التقنيات والتكنولوجيا المناسبة، إذ لا يكفي صاحب العمل بذلك، إنما يلتزم بممارسة الرقابة الدورية لهذه الآلات، التي يشترط أن تستجيب الآلات للمقاييس والضوابط الوطنية والدولية، وتكفل اللجنة الوطنية للمصادقة بتحديد فعاليتها¹.

ثانيا- المخاطر الإشعاعية والبيولوجية داخل أماكن العمل

إن حماية بيئة العمل من المخاطر الإشعاعية والبيولوجية مرتبط بحماية البيئة وتتطلب تشاورا وتنسيقا بين المتعاملين في الحقل الإقتصادي والبيئي، وذلك بضرورة وضع تقييم موضوعي ودقيق للمصادر الواجب حمايتها، وللآثار المستقبلية للتلوث والمضار التي يمكن أن تنشأ عن عناصر التنمية الصناعية والتكنولوجية².

1- المخاطر الإشعاعية

أ- التدابير الوقائية من الإشعاعات المؤينة تتمثل: في تدابير الوقاية من التعرض الإشعاعي في ضرورة الحصول على الترخيص الإداري من جهة، وتوافر اشتراطات الوقاية من اخطار الإشعاعات من جهة أخرى بشكل يطابق أحكام المعايير الدولية، إذ كرس الاتفاقية رقم 115 لعام 1960 القواعد الخاصة بالحماية من الإشعاعات، وتطبق على جميع أوجه النشاط التي تؤدي إلى تعرض العمال، من خلال عملهم، للإشعاعات الأيونية، وقد حددت الجرعات القصوى المسموح بها للإشعاعات الأيونية

¹ ناصر منصور الروسان، زران إبراهيم أبو صالح، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص67.

² علي سعيدان، حماية البيئة من التلوث بالمواد الإشعاعية والكيميائية في القانون الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص240 و241.

الناجمة عن مصادر خارجية أو داخلية للمنشأة والكميات القصوى المقبولة للمواد الإشعاعية التي تم إدخالها إلى المنشأة، وتتم مراجعة هذه الجرعات بشكل منتظم على ضوء المعارف العلمية الجديدة¹.

وتكمل الاتفاقية رقم 115 بالتوصية رقم 114 بشأن ذات الموضوع لعام 1960، حيث أكدت على مراعاة القيم التي توصي بها لجنة الحماية من الإشعاعات في تحديد المستويات القصوى المسموح بها، ويعين صاحب العمل شخصا مؤهلا يتولى، باسم المنشأة، مسائل الحماية، وتفضل أساليب الوقاية الجماعية على أن تستخدم أجهزة الوقاية الشخصية، وتصمم أجهزة الوقاية بحيث تؤدي الغرض منها، وتتخذ كل التدابير لضمان خضوعها لفحص منتظم، وتجري عمليات رصد للعمال وأماكن العمل لقياس حجم التعرض للإشعاعات عن طريق الأفلام ومقاييس الجرعات، ويخضع العاملون لفحص طبي يجريه طبيب مؤهل، ويتولى ممثلو خدمات التفتي اتخاذ خطوات لمعالجة العيوب التي لاحظوها في الأجهزة وأساليب العمل على أن يبذل أصحاب العمل كل الجهود لتنفيذ إجراءات الحماية، كما تتعدد العوامل المؤثرة على بيئة العمل ومن أخطر هذه العوامل الإشعاعات المؤينة والتي لا تضر بصحة العمال فقط ولكن تسببها يهدد بكوارج وحوادث كبرى تمس بيئة العمل و البيئة المحاورة لها، لهذه الأسباب جعلت دراسة موضوع الحماية من الإشعاعات المؤينة يكتسي أهمية كبيرة خاصة مع إدخال المصادر المشعة في الصناعة بمختلف أنواعها².

ب- التدابير الإجرائية للوقاية من الإشعاعات المؤينة تتمثل:

-**بالترخيص الإداري:** يقع على عاتق الدولة مهمات وواجبات عديدة أهمها ضرورة ضبط المجتمع للإبقاء على النظام العام للدولة وذلك بالعمل على الوقاية من الأضرار التي تهدد الأمن العام، أمن الأفراد في أرواحهم وأموالهم وأمن الدولة نفسها في كيانها وبقائها، والوقاية من الآثار التي تسبب إلى

¹ مكي خالدية ، الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشعاعات المؤينة، مرجع سابق، ص 14.

² مكي خالدية ، الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشعاعات المؤينة، مرجع سابق، ص 14.

السكينة الواجب توافرها، وأخيراً حفظ الصحة العامة والوقاية والأوبئة والكوارث، لهذه الأسباب كان على الدولة حظر أي نشاط يعتمد على الأشعة المؤينة إلا بترخيص.

وفقاً لنص المادة 6 من المرسوم الرئاسي 117-05¹ لا يمكن لأي شخص أن يجوز أو يستعمل مصدر إشعاعات مؤينة يتجاوز نشاطه الحدود الدنيا المحددة قانوناً إلا برخصة من محافظة الطاقة الذرية والترخيص في استعمال الإشعاعات المؤينة نوعان تصريح متعلق بالمواد المشعة وترخيص متعلق بالأجهزة المولدة للإشعاعات المؤينة².

ولا تمنح المؤسسة المستخدمة الترخيص إلا بعد أن تقدم تصريح تبين فيه³:

- فيما يخص التصريح المتعلق بالمواد المشعة:

اسم العنصر المشع ونشاطه الابتدائي عند تاريخ صنعها حالة الفيزيائية والكيميائية للمصدر، وشهادة مطابقة المصدر المشع تعدّها هيئة مؤهلة، والاسم والعنوان الكامل للممون، ونوع الجهاز الذي يحتوي على المصدر ووثائق التصديق، والاستعمال المتوقع للمصدر، وتحديد موضع ومكان إيداع المصدر، والخيارات المتوقعة لإجلاء المصدر عند نهاية الاستعمال.

- فيما يخص التصريح المتعلق بالأجهزة المولدة للإشعاعات المؤينة:

الخصائص التقنية للجهاز وترتيبات الحماية المقررة، وتاريخ ومكان صنع الجهاز، والاسم والعنوان الكامل للصانع، وشهادة مطابقة الجهاز حسب المقاييس الوطنية والدولية الملائمة، وزيادة على ذلك يجب على كل مستخدم أن يبين عنوان شركته والنشاط الذي ينوي القيام به لاستعمال المصادر المشعة وتاريخ بداية النشاط ونهايته.

¹ م 6 من المرسوم الرئاسي رقم 117-05 مؤرخ في 2 ربيع الأول عام 1426 هـ الموافق 11 أبريل سنة 2005، يتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، ج.ر، ع 27، الصادرة في 13 أبريل سنة 2005م، المعدلة والمتممة بالمرسوم الرئاسي رقم 171-07 مؤرخ في 16 جمادى الأولى عام 1428 هـ الموافق 2 يونيو سنة 2007م، ج.ر، ع 37، الصادرة 21 جمادى الأولى عام 1428 هـ الموافق 7 يونيو سنة 2007م.

² مكي خالدية، الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشعاعات المؤينة، مرجع سابق، ص 14.

³ مكي خالدية، الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشعاعات المؤينة، نفس مرجع، ص 15.

ويطلب في كلتا الحالتين كذلك شهادة اختبار مراقبة الجودة عندما يتعلق الأمر بأجهزة نموذجية، وشهادة الكفاءة في الحماية من الإشعاع أو شهادة تأهيل باستعمال العناصر المشعة للأشخاص المعنيين بمعالجة مصادر الإشعاعات المؤينة، وشهادة انتساب العمال لمصلحة من مصالح طب العمل وقد نظمها المشرع الجزائري في القرار المتعلق بالرقابة الطبية للعمال المعرضين للإشعاعات المؤينة¹، وشهادة متابعة قياس الجرعات الفردية التي يتعرض لها العمال ومخطط التدخل والإسعافات الاستعجاليين في حالات الخطر الإشعاعي الطارئ توافق عليه المصالح المختصة في الحماية المدنية، وشهادة تعبير أجهزة كشف الإشعاعات المؤينة، ولا يمكن تحويل المصادر المشعة والأجهزة المولدة للإشعاعات المؤينة التي تم الترخيص لها إلا بترخيص جديد، ونظرا لخطورة وحساسية العمل في هذا المجال يمنح الترخيص لمدة مؤقتة لا تتجاوز 5 سنوات وقبل انتهائها بمدة ثلاثة أشهر يقدم طلب تجديد الرخصة مما يسمح بالرقابة الدائمة والمستمرة على كفاءة وسائل المؤسسة، بل أكثر من ذلك يمكن للمحافظة سحب الترخيص إذا ثبت عدم التأهيل المهني للمؤسسة أو استعمال مصدر الإشعاعات المؤينة خرقا لأحكام القانون وتقوم المحافظة بإخطار المصالح المختصة من أجل تعليق نشاط المؤسسة، وتلزم المؤسسة بطلب تجديد الرخصة إذا تغيرت ظروف النشاط الذي سلمت على أساسه الرخصة الأولى التي لم تنتهي بعد بل حتى لو كانت في بدايتها².

ج-إشتراطات الوقاية من أخطار الإشعاعات: تتضمن هذه الاشتراطات الالتزام بتوفير وسائل الوقاية واحتياطات السلامة، وإجراءات حماية العمال.

- **الالتزام بتوفير وسائل الوقاية واحتياطات السلامة:** يجب أن تحتوي المنشآت التي توجد

بداخلها مصادر إشعاعات مؤينة على ترتيبات الحماية من الإشعاعات من خلال المراقبة المستمرة

¹ قرار مؤرخ في 27 محرم عام 1437 هـ الموافق 10 نوفمبر سنة 2015، يتعلق بالرقابة الطبية للعمال المعرضين للإشعاعات المؤينة، ج.ر، ع24، الصادرة بتاريخ 16 رجب عام 1437 هـ الموافق 24 أبريل سنة 2016م.

² راجع الملحق رقم 10، القرار المتعلق بالرقابة الطبية للعمال المعرضين للإشعاعات المؤينة.

للمصدر المشع، وعن طريق وضع إجراءات الوقاية من حوادث الإشعاعات والحماية من التلوث والأهم من ذلك هو وضع مخطط للطوارئ¹.

- مراقبة المصدر المشع التي تنجز الحماية والمراقبة عن طريق:

وضع عوائق مادية تحدد المحيط الذي يمنع اجتيازه حول المصدر خلال فترة تشغيله، وضع حواجز ثابتة أو متحركة، واستعمال أجهزة المعالجة عن بعد ملائمة لنوع الإشعاعات، الفحص الدوري لحسن سير كل أجهزة قياس الإشعاعات المؤينة، وضع وسائل قياس الإشعاعات مزودة بإشارات سمعية وبصرية، ويجب صيانة وتجريب أجهزة رقابة الإشعاعات بصفة صحيحة، كما يجب إعادة تغييرها من مخبر معتمد في التغيير خلال فترات زمنية ملائمة حيث يجب ألا تتجاوز كل فترة سنة واحدة².

ولضمان الرقابة الجيدة يمسك المستعمل يوميا سجلا مرقما ومؤشرا عليه بين ما يأتي³:

- خصائص كل مصدر أو مولد إشعاعات مؤينة وحالة تغير محلها التي طرأت والحوادث التي تكون قد أصابتها.
- جمع التعديلات التي أدخلت على الأجهزة المرسلة للإشعاعات المؤينة وعلى وسائل الحماية وطبيعة الأشغال المنفذة وتاريخها ومدة التنفيذ والحوادث، التي وقعت خلال تنفيذها.
- تواريخ فحوص المراقبة وما سجل من ملاحظات أثناء هذه الفحوص وتبين هذه المعلومات زيادة على ذلك أسماء العمال الذي نفذوا الأشغال الاستثنائية.
- الجرد الدوري خلال فترات مناسبة لمصادر المنقولة للتأكد من وجودها في المكان المحدد لها والتحقق من أمانها.

يوضع السجل تحت تصرف مفتشي الحماية من الإشعاع التابعين لمحافظة الطاقة الذرية.

¹ مكي خالدية ، الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشعاعات المؤينة، مرجع سابق، ص 16.

² مكي خالدية ، الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشعاعات المؤينة، نفس مرجع، ص 17.

³ مكي خالدية ، الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشعاعات المؤينة، نفس مرجع، ص 17.

كما أن إجراءات الوقاية من الكوارث تتخذ من خلالها المستعمل جميع التدابير قصد ضمان إقامة تنظيم للوقاية من حوادث الإشعاعات عن طريق:

مراقبة الوسائل المستخدمة فعليا من أجل الحماية من التعرض للإشعاعات المؤينة أو التلوث الإشعاعي، وضع الوسائل الضرورية لمراقبة الأشعة والوسائل المرفقة لها من إشارات وإنذار من أجل ضمان احترام حدود الجرعة المحددة قانونا، إعداد التعليمات الآتية والتأكد من نجاعتها: الحماية والمراقبة المطلوب احترامها للسير العادي للمنشآت، وتنفيذ أشغال الصيانة أو التصليح أو إجراء التجارب، والتدخل في حالة وقوع حادث، والفحص الدوري لحسن سير كل أجهزة القياس المستعملة للحماية الجماعية من الإشعاعات المؤينة، وفي كل الحالات، يضع المستعمل تجهيزا للحماية من الإشعاع يكفل الوقاية من أخطار الإشعاعات حسب ترتيب تضبطه المصالح التقنية في محافظة الطاقة الذرية.

د- الحماية من التلوث الإشعاعي وتمثل :

تهيئة فعالة لمكان العمل عن طريق عزل المصدر المشع واستعمال مساحات ملاءم وغير قابلة للتسرب وإزالة الأشياء الزائدة، وإقامة تهوية ملائمة تضمن تجديدا كافيا للهواء وتبقى الأماكن في حالة ضغط منخفض تفاديا لانتشار التلوث، وتجهيز مراكز العمل بوسائل ملائمة لمعالجة المواد المشعة، ويجب أن يكون عمل التهوية مضمونا في حالة انقطاع التزويد بالتيار الكهربائي، والتجهيز بالوسائل الملائمة لمقاومة الحريق، وحمل وسائل وأجهزة الحماية الفردية وإيقافها في حالة جيدة، ويجب أن تخزن المواد المشعة في حاويات ملائمة تودع في أماكن مهيأة خصيصا لهذا الغرض وأن تكون مغلقة وتستجيب للشروط الخاصة بالآمن، وتجب الإشارة إلى وجود المواد المشعة في هذه الأماكن بكيفية يمكن التعرف عليها في أي وقت، ويجب أن يعد المستعمل للإشعاعات مخطط تدخل وإسعاف في حالة الطوارئ توافق عليه محافظة الطاقة الذرية والمصالح المختصة للحماية المدنية يجب أن يحتوي هذا المخطط على الترتيبات الضرورية لما يأتي¹:

¹ مكى خالدية ، الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشعاعات المؤينة، مرجع سابق، ص 18.

إمكانية مواجهة أي حادث إشعاعي يمكن أن يحدث داخل المؤسسة حسب الوسائل المتاحة للمستعمل، وإبلاغ السلطات المختصة، لاسيما مصالح الحماية المدنية، ومحافظة الطاقة الذرية فورا، بكل الحوادث خصوصا تلك التي تمتد أو يمكن أن تمتد عواقبها إلى خارج المؤسسة والتي يمكن أن ينجز عنها تدخل المصالح المختصة للوزارات المكلفة بالدفاع وبالدخول وبالصحة وبالبيئة، حسب طبيعة ودرجة خطورة الحادث، والتدابير المتخذة من أجل حماية العمال والأفراد من الجمهور، وبرنامج التكوين العملي والنظري لعمال التدخل في ميدان طوارئ الإشعاعات¹.

2- المخاطر البيولوجية

المخاطر البيولوجية التي تعرض لها العامل أثناء عمله، تسببها الكائنات الدقيقة الحية والمعدنية، فتنتقل هذه الفيروسات والجراثيم إلى جسم العامل بعدة طرق منها العدوى، الطعام، المكان الملوث. ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة، باتخاذ عدة تدابير لمواجهة المخاطر البيولوجية، ومن بينها تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعامل وملحقاتها بانتظام ودون إثارة الغبار، يتم ذلك بواسطة الغسل والمسح كلما سمح غطاء الأرضية بذلك وتنظيف الجدران والسقوف، وإعادة الدهن والتغليف كلما اقتضى الأمر ذلك، ويجب ان تكون أماكن العمل التي تستعمل فيها مواد قابلة للتلف أو أشياء تنطوي على أخطار التعفن والضرر والأكل والالتهاب ملساء كاتمة، وتحتوي على حوض مانع من التسرب، أما تنظيف هذه الأماكن يجب ان يتضمن تدابير خاصة بالتطهير والحماية من الأمراض المعدية، بصرف النظر عن التدابير الوقائية التي تتطلبها طبيعة الأشغال.

كما وضع المشرع الجزائري شروط تقنية نظرا لخطورة المخلفات الصناعية السائلة، نظرا لما تحتوي عليه من مواد كيميائية ضارة يصعب تحليلها أو التخلص من آثارها الضارة وإدراكا منه لما أصبحت تشكل من تهديد على الصحة والبيئة²، فقد جاءت المادة 04 المرسوم التنفيذي 93-160 المنظم للنفايات

¹ مكي خالدية، الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشعاعات المؤينة، مرجع سابق، ص 19.

² حميدة جميلة، الوسائل القانونية لحماية البيئة على ضوء التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة البليدة، الجزائر، 2001/2002، ص 103.

الصناعية السائلة بما يلي: ¹ "لا يمكن الترخيص بتصريف النفايات الصناعية السائلة، إلا بتوافر شرطين ضروريين:

- ألا يتعدى في المصدر القيم القصوى والمحددة في المرسوم.
- ضرورة تحديد الشروط التقنية التي يكون تحديدها موضوع قرار من الوزير المكلف بحماية البيئة".

الفرع الثاني: تدابير الوقاية الصحية والأمن من المخاطر الكهربائية والحرائق والانفجارات

تعتبر الكهرباء من مصادر الطاقة المهمة في حياتنا ومن أهم وسائل الراحة التي تجعل حياتنا أكثر سهولة ويسر، ولكن على الرغم من الفوائد الكثيرة للكهرباء في حياة الفرد خاصة والمجتمع عامة إلا أنها تشكل خطورة كبيرة وواضحة على سلامة الأرواح والممتلكات وقد تكون سببا في وقوع الحرائق والانفجارات ووفاة الكثير من الناس ولهذا الأسباب فإن الكهرباء يتعامل معها معظم الناس من عمال، فنيين، مهندسين، مدرسين، ربات بيوت، وتشكل خطورة على كل من يتهاون أو يهمل متطلبات وتعليمات السلامة أثناء التعامل معها، ولذلك سوف نتطرق إلى مخاطر الكهرباء وطرق الوقاية منها بالتفصيل لإعطاء مزيدا من الأهمية والوقاية حول كيفية التعامل مع الكهرباء بسلامة وأمان في مختلف مواقع العمل.

أولا- الحوادث الكهربائية ومخاطرها في أماكن العمل

يؤدي سوء استخدام الكهرباء إلى أضرار تؤثر على الأفراد أو على المنشآت الصناعية بما فيها الآلات والمعدات والمواد الأولية، وبالتالي قد تؤدي إلى نشوب حريق أو انفجار أو قد تسبب الوفاة للإنسان بسبب اعتبار جسم الإنسان موصل جيدا جدا للكهرباء، كما يمكن تلخيص الحوادث الكهربائية إلى قسمين: قسم أول يؤثر على الإنسان مباشرة والثاني يؤثر على المنشآت والمواد الأولية.

¹ م 04 من م.ت.ج رقم 93-160 المؤرخ في 10 يونيو 1993، ينظم النفايات الصناعية السائلة، ج.ر، ع 46 لسنة 1993.

أ- الحوادث المؤثرة على الإنسان:

حيث تحدث نتيجة ملامسة الشخص لأسلاك تحوي تيار كهربائي أثناء وقوفه فوق الأرض فينتج عن ذلك ما يلي:

- الصدمة الكهربائية:

تعرف الصدمة الكهربائية بمرور التيار الكهربائي خلال جسم الإنسان إلى الأرض و قد تؤدي هذه الصدمة إلى الوفاة حيث تختلف شدة الصدمة التي يتعرض لها الإنسان على عدة عوامل:

- شدة ونوع التيار (الأمبير) المار بالجسم (فالتيار المستمر أقل تأثيراً من التيار المتغير).

- مدة سريان التيار في الجسم فكلما زادت المدة زاد تأثيره على الإنسان.

- الأعضاء التي يمر من خلالها التيار الكهربائي حيث يعتبر الجهاز العصبي والقلب أكثر الأعضاء تأثراً بالكهرباء.

- حالة الجلد فالجلد الجاف أكثر مقاومة للإصابة بالكهرباء من الجلد الرطب.

- مدى تحمل الجسم و مقاومته لتأثير الكهرباء.

ونص المشرع الجزائري على تدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية¹.

- الحروق:

تختلف هذه الحروق حسب قوة التيار فعند مرور التيار الضعيف في جسم الإنسان له حروق بسيطة.

عند مرور التيارات ذات الضغط العالي تنشأ حروق شديدة تؤدي إلى اتلاف معظم طبقات الجلد.

¹ م.ت.ج رقم 01-324 مؤرخ في 28 أكتوبر 2001، يتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة، ج.ر مؤرخة 4 نوفمبر 2001، ع65.

- أنبهار العين:

يحدث هذا الإنبهار بسبب الصدمة الكهربائية فيحدث عتامة في عدس العين بسبب سريان التيار في الجسم أو قد يصيب العين بالالتهاب نتيجة تعرض العين للوميض الكهربائي للأشخاص الذين يقومون بعملية اللحام الكهربائي.

ب- الحوادث التي تؤثر على المنشآت والمواد الأولية على الإنسان:

نتيجة لسوء استخدام الكهرباء يؤدي ذلك إلى حدوث انفجارات وحرائق مختلفة من المنشآت وما يترتب على ذلك من أضرار جسيمة للآلات والمواد الأولية و يرجع سبب ذلك إلى:

- استخدام معدات كهربائية تالفة.

- عدم توصيل كيبل الأرض للماكينات والمعدات.

- التحميل الزائد للأسلاك.

- عدم وجود عازلية جيدة للآلات والتمديدات الكهربائية.

- عدم تغذية الآلات الكهربائية بلوحات تحكم وحماية نظامية.

- عدم الصيانة الدورية للآلات.

ج- أسباب حوادث الكهرباء في أماكن العمل

- الأسباب المؤدية إلى الانفجار بسبب الكهرباء:

عند تخزين المواد و الغازات القابلة للإشتعال بشكل سيء و¹عدم وجود تهوية كافية يؤدي إلى تراكم هذان الأبخرة و الغازات ومع أقل شرر كهربائي أو ضعف بالتوصيلات الكهربائية يؤدي إلى حدوث

¹ م.ت. ج رقم 01-324 مؤرخ في 28 أكتوبر 2001، يتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة، ج.ر مؤرخة 4 نوفمبر 2001، ع65، السالف الذكر.

إنفجارات ضمن المستودعات، لذلك لابد من التهوية الدائمة لهذه المستودعات واستخدام توصيلات كهربائية جيدة.

- الأسباب المؤدية إلى الحرائق بسبب الكهرباء: تحدث الحرائق بسبب الكهرباء نتيجة ارتفاع درجة حرارة النواقل إلى درجة الاشتعال أو بسبب ذوبان العوازل المغلفة للنقل فيؤدي ذلك إلى احتراقه وسقوطه على مواد قابلة للاشتعال، أو قد يحدث الحريق نتيجة تطاير الشرر من الأجهزة الكهربائية وسقوطها على مواد قابلة للاشتعال.

ولمنع حدوث الحرائق لابد من استخدام القواطع الجيدة وعوازل النواقل يجب أن تصنع من المواد الجيدة المقاومة للحرارة وإجراء الصيانة الوقائية للآلات والأجهزة و النواقل.

د- طرق الوقاية من حوادث الكهرباء داخل أماكن العمل

للووقاية من مخاطر الكهرباء لابد من تطبيق تعليمات الأمن الصناعي وأهمها¹:

- عند تركيب الأسلاك الكهربائية يجب أن تكون ضمن مواسير معزولة من الداخل ولا يجوز تركها مكشوفة حتى لا تتأثر بالحرارة الزائدة أو الرطوبة.

- يجب عدم تحميل أي سلك كهربائي زيادة عن حده وعند ملاحظة وجود سخونة في التوصيلات الكهربائية لابد من إبلاغ الاختصاصي لعمل اللازم.

- يجب عدم القيام بأعمال التوصيلات أو الإصلاحات الكهربائية إلا من قبل المختصين بأعمال الكهرباء.

- يتم توصيل الأجهزة والمكينات بمجمع أرضي استاتيكي مناسب لتفريغ أي شحنات فور تولدها.

¹ ناصر منصور الروسان، زران إبراهيم أبو صالح، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مرجع سابق، ص 173.

- يجب استخدام القواطع ذات القدرة المناسبة على العمل.
- يجب وضع علامات تحذيرية بجوار الأجهزة والوصلات الحاملة للتيار الكهربائي لمعرفة مقدار الفولت المطبق.
- يجب إجراء صيانة دورية للأجهزة الكهربائية وعند اكتشاف أي عطل يجب إصلاحه مباشرة.
- يجب وضع لوحات توزيع القواطع والمفاتيح الكهربائية خارج الغرف التي تحتوي على أبخرة أو غازات قابلة للاشتعال.
- يجب فصل التيار الكهربائي عن جميع مرافق المنشأة بعد الإنتهاء من الدوام.
- يجب عدم تعريض الأسلاك الكهربائية المغطاة بالمطاط أو البلاستيك لأشعة الشمس أو الحرارة الزائدة ولفترات طويلة حتى لا تتلف.

2- التدابير الخاصة بالوقاية من الأخطار الكهربائية

نص المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 324-01 على ضرورة إتخاذ التدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في المؤسسات المستخدمة¹.

والمخاطر الناجمة عن الأخطار الكهربائية في أماكن العمل تكمن في:

- التمديدات والتجهيزات الكهربائية
- الكهرباء الساكنة.

¹ م.ت. ج رقم 324-01، يتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة، السالف الذكر، ص4.

ونتيجة أخطار الكهرباء فإنه يجب إتباع مايلي:

أخذ الاحتياطات اللازمة في التمديدات الكهربائية والمفاتيح والمصهرات والتركيبات الكهربائية وأجهزة التحكم الكهربائي وكذلك بالنسبة لخطر التسرب الكهربائي والعمل على تصريف شحنات الكهرباء الساكنة.

ثانيا- تدابير الأمن داخل أماكن العمل من مخاطر الحرائق والانفجارات

يقع على عاتق الهيئة المستخدمة تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمجالات المخصصة للعملو ملحقاتها وتوابعها بصفة تضمن أمن العمال، كأماكن الراحة وغرف تغيير الملابس والمطاعم ودورات المياه، بل يجب أن تستجيب خصوصا لمقتضيات ضمان الشروط الضرورية الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق والانفجارات، وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة.

1- الحرائق وأخطارها في أماكن العمل

يتعين على الهيئة المستخدمة اتخاذ التدابير الضرورية للوقاية من أخطار الحريق والانفجار الذي قد تتعرض له بيئة العمل، كأن يمنع على العمال إدخال أي موقد أو لهب أو أي جهاز إلى الأماكن التي تودع أو تعالج فيها مواد سريعة الالتهاب أو الانفجار، يمكن أن تؤدي إلى التوهج، كما يمنع على العمال التدخين في هذه الأماكن أو الإتيان بالنار إليها تحت أي شكل من الأشكال، بل يجب أن يكون هذا المنع أيضا موضوع إعلام واسع وملائم ولو عن طريق إشارات منع التدخين، على الهيئة المستخدمة اتخاذ الاحتياطات الأمنية الوقائية عند استعمال أو معالجة مختلف أصناف المواد السريعة الالتهاب المبينة في التنظيم المعمول¹.

فوسائل النجدة في الحالات الطارئة من مخاطر الحريق يجب عزل أماكن العمل ومراكزه على كل أسباب اندلاع الحريق خاصة عن المنتوجات والمواد السريعة الالتهاب، كما يجب أن توزع منافذ أماكن العمل

¹ ت.ج رقم 91-05، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، السالف الذكر.

ومخارجها توزيعا يمكن من الإجراء في حالة نشوب الحريق، ينبغي أن يخصص منفذان لكل مكان عمل يحتوي على 100 عامل، كما لا يمكن أن يقل عرض المنفذ 80 سم، كما يجب أن توضع علامات مرئية ليلا ونهارا تشير إلى الطريق الذي يؤدي إلى أقرب منفذ¹.

ثانيا- التدابير الخاصة بالوقاية من أخطار الحرائق والإنفجارات

التدابير الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق فحددت المواد (46) إلى (60) من المرسوم 91-05 أحكام المادة (5) من القانون 88-07، وهي مجموعة تدابير تتعلق بعزل المحلات أو المواد التي من شأنها إحداث حرائق عن باقي محلات العمل، ببناء محلات منعزلة خاصة بها، أو بعزلها عن باقي البناية، أو حمايتها، وتتعلق هذه التدابير بكيفيات تخزين وتفريغ المواد القابلة للالتهاب أو الانفجار.

كما هي مجموعة من التدابير تتعلق بعزل أماكن العمل أو المواد أو مراكزه التي من شأنها إحداث حرائق عن باقي محلات العمل ببناء محلات منعزلة خاصة بها أو بعزلها عن باقي البناية أو حمايتها وتتعلق هذه التدابير بكيفيات تخزين ونقل وتفريغ المواد القابلة للالتهاب أو الانفجار.

كما يتعين في جميع الحالات توزيع المنافذ والمخارج بكيفية تسمح بإخلاء سريع للعمال في حالة نشوب حريق مع وضع علامات مرئية ليلا نهارا، كما يجب تزويد البنايات بالوسائل الأولية لمكافحة الحريق كما نصت المادة 47 من مرسوم تنفيذي 91-05 السابق الذكر "تصنف المواد السريعة الالتهاب في مجموعتين: تتكون المجموعة الأولى مما يأتي²:

- ✓ المواد التي تثير بخارا سريع الالتهاب.
- ✓ المواد التي يمكن أن تحترق دون تزويدها بالأكسجين.
- ✓ المواد التي تكون في حالة فيزيائية كثيرة الانقسام ويمكن أن تكون مع الهواء خليطا انفجاريا.

¹ م 45 من م.ت.ج رقم 91-05، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، السالف الذكر، ص 79

² م 47 من م.ت.ج رقم 91-05، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، نفس المرسوم، ص 79

والمجموعة الثانية تتكون مما يأتي:

المواد التي يمكن أن تشتعل لدى اتصالها باللهيب وتتسبب في انتشار الحريق، بالإضافة لابد أن تتوزع منافذ محلات العمل ومخارجها توزيعا يضمن الإجلاء السريع للعمال في حالة نشوب حريق، كما ينبغي تهيئة محلات العمل بصفة تضمن توافر الشروط المفيلة بمكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة في أماكن العمل، كتزويد أماكن العمل الواقعة في الطوابق العلوية و الطوابق الباطنية بأدراج سلمية، ولا يغني بأي حال من الأحوال وجود مصاعد ميكانيكية بمحلات العمل عن وجود ادراج سلمية.

يتعين على الهيئة المستخدمة أن توفر بأماكن العمل على أغطية واقية من الحريق سهلة التناول وموضوعة تحت تصرف العمال في المحال والمشاغل والمخابر التي تستعمل فيها سوائل مصنفة في المجموعة الأولى من المواد السريعة الالتهاب، وكذا توفير وسائل نجدة إطفائية تتلائم وأخطار الحريق في المؤسسات التي تتناول أو تستعمل أو تودع كميات هامة من المواد السريعة الالتهاب، كما يجب أن تستعمل هذه الوسائل من طرف فرق مدربة على استعمالها.

الفحوص الدورية وتدابير الصيانة، يجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة وكل وسائل العمل، موضوع رقابة ودورية وصيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها، وفعالية وسائل الأمن في وسط العمل، لهذا الغرض يتعين على الهيئة المستخدمة وضع جدول زمني خاص بالزيارات والفحوص وعمليات الصيانة الدورية لها، كوسائل الحماية الفردية والجماعية، ومنشآت مكافحة الحرائق، ومركبات النقل ولا سيما المخصصة منها لنقل المستخدمين، وأجهزة الرفع وتجهيزات الشحن والتفريغ و آلياتها، والمنشآت الكهربائية و المصادر الإشعاعية والأجهزة التي تنبعث منها إشعاعات أيونية¹، للقيام بهذا الغرض يتعين على الهيئة المستخدمة الاستعانة بمستخدمين مؤهلين، أو اللجوء إلى خبرات الهيئات الرقابة التقنية، حسب الشروط التي يحددها التنظيم المعمول به.

¹ م.ت. ج رقم 03-451 المؤرخ 7 شوال عام 1424 الموافق أول ديسمبر سنة 2003، يحدد قواعد الأمن التي تطبق على النشاطات المتصلة بالمواد والمنتجات الكيميائية الخطرة وأوعية الغاز المضغوطة، المؤرخة 7 ديسمبر 2003 (ج.ر.العدد 75) المعدل والمتمم بالمرسوم تنفيذي رقم 10-19 المؤرخ 26 محرم عام 1431 الموافق 12 يناير سنة 2010، المؤرخة 17 يناير 2010 (ج.ر.العدد 04).

المطلب الثالث:

الأحكام الخاصة لبعض الفئات العمالية في مجال الوقاية الصحية والأمن

إن حق العمال في شروط عمل عادلة ومرضية، يتضمن بصورة رئيسية حقهم في أن يمارسوا عملهم، ضمن ظروف تحافظ على صحتهم وسلامتهم الجسدية والنفسية، عن طريق حماية العمال من أي خطر، قد ينشأ عن العمل أو الظروف التي يتم فيها، كما يتضمن بحث أسباب وقوع الإصابات والحوادث، ووضع الإجراءات الكفيلة بمنع تكرارها حتى تحفظ للعامل أعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية والنفسية، تمكنه من القيام بعمله بكفاءة عالية، يكون فيها عطاؤه جيدا مع مراعاة الوضع الخاص لسلامة وصحة المرأة والطفل العاملين، وقد أشارت إلى ذلك معظم المواثيق الدولية.

أولى المشرع الجزائري حماية خاصة لبعض الفئات العاملة رغبة منه في إعطائها إهتماما خاصا يجسد الحاجة، فقد جاء القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل في نص المادة (11) التي تضمنت مايلي : "يتعين على المؤسسات المستخدمة، أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر والعمال ذوو الإحتياجات الخاصة، لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم، مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل".

الفرع الأول: الأحكام المتعلقة بالنساء العاملات والقصر والمسنين

نصت المادة (26) من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل على أنه "إذا تطلب الأمر أن ينقل العمال أعتدة أو أشياء عائقة أو ثقيلة، من مكان إلى آخر دون جهاز ميكانيكي، فيجب أن لا يتجاوز الحمولة التي يحملها كل عامل ذكر 50 كلغ في المسافات القصيرة، أما العاملات الإناث والعمال القصر فأقصى الحمولة التي يحملونها 25 كلغ"¹.

¹ م 26 من م.ت.ج رقم 91-05، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن، السالف الذكر، ص 77.

أولاً-الأحكام المتعلقة بالنساء العاملات

تخضع النساء العاملات من حيث المبدأ العام إلى نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال، طبقاً لمبدأ منع التمييز بين العمال لأي سبب من الأسباب، واعتبار أي نص قانوني أو اتفاقي أو عرفي من شأنه تكريس التمييز بين العمال على أساس عرقي أو جنسي أو ديني أو ما إلى ذلك باطلاً وعدم الأثر بنص القانون، ومع ذلك تخضع مختلف القوانين العمالية المقارنة، وكذلك الجزائي عمل النساء لأحكام خاصة الغاية منها تكريس حماية أكثر لهذه الفئة العمالية، من ذلك منع تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو التي تحتوي على أخطار مضرّة بالصحة، أو تلك التي تنعدم فيها النظافة وما إلى ذلك من الأعمال الأخرى، كما يمنع تشغيل النساء في الأعمال الليلية إلا في حالات خاصة وبترخيص من مفتش العمل، في بعض المؤسسات التي تتطلب ظروف العمل بها ضرورة اشغال النساء ليلاً، ويكون ذلك بعد ان توفر المؤسسة كافة الضمانات لعدم تعرضهن لأي خطر مادي أو اخلاقي، حيث تنص المادة 29 من قانون علاقات العمل السالف الذكر على أنه: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية، غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليمياً، أن يمنح ترخيصاً خاصاً، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط، وخصوصيات منصب العمل"¹.

ويرجع هذا المنع إلى التكيف مع خصوصيات المجتمع الإسلامي المحافظ، والعادات والأعراف والاجتماعية السائدة في المجتمع، من جهة، وإلى مسايرة مقتضيات معايير العمل الدولية، لا سيما ما تضمنته الاتفاقية رقم 04 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1919، المتعلقة بعمل النساء ليلاً، التي تنص في مادتها الثالثة صراحة على أنه: "لايجوز تشغيل النساء من أي سن أثناء الليل في منشأة صناعية عامة أو خاصة، أو في أي فروعها، باستثناء المنشأة التي لا يعمل فيها إلا أفراد من نفس الأسرة"، باستثناء حالات القوة القاهرة، وقررت الإتفاقية على أنه لا يجوز تشغيل النساء أياً كانت

¹ م 29 من ق علاقات العمل، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

أعمارهن، ليلا في أي منشأة صناعية عامة كانت أو خاصة أو أي من فروعها وتشتى من ذلك المنشآت التي لا يستخدم فيها سوى أفراد من نفس أسرة صاحب العمل¹.

إلا أن التشدد القانوني، والاجتماعي بشأن هذا القيد يتجه تحت ضغط عدة اعتبارات اقتصادية واجتماعية وحضارة نحو الليونة والنسيية، في الجزائر على غرار التوجه الحاصل في البلدان المتقدمة، التي أخذت فيه العديد من منظمات المجتمع المدني وخاصة النسائية منها تنادي بضرورة إلغاء هذا القيد بحجة تجسيد فكرة المساواة بين الرجال والنساء في فرص وظروف العمل، على غرار ما هو جاري من مساواة بين الجنسين في مختلف مناحي الحياة الأخرى، لا سيما بعدما تحسنت ظروف العمل في المصانع والمنشآت ومختلف مجالات العمل الأخرى، كقطاع الخدمات السياحية، وغير السياحية، والإدارات، والقطاعات الصحية، والإعلامية، وغيرها، حيث لم يعد العمل الليلي يشكل خطرا على النساء، كما كان عليه الحال في السابق.

1- الأحكام الخاصة بشروط وظروف تشغيل المرأة

في حماية الأمومة انتهجت منظمة العمل الدولية مسعا يرمي إلى الإقرار بتنوع التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول الأعضاء والأخذ في الاعتبار ظروف المرأة العاملة فاعتمدت الاتفاقية رقم 183 بشأن حماية الأمومة لعام 2000، وحددت المادة 02 فقرة 01 نطاق تطبيق هذه الوثيقة بنصها على أنه: "تنطبق الاتفاقية على جميع النساء المستخدمات بمن فيهن اللاتي يمارسن أشكال غير نمطية من العمل لدى الغير"، وركزت المادة 03 فقرة 01 على الحماية الصحية حيث ألزمت كل دولة عضو، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل و للعمال المعنيين، بأن تتخذ تدابير مناسبة لضمان ألا تضطر المرأة الحامل أو المرضعة إلى أداء عمل تعتبره السلطة المختصة ضارا بصحة الأم أو الطفل، أو حيث تقرر خطر جسيم على صحة الأم أو صحة طفلها.

¹ عبد العال الديبري، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، ط1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، 2013، ص233.

علاوة على ذلك، يحق لأي امرأة الحصول على إجازة أمومة لا تقل مدتها عن أربعة عشرة (14) أسبوعاً عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المفترض للولادة، أو أي شهادة ملائمة أخرى تحددها القوانين والممارسات الوطنية، وتحدد كل دولة عضو فترة الإجازة بموجب إعلان ترفقه بتصديقها على الاتفاقية. وتشمل إجازة الأمومة فترة إجازة إلزامية بعد ولادة الطفل مدتها ستة (06) أسابيع، وتمتد فترة إجازة ما قبل الولادة بفترة مساوية للفترة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة و التاريخ الفعلي دون تخفيض فترة أي إجازة إلزامية بعد الولادة، وتمنح إجازة قبل فترة إجازة أمومة أو بعدها بناء على شهادة طبية في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن العمل أو الولادة، ويجوز تحديد طبيعة الإجازة وحدها الأقصى وفقاً للقوانين و الممارسات السارية.

لقد حددت الاتفاقية جملة من الترتيبات تتعلق بالإعانات الممنوحة للمرأة العاملة في هذه الأوضاع فتستفيد من إعانات نقدية وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية، أو بأية طريقة أخرى، للنساء المتغيرات عن عملهن في إجازة الأمومة، وتبلغ مستوى يسمح للمرأة بإعالة نفسها وطفلها في ظل ظروف صحية مناسبة ووفقاً لمستوى معيشة لائق، ولا يجوز أن مقدارها عن ثلثي كسب المرأة السابق أو عن ثلثي المبلغ الذي يؤخذ في الاعتبار لحساب الإعانات، كما توفر الإعانات الطبية للمرأة وطفلها، وتشمل الرعاية قبل الولادة وأثناءها وبعدها وكذلك الرعاية في المستشفى عند الضرورة، ومن أجل حماية وضع المرأة في سوق العمل توفر الإعانات المتعلقة بالإجازة من خلال التأمين الاجتماعي الإلزامي أو من الأموال العامة.

ومن الحقوق المكفولة للمرأة العاملة الحق في إرضاعها طفلها، خلال فترة العمل، فقد نصت المادة 10 على أنه: "يحق للمرأة الحصول على فترة أو فترات توقف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية، وتعتبر هذه الفترة بمثابة ساعات عمل ويدفع أجرها وفقاً لذلك"¹.

وللوقاية من الممارسات التمييزية يتضمن القانون التنصيص على منع صاحب العمل من أن ينهي استخدام أي امرأة أثناء حملها أو أثناء تغيبها في الإجازة أو خلال فترة تعقب عودتها إلى العمل، وتستثني

¹ وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، مرجع سابق، ص 247-248.

من ذلك الحالات القائمة على أسباب لا تمت بصلّة إلى الحمل أو الولادة أو مضاعفاتها أو الإرضاع، ويقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات أسباب الفصل من الخدمة، كما يكفل للمرأة الحق في العودة إلى نفس الوظيفة أو وظيفة مماثلة بنفس معدل الأجر عند انتهاء إجازة الأمومة، وتتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة لضمان ألا تشكل الأمومة سببا للتمييز في الاستخدام بما في ذلك فرص الحصول على العمل.

2- حماية النساء العاملات من الأعمال الشاقة

كما يحمي المشرع المرأة من الأعمال الخطرة والشاقة وتشمل مجموعة من الأعمال وهي كالتالي¹ : المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة بإستخراج المعادن والحجارة تحت سطح الأرض، صهر المعادن، تعريض المرايا بواسطة الزئبق، صناعة المواد المتفجرة والمفرقات والأعمال المتعلقة بها، لحام المعادن بكافة أشكالها، العمليات التي يدخلها تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص، عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية، شحن وتفريغ وتخزين البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الإستداع وإستقبال وصيانة السفن، الدهان بمادة الدوكو، إدارة أو مراقبة الماكينات المتحركة، سلخ وتقطيع الحيوانات.

ثانيا- الأحكام المتعلقة بالمسنين

تهدف التوصية رقم 162 بشأن العمال المسنين لعام 1980 إلى توجيه الحكومات نحو اعتماد أفضل الأساليب لحماية العمال الذين يلاقون صعوبات في الاستخدام بسبب التقدم في السن، وضرورة معالجة مشاكل استخدام العمال المسنين في إطار إستراتيجية شاملة بغرض تحقيق العمالة الكاملة، وتعالج على مستوى المنشأة في إطار سياسة اجتماعية متوازنة مع إيلاء الاهتمام الواجب لكل المجموعات السكانية

¹ زيد محمود العقابيلة، حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ع08، الجزائر، نوفمبر 2012، ص418.

بما يضمن عدم انتقال مشاكل الاستخدام من مجموعة إلى مجموعة أخرى، و ينبغي أن تتخذ كل دولة عضو، في إطار سياسة وطنية لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمال أيا كان سنهم، تدابير لمنع التمييز في الاستخدام والمهن إزاء العمال المسنين وتوفير الحماية اللازمة لهم¹.

كما تؤكد التوصية على جملة من الحقوق يتعين على الحكومات كفالتها للعمال المسنين تتعلق، على الخصوص بالحق في الحصول على خدمات التوجيه المهني، والتوظيف والحصول على العمل الذي يختارونه، مع مراعاة مهاراتهم الشخصية ومؤهلاتهم، وتسهيلات التدريب المهني وإعادة التدريب، والإجازات الدراسية مدفوعة الأجر، والترقية، والأمن الوظيفي، والأجر للعمل المتساوي، والاستفادة من الضمان الاجتماعي، وإعانات الرعاية، وظروف العمل، والحق في الخدمات الاجتماعية والصحية وتدعو التوصية السلطات المختصة إلى اتخاذ التدابير المناسبة لكفالة الطابع الاختياري للتقاعد، في إطار نظام يتيح الانتقال تدريجيا من الحياة العملية إلى النشاط الحر، وجعل السن المؤهل لمعاش الشيخوخة يكتسي طابعا مرنا.

تهدف التوصية رقم 162 بشأن العمال المسنين لعام 1980 إلى توجيه الحكومات نحو اعتماد أفضل الأساليب لحماية العمال الذين يلاقون صعوبات في الاستخدام بسبب التقدم في السن، وضرورة معالجة مشاكل استخدام العمال المسنين في إطار إستراتيجية شاملة بغرض تحقيق العمالة الكاملة، وتعالج على مستوى المنشأة في إطار سياسة اجتماعية متوازنة مع إيلاء الاهتمام الواجب لكل المجموعات السكانية بما يضمن عدم انتقال مشاكل الاستخدام من مجموعة إلى مجموعة أخرى، وينبغي أن تتخذ كل دولة عضو، في إطار سياسة وطنية لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمال أيا كان سنهم، تدابير لمنع التمييز في الاستخدام و المهن إزاء العمال المسنين وتوفير الحماية اللازمة لهم.

كما تؤكد التوصية على جملة من الحقوق يتعين على الحكومات كفالتها للعمال المسنين تتعلق، على الخصوص بالحق في الحصول على خدمات التوجيه المهني، والتوظيف والحصول على العمل الذي

¹ وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، مرجع سابق، ص 246.

يختارونه، مع مراعاة مهاراتهم الشخصية ومؤهلاتهم، وتسهيلات التدريب المهني وإعادة التدريب، والإجازات الدراسية مدفوعة الأجر، والترقية، والأمن الوظيفي، والأجر للعمل المتساوي، والإستفادة من الضمان الاجتماعي، وإعانات الرعاية، وظروف العمل، والحق في الخدمات الاجتماعية والصحية وتدعو التوصية السلطات المختصة إلى اتخاذ التدابير المناسبة لكفالة الطابع الاختياري للتقاعد، في إطار نظام يتيح الانتقال تدريجيا من الحياة العملية إلى النشاط الحر، وجعل السن المؤهل لمعاش الشيخوخة يكتسي طابعا مرنا¹.

الفرع الثاني: الأحكام المتعلقة بفئات عمالية خاصة أخرى

إن واجب كفالة الحقوق الإنسانية لجميع الأشخاص من بينها الوقاية الصحية والأمن المتفق عليه بين الجميع فإن حق الأشخاص القصر وذوو الإحتياجات الخاصة مكفول من طرف المشرع الجزائري، كحظره عليهم ممارسة بعض المهن².

أولا- أحكام متعلقة بالعمال القصر

فتنظيم تشغيل القاصر فإنه تختلف أهلية التعاقد، في علاقات العمل عن الأهلية المدنية، حيث تتفق أغلب التشريعات العمالية المقارنة، ومنها التشريع الجزائري على تحديد سن العمل بستة عشر (16) سنة، وذلك تماشيا مع السن الذي اعتمدته اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام. هذه النصوص الوطنية والدولية التي لم تكفي بالعمل على جعل سن العمل من مسائل النظام العام فقط، بل حرصت كذلك على ضرورة أن تتوفر للعامل القاصر معاملة متميزة عن العامل الراشد، وذلك بنصبها على ضرورة استكمال مرحلة الدراسة الإلزامية وفق نظام التعليم المعمول به في الدولة المعنية، من جهة وأن لا يوظف إلا بناء على رخصة من وليه الشرعي، كما يمنع تشغيله في الأعمال التي تتصف بالخطورة أو ذات طبيعة شاقة، أو مضرّة بالصحة، أو من شأنها المساس بأخلاقه، كما منعت تشغيل

¹ وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، مرجع سابق، ص 247.

² عبد الهادي فوزي العوضي، الحماية القانونية لحقوق الطفل المدنية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2008، ص 60.

العمال الأحداث لأقل من سن الرشد (19) سنة في الأعمال الليلية التي تتم ما بين الساعة التاسعة مساءً إلى الخامسة صباحاً وهو ما يترجم بصورة واضحة اعتبار المشرع الجزائري حماية العمال الأحداث من بين مسائل النظام العام، حيث رتب على كل مخالفة لهذه الأحكام القانونية في مجال حماية القصر، مسؤولية مدنية وجنائية، الأمر الذي يبين بكل وضوح الحرص الكبير للمشرع على الحماية الخاصة التي أحاط بها هذه الشريحة من العمال.

والحقيقة أن موضوع حماية الأطفال القصر في مجال العمل، لا تقتصر على القوانين الداخلية فقط، بل تمتد على القانون الدولي للعمل، حيث شكلت مسألة حماية الأطفال من مختلف المخاطر، ومختلف أشكال الاستغلال في مختلف المجالات بما فيها ما يتعلق بمجال العمل والاستخدام، كان ولا يزال محور عدة اتفاقيات ومعاهدات دولية صادرة عن مختلف المنظمات الدولية العامة والمتخصصة، يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر¹:

- قرار مؤتمر العمل الدولي في دورته 83 لسنة 1996 المتعلق بالقضاء على عمل الأطفال.
- الاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 20 نوفمبر 1989.
- الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 الصادرة على المؤتمر 87 لمنظمة العمل الدولية، المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.

هذه الأخيرة التي تعتبر وثيقة متكاملة لحماية الأطفال من مختلف أسوأ أشكال عمل الأطفال، والتي تضمنت دعوة صريحة للدول الأعضاء في المنظمة للعمل على اتخاذ كافة التدابير اللازمة لضمان حماية الأطفال منها، وذلك بنصها في المادة 7 على أن :

- 1- تتخذ كل دولة عضو كافة التدابير الضرورية لكفالة تطبيق الأحكام المنفذة لهذه الاتفاقية بشكل فعال، بما في ذلك النص على عقوبات جزائية أو غيرها من العقوبات عند الاقتضاء وتطبيقها.

¹ وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، مرجع سابق، ص 231.

2- تتأكل ءولة عأؤ واطعة فف عأبارها أهففة الفعلم فف القأء علف عمل الأطفال؁ فءاففر فعالة ومأءةة زمنفا من أأل:

- الففولة ءون الفأراط الأطفال فف أسوأ أشكال عمل الأطفال.
- فوففر المساعءة المباشرة الضرورة والملائمة لانتشال الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعاءة تأهفلهم وءمأهم اأتماعفا.
- ضمان ءصول أمفع الأطفال المئشلفن من أسوأ أشكال عمل الأطفال علف الفعلم المأافف الأساسف وعلف الفرفب المهنف كلما كان ءلك ممكنا وملائما.
- ءءفء الأطفال المعرضفن شكل أاص للمأاطر و إقامة صلات مباشرة معهم.
- أأء الوضع الأاص للفتفاة بعفن الاعأبار.

وترأع أسباب اأتمام المأتمع ءءولف بموضوع ءمافة الأطفال فف مأل العمل؁ وءفه مأألف ءءول علف ضرورة أأاء ءافة الإأراءات القانونية و التنظيمفة لئكرفس مأألف آلفاء و فءاففر ءمافة هءة الشرفأة من مأألف صور أسوأ أشكال عمل الأطفال؁ إلى الآثار السللفة الفف فئأم عن فزافء واستمرار هءة الصور؁ لا سفما ما ففألق باستفأال مأألف أشكال الظواهر والآفاة الاأتماعفة فف ءافة المأتماعاء وصعوبة معالآتها؁ من أهة؁ وإلى فزافء عءء الأطفال القصر الءفن فعملون عفر العالم ءفء ففأاوز عءءهم أاسب ءراسة المنظمة العمل ءءولفة؁ المائفن وأمسفن (250) ملفون عفر مأألف ءول العالم؁ وأن واءء من فئاففة منهم فف ءءول ءااء الاأتماعفااء الهشة؁ فعمل فف ظروف فعرضهم للأظر الجسءف والعقلف والأألاقف من أهة أخرى.

فف ءمافة القاصر من الإستغلالنصت المادة 15 ف 2 من القانون 11/90 المأعلق بعلاقاء العمل علف ما فلف: "لا فأوز اسأأءام العامل القاصر فف الأشغال الأظفرة أو الفف فنعءم ففها النظافة أو فضر أو فمس بأألاقفاته".¹

¹ م 15 من ق 11/90؁ المأعلق بعلاقاء العمل؁ المعدل والمأتمم؁ السالف الفأر؁ ص05.

يتضح من هذا النص أن المشرع الجزائري وإن سمح للعامل القاصر الذي يبلغ سنه 16 سنة ويقل عن 19 سنة بالعمل كغيره من البالغين إلا أنه حظر عليه العمل في النشاطات التي لا تتلاءم ومكوناته

البدنية ومكوناته الأخلاقية¹.

من البديهي أن طبيعة النشاط هي التي يمكن أن تسمح للعامل القاصر بالعمل أم لا فإذا كان منصب العمل المراد التعاقد حوله وتنفيذ الالتزامات الناتجة عنه بما فيها أداء العمل تنتج عنه خطورة على صحة القاصر سواء كان في أصله عملا خطيرا كالبنائيات العالية أو العمل في المناجم، أو كان يستدعي نوعا من التركيز العالي والدقة في التنفيذ كصناعة السلاح أو المتفجرات أو العمل في المصانع الكيماوية أو غيرها، أو يستدعي الانتباه والحيلة والحذر أكثر من اللازم كالعمل في الهندسة، أو يتطلب بذل عناية شديدة كأن ينتظر المستخدم من القاصر مردودا أكثر من زملاءه، أو كان النشاط الممارس منعدم النظافة كما هو شأن العمل في إزالة القمامة أو النفايات الصلبة أو السائلة أو الكيماوية أو النووية، أو كان العمل متعبا أو مضرا بالجسد كالحفر والعمل الطويل، أو كان ماسا بالأخلاق كالعمل في الحانات والكازينوهات وأماكن القمار فإن ذلك كله يمنع القاصر من أدائه وفق ما نصت عليه المادة 15 السابقة الذكر².

غير أن المشرع الجزائري لم يقتصر في حمايته للعامل القاصر على منعه من ممارسة النشاطات التي يمكن أن تضر ببنيته البدنية ومكوناته الأخلاقية بل تعداها إلى منع القاصر من العمل الليلي حيث نصت المادة 28 من القانون 11/90 على أنه: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة سنة كاملة في أي عمل ليلي"³.

¹ مهدي بخدة، الحماية القانونية للعامل القاصر في التشريع الجزائري، مجلة القانون تصدر عن معهد العلوم القانونية والإدارية بالمركز الجامعي، أحمد زبانه، غليزان، 4، ديسمبر 2014، ص 54 و 55.

² مهدي بخدة، الحماية القانونية للعامل القاصر في التشريع الجزائري، نفس مرجع، ص 55.

³ م 28 من 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

جدير بالذكر أن صغر سن العامل القاصر هو من يحدد نوع الحماية فإذا كانت البنية البدنية والذهنية للقاصر تحتاج إلى نمو في مثل هذه السن فإن المشرع تدخل لحماية عن طريق منع النشاطات التي تؤثر سلباً على النمو الجسمي للقاصر، من خلال تجنبه الحوادث وسرعة إجراء الإسعافات الأولية¹، وتدريب الطفل العامل على كيفية التعرف على ما يفعله عند حدوث كوارث أو حوادث في محيط العمل، كما أنه يحتاج إلى نمو بدني وفكري عن طريق النوم والاسترخاء في الليل كونه وقت للسكينة والهدوء يتأثر بها الجسم إيجاباً أكثر من الراحة في النهار لذلك حظر المشرع العمل بالليل لأنه يشكل أكثر تهديداً لراحة ونمو القاصر.

ثانياً- الأحكام المتعلقة بذوو الإحتياجات الخاصة

اختلفت التشريعات الوطنية في تبني تعريف موحد للشخص ذو الإعاقة، وإتفقت هذه التعاريف على "إعتبار الشخص الذي إستقر به عائق أو أكثر يحد من قدرته، ويجعله في أمس الحاجة إلى عون خارجي واع ومؤسس على أسس علمية وتكنولوجية بعيدة إلى المستوى العادي، أو على الأقل ما يكون إلى هذا المستوى"²، فوضع قواعد تكفل للأشخاص ذوو الإحتياجات الخاصة كافة الحقوق التي يتمتع بها غيرهم، ذلك أنها تنطوي على إلتزام معنوي وسياسي قوي من جانب الدولة بإتخاذ إجراءات لتحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة³، حيث عرفه المشرع الجزائري الشخص ذو الإعاقة من خلال قانون 05/85 المؤرخ في 16 فيفري 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها المعدل والمتمم الشخص ذو الإعاقة بأنه:

" يعد شخصا معاقا كل طفل أو مراهق أو شخص بالغ أو مسن مصاب بما يلي⁴:

¹ منتصر سعيد حمودة، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام والإسلام، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص144.

² عبد الإله زيرات، التنظيم القانوني لتشغيل وحماية الأشخاص ذوي الإعاقة " دراسة مقارنة"، ط1، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، الرباط، المغرب، 2012، ص13.

³ وسيم حسام الدين الأحمد، الحماية القانونية لحقوق المعاقين ذوي الإحتياجات الخاصة، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2011، ص58.

⁴ م 55 من ق.ح.ص.ت رقم 85-05، المؤرخ 16 فبراير 1985، ج.ر، ع8 الصادرة بتاريخ 17 فبراير 1985م، ص181، المعدل والمتمم.

- نقص نفسي أو فيزيولوجي

- عجز ناتج عن القيام بنشاط تكون حدوده عادية للكائن البشري.

- عاهة تحول دون حياة إجتماعية أو تمنعها".

كما عرف القانون 09/02 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الذي يعتبر تشريعا متخصصا في مجال حماية الأشخاص ذوي الإعاقة، والذي جاء في إطار تكريس الدولة لسياستها في إطار حقوق الإنسان بما يؤدي إلى حماية الفئات الخاصة، حيث عرفت المادة الثانية من هذا القانون الشخص ذو الإعاقة هو "كل شخص مهما كان سنه أو جنسه يعاني من إعاقة أو أكثر، وراثية أو خلقية أو مكتسبة تحد من قدراته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية والإجتماعية نتيجة إصابة وظائفه الذهنية أو الحركية أو العضوية أو الحسية"¹.

ويعرف بالموسوعة الطبية "الإعاقة بأنها كل عيب صحي أو عقلي يمنع المرء من أن يشارك بحرية في نواحي النشاط الملائمة لعمره، كما يولد إحساسا لدى المصاب بصعوبة الاندماج في المجتمع عندما يكبر"².

إعترف المشرع الجزائري بالحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة بإعتبارهم مواطنين بالحق في المشاركة الإقتصادية تطبيقا لمبدأ المساواة يكون من حق الأشخاص ذوي الإعاقة الحصول على عمل شأنه في ذلك شأن الأشخاص العاديين، فقد أقر القانون 11/90 الصادر في 21/04/1990 المنظم لعلاقات العمل المعدل والمتمم على إمكانية تخصيص مناصب عمل للأشخاص ذوي الإعاقة لكنه لم يذكر حالة الشخص ذو الإعاقة عند تشغيله في مؤسسة إقتصادية في المادتين 18 و 19 منه عكس المادة 16 من نفس القانون التي نصت على مايلي "يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"³، بدوره فإن قانون حماية المعوقين وترقيتهم حدد في المادة الثالثة منه إلى ضمان إدماج ذوي الإعاقة وإندماجهم على المستويين المهني والإجتماعي،

¹ م 2 من ق رقم 90/02 مؤرخ 8 ماي 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج.ر، ع34، سنة 2002.

² فاتن صبري سيد الليثي، حق الطفل المعاق في الحماية، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ع09، الجزائر، ص276.

³ م 16 من ق 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

كما تضمنت المادة الثانية من المرسوم 214/14 المؤرخ في 30 جويلية 2014 المتعلق بضبط الكيفيات بتخصيص مناصب العمل وتحديد الإشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين الذي نص على تخصيص نسبة واحد بالمائة من مناصب العمل للأشخاص ذوي الإعاقة¹.

كما أن ظروف العمل لذوو الإحتياجات الخاصة نصت المادة 12 من القانون 88-07 على أن "يهدف طب العمل إلى تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع الإنسان وكل إنسان مع مهمته تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل" وهنا نخص بالذكر تهيئة طبيب العمل للعمال المعوقين مع طبيعة أعمالهم حتى يتمكنون من مواصلة مسارهم المهني، ودوره كذلك في إعادة إدماج العمال الذين أصيبوا بإعاقات بسبب إصابتهم بحوادث العمل حيث يستطيع طبيب العمل البحث عن المناصب التي لا يمكن من الوجهة الطبية تعيين العامل فيها والمناصب التي تلائمه أكثر، كما يمكن إستفادة العامل المعاق بسبب حادث عمل أيضا إلى تحويل في منصب عمل يتماشى مع وضعيته الصحية الجديدة، وهنا يخضع هذا العامل لفحص طبي جديد يهدف إلى التأكد من أهليته لمنصب العمل المرشح شغله بحسب ماجاء في المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل²، أما في حالة خرق حقوق الأشخاص ذوي الاعاقة يمكن اللجوء للقضاء، حيث يركز على ثلاثة نقاط³:

- إن التفرقة لا تولد مع الشخص وإنما يضعها المجتمع والتي تتجسد بوسم العجز أو الإعاقة.

¹ م.ت. ج. رقم 14-214، مؤرخ 30 يوليو 2014، يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الإشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، ج.ر، ع 47 مؤرخة 3 غشت 2014.

² م.ت. ج. رقم 93-120، المتضمن تنظيم طب العمل، السالف الذكر، ص 11.

³ **GAYRAUDE daure**, la politique d'emploi des personnes handicapées gènèse et mise en œuvre d'une politique ordinaire, Thèse doctorat sèance de l'education, université Victor Segalen-Bordeaux 2, 2006, p184.

- إن المعيار الذي بواسطته يشار إلى الشخص (عاجز أو ذو إعاقة) لم يتم إختياره على أسس حيادية.
- هذا الوسم هو وسيلة مناسبة لأجل تفرقة وإبعاد الأشخاص الذين يطبق عليهم، وبالتالي جميع طرق الإلتحاق بمؤسسات الحياة اليومية محددة بواسطة المعيار الغالب.

ثالثا- الأحكام المتعلقة بالعامل المنزلي

- اعتمدت الإتفاقية رقم 189 لعام 2011 المتضمنة العمل اللائق للعمال المنزليين، وحسب المادة الأولى فقرة (أ) يعني تعبير "العامل المنزلي" أي شخص يستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة الاستخدام ويقصد بالعمل المنزلي كل عمل يؤدي في أسرة أو بين أسر أو من أجلها.
- لضمان حماية حقوق هذه الفئة تتخذ التدابير اللازمة لا سيما ماييلي¹:
- تكريس الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.
 - القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.
 - القضاء الفعلي على عمل الأطفال.
 - القضاء على التمييز في الاستخدام وأشكال الإساءة والمضايقات والعنف.
 - وضع حد لسن العمل المنزلي بما يتماشى وأحكام الاتفاقية رقم 138 و182 على ألا يقل عن الحد الأدنى الذي تنص عليه القوانين و اللوائح السارية.
 - التمتع بشروط استخدام عادلة وظروف عمل ومعيشة لائقة.
 - ضمان أن يكون العامل على علم بشروط الاستخدام بواسطة عقود مكتوبة تشمل اسم صاحب العمل، واسم العامل، وعنوانه، ومكان العمل الاعتيادي، وتاريخ بدء العقد ومدته، ونوع العمل، والأجر وطريقة حسابه، وساعات العمل، والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، وفترات الراحة اليومية والأسبوعية.

¹ الإتفاقية رقم 189 والتوصية رقم 201 لعام 2011 المتضمنة العمل اللائق للعمال المنزليين.

- توفير الغذاء والمأوى.
- ضمان الإعادة إلى الوطن والحق في الاحتفاظ بوثائق السفر والهوية.
- المساواة في المعاملة فيما يتعلق بساعات العمل وتعويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة والإجازة ولا تقل فترة الراحة الأسبوعية عن أربع وعشرين ساعة متعاقبة.
- تغطية الحد الأدنى للأجر دون تمييز.
- الحق في بيئة عمل آمنة وصحية.
- الاستفادة من الضمان الاجتماعي.
- توفير آليات تقديم الشكاوى وفحص إدعاءات الإساءة والوصول إلى المحاكم.
- وتكمل الاتفاقية رقم 189 بالتوصية رقم 201 لعام 2011 المتضمنة العمل اللائق للعمال المنزليين حيث توصي الدول الأعضاء بأن تسعى إلى إزالة القيود التشريعية والإدارية التي تعيق الحرية النقابية للعمال المنزليين، وتدعم قدرة المنظمات المهنية للدفاع عن مصالح أعضائها، والقضاء على التمييز في الاستخدام مع احترام مبدأ سرية البيانات الشخصية والحياة الخاصة للعامل المنزلي، فلا يشترط منه الخضوع لاختبار فيروس الإيدز أو الحمل بالنسبة للمرأة، وينبغي تزويده بمعلومات تخص المشاكل الصحية المحتملة، وتتخذ تدابير بشأن ظروف العمل بحيث تحدد ساعات العمل، وحظر العمل ليلاً، وتجنب الإرهاق البدني والنفسي، ووضع آليات لرصد ظروف العمل، والنظر في وضع عقد نموذجي للعمل المنزلي، آليات لحماية العامل من الإساءة والمضايقة والعنف، وتقديم الشكاوى¹.
- ينبغي أيضاً للقوانين أن تحدد العدد الأقصى لساعات العمل وفترة الراحة التعويضية ومعدل الأجر، وعند دفع جزء محدد من الأجر عينا ينبغي وضع حد إجمالي لنسبة الأجر، واحتساب القيمة النقدية للمدفوعات، وحصر المدفوعات العينية، وعدم الاستقطاع من الأجر لصالح المأوى دون موافقة العامل مع التأكد من المواد المرتبطة بأداء العمل إن طالت بمثابة مدفوعات عينية، وبعد كل دفع يقدم للعامل

¹ وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، مرجع سابق، ص 259.

بيانا خطيا بشأنها، وعند تقديم المأوى والغذاء لابد أن يشمل أساسا الراحة والصحة، كما تتخذ تدابير لحماية العامل من مخاطر العمل، وتوفير نظام ملائم للتفتيش، ونشر إحصاءات بشأن الحوادث والأمراض ذات الصلة بالعمل المنزلي، وتقديم إرشادات السلامة وبرامج التدريب، وفي سياق الحصانة الدبلوماسية تنظر الدول في اعتماد سياسات ومدونات سلوك لموظفي السلك الدبلوماسي بغرض منع انتهاك حقوق العمال المنزليين والتعاون فيما بينها في التصدي للممارسات التعسفية تجاههم.

أما العمل اللائق للعمال المنزليين بين أنماط العمل الجديدة التي فرضتها التطورات التكنولوجية الحديثة، ظاهرة العمل عن بعد، أو ما يعرف بالعمل في المنزل، حيث ينتقل العمل إلى العامل، بدل أن ينتقل العامل إلى العمل، وهو النمط الذي يقوم به إما فئة العمال التقنيون ذوي المهارات العالية في مختلف التخصصات العلمية والتكنولوجية، والذي عرفه البعض بأنه: "نمط أو شكل من العمل يقوم به العامل بأداء عمله كله أو جزء كبير منه، في مكان منفصل عن صاحب العمل، وهو في الغالب في البيت أو في مكان قريب من البيت، مستخدما وسائل التكنولوجيات الحديثة في الاتصال بصاحب العمل"، وإما فئة من العمال الذين لا يتوفرون على أي مؤهل علمي، يقومون بأعمال يدوية لصناعة وإنتاج بعض الأشياء أو المنتجات في بيوتهم لفائدة صاحب العمل الذي يزودهم بالمواد الأولية، أو بأدوات العمل، مقابل أجر.

فالتدابير اللازمة لحماية حقوق العامل المنزلي جاء في المرسوم التنفيذي رقم 97-474¹ المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل لقد جاء هذا المرسوم تطبيقا لنص المادة 4 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر وللإتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة

¹ م.ت. ج. رقم 97-474 مؤرخ في 8 شعبان عام 1418 هـ الموافق لـ 8 ديسمبر سنة 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج.ر، ع82، الصادرة بتاريخ 14 شعبان عام 1418 هـ الموافق لـ 14 ديسمبر سنة 1997 م.

العمل الدولية تحت رقم 177 لسنة 1994 المتعلقة بعمال المنازل، والتوصية رقم 184 لسنة 1996 لنفس الموضوع، وقد اعتمد المشرع الجزائري هذا النمط من العمل الذي يختلف عن نظام العمل التقليدي من عدة جوانب تنظيمية وعملية تحت تسمية العمل في المنزل وعرفه في المادة 2¹.

وحرص المشرع الجزائري على صحة العامل المنزلي في المادة 7 من مرسوم تنفيذي رقم 97-474 السالف الذكر².

رابعا- الأحكام الخاصة بتشغيل الأجانب

حرص المشرع الجزائري على غرار مختلف التشريعات المقارنة على ضمان حماية اليد العاملة الجزائرية من منافسة نظيرتها الأجنبية، والتقليل قدر الممكن من اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية، وفي حدود ضيقة ومقيدة، حيث أصدر سنة 1981 القانون 81-01 المؤرخ في 11 جويلية 1981 الخاص بشروط وكيفيات اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية في مختلف القطاعات والنشاطات، خلافا للنصوص السابقة التي كانت مقتصرة فقط على بعض القطاعات الإدارية والمصالح الحكومية، وبعض المؤسسات المماثلة لها، والذي نص في مادته الثالثة على أنه: "يمنع على كل هيئة صاحبة، عمل منعا باتا، أن تشغل ولو بصفة مؤقتة، عمالا أجانب لا يتمتعون بمستوى تأهيل يساوي على الأقل مستواهم التقني، ما عدا حالة رعايا الدولة التي أبرمت معها الجزائر اتفاقية أو معاهدة كما تنص عليها المادة الثانية أعلاه، وكذا الأشخاص الذين يتمتعون بصفة اللاجئين السياسيين"، أما قانون علاقات العمل لسنة 1990 فلم يتضمن في مادته 21 سوى الإشارة إلى أنه: "يمكن للمستخدم أن يوظف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وذلك حسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما"، ويقصد

¹ م 2 من م.ت.ج. رقم 97-474، السالف الذكر: بأنه: "... كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغيرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر، ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة، ويتحصل نفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط"

² م 7 من نفس م.ت.ج. رقم 97-474: بأنه " يحظر على المستخدم إسناد أي عمل ينجز في المنزل يتطلب، بصفة مباشرة أو غير مباشرة، إستعمال أو معالجة مواد أو منتجات سامة أو خطيرة على صحة العامل في المنزل وعلى عائلته وعلى أمنهم، أو تنجم عنه أضرار بالمحيط".

بالتشريع والتنظيم المعمول بهما في النص، القانوني 81-10 المشار إليه، والنصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه في بعض القطاعات، وبالرجوع إلى هذا القانون، والأحكام الخاصة الوارد به يمكن به استخلاص الشروط والقواعد المنظمة لعمل العمال الأجانب في العناصر والجوانب التالية:

1 - أن المبدأ المعمول به في علاقات العمل بين المؤسسة المستخدمة والعمال الأجانب، هو مبدأ العلاقة المحددة المدة وهو ما تنص عليه المادة الرابعة (4) من هذا القانون التي تقضي أنه: "يسمح جواز أو رخصة العمل المؤقت للمستفيد أن يمارس نشاطا معيناً مدفوع الأجر، لمدة محددة، ولدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها" وذلك خلافاً لعلاقة عمل العمال المواطنين.

2- وكذلك خلافاً للمبدأ العام المعروف المتمثل في مبدأ حرية العمل بالنسبة للعمال المواطنين، فإن العامل الأجنبي لا يسمح له بالعمل إلا بعد الحصول على رخصة أو إجازة العمل التي تقدمها له السلطات المختصة في البلاد، وذلك بعد تقديم ملف كامل يتضمن بالإضافة إلى المعلومات الخاصة بالعمال الأجانب، رأي الهيئة صاحبة العمل، والمبررات التقنية التي دفعتها إلى اللجوء إلى توظيف هذا العامل مع رأي الهيئة، أي النقابة الممثلة للعمال.

3 - يجب التأكد قبل اللجوء إلى العمال الأجانب، من أنه لا يمكن شغل المنصب أو العمل المعنى من قبل عامل مواطن، نظراً لانعدام المؤهل أو الاختصاص المطلوب، مع عدم إمكانية انتظار نتائج فترات التكوين التي يمكن اللجوء إليها، أو التي قد تكون حيز التنفيذ، وبالتالي شرط في العامل المترشح للمنصب المعنى، أن يكون حائزاً على الشهادات والمؤهلات المطلوبة في المنصب أو العمل المقصود. بالإضافة إلى أنه تعد الجنسية هي نوع من العلاقة التي تربط الفرد بالدولة، وهي تنطوي على بعض الحقوق والالتزامات بين طرفي العلاقة فالدولة تلتزم بحمايته بالمقابل الفرد يلتزم بالولاء للدولة¹.

¹Hervé ANDRES, Le droit de vote des etranger, Thèse doctorat de séances juridique et politiques, Ecole doctorles en sein les sociales université, paris, 7 denis Diderot, 2006-2007, p357.

1- حماية العامل الأجنبي المرخص له

سمح القانون 11/90 من خلال المادة 21 لكل مستخدم باللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية بشرط جوهري ينحصر في انعدام المؤهلات المطلوبة لشغل ذلك المنصب لدى اليد العاملة الوطنية حيث نصت على أنه: "يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما".

ومن جهة أخرى نص القانون 10/81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب على شروط موضوعية لقبول أي عامل أجنبي يخضع لنظام الترخيص، حيث إشتطت المادة 5 الفقرة 3 من نفس القانون 10/81 أن يتمتع العامل الأجنبي بصحة وسلامة بدنية، كما أنه لا يتم توظيفه إلا عند افتقار العمال الجزائريين للمؤهلات التقنية والكفاءة المهنية المطلوبة لشغل ذلك المنصب، مع اشتراط تقديم تقرير مبرر من الهيئة المستخدمة يبين توفر تلك الشروط ومدى حاجتها للعامل الأجنبي كما يجب أن يتضمن التقرير رأي ممثلي العمال، ويختلف سند العمل الأجنبي مدة العمل بحيث يشترط القانون الجزائري الحصول على جواز العمل المؤقت إذا كانت مدة العمل للعامل الأجنبي طويلة لا تتعدى سنتين، أما إذا كانت المدة أقل أو تساوي 03 أشهر فإنه يشترط الحصول على رخصة العمل المؤقت مع إمكانية تحديد المدة في كلا النظامين¹.

في كل ما سبق فإن الفرق بين تشغيل العامل الجزائري والعامل الأجنبي يكمن من حيث الأساس في مدة العمل، حيث أن العامل الأجنبي يقوم بعمل مؤقت يبين مدته سند العمل ولا يمكنه بأي حال القيام بعمل لمدة غير محددة بينما العامل الجزائري يمكنه القيام بعمل لمدة غير محددة، ويبقى أن نشير إلى أن العمل الأجنبي المقصود هو النشاط المأجور، إذ نظم مشرعنا فقط شروط قيام العامل الأجنبي بنشاط مقابل استحقاقه للأجر دون الحديث عن الأعمال التطوعية التي يمكن أن يقوم بها العمال الأجانب.

2- حماية العامل الأجنبي الغير المرخص له

إذا كان تشغيل العمال الأجانب بواسطة خضوعهم لنظام الترخيص في الحالات المذكورة سابقا يجعل جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت التي يحوزونها سندا إداريا وتنظيميا يميزهم من الناحية الشكلية عن

¹ مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، مرجع سابق، ص 143.

العمال الوطنيين و يلزمهم القانون بإظهارها وتقديمها كلما طلبت منهم السلطات المختصة ذلك، فإن وجود العامل الأجنبي على التراب الوطني يزاوّل مهامه دون ترخيص في الحالات الاستثنائية السابقة الذكر يطرح مسألة تنظيم ذلك العمل في غاية الصعوبة، لذلك لجأ المشرع الجزائري ولغرض فرض رقابة على العمل الأجنبي في الحالات الاستثنائية السابقة الذكر يطرح مسألة تنظيم ذلك العمل في غاية الصعوبة، لذلك لجأ المشرع الجزائري ولغرض فرض رقابة على العمل الأجنبي في الحالات الاستثنائية إلى إلزام الهيئة المستخدمة التي تشغل عمال أجنبي خارج نظام الترخيص بالتصريح لدى مديريات التشغيل بمؤلاء العمال¹.

يظهر أن هذا الإجراء غير كافٍ لضبط العمال الأجانب داخل التراب الوطني ذلك أن جواز أو رخصة العمل التي يحوزها الأجير الخاضع لشرط الترخيص تمثل سند هوية بالنسبة إليه إذ يظهر أكثر تنظيمًا للعمل الأجنبي منه في الحالات الاستثنائية، يمكن أن نضيف في هذا الشأن أن على المستخدم وخلال الثلاثة أشهر الأولى من كل سنة وبعنوان السنة السابقة أن يبلغ مديرية التشغيل بقائمة تتضمن أسماء العمال الأجانب سواء كانوا ملزمين بالترخيص أم لا.

كما أن الطابع الاستثنائي للنشاط المؤقت أو في حالة المعاهدة أو الاتفاقية الدولية أين ينتفي العمل بنظام الترخيص وإن كان الغرض واضحًا في هاتين الحالتين سواء النص على أسس حماية اليد العاملة الوطنية عن طريق تلك الاتفاقية أو أن مدة العمل المؤقت المحددة بـ 15 يومًا على الأكثر لا تؤثر سلبًا على اليد العاملة الوطنية، فإن عدم اشتراط توافر العامل الأجنبي على المؤهلات التقنية المطلوبة في حالة الاتفاقية الدولية وفي حالة استخدام لاجئين سياسيين وفي حالة الضرورة القصوى التي يمنح من خلالها وزير العمل استثناءات خاصة يمكن أن تؤثر سلبًا على فرص توظيف العمال الجزائريين كون هذا الشرط يضاهي نظام الترخيص المعمول به في كثير من التشريعات العمالية المقارنة²، وهذا ما أقره القضاء الجزائري على تشغيل عمال أجنبي ذوي المستوى تأهيل عال أو خاص³.

¹ مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، مرجع سابق، ص 158.

² مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، نفس مرجع، ص 159.

³ القرار رقم 47289 لقضية (مدير أ.ج.ت.ف.م.ن.و) ضد : (ع ب) بتاريخ 1988/06/27، المجلة القضائية، ع 1، ص 100، جمال سايس، الإجهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، قرارات المحكمة العليا مسرد ألفبائي للكلمات الدالة، منشورات كليك، الجزء 1، الجزائر الطبعة 1، 2013، ص 285 و 286.

المبحث الثالث:

التخطيط الوقائي

تضمنت مختلف التشريعات الاجتماعية المقارنة جملة من الأحكام المنظمة للإجراءات الوقائية للصحية والأمن داخل أماكن العمل، تطبق هذه الأحكام على جميع العمال بغض النظر عن طبيعة ومدة علاقة عملهم، وبغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه.

وخصها المشرع الجزائري بمنظومة قانونية متكاملة، حرصا منه على توفير القواعد القانونية والتنظيمية التي تفرض نفسها على المؤسسات المستخدمة، باعتبارها قواعد من النظام العام، هذه القواعد التي فرضت على المؤسسات المستخدمة مجموعة من التدابير والإجراءات القانونية، بهدف ضمان توفير الحد الأقصى من الوقاية والأمن وحماية صحة العمال، وتفادي الحد الأقصى من مخاطر حوادث العمل والأمراض المهنية، كما فرضت على العمال الإلتزام بالتدابير الأمنية والوقائية، التي تتخذها المؤسسة المستخدمة، كما فرضت عليهم كذلك متابعة دورات تكوين في هذا المجال من أجل ضمان فاعلية التدابير والإجراءات الأمنية المتخذة لصالحهم.

ولذلك سوف نقسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب:

المطلب الأول : إجراءات المراقبة والتصديق.

المطلب الثاني: الأخطار المهددة للعامل.

المطلب الثالث: المراقبة الطبية للأجراء.

المطلب الأول:

إجراءات المراقبة والتصديق

نصت المادة 4 من قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، على أنه: "يتعين على الهيئة المستخدمة السهر على أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال، كما يجب أن يستجيب جو العمل إلى شروط الصحة والراحة والوقاية الصحية، وعلى وجه الخصوص التهوية وتجديدها، والتشمس والإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والأضرار الأخرى وتصريف المياه القدرة والفضلات، يجب تمكين العمال من ممارسة رياضة الاستراحة ووضع وسائل النظافة تحت تصرفهم، ولاسيما خزانة الملابس ودورات المياه والمرشات، وتوفير المياه الصالحة للشرب وكذا النظافة في المطاعم".

الفرع الأول: التدابير الوقائية لمواجهة مخاطر محلات وأماكن العمل

نظرا لتعدد أوجه ومجالات تدخل القواعد القانونية فيما يتعلق بتوفير وسائل وتدابير الأمن والوقاية الصحية للعمال لا سيما في تفادي مخاطر حوادث العمل والأمراض المهنية ومختلف الأخطار والأضرار الأخرى، إلى جانب تعدد وتنوع الإجراءات القانونية والتنظيمية المقررة لذلك والتي يصعب الإحاطة بها كاملة في هذه العجالة، فإننا نكتفي بالإشارة إلى مضمون المادة الخامسة (5) من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المشار إليه سابقا، على سبيل الاستدلال، التي تنص على أنه "يجب تصميم وهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها، وتوابعها المشار عليها في المادة 4 أعلاه، بصفة تضمن أمن العمال".

يجب أن تستجيب خاصة للمقتضيات التالية¹:

¹ م4 من ق. رقم 88-07 ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر، ص118.

- ضمان حماية العمال من الدخان والأنجزة الخطيرة، والغازات السامة والضجيج وكل الأضرار الأخرى.
- تجنب الازدحام والاكتظاظ.
- ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم، وكذا أثناء تشغيل الآلات ، ووسائل الرفع والتنقل واستعمال المواد والعتاد والمنتجات والبضائع وكل اللوازم.
- ضمان الشروط الضرورية الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق والانفجارات، وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة.
- وضع العمال في مأمن من الخطر، وإبعادهم عن الأماكن الخطرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات قعالية معترف بها.
- ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو حادث.

تحدد كلفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم".

كما تضمنت المادة 7 من نفس القانون كذلك عدة تدابير احتياطية خاصة بوسائل وتقنيات وأدوات العمل، حيث نصت على أنه: ¹"يتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذا في تنظيم العمل.

يجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة والأدوات وكل وسائل العمل، مناسبة للأشغال الواجب إنجازها، ولضرورة الإحتياط من أجل ضمان الأمن في وسط العمل.

تحدد كلفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم"

وتطبيقاً لأحكام هذا القانون لا سيما المادتين المذكورتين سابقاً، فقد صدر المرسوم التنفيذي 05-91 المؤرخ في 19 جانفي 1991، المشار إليه سلفاً، حيث خصصت المواد 25 إلى 66 منه لوضع

¹ م 7 من ق. رقم 88-07، ق. رقم 88-07 ق.و.ص.أ.ط.ع، السالف الذكر، ص119.

الترتيبات العملية والإجرائية لتطبيق الأحكام الواردة في المادتين السالفتين الذكر، وبالتالي فقد شكلت الواد التطبيقية لمختلف تدابير الأمن والوقاية وفي هذا المرسوم أكثر من ثلثي النص، مما يصعب إلى كل الجوانب العملية والتقنية التي وردت فيه، وهو يبين الأهمية القصوى لهذه التدابير في التزامات المؤسسات المستخدمة من ناحية، والعمال من ناحية أخرى.

ومن بين الالتزامات التي تفرضها القوانين والنظم الصادرة بهذا الشأن، واجب إنشاء مجموعة من الأجهزة والمصالح الداخلية المختصة بتطبيق إجراءات وأحكام القوانين والنظم المتعلقة بقواعد وتدابير الأمن والوقاية من الأخطار المهنية، وحوادث العمل، سواء داخل النصوص المعمول بها سواء أكانت قانونية أو تنظيمية، لكونها المخاطبة المباشرة بهذه القوانين والنظم.

فلضمان النظافة في محلات العمل، تنص المادة (3) من القانون 88-07 على أنه يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال، بينما تنص الفقرة الأولى من المادة (4) من نفس القانون على أنه: " يجب أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصورة مستمرة، وإن تتوفر فيه شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال "

وتطبق هذه المادة عن طريق التنظيم، وهو المرسوم التنفيذي 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 السالف الذكر في نص المادة (3) منه على وجوب تنظيف أرضية هذه المحلات دون إثارة غبار بواسطة الغسل والتجفيف كلما سمحت طبيعة الأرضية بذلك ويجب كذلك تنظيف الجدران، وإعادة الدهن دوريا وكلما دعت الضرورة إلى ذلك، كما يتعين على صاحب العمل أن يضع الوسائل اللازمة لوضع بقايا المواد المضرة في أواني مغلقة، تودع يوميا في الأماكن المخصصة لها، أو تتلف كما يقتضيه القانون، كل ذلك دون أي خطر على البيئة.

وينص القانون الجزائري على وجوب التهوية الكاملة للمحلات، وإنارة أماكن العمل بما يسمح براحة البصر وبدون الإضرار به، ويتعين على صاحب العمل أن يحد من قوة الضجيج، بعزل مصدره والورشات المحدثه له، بصورة تتلاءم مع صحة العمال كما يمنع قانون الصحة التدخين في أماكن العمل،

بالنسبة للتدابير العامة للأمن في أماكن العمل، حددت المواد من (26) إلى (44) من المرسوم 91-05، أحكام المادتين (5) و(7) المذكور آنفاً، وتلك الأحكام متعلقة بواجبات الهيئة المستخدمة في مجال الأمن في أماكن العمل، كضمان أمن العمال أثناء تنقلهم وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع.

أولاً- الشروط المتعلقة بنظافة أماكن العمل وتوفير المرافق الصحية

1- القواعد المتعلقة بالنظافة أماكن العمل تشمل هذه القواعد وتزويد العمال بماء الشرب المطابق للصحة الغذائية، وضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم منها، تخصيص مرحاض واحد لكل 15 عامل، وإقامة المرشات ذات الماء الساخن تخصيص محل ملائم للعمال إذا كان 25 عامل منهم يتناولون وجبة الغذاء في أماكن العمل¹.

بمقتضى المادة (2) من القانون 88-07 يقع على كل مؤسسة مستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال، أما المواد من (3) إلى (11) فوضعت جملة من القواعد تهدف جميعها إلى جعل بيئة العمل سليمة وتفاذي الأخطار الصحية التي قد تنجم عن الوسخ أو تلوث الهواء

2- القواعد المتعلقة بالمرافق الصحية: يفرض القانون تجهيز مرحاض واحد على الأقل لكل 15 عاملاً، كما يفترض تجهيز الأمكنة بحنفيات ومرشات تستعمل من طرف العمال المكلفين بأشغال تعرضهم للأوساخ تفادياً للعدوى والتسمم وقد نصت المادة 21 من المرسوم التنفيذي 91/05 "يجب أن توضع مضخات بجوار أماكن العمل أو داخلها تحت تصرف العمال المعرضين لانعدام النظافة أو الأوساخ أو أخطار التسمم أو التعفن" كما يجب على صاحب العمل أن يضع تحت تصرف العمال مكاناً لتغيير الملابس مجهز بخزائن قابلة للغلق ومقاعد².

¹ بن عزوز بن صابر، حق حماية العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مجلة القانون، بالمركز الجامعي لغليزان، ع01، جانفي 2010، الجزائر، 45.

² م 21 من م.ت.ج رقم 91-05، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، السالف الذكر، ص76.

ثانيا- الشروط المتعلقة بالتهوية ودرجة الحرارة والحماية من الضجيج

1- القواعد المتعلقة بتهوية الأماكن المخصصة للعمل وتشمل التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية وضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل عامل طبقا للمقاييس المعمول بها، كما يجب تركيب جهاز التهوية الميكانيكية أو الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في الأماكن التي تقع في باطن الأرض أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيدا عن ضوء النهار¹.

كما ينص المشرع الجزائري على وجوب التهوية الدائمة للمحلات طبعيا أو ميكانيكية أو الإثنين معا قصد ضمان حجم أدنى من الهواء لكل من يعمل داخلها وقد نصت المادة 6 من المرسوم التنفيذي 05/91 السالف الذكر على أنه "يجب أن تتم تهوية الأماكن المخصصة للعمل، إما عن طريق التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية الدائمة وإما عن طريق التهوية المختلطة، كما يجب ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل شاغل طبقا للمقاييس التي يحددها التنظيم المعمول به في هذا المجال" ويفرق القانون الفرنسي بين المحلات المغلقة التي يتعين فيها توفير تهوية تسمح بتجديد الهواء في جميع مناطقها دون إحداث حرج في أماكن العمل بسبب سرعة الهواء، أو درجة حرارته أو نسبة ركوته ودون رفع مستوى الضجيج، بالإضافة للقواعد الخاصة بحماية العمال من تقلبات الأحوال الجوية فيجب أن يزود العمال الذين تتعرض مواطن عملهم لدرجات حرارة منخفضة جدا، أو مرتفعة جدا بتجهيزات خاصة، تتخذ الهيئة المستخدمة بعد استشارة الجهات المختصة كل التدابير اللازمة لضمان حماية العمال من البرد وتقلبات الأحوال الجوية.

2- القواعد المتعلقة بالضجيج:

نصت المادة 72 من القانون المتعلق بحماية البيئة على أن تهدف مقتضيات الحماية من الأضرار السمعية إلى الوقاية أو القضاء أو الحد من إنبعاث وإنتشار الأصوات أو الذبذبات التي قد تشكل أخطار تضر بصحة الأشخاص وتسبب لهم إضطرابا مفرطا أو من شأنها أن تمس بالبيئة².

¹ بن عزوز بن صابر، حق حماية العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص45.

² م 72 من ق رقم 03-10 المؤرخ في 19 جويلية 2003، المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة، ج.ر، ع41، 2003.

ويقصد بالضجيج كل تداخل لمجموعة من الأصوات الغير المتناسقة والحادة والغير المرغوب فيها والتي تؤدي إلى إهتزازات تؤثر على الإنسان والحيوان والنبات والضجيج يسبب العديد من الأمراض، بحسب حدته وقوته وقربه منها، ما يؤدي إلى الصمم والإرهاق العصبي وزيادة نبضات القلب وإفراز الغدد في الجسم مما يؤدي إلى إرتفاع نسبة السكري في الدم أو الإصابة بالقرحة المعدية وغيرها¹.

ويلتزم جميع المواطنين بمراعاة قواعد الوقاية من مضار الضجيج²، إذ على المؤسسات المستخدمة يجب أن تضيء الأماكن ومواقع العمل، ومناطق المرور والشحن والتفريغ وباقي المنشآت الأخرى، إضاءة تضمن راحة البصر ولا تسبب في أية إصابة للعيون³، كما يجب على الهيئات المستخدمة أن تحافظ على كثافة الضجيج التي يتحملها العمال في مستوى يتلاءم مع صحتهم، ويتم ذلك وفقا للمعايير الواردة في التنظيم المعمول به في هذا المجال التي أخذ بها المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي رقم 93-184 المؤرخ في 27 يوليو 1993 ينظم إثارة الضجيج، فقد قدر مستوى الضجيج الأقصى الذي يمكن قبوله في مناطق السكنية وفي الطرق والأماكن العامة والخاصة في النهار ب(70) ديسبل من الساعة 6 إلى 22 (الساعة السادسة إلى الثانية والعشرين)، أما في الليل فيقدر مستوى الضجيج الذي يمكن قبوله في مناطق السكنية وفي الطرق والأماكن العامة والخاصة بخمس وأربعين ديسبل في الليل (من الساعة الثانية والعشرين إلى السادسة)⁴.

إضافة أنه يجب على الهيئات المستخدمة أن تحافظ على كثافة الضجيج التي يتحملها العمال في مستوى يتلاءم مع صحتهم، وذلك بعزل مصدره والورشات المحدثه له، وإذا كانت ظروف العمل لا تسمح بذلك يتعين وضع تحت تصرف العمال أجهزة حماية فردية ملائمة كالأدوات الواقية من الضجيج تحت تصرف كل عامل، وللضجيج تأثيرات صحية تتمثل:

✓ فقدان السمع المؤقت أو الدائم.

¹ وناس يحي، دليل المنتخب المحلي لحماية البيئة، مرجع سابق، ص 195، 196.

² م 46 من ق 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

³ بن عزوز بن صابر، حق حماية العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 46.

⁴ م 2 من م.ت. ج رقم 93-184 مؤرخ 27 يوليو 1993، ينظم إثارة الضجيج، ج ر مؤرخة 28 يوليو 1993، ع 50، ص 13.

✓ التأثير على نفسية العامل وسلوكه.

✓ اضطرابات النوم.

✓ ارتفاع ضغط الدم وإمكانية تأثر القلب.

ثالثا- القواعد المتعلقة بالسلامة داخل أماكن العمل

تعرض القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى القواعد الواجب احترامها في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، فالبينة في تدهور مستمر نتيجة تزايد كمية النفايات بصفة عامة والنفايات الخطرة من المصادر الصناعية والطبية والمنزلية بصفة خاصة والخطورة هذه النفايات على الصحة والبيئة فهي تحتاج إلى مراقبة فعالة وسليمة¹.

1- الشحن والتفريغ والمرور والوقاية من السقوط العلوي والآلات والدواب

أ-قواعد الوقاية من مخاطر الشحن والتفريغ والمرور: إذا كان نشاط المؤسسة المستخدمة يشمل عادة حركة شاحنات أو مركبات نقل أو أجهزة وآليات للشحن والتفريغ، فيجب على الهيئة المستخدمة أن تتخذ التدابير الأمنية اللازمة للوقاية من مخاطر عمليات الشحن والتفريغ والمرور المبينة في التنظيم المعمول به، كما يجب على العمال على ارتداء الأجهزة الملائمة لشحن السوائل وتفريغها وتحويلها من وعاء إلى وعاء آخر، حتى يمكن القيام بأي تحرك يشمل عمليات الصب أو استخراج المنتجات التي من شأنها أن تتسبب في حروق من أصل حراري أو كيميائي².

ب-القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ: إذا تطلب الأمر أن ينقل العمال أشياء ثقيلة من مكان إلى آخر دون جهاز ميكانيكي يجب ألا تتجاوز الحمولة لكل عامل بالغ 50 كغ في المسافات القصيرة، أما التعاملات والعمال القصر لا يجب أن تتجاوز الحمولة 25 كغ، أما إذا زاد وزن الحمولة على الحد الأقصى المذكور، يجب أن يزود العمال بوسائل خاصة بالشحن والتفريغ، إذا كان نشاط المؤسسة يشمل

¹ خالد عنانزة، النفايات الخطرة والبيئة، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002، ص5.

² بن عزوز بن صابر، حق حماية العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص47.

حركة الشاحنات أو آليات الشحن والتفريغ يجب أن تخصص طرق لمرورها، كما يجب أن يكون عرض تلك الممرات كافيا لتجنب خطر الاصطدام¹.

ج-قواعد الوقاية من المستوى العلوي: يتعين على الهيئة المستخدمة أن تتخذ التدابير الأمنية اللازمة لوقاية العمال من مخاطر المستوى العلوي المرتبطة بطبيعة النشاط الممارس والمبينة في التنظيم المعمول به، كتهيئتها لوسائل الوصول إلى الأماكن المرتفعة أو إلى الصهاريج و الأحواض والخزانات والمطامير، وتزويد السلام بحواجز جانبية ومقابض يدوية، كما يمنع على العمال أن ينقلوا أشياء عبر السلام وزنها أكثر من خمسين (50) كلف أو أشياء حجمها ضخم أو عائق، يجب أن تزود الأماكن العلوية للعمل بحواجز واقية، كما يجب أن تزود الأحواض والخزانات بالحواجز الجانبية أو بجدران الحماية المخصصة للوقاية من أخطار السقوط²، كما يجب أن تتوفر جميع المعدات والوسائل المستعملة في العمل على مستويات عليا على وسائل من شأنها حماية العامل من السقوط ففي مرسوم تنفيذي رقم 05-12 المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، كما يجب تسييج الفوهات الأرضية والبوابات والآبار، وإذا كان العمل يتم ليلا يجب وضع الإشارات الضوئية اللازمة، كما يجب استعمال سلام آمنة مصنوعة من مواد صلبة.

د-قواعد استعمال الأجهزة والآلات والدواليب: يتعين على الهيئة المستخدمة أن تضع أجهزة تشغيل شبكة الطاقة الكهربائي الخاصة بالآلات في متناول مشغليها، كما يجب أن تتركب أية آلة بكيفية تمكن مشغلها من فصلها عن مصدر الطاقة الذي يسمح بالاشتغال، كما ينبغي تزويد مستخدمي التآطير بوسائل تقنية تمكنهم من إيقاف المحركات بطريقة ملائمة وعند الحاجة.

كما وضع المشرع الفرنسي نص قانوني مؤرخ بتاريخ 06 ديسمبر 1976 على ضرورة تطوير قواعد حماية العمال من مخاطر العمل وأسس بما يعرف بالأمن الكلي (**la sécurité intégr**) داخل

¹ بن عزوز بن صابر، حق حماية العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص47.

² بن عزوز بن صابر، حق حماية العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، نفس مرجع، ص47.

المؤسسات المستخدمة وفرض الإجراءات المتعلقة بتركيب المواد الخطيرة وصنع الآلات¹، أما المشرع الجزائري فقد أشار إلى ذلك بالمرسوم التنفيذي رقم 15-09² الذي يحدد كفاءات الموافقة على دراسات الأخطار الخاصة بقطاع المحروقات ومحتواها³، كما نصت المادة 38 من مرسوم تنفيذي 05/91 على أنه "يرخص دخول قاعات الآلات المولدة أو المحركة، للعمال الذين تأذن لهم الهيئة المستخدمة لهم" ولضمان هذه الحماية يجب أن تكون جميع المعدات المستعملة بمختلف أنواعها وأحجامها وجميع وسائل الحماية مرتبة بكيفية تسمح باستعمالها وصيانتها دون خطر على سلامة العامل وصحته، ويجب أن تكون وسائل الوقاية مصنعة بكيفية تسمح باستعمالها لما تهدف إليه، يجب أن يعزل العامل عن الأجهزة الخطيرة المحركة للعتاد وأن تمنح العامل إمكانية قطع التيار الكهربائي عند الضرورة كما يتعين أن يكون العتاد والمعدات المستعملة مركبة ومصنوعة على نحو يسمح بحماية أمن العامل⁴.

تلتزم الهيئة المستخدمة بإعطاء التعليمات الضرورية والمناسبة حول كفاءات استعمال الآلات المستعملة في عمليات صنع وفي جميع أشغال الصناعة أو الصيانة لوقاية العمال من الإصابة بأجهزة أو بأية آلة متحركة، كما يلتزم العمال أو الممتحنون المطلوب منهم الاقتراب من الآلات المتحركة ارتداء ألبسة مضبوطة وغير فضفاضة، كما يمنع عليهم الوصول إلى أجهزة الآلات الخطيرة والدواليب المتحركة والمناطق الخطيرة في حالة الاستعمال العادي لها، كما يمنع مراقبة أو إصلاح آلات إنتاج من أشخاص غير مؤهلين أو غير مرخص لهم، لهذا الغرض، يتعين على الهيئة المستخدمة إقامة حواجز واقية مثل الحواجز والشبائيك وحاميات الأجساد ومبعدات الأيدي أو أي جهاز آخر فعال يلاءم هذا الغرض، مبدئيا يمنع على العمال استعمال وسائل عمل أجهزة حمايتها الفردية لا تستجيب لشروط ومقتضيات الأمن واستعمال آلات نزع منها أجهزة الحماية.

¹ Daniel Marchand, Le droit du travail en pratique, édition d'organisation, Paris, 2001, p241.

² م.ت. ج رقم 15-09 مؤرخ في 23 ربيع الأول عام 1436 الموافق 14 يناير سنة 2015، يحدد كفاءات الموافقة على دراسات الأخطار الخاصة بقطاع المحروقات ومحتواها، ج.ر، ع04، الصادرة بتاريخ 8 ربيع الثاني عام 1436 هـ الموافق لـ 29 يناير سنة 2015م.

³ راجع الملحق رقم 07، نظام تسيير الأمن طبقا لكفاءات الموافقة على دراسات الأخطار الخاصة بقطاع المحروقات ومحتواها بالجزائر.

⁴ م 38 من م.ت. ج رقم 91-05، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، السالف الذكر، ص78.

رابعاً- أماكن الإطعام والنوم والمنع من التدخين وإنارة أماكن العمل

1- القواعد المتعلقة بأماكن الإطعام والنوم: يجب أن يخصص محل ملائم للعمال إذا كان 25 عاملاً منهم على الأقل يتناولون وجبة الغذاء في أماكن العمل، ويمنع تناول الطعام في مكان العمل إلا إذا كان نشاطهم لا يتنافى مع ذلك، كما يجب وضع الماء الصالح للشرب تحت تصرف العمال، يتعين عزل الأماكن المعينة للنوم عن أماكن العمل مع الاعتناء بنظافتها وتهويتها¹.

2- القواعد المتعلقة بمنع التدخين: حدد المشرع الجزائري الأماكن العمومية التي يمنع فيها تعاطي التبغ وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 01-285²، حيث إن العلاقة بين التدخين والأمراض تختم على المنع في أماكن العمل لأسباب أمنية والتي تؤدي لإرتفاع الخطر والتأثيرات المشتركة بالنسبة للعمال الذين يتعرضون للأضرار التنفسية ذات مصدر مهني وهذا بالتفاعل البيولوجي المحتمل بين أجراء دخان التبغ ومختلف العناصر السامة، كما أن التدخين من المنتجات الخطيرة التي تلحق ضرر بالصحة وأي إعلان على هذا النوع من المنتجات يخضع إلى قواعد محكمة³، ويرجع هذا إلى حكم إتصالها بالصحة العامة التي تستلزم قدراً كبيراً من الحيلة والحذر⁴، وفي هذا الصدد صادق المشرع الجزائري بالمرسوم الرئاسي رقم 06-120 المتعلقة باتفاقية منظمة الصحة العالمية الإطارية بشأن مكافحة التبغ⁵.

3- القواعد المتعلقة بإنارة أماكن العمل: يجب أن تضاء الأماكن ومواقع العمل، ومناطق المرور، والشحن والتفريغ والمنشآت الأخرى، إضاءة تضمن راحة للبصر، ولا يتسبب في أي إصابة للعيون،

¹ م 22 من م.ت.ج رقم 91-05، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، السالف الذكر، ص 76.

² م.ت.ج رقم 01-285 مؤرخ في 24 ديسمبر 2001، يحدد الأماكن العمومية التي يمنع فيها التبغ وكيفية تطبيق هذا المنع، ج.ر، مؤرخة 26 سبتمبر 2001، ع 55.

³ مصطفى أسماء، النظام القانوني لمكافحة التدخين، مجلة حوليات، ع 12، جامعة بشار، الجزائر، 2012، ص 101 و 102.

⁴ محمد بودالي، حماية المستهلك في القانون المقارن (دراسة مقارنة مع القانون الفرنسي) دراسة معمقة في القانون الجزائري، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2006، ص 199.

⁵ مرسوم رئاسي رقم 06-120 مؤرخ في 12 صفر عام 1427 الموافق 12 مارس سنة 2006، يتضمن التصديق على إتفاقية منظمة الصحة العالمية الإطارية بشأن مكافحة التبغ، المعتمدة بجنيف في 21 مايو سنة 2003، ج.ر، ع 17، الصادرة بتاريخ 19 صفر عام 1427 هـ الموافق 19 مارس سنة 2006 م.

ويحدد التنظيم مستويات الإنارة حسب مقاييس مضبوطة طبقا لنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 05/91 السالف الذكر، إذ يجب أن تكون كثافة الإضاءة الاصطناعية مكيفة حسب طبيعة الأشغال¹.

الفرع الثاني: الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون

لقد فرض المشرع الجزائري على أصحاب العمل مسك الدفاتر والسجلات الخاصة، وذلك بغض النظر عن الأحكام التشريعية والتنظيمية، لاسيما الأحكام المتعلقة بسجل ملاحظات مفتشية العمل وإعذاراتها المنصوص عليها في المادة الثامنة الفقرة الثالثة من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، كما يجب توفير سجلات التعرض للمخاطر الرئيسية بتحسين عملية الإبلاغ عن هذه الحوادث والأمراض المهنية وكشفها في وقت مبكر لاسيما عن طريق صياغة برامج عمل خاصة للبحوث الوطنية وتدعيم البحوث العلمية والتشاركية الخاصة بصحة العمال وذلك بوضع استراتيجيات وأدوات بمشاركة العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم وتحسين معارف الممارسين الصحيين ذات الصلة بين الصحة والعمل وفي هذا الإطار قام المشرع الجزائري بتنصيب المجلس الوطني للوقاية الصحية².

أولاً - حفظ السجلات

فالسجل المنصوص عليه بالمادة 8 من القانون 03/90 غير هذه السجلات، والغاية منه هي تدوين مفتش العمل إلى مكان العمل في إطار ممارسة مهامه، وطلب من المستخدم السجل الخاص لتدوين ملاحظة، فإن أبلغ بعدم وجوده، أو ثبت له عدم وجوده، فهذا يفيد قيام المستخدم بالإخلال بالتزام قانوني، هي إمساك دفتر خاص منصوص عليه بالمادة 8 من القانون 03/90³.

وتتمثل الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون فيما يأتي⁴: دفتر الأجور، سجل العطل

¹ راجع الملحق رقم 05، مستويات الإضاءة الواجبة الإحترام في أماكن العمل.

² وزارة صالحي الواسعة، الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث العمل، مرجع سابق، ص 166.

³ م 8 من ق 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، السالف الذكر.

⁴ م 2 من م.ت.ج رقم 96-98 مؤرخ 6 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم المستخدمون ومحتواها، ج.ر.ع 17، ص 15.

المدفوعة الأجر، سجل العمال، سجل العمال الأجانب، سجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية، سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل، سجل حوادث العمل.

توضع هذه الوثائق تحت تصرف مفتش العمل في جميع أماكن العمل يشتغل بها عمال ومتمهون، وتتمثل أنواع السجلات فيما يلي:

1- سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل الذي يتضمن ملاحظات وآراء الأعضاء الذين لهم علاقة بمجال الوقاية الصحية والأمن وكذا طب العمل فيما يتعلق بالأمراض الخطيرة والمضرة بصحة العمال وأمنهم، التي قد يلاحظونها عند تطبيق القواعد المنصوص عليها قانوناً، والمحددة لمعايير الصحة والأمن في أماكن العمل وكذا التوصيات المتعلقة بتحسين ظروف العمل¹.

2- سجل تدوين التقارير المتعلقة بحوادث العمل: تضمن حوادث العمل الخطيرة والقاتلة التي وقعت في مكان العمل، وتسجيل الأمراض المهنية أيضاً²، التي يتعرض لها العمال لمحاولة تحديد أسبابها، مع ذكر التدابير المتعلقة بالتخفيف منها أو كيفية مواجهتها.

3- سجل المراجعة التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية: باعتبار أن الآلات والمنشآت من بين الأسباب المساهمة في وقوع الحوادث، ألزم المشرع ضرورة خضوعها للرقابة التقنية، وتسجيل ملاحظات وتوصيات الهيئة المختصة التي تبين مدى مطابقة المنشآت والتجهيزات الصناعية للمقاييس والمعايير المعمول بها في التشريع، وضرورة أن يدون في هذا الدفتر تاريخ إجراء هذا الفحص³.

4- سجل حوادث العمل: ويتضمن ذكر مجموعة من العناصر المتعلقة بالحادثة منها تاريخ وقوعه ومكانه، أسباب وقوعه والظروف التي حدث فيها والإصابات التي خلفها، أما المعلومات المتعلقة بالعامل

¹ م 10 من م.ت.ج رقم 96-98 مؤرخ 6 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم المستخدمون ومحتواها، السالف الذكر، ص 17.

² م 2 من م.ت.ج رقم 96-98 مؤرخ 6 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم المستخدمون ومحتواها، السالف الذكر.

³ م 11 من م.ت.ج رقم 96-98 مؤرخ 6 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم المستخدمون ومحتواها، السالف الذكر، ص 17.

فيذكر على سبيل المثال اسمه ومدة العجز التي استفاد منها والتأهيل الذي حصل عليه، ترقم هذه السجلات ويوقع عليها وفقا للتنظيم المعمول به.

ثانيا- الدفاتر

نصت المادة 25 من القانون 90-03 في حالة عدم وجود الدفتر المنصوص عليه بالمادة الثامنة، فالمستخدم ملزم بمسك دفتر خاص مرقم وموقع من قبل مفتش العمل المختص إقليميا، بخلاف الدفاتر المنصوص عليها بالمرسوم التنفيذي رقم 96/98 الذي يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم المستخدم بها ومحتواها، وهي حسب المادة 2 من نفس المرسوم دفتر الأجور، سجل العطل المدفوعة الأجر، سجل العمال الأجانب، سجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية، سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل، سجل حوادث العمل، فالسجل المنصوص عليه بالمادة 8 من القانون 90/03 غير هذه السجلات، والغاية منه هي تدوين مفتش العمل إلى مكان العمل في إطار ممارسة مهامه، وطلب من المستخدم السجل الخاص لتدوين ملاحظة، فإن أبلغ بعدم وجوده، أو ثبت له عدم وجوده، فهذا يفيد قيام المستخدم بالإخلال بالتزام قانوني، هي إمساك دفتر خاص منصوص عليه بالمادة 8 من القانون 90/03¹.

كما وضع المشرع في القانون رقم 90/03 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم، والقانون رقم 81/10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، بضرورة مسك دفاتر إلزامية في مجال مراقبة اليد العاملة الأجنبية من طرف مفتش العمل تساعد على إكتشاف المخالفات، وهذا بالتنسيق مع عدة مصالح كمصالح الشرطة، مصالح التشغيل، والتأمينات الإجتماعية، وكل المصالح التي لها علاقة بالتشغيل واليد العاملة الأجنبية.

¹ م 8 من ق. رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم، السالف الذكر.

المطلب الثاني:

الأخطار المهددة للعامل

أخصص المشرع الجزائري منظومة قانونفة متكاملة حرصا منه على توفير القواعد القانونية والتنظفمفة الخاصة بالوقافة الصأفة والأمن المهفف على المؤسسات المستخدمة.

على هذا الأساس نص القانون 88-07 المتعلق بالوقافة الصأفة والأمن وطب العمل على الإلتزامات الفف تقع على المؤسسات المستخدمة ففما ففأف ففأف النظافة والصأفة وففئة العمل عن طرف الوسائل الفف ففأف للعامل أحسن الشروط فف أأال الوقافة الصأفة.

كما أن المشرع الجزائري أولى أهمية للتلففأ ففأفأه نشاطا طبفا إلزامفا قصد الوقافة من الأمراض المعدفة، وأأأ أففف التداففر الفف من شأنها ففأفأف أخطار صأفة ففأف العمال، فقد وضع قائمة للأمراض الواأبة التلففأ، وكلف طبفب العمل بالأأاف الوقائف وأف فف بعض الأحيان العلاأف وإأأأ أففف التداففر الفف ففأف الصأفة فف الوسط المهفف .

بالإضافة وضع إأراءات من شأنها أأد من العدوى والرقابة الدائمة لمصدرها بأأف البفانات والمعلومات المرتبطة بالإصابات من أفأ العدد والنوع وشأة الإصابة وأسبابها، ففأفأ ذلك دراسة مستمرة لأوضاع المهففر ففأف المؤسسات المستخدمة.

الفرع الأول: التلففأ الإأبارف

لقد عرف التلففأ على أنه ففأفر وقائف فرأف أو أأافف ففأف إلى ففأفر الأأسم ضد كل عدوى أأأأأة¹، ولقد أأألف الفأفة الفرنسف أوف ففأفر التلففأ ففما أنه ففأفر عملا طبفا أم لا، بأف ففأفم إلى رأفر ففما:

¹ Moreau J) et Truchet (D), « Droit de la santé publique » Dalloz, 6eme Edition, 2004, p179.

-الرأي الأول: يرى الأستاذان جاك موري وديدي تروشييه أن التلقيح لا يعتبر عملا علاجيا وإنما هو مجرد تصرف أو سلوك تتخذه السلطات العمومية لمكافحة الأمراض الوبائية.

-الرأي الثاني: يرى كل من روني سافتييه وأوبي وجون سافتييه وبيكينيو أن التلقيح يعتبر عملا طبيا، نظرا لأنه عمل بموجبه يتم خرق جسم الإنسان "des actes qui pénètrent le corps humain"، ذلك انه حسب هذا الرأي فإن الأعمال الطبية لا تشمل فقط التشخيص والعلاج، وإنما تسع حتى النشاطات الطبية الوقائية التي فيها مساس بجسم الإنسان¹.

هذا الرأي الأخير يقول به أستاذنا الدكتور بودالي محمد الذي يرى وهو في صدد الحديث عن مسؤولية المستشفى دون خطأ أن التلقيح يعتبر نشاطا طبيا، وهو ذو طابع إلزامي².

وقد أخذ المشرع الجزائري هذا في طابع إلزامي من خلال المادة 55 من قانون حماية الصحة وترقيتها التي تنص على أنه: "يخضع السكان للتطعيم الإجباري المجاني قصد الوقاية من الأمراض العفنة المعدية"³.

لذلك فإن التطعيم الإجباري ضد هذه الأمراض المعدية يعتبر تديرا وقائيا مهما يقع على عاتق المؤسسات الصحية العمومية لمنع انتشار العدوى ولأسباب تتعلق بالنظافة، ولكن المشرع الجزائري لم يحدد قائمة الأمراض العفنة المعدية التي تستوجب التطعيم الإجباري، وإنما أحال ذلك إلى التنظيم، حيث تنص الفقرة الثانية من المادة 55 من نفس القانون على أنه:⁴ "تحدد عن طريق التنظيم، قائمة الأمراض المعدية التي تستوجب التطعيم الإجباري".

ولا شك أن الطابع الإلزامي للتطعيم يعتبر استثناء من الأصل العام المتمثل في أن لكل شخص حق يرد على جسمه يحول له حماية هذا الجسم بأعضائه المختلفة من أي اعتداء عليه.

² بلشير محمد الأمين: عدوى الإصابات المنقولة في المستشفى، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير (مدرسة الدكتوراه)، تخصص قانون وصحة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، الجزائر، السنة الجامعية 2013/2014، ص79.

² محمد بودالي، المسؤولية الطبية بين إجهاد القضاء الإداري والقضاء العادي، المجلة القضائية، ع 1، 2004، ص28.

³ م 55 من ق.ح.ص.ت رقم 85-05، السالف الذكر، ص181.

⁴ م 55 من ق.ح.ص.ج رقم 85-05، نفس القانون، ص181، المعدل والمتم.

كما أن المشرع الجزائري إعتبر التلقيح مظهر من مظاهر الطابع الاجتماعي للحق في سلامة الجسم، وقصد منه المحافظة على كل فرد على حدى إبقاء للجماعة، وإعتبر هذا المظهر الاجتماعي للحق في سلامة الجسم يحتم العلاج الإجباري لطائفة من الأمراض منها.

-الأمراض المعدية والخطرة التي يجبر أي مصاب بها على الإلتزام بالعلاج بسبب خطورة العدوى الناشئة عنها، وعلى وجه الخصوص مثلا مرض العصر السيدا الذي أصبح المصاب به يهدد مصلحة الجماعة.

-المصابون بالأمراض العقلية الذين يشكلون خطورة سواء بالنسبة لأنفسهم أو للغير.

-المصابون بأمراض تعاطي السموم والمخدرات، والذين يعانون من خلل وظيفي ويشكلون مصدر خطر لأنفسهم أو للغير.

وفي مقابل هذه الإجراءات الجبرية يجب مراعاة شروط تنفيذ العلاج الصحي الإجباري، وذلك ضمانا لإحترام حقوق الإنسان، كما يجب أن تتوافر للقائم بالعلاج الخبرة الطبية الأكيدة التي تقرر الأثر النفسي للعلاج سواء من الناحية الفردية أو الجماعية إضافة إلى وجوب توافر الوسائل اللازمة لممارسة العلاج.

1- التلقيح الإجباري خارج المؤسسة المستخدمة

سبق الذكر أن المصلحة الاجتماعية تتطلب في بعض الأحيان، المساس بسلامة جسم الإنسان رغما عنه، فعندئذ يكون إشباع هذه المصلحة هو مظهر من مظاهر الجانب الاجتماعي للحق في سلامة الجسم، وفي هذا المجال يجب مراعاة إعتبارين أساسيين¹:

أولهما: غالبا ما تكون المصلحة الجماعية أقوى نسبيا من المصلحة الفردية، الأمر الذي يحتم المساس بسلامة الجسم أو حريته الشخصية.

¹ مروك نصر الدين، الحماية الجنائية للحق في سلامة الجسم في القانون الجزائري والمقارن والشرعية الإسلامية دراسة مقارنة، ط1، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 2003، ص64.

ثافهما: قائم على فكرة المساواة بين أفراد المجتمع الواحد وإعتبار الإنسان غاية في حد ذاته، ولفس وسفلة لخدمة الجماعة، الأمر الذي ففم مراعاة الإحترام اللازم لشفص الإنسان عند إشباع المصلحة الإفتماعفة.

أ - فف مجال الوقافة

هناك طائفة من الأمراض المعدفة الفف ففبر الأشخاص بالوقافة منها بسبب خطورة العدوى الناشئة عنها، وهذه الأمراض أوردفا المشرع الجزائري فف المادة الأولى من المرسوم رقم 88/69 الصادر بتاريخ 17 جوفلفة 1969 والفف نصت على انه "إن الوقافة الصفة للطفل بواسطة التففف ضد الشلل والحناف والكزاز والشهاق وشلل الأطفال الجفرفف تكون إفبارفة"، أما المادة الثانية من ذات المرسوم فقد نصت على أنه " ففوز الأمر بالتلففف الإفبارف ضد الحمى التفففة و نظفرة التفففة والحمى النمشفة فف حالة الوباء أو خطر حصوله أو انتشار أمراض معدفة أخرى..."¹.

وجاء القرار الصادر من وزارة الصحة والسكان وإصلاح المسفشففاف ففحد جدول التفففف الإفبارف المضاد لبعض الأمراض المنفقلة².

ففضح من هذفن النصفن أن المشرع الجزائري عدد بمجموعة الأمراض المعدفة الفف ففب الوقافة منها بالتلففف ضدها بصفة إفبارفة، وفوقفف الجزء فف حالة عدم مراعاة هذه التففففات.

كما أن المشرع الجزائري أجاز لبعض الفئات الخاصة مفدان العاملفن فف السلك الطفف عفد الضرورة التفففف ضد بعض الأمراض الفف من شأنها أن تنفقل بواسفطفهم إلى الأفراد وهو ما تناولفه المادة الثالثة من المرسوم المذكور أعلاه بالقول ففوز الأمر بالتلففف الإفبارف مرة واحدة أو أكثر بالنسبة لبعض الفئات من الأشخاص الذفن فمارسون نشاطاف فعرضهم لبعض الأمراض، وفطبق هذا التفففر بصفة خاصة فف

¹ مرسوم 69-88 مؤرخ 18 فوفلو 1969، ففضمن بعض أنواع التفففف الإفبارف، ج.ر، ع 53 الصافرة بتاريخ 20 فونفو 1969، 1969، المعدل والمفم، ص709.

² قرار مؤرخ فف 24 نوفمبر 2014، ففحد جدول التفففف الإفبارف المضاد لبعض الأمراض المنفقلة، ج.ر، ع 75، مؤرخة 28 دفسمبر 2014، ص34.

السلك الطفا والشبه الطفا للمستشففاا الفا فعاا ففاها الأمراض المعدفا وفا التشكففاا الفابفا أو المنفقلة لمكافحة الأوبفا¹، ففبب إنشاء لفاة وطففا ففضمف فمفع القطاعاا بففا إفااا إفاااا وقااففا من الأمراض ففر مننقلة².

ب-فف مفاا العلاف

لأهمفا العلاف بالنسبة لسلامة فسم الإنسان فعله المشرع مفااا فنص فف المااة 22 من قانون فمافا الصفا على ما فلف: "فقاا مفااا فف فمفع الهفاكل الصفا العمومفا، فاماا العلاف الفا ففمفا فف فمفع أعمال الصفا العمومفا و الففوف التشفصففا و معالفا المرصف وإسشفافهم".

نصفا المااة 25 من ااا القانون على أن مفهوم الصفا العمومفا فعفا مفاوعة الفااافر الوقاافا والعلاففا والفربوفا والإفاماعفا الفا فسفاهف المفاظفا على صفا الفرف والفاااا وففسفناها.

كما نص المشرع أفضا فف المااة 53 من ااا القانون على ما فلف: "ففلقى الأشفاا المصابون بأمرض معدفا والاف فشكلون مصدر عااا علافا إسشفاففا أو فرا وففضع الأشفاا المنفصلون بالمرض لمراقبفا طبفا و صفا، كما فمكن أن ففلقوا علافا وقاافا، فاهف قاااا الأمراض المعدفا عن طرفا الفنظفم.

كما أوجب المشرع الفزافرف على كل طفبب فعلم فوفوا مرض معدف أن ففلغ السلطاا الفلففا فورا وإلا وضع ففط طائلا العقاب، ونصفا المااة 67 من ااا القانون على أن فسففا الأسرة من الفمافا الصفا قصد المفاظفا على سلامة صفا أفرااها وفوازهم الففسف العاطففا وفرففا.

أما فف مفاا العلاف الإفاارف نصفا المااة 111 من قانون الصفا على ما فلف³:

¹ مروف نصر الففن، الفمافا الفناافا للحق فف سلامة الفسم فف القانون الفزافرف والمفااا والشرففا الإسلامية اااسة مفااا، مرفع سابق، ص65

² م.ف.ج رقم 15-72 فف 21رفف الفافف عام 1436 الموافق 11 ففرافر سنة 2015، ففضمف إنشاء اللفاة الوطنفا المنعاهة القطاعاا للوقاافا من الأمراض ففر المننقلة ومكاففها، وفاهفمف مهمافا وفنظفمفا وسفرها، ج ر، ع 09، المؤرفا 18 ففرافر 2015.

³ مروف نصر الففن، الفمافا الفناافا للحق فف سلامة الفسم فف القانون الفزافرف والمفااا والشرففا الإسلامية اااسة مفااا، نفس مرفع، ص68-69.

- إذا ارتأت السلطة العمومية إتخاذ قرار بإجراء الفحص الإجباري في الأمراض العقلية لا سيما في حالة وجود خطر محقق بالمريض نفسه أو بغيره بسبب المرض أمكنها أن تتخذ هذا القرار بوضع عبارة "فحص إجباري في الأمراض العقلية" على مطبوع طلب الفحص المذكور.

إن ما يتضح من هذه المادة أنها فرضت العلاج على الأشخاص وبذلك خالفت القواعد العامة المستقرة في مجال العمل الطبي و التي تلزم أن يكون العلاج برضاء المريض وهو ما نصت عليه المادة 154 من قانون الصحة وأكدته المادة 42¹ وما يليها من مدونة أخلاقيات مهنة الطب ونعتقد أن هذا المسلك من المشرع الجزائري مرده التضحية بمصلحة الفرد في سبيل مصلحة الجماعة، ونصت المادة 07 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب على أن رسالة الطبيب هي الدفاع عن صحة الإنسان البدنية والعقلية.

2- التلقيح المهني للعامل

إن التحصين المهني نوعان، الإجباري عند التوظيف كالتحصين ضد الالتهاب الكبدي (ب) لمهنيي الصحة، وهو ما نص عليه القرار المؤرخ في 25 أبريل 2000م، في مادته الأولى².
فنص المادة السالفة الذكر تجعل التلقيح ضد التهاب الكبد الحموي (ب) إجباريا لمهنيي الصحة خاصة عند التوظيف والذين لهم اتصال مباشر أو غير مباشر بالمرضى، مع الدم والمواد البيولوجية بنصها: "يكون التلقيح ضد التهاب الكبد الحموي -ب- إجباريا لكل شخص يمارس نشاطا مهنيا أو يستفيد من تكوين بمؤسسة أو هيئة عمومية أو خاصة للعلاج أو الوقاية يعرضه لأخطار عدوى التهاب الكبد الحموي (ب)"³.

وتكون النفقات الناجمة عن التلقيح المهني الإجباري على عاتق المؤسسات المستخدمة، فيقع عليها التزام بإعداد قائمة للمناصب المعرضة لخطر عدوى التهاب الكبد الحموي (ب)، مع الأخذ في الحسبان عناصر تقييم الأخطار بعد اخذ رأي طبيب العمل.

¹ م 42 من م.ت.ج. رقم 92-276 المؤرخ في 6 يوليو 1992، يتضمن م.أ.ط.ج، ج.ر، ع52، ص1421.

² م 01 من القرار المؤرخ 25 أبريل 2000م، ج.ر، ع39 الصادرة بتاريخ 04 يوليو 2000م، ص27، والتعليمية الوزارية رقم 04 بتاريخ 10 سبتمبر 2002م، والمتعلقتان بإجبارية التطعيم ضد التهاب الكبد "ب".

³ ذهيني إيمان : المسؤولية المهنية لطبيب العمل، مرجع سابق، ص 67.

ويعفى مؤقتا من إجبارية التلقيح الأشخاص الذين يبررون بشهادة طبية تعرضهم لحالة مانعة مؤقتة للتلقيح المطلوب، ولا يمكن تعيين هؤلاء الأشخاص بمصلحة تعرضهم لخطر العدوى بسبب الجسيمات الجرثومية التي قد تكون مسببة للمرض، ويثبت التلقيح بالتقديم الإجباري لبطاقة التلقيح التي تحمل بيان طبيعة اللقاح المستعمل، ورقم حصته، وتواريخ وعدد حقنات اللقاح المقدمة، وقد يقترح طبيب العمل إجراء بعض التحصين للعمال غير محصنين إذا ما تبين له أثناء الدراسات التقييمية التي أجراها وجود بعد المخاطر البيولوجية (تطعيم مهني غير إجباري)، وتبقى للعامل الحرية في قبول الخضوع لها وليس لصاحب العمل إجباره، وفي حالة الإصابة لن يستفيد من التعويض على أساس مرض مهني¹.

ويلعب طبيب العمل دورا أساسيا يتمثل في وقاية العامل، وتجنب كل ما يصيب في حالة العامل البدنية والمعنوية بسبب العمل، بإجراء دراسات وبحوث على منصب العمل وتقييم المخاطر الحاصلة للعامل وتجنيد كل وسائل المكافحة أو الوقاية الممكنة ضد الخطر، مما يجد نفسه مقبلا في إطار ممارساته اليومية لنشاطاته اقتراح عدد من التطعيمات وتقديم النصائح بشأنها وعند الاقتضاء إجراءاتها².

فالتطعيم عمل طبي ووسيلة من وسائل الوقاية من المخاطر المهنية خاصة البيولوجية منها، التي تستكمل بمجموعة من التدابير الفردية والجماعية يجريها طبيب العمل المؤهل الوحيد لممارستها في حدود اختصاصاته وتحت مسؤوليته الشخصية خارج أية ضغوط ممارسة من قبل الهيئة المستخدمة³، بعد أن يجتهد لإفادة مريضة بمعلومات واضحة، صادقة، ومناسبة ومكتوبة حول فوائد التطعيم، المخاطر المتوقعة والاستثنائية.

كما يلتزم بالحصول على الرضا المستنير للعامل، وإعلامه بالمخاطر في حالة الامتناع عن الخضوع لإجراء التطعيم والآثار الجانبية له، وفي هذه الحالة يصرح تأهيله طبيا لشغل المنصب إذا ما تعلق الأمر بتلقيح

¹دهيني إيمان : المسؤولية المهنية لطبيب العمل، مرجع سابق، ص 102.

²دهيني إيمان : المسؤولية المهنية لطبيب العمل، نفس مرجع، ص 66.

³N.AJJAN, **La vaccination**, Manuel pratique de tous les vaccins, Masson, paris-France 2009, p127.

مهني إجباري وضروري حتى يبعد عن نفسه المسؤولية، وقبل إجراء أية حقن، وبعد الحصول على موافقة كل من العامل والمؤسسة المستخدمة معا، عليه إخضاع العامل لفحص طبي سريري كامل، يسبق باستجواب مخصص للبحث عن سوابق طبية تساعد على التأكد من فعالية (صلاحية) التطعيم من عدمه، ويكمل هذا الفحص بإجراء دراسة على منصب العمل يسمح له بتقييم الخطر الحاصل للعامل¹.

الفرع الثاني: التبليغ عن الأمراض المعدية

عرف المشرع الجزائري مكافحة الأوبئة على أنها مجموع الأعمال التي تستهدف معرفة عوامل البيئة ذات التأثير السلبي في الإنسان، قصد التقليل من هذه العوامل أو القضاء عليها وكذلك تحديد المقاييس الصحية التي تستهدف توفير ظروف سليمة في الحياة والعمل².

والمشرع عالج هذا الإلتزام على ضوء المقرر رقم 179 المؤرخ في 17 نوفمبر 1990 الذي حدد قائمة الأمراض التي تخضع للتبليغ الإجباري، والمنشور رقم 1126 المؤرخ في 17 نوفمبر 1990 المتعلق بنظام متابعة الأمراض المعدية.

أما بالنسبة لقائمة الأمراض التي تخضع للإعلان الإجباري فتمثل فيما يلي³:

- 1-الكوليرا، 2-حمى التيفويد و البراتيفويد، 3- تسمم العدوى الغذائية الجماعية، 4-الإلتهاب الكبدي الفيروسي، 5- الدفتيريا، 6- التيتانوس، 7- السعال الديكي، 8- شلل الأطفال، 9- الحصبة، 10- الإلتهاب السحائي الشوكي المخي والنخاعي، 11- الإلتهاب السحائي الغير سلي، 12- السل، 13- الملاريا، 14- الليشمانيا الحشوية، 15- الليشمانية الجلدية، 16- التكييس الدودي (يحتوي على يرقات)، 17- داء الكلب، 18- الكاربون charbon، 19- الحمى المالطية أو الحمى المتموجة، 20- البلهارسيا، 21- البرص، 22- داء البريميات (حمى المياه أو المنافع)، 23- إلتهاب الحالب،

¹ دهميني إيمان : المسؤولية المهنية لطبيب العمل، مرجع سابق، ص 67.

² م 26 من ق رقم 85-05، السالف الذكر.

³ بلشير محمد الأمين: عدوى الإصابات المنقولة في المستشفى، مرجع سابق، ص 102-103.

القنوناكوكسي، 24- urethrite non gnonococcique، 25- السفليس، 26- السيدا HIV، 27- التيفوس الطفحي، 28- داء الريكتسيات (حمى البرعية المتوسطة)، 29- الطاعون، 30- الحمى الصفراء، 31- الرمد الجبي.

أولا- الإلتزام بالإعلام عن الأمراض المعدية

إن المقرر رقم 179 المؤرخ في 17 نوفمبر 1990¹ صدر هذا المقرر لتطبيق أحكام المادتين 53 و54 من قانون حماية الصحة وترقيتها، ونص في مادته الثالثة على أن كل طبيب بغض النظر عن النظام القانوني الذي يخضع له ومكان ممارسته لمهنته، ملزم تحت طائلة العقوبات الإدارية والجزائية، بالإعلان والتبليغ فورا عن كل الأمراض المعدية التي قام بتشخيصها سواء كان متأكدا من ذلك أو استبه في وجودها. ونفس الحكم ينطبق على كل مسؤول عن المخابر العمومية أو الخاصة في حالة وجود مرض معد تم تشخيصه داخل هذه المخابر.

1- إعلام المؤسسة المستخدمة

يقع على طبيب العمل التزام بإعلام الهيئة المستخدمة بالمشاكل المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، بما فيها ملخص عن الحالة الصحية للعامل، ولا بد أن تكون هذه المعلومات perçu, reçue, assimilé ومنحت بعد إجراء بحوث ودراسات على منصب العمل.

ويتم ذلك بإعداد وتسليم تقارير سنوية محددة بموجب قرار وزاري تتضمن كل ما يتعلق بالمراقبة الطبية للعمال التي تشمل "الحالة الصحية للعامل، أنواع الفحوص الطبية التي أجريت على العمال، عدد العمال المصابين بالأمراض المهنية، و مدى قدرة العامل على شغل المنصب، جميع الأنشطة التي قام بها بالإضافة إلى كل ما تعلق بتسيير مصالح طب العمل من خلال التدخلات التي يجريها في وسط العمل وتحديد المشاكل الخاصة بالوقاية والأمن في وسط المؤسسة، بإعطاء معلومات حول المخاطر كتحديد اسم

¹ المقرر رقم 179 المؤرخ في 17 نوفمبر 1990 الذي يحدد قائمة الأمراض التي تخضع للتبليغ الإجباري.

الخطر، درجته، حدوده، لتمكين رب العمل من اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة والواجبة الإلتباع لمنع وقوع حوادث العمل وتحسين ظروف العمل وشروطه في المؤسسة¹.

2- إعلام العامل

يقع على طبيب العمل التزام بإعلام العامل، ويأخذ في مجال طب العمل مفهوما موسعا، بحيث يشمل الحالة الصحية للعامل والمخاطر التي قد يتعرض لها أثناء ممارسة نشاطه المهني، وهو ما تؤكد نص م.48 من م.أ.ط.ج ويشمل جميع مراحل الحياة المهنية منذ دخول العامل، ويجدد عند إجراء كل فحص طبي، فما تعلق بالمخاطر المهنية، يلتزم بتقديم للعامل معلومات تسمح له باستيعاب حقيقة الخطر، الأمراض المهنية التي قد يتعرض لها والوعي بضرورة اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة، ويجب أن تكون هذه المعلومات الطبية واضحة "claire"، كاملة "complète"، وموضوعية "objective".

مثال ذلك-الإعلام الموجه للعامل المعرض لاستنشاق غبار الأميونت، فيشرح له المخاطر ونوع المرض الذي قد يتعرض له كسرطان الرئة، وبأنه يتفاقم أكثر عند المدخنين.

-الإعلام الموجه للعاملة الحاملة المعرضة لمخاطر التسمم في وظيفة تعرضها للإشعاعات الأيونية فيتضمن الإعلام، أخطار التعرض للإشعاعات أو التلوث بها، الاحتياطات المطلوب اتخاذها اتقاء لهذه الأخطار، الضمانات التي توفرها له التدابير المادية والفحوص الطبية الدورية.

-الإعلام والتكوين الخاص بمخاطر التعرض للضوضاء والموجه للعامل المعرض لموجات صوتية تتجاوز 85 dB ويتضمن هذا الإعلام التدابير والاحتياطات الواجبة اتخاذ من قبل العامل المعرض لمخاطر الضوضاء كاستخدامه واقي للأذنين.

ويتميز هذا الإعلام بمجموعة من الخصائص منها²:

¹دهيني إيمان : المسؤولية المهنية لطبيب العمل، مرجع سابق، ص39.

²دهيني إيمان : المسؤولية المهنية لطبيب العمل، نفس مرجع، ص37.

- يوجه الإعلام لشخص العامل دون غيره عند التوظيف في منصب عمل ينطوي على مخاطر، ويتم تجديده عند إجراء الفحوص السريرية اللاحقة، ما لم يوجد مانع يحول دون ذلك.
- في ما يخص شكل الإعلام لم يحدده المشرع، غير أن ما هو متعارف عليه في مجال طب العمل أن الإعلام الموجه من قبل الطبيب يكون شفويا، بخلاف الإعلام الذي يوجهه رب العمل للعامل الذي يكون مكتوبا.
- يجب أن تكون المعلومات كافية ودقيقة على نحو يحقق للعامل العلم الكافي، ويتم ضبطها تناسبا شخصية، ونفسية العامل المريض، حتى تصبح له القدرة على فهمها و استيعابها و يتمكن من اتخاذ القرار المتعلق بمصيره.
- أن لا تقل هذه المعلومات عن التي يقدمها طبيب آخر في نفس التخصص، وموجود في نفس الظروف حسب ما هو متعارف عليه في مهنة طب العمل.
- أما الإعلام المتعلق بالحالة الصحية للعامل، فيتركز على نتائج الفحوص الطبية، بتقديم شروحات حول طبيعة الفحوص البيولوجية التي أجراها والآثار المحتملة للنتائج على اتخاذ القرار بالتأهيل العامل صحيا لشغل المنصب، فهذا الإعلام يمس في نفس الوقت البيئة والحياة المهنية الخاصة بالعامل قصد التقليل من فرص وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية مثل: تقليل استهلاك السجائر والمشروبات الكحولية، بإحالاته إلى طبيب معالج أو اختصاصي في الأمراض الصدرية أو القلبية أو جراح¹.
- إطلاع على ملفه الطبي، بمنحه نسخة من البطاقة الطبية التي تحتوي على نوع المرض الذي يعاني منه وكل ما يتعلق بحالته الصحية، يعد في حد ذاته إعلاما من قبل طبيب العمل، أيضا في مجال التطعيمات، ملزم بتزويد العامل بمعلومات واضحة، صادقة ومناسبة حول جميع المخاطر المتوقعة وحتى الاستثنائية منها، ويعلمه بالمخاطر الحاصلة في حالة الامتناع عن إجراء التطعيمات².

¹ بلشير محمد الأمين: عدوى الإصابات المنقولة في المستشفى، مرجع سابق، ص 105.

² ذهيني إيمان : المسؤولية المهنية لطبيب العمل، مرجع سابق، ص38.

3- الهيئات المكلفة بمتابعة الأمراض المعدية الخاضعة للتبليغ الإلجباري

الهدف من هذا المنشور رقم 1126 المؤرخ في 17 نوفمبر 1990¹ الصادر عن وزارة الصحة هو ضرورة الإعداد لملف يضم معلومات موثوقة ومتابعة فعالة للأمراض المعدية، ومما زاد الأمر أهمية وخطورة في نفس الوقت إدماج مرض السيدا ضمن الأمراض التي تخضع للتبليغ الإلجباري، ذلك أن هذا المرض يعتبر من أشد الأمراض تهديدا للصحة العمومية.

ولقد حدد هذا المنشور إجراءات الإعلان الإلجباري عن الأمراض المعدية حسب كل مؤسسة صحية وذلك على النحو التالي²:

أ- على مستوى المراكز الإستشفائية الجامعية CHU:

يقوم مدير الوحدة على مستوى CHU بجمع كل يوم قوائم و يرسلها إلى المديرية العامة لـ CHU وأخرى يرسلها إلى مدير القطاع الصحي المختص إقليميا، وفي حالة غياب الإعلان عن الأمراض المعدية في خلال مدة أسبوع، يقوم مدير الوحدة لـ CHU بالتنويه عن ذلك للجهة المرسل إليها.

ب- على مستوى القطاع الصحي:

يقوم مدير القطاع الصحي بتنظيم جمع الإخطارات المتعلقة بالأمراض التي تخضع للإعلان الإلجباري والتي تتم من قبل الأطباء الذين يخضعون لسلطته، ويتم القيام بهذا التنظيم بصورة دورية دون أن تتجاوز مدة أسبوع، وفي حالة غياب التبليغ عن هذه الأمراض في خلال أسبوع، فإنه يتم التسوية في ذلك من قبل المسؤول عن الهيكل الصحي وإرساله إلى مدير القطاع الصحي.

¹ المنشور رقم 1126 المؤرخ في 17 نوفمبر 1990، المتعلق بنظام متابعة الأمراض المعدية، السالف الذكر.

² بلبشير محمد الأمين: عدوى الإصابات المنقولة في المستشفى، مرجع سابق، ص 103.

ج- على مستوى الهياكل الصحية الخاصة:

التبليغات حول الأمراض المعدية من قبل الطبيب الذي يمارس مهنته بصورة خاصة إلى مدير القطاع الصحي المختص إقليميا، وذلك بموجب مخالصة بريدية، كما حدد هذا المنشور حالات التبليغ الإلجباري عن الأمراض المعدية وذلك على النحو التالي:

- بالنسبة للكوليرا والإلتهاب الكبدي الفيروسي وحمى التيفويد: التبليغ الإلجباري يكون في حالة التأكد وحالة الوفاة وحالة ما إذا كان المريض يحمل الفيروس *porteur sain*.
 - بالنسبة للدفتيريا والتيتانوس والسعال الديكي، وشلل الأطفال والحصبة والإلتهاب السحائي المرضي وهي أمراض تخضع للتلقيح: التبليغ الإلجباري عنها يكون في حالة التأكد من وجودها، حالة التلقيح، حالة غير التلقيح، حالة التلقيح الغير المحدد، حالة الوفاة.
 - بالنسبة للملاريا، اللشيمانيا الجلدية والحشوية، التيفوس، البلهارسيا، الحمى الصفراء، الطاعون البرص: التبليغ الإلجباري في حالة التأكد وحالة الوفاة.
 - بالنسبة للتكيس الدودي، الكاربون، الحمى المالطية: يكون التبليغ الإلجباري في حالة السريرية وحالة التأكد وحالة الوفاة.
 - السل والسفليس: حالة التأكد.
- ويتم معالجة واستغلال هذه التبليغات من قبل مركز علم الأمراض والطب الوقائي للقطاع الصحي المختص إقليميا الذي يقوم بإعداد قائمة أسبوعية يجمع فيها كل التبليغات التي وصلت إليه ويرسلها بصورة منتظمة إلى¹:
- وزارة الصحة (مديرية الوقاية).
 - المعهد الوطني للصحة العمومية.
 - مديرية الصحة والحماية الإجتماعية على مستوى الولاية.

¹ بلشير محمد الأمين: عدوى الإصابات المنقولة في المستشفى، مرجع سابق، ص 104.

كذلك يقوم مركز علم الأمراض بمسك سآل يقفد فف كافة القوائم الفف أأأها والتبلفغات الفف وصلف إلىه لفقوم بمفابأها وفقوم المصأر الذف أف مف هأه التبلفغات.

كما نصف المأة 04 من المقرر رقم 179 المؤرخ فف 17 نوفمبر 1990 أن إأطار الهفأف المأفأة حول الأمراض الفف فأضع للتبلفغ الإأبارف ففم بموجب مطبوعات «Imprimés» مأة لهذا الشأن ففم فوزفأها من قبل القأاعاف الصأفة والمراكز الإسأشفاففة الجامعفة والمسأشففاف المأفأة، ونموزأ هأه المطبوعات ففم فأفد شكلها بموجب منشور صادر من وزارة الصأه، (م06 من المقرر)، وهناك طرق أأرى نصف أفها م07 من المقرر ففم بموجبها إأطار الهفأف المأفأة وفأمثل فف وسائل الإفأصال السرفعة لا سفما التلكس والهافف وأفة وسفلة أأرى. ولأفأ أأد هأا المقرر أفضا، الهفأف القانونفة المكلفة بمفابعة الأمراض الفف فأضع للتبلفغ الإأبارف، وفأمثل هأه الهفأف ففما فلف¹:

- المعهد الوطنف للصأه العمومفة INSP

فأولف هأا المعهد طبقا للمأة 08 من المقرر معالأة و فألفل ونشر إسأرافففة فف مآال علم الأمراض على المسأوى الوطنف، كما فقوم بأرسال إلى مأرفة الوقافة لوزارة الصأه أالة شهرفة للإأعلان حول الأمراض وإأأاف بصورة منأظمة فأفر ففم حول علم الأمراض على المسأوى الوطنف.

- مركز علم الأمراض والطب الوقافف الصأف

فأولف هأا المركز طبقا للمأة 09 من المقرر معالأة وجمع المألومات وضمنان فأففق الفأافر الإأافاففة للمكافأة ضد الأمراض المعدفة الفف فم التبلفغ عنها أأفل إألفم القأاع الصأف.

¹ بلأشر مأمأ الأمفن: عأوى الإصافاف المنقولة فف المسأشفف، مرجع سابق، ص102.

المطلب الثالث:

المراقبة الطبية للأجراء

قد وضعت قواعد خاصة بالوقاية التي يجب أن تتخذها الهيئة المستخدمة لضمان حماية العمال سواء تعلق بالمراقبة الطبية للعمال المعرضين للعناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة، وإجراء الفحوص الطبية عند التوظيف أو الفحوص الطبية الدورية إجباريا، وتعويض منصب العمل بحيث لا يعرض للعناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة على صحة الجنين أو الرضيع بالنسبة للعاملات الحوامل أو المرضعات.

إن الحفاظ على صحة العمال تعد إلزام على عاتق المستخدم لضمان الصحة والسلامة المهنية للعمال عن طريق إتخاذ كل احتياطات ضرورية لوقاية العامل من المخاطر وإخبار العامل بها وكذلك إجراء الفحص الطبي عليه قبل إلتحاقه بالخدمة ورعاية العامل طبيا أثناء الخدمة في العمل¹، والمشرع الجزائري لم يقتصر على معالجة تنظيم ما يتعلق بالتدابير الوقائية والأمن في العمل فقط بل استكماله بتنظيم:

- الوقاية من الإصابات المرضية التي يتسبب فيها العامل وتخفيض فرص وقوعها.

- تقليل فرص العجز.

- القضاء على العوامل التي تؤثر تأثيرا سيئا في صحة العمال.

الفرع الأول: الفحوص الطبية

إن الفحص الطبي يدخل ضمن منظومة الحق في الصحة، هذا الحق الذي تناولته النصوص الدستورية والدولية، ووفقا للتشريع الجزائري، تتمثل واجبات العمال الأساسية في مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن، المعدة من قبل صاحب العمل طبقا للتشريع وتقبل كل أنواع الرقابة الطبية، سواء الداخلية أو الخارجية، ضمن سياق وقواعد طب العمل، وفي مقابل ذلك نجد حق العامل في طلب إجراء أي فحص طبي وقائي أو علاجي.

¹ أحمد عبد التواب محمد بهجت، إلزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل (دراسة مقارنة بين كل من القانون المصري والفرنسي)، دار النهضة العربية، مصر، 1999، ص12.

يستخلص من الأحكام القانونية أن مهام طبيب العمل تنحصر في أعمال الوقاية واستثناء في العلاج، وتتجلى هذه المهام في المجال الطبي من خلال الفحوص الطبية، والتي الغرض منها تحديد مدى ملائمة المنصب الذي يشغله العامل وحالته الصحية، والفحوص الطبية نوعان فحوص إجبارية وأخرى اختيارية ويكون المتمهون موضوع عناية طبية خاصة، فضلا عن ذلك يمكن الاستفادة من فحوص تلقائية، بناء على طلب العامل نفسه يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل، من خلال هذه المادة يقوم طبيب العمل بإجراء الفحوص الطبية على العمال إجباريا.

كما أن الفحص الطبي يسمح لطبيب العمل باكتشاف وجود حالات مرضية من عدمها، وإتخاذ القرار بصلاحيته العامل لشغل منصب العمل المرشح، دون أن يشكل ذلك الخطر على العامل نفسه أو على الغير.

يتمتع طبيب العمل بحرية الدخول إلى كل أماكن العمل كما أنه يخصص وقتا لرقابة وسط العمل في الهيئة المستخدمة وتحسين ظروف العمل تبعا لطبيعة الأخطار وعدد المستخدمين والشكل الذي ينظم وفقه طب العمل هذا ما أكدته المواد 25، 26 من مرسوم تنفيذي 93-120 المتضمن تنظيم طب العمل¹، ومن جهتها تنص المادة 07 الفقرة 05 من القانون 11/90 : " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة".

أولا- الفحوص الدورية

تشمل فحصا إكلينيكا مع الإستعانة بزميل من ذوي الاختصاص طبيب الأشعة، الطبيب المخبري لإجراء الفحوص والتحليل الطبية، ويركز الفحص على الأعضاء والأجهزة من الجسد التي تتأثر بالتعرض

¹ م 25، 26 من م.ت.ج رقم 93-120، المتعلق تنظيم طب العمل، السالف الذكر.

الذي يواجهه العامل، تجرى بهدف الكشف المبكر عن الأمراض المهنية في مرحلة يمكن إتقاؤها أو التقليل من أعراضها، وبهدف التأكد من إستمرار الأهلية الصحية للعامل لشغل منصب عمله.

كما نصت المادة 17 من قانون 07-88 ل 26-01-1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل" يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل.

ولكن يمكنه طلب إجراء فحوصا تكميلية بحسب الأحوال من أجل الحصول على منصب العمل أو بعد التحويل أو عند استئناف نشاط العمل المهني وبحسب ما جاء في المادة 18 قانون 07-88 "يمكن لطبيب العمل أن يأخذ عينات أو يطلبها، قصد إجراء التحاليل عليها والقيام بكل فحص لأية أغراض مهنية، وعلى ضوء نتائج هذه التحاليل أو الفحص، يوصي باتخاذ كل إجراء ضروري للمحافظة على صحة العمال".

ثانيا- الفحوص غير الدورية:

تجرى للعمال أثناء التوظيف، أو بعد فترة التوقف عن العمل، وهي فحوص إجبارية لتحرير بطاقة الأهلية أو بطاقة الفحص الطبي وهو ما نصت عليه المادة 17 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل السالف الذكر.

طبقا لنص المادة 15 من مرسوم تنفيذي 93-120 يتعلق بتنظيم طب العمل: "يجب على كل هيئة مستخدمة أن تعرض عمالها على فحص طبي دور-ي مرة واحدة (1) في السنة على الأقل للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها وذلك في إطار الفحوص الدورية والخاصة المنصوص عليها في المادة 17 من القانون رقم 07-88 المؤرخ في 26 يناير 1988...". يتبين من الفقرة الأولى من 15 من مرسوم تنفيذي 93-120 أن يفترض على كل مؤسسة أن تجبر عمالها على الفحوص الطبية

الدورية كما يمكن لطبيب العمل القيام بزيارة كل 12 شهرا للتحقق من إمكانية قيام العامل بعمله وإن كانت هناك ضرورة لتحويله أو توجيهه إلى طبيب أخصائي هذا في حالات عادية. وبالنسبة للزيارات الأخرى قد تكون كل 6 أشهر تخص العمال الأكثر تعرضا للأخطار المهنية كحوادث العمل والأمراض المهنية وهذا ما أكدته الفقرة 2 من المادة 15 من مرسوم تنفيذي 93-120 ينصها " غير أن هذه الفحوص الدورية مطلوبة مرتين (2) في السنة على الأقل للعمال المذكورين في المادة 16 أدناه" والعمال المعنيين للفحوص كل 6 أشهر طبقا للمادة 16 من نفس المرسوم بنصها يضاف إلى المتمهين الخاضعين لإجراء رقابة طبية خاصة عليهم....، الذين يخضعون لإجراء فحوص دورية وهم خاصة¹:

- العمال المعرضون بشكل خاص لأخطار مهنية والموجودين ضمن قرار وزاري مشترك 9 يونيو 1997 الذي يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية.
- العمال المعينون في مناصب عمل تتطلب مسؤولية خاصة في ميدان الأمن كالحراسة والمداومة الأمنية وسائقي العربات والشاحنات والعاملين بالأجهزة الخطرة.
- العمال الذين تقل أعمارهم من 18 سنة.
- العمال الذين تزيد أعمارهم عن خمس وخمسين (55) سنة.
- المستخدمون المكلفون بالإطعام.
- المعوقون جسديا وذوو أمراض مزمنة.
- النساء الحوامل والأمهات اللائي هن أطفال تقل أعمارهم عن سنتين (2).

¹ 16 من م.ت.ج. رقم 93-120، المتعلق بتنظيم طب العمل، السالف الذكر، ص12.

1- الفحص عند التوظيف

ويصطلح عليه بالفحص الإبتدائي يجري كأصل لكل عامل عند دخول الخدمة، بإستثناء إذا ما كان العامل يخضع لرقابة طبية طبقا لنص المادة 16 المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السالف الذكر.

ويهدف هذا الفحص إلى تقييم الحالة الصحية للعامل وتسجيلها عند بدء العمل، وتقييم قدراته البدنية والنفسية للتمكن من وضع العامل المناسب في العمل المناسب.

2- الفحص بعد إستئناف العمل:

جاء في المادة 17 من مرسوم تنفيذي 93-120 السابق الذكر¹ " تجري الفحوص الطبية الواجبة لاستئناف العمل...."، بعد غياب بسبب مرض مهني أو حادث عمل أو بعد عطلة أمومة أو غياب لا يقل عن واحد وعشرين (21) يوما بسبب مرض أو حادث غير مهني أو في حالة غيابات متكررة بسبب مرض غير مهني.

وبحسب الفقرة الثانية من المادة 17 لنفس المرسوم فإن الشهادة الطبية عند طبيب العمل هي التي يعتد بها أمام رب العمل، أما الشهادة الطبية الصادرة من طبيب المعالج لا يؤخذ بها عند استئناف العمل، وقبل أن يتخذ طبيب العمل قراره باستئناف العامل لعمله يقع على رب العمل أن يبلغ الطبيب بغيابات العامل مدتها وأسبابها ولقد جاء في نص الفقرة 2 المادة 17 "وتعلم الهيئة المستخدمة طبيب العمل بهذه الغيابات قبل استئناف العمل".

يستفيد العامل من فحص طبي مباشرة بعد إستئناف فترة التوقف عن العمل، بهدف إعادة تقييم والتأكد من إستمرار أهليته لشغل منصب عمله السابق بعد فترة الإنقطاع والمحددة على سبيل الحصر في نص

¹ 17 من م.ت.ج. رقم 93-120، المتعلق بتنظيم طب العمل، السالف الذكر.

المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السالف الذكر، ويجري هذا الفحص من طرف طبيب العمل إما:

بطلب من صاحب العمل حيث العامل لا يمكنه إستئناف عمله، دون خضوعه للفحص المنظم من قبل المؤسسة المستخدمة، فهذه الأخيرة تخطر طبيب العمل بتوقف العامل عن العمل، أو بطلب من العامل حيث الفحص الطبي يجري كأصل بطلب من المؤسسة المستخدمة، وكإستثناء بإمكان العامل طلب إجراء فحص له من طرف طبيب العمل أثناء تعليق عقد عمله.

3- الفحص أثناء تعليق عقد العمل

يتم بطلب العامل وهذا وفقا للمادة 18 من مرسوم تنفيذي 93-120 السابق الذكر بنصه¹ يمكن أي عامل أن يحصل بطلب منه على فحص طبي لدى طبيب العمل" ويعد هذا شكلا من أشكال الفحوص الاختيارية وقد يكون الطلب من رب العمل إذا ما لاحظ ضرورة فحص هذا العامل وإرفاق تقرير طبي عن وضعيته الصحية، كأصل لا يخضع العامل لفحص طبي، إلا بعد إنتهاء فترة التوقف عن العمل، إلا أنه كإستثناء من الأصل قد يخضع لإجراء فحص طبي قبل إنتهاء فترة الإنقطاع، وهو فحص من نوع خاص يجرى إما بطلب من العامل أو من طبيبه المعالج أو الطبيب مستشار الضمان الإجتماعي، فهو يسمح ويسهل على طبيب العمل البحث ودراسة التدابير اللازمة لتهيئة المنصب أو تغيير المنصب للعامل.

يمكن لطبيب العمل في إطار أحكام المادة 18 من قانون 88-07 السابق الذكر" أن يأخذ عينات أو يطلبها، قصد إجراء التحاليل عليها والقيام بكل فحص لأية أغراض مفيدة. وعلى ضوء نتائج هذه التحاليل أو الفحص، يوصي باتخاذ كل إجراء ضروري للمحافظة على صحة العمال"

كما قد يطلب طبيب العمل من العامل إجراء بعض الفحوص المتعلقة بالأمراض الصدرية القلبية، الجذرية أو أي مرض آخر وإجراء تحاليل خاصة بالدم أو السوائل الأخرى وهذا ما جاء في المادة 19 من

¹ 18 من م.ت.ج. رقم 93-120، المتعلق بتنظيم طب العمل، السالف الذكر.

مرسوم تنفيذي 93-120 السابق الذكر بنصها "يمكن طبيب العمل...، أن يجري فحوصا تكميلية أو يلجأ إلى اختصاصي للحصول خاصة على ما يأتي¹:

- تحديد الأهلية الصحية لمنصب العمل لاسيما اكتشاف الإصابات التي تتنافى مع منصب العمل المقصود.
- اكتشاف الأمراض المعدية.
- اكتشاف الأمراض المهنية أو ذات الطابع المهني.

-**التلقيحات:** في إطار المخاطر في وسط العمل وانتشار الأمراض المعدية يقوم طبيب العمل بتلقيح العمال وذلك بمراعاة سجل التلقيحات في وسط العمل بذكر اسم ولقب العامل، تاريخ الميلاد، المهنة، الوضع اللقاحي السابق، التقنية اللقاحية، مقدار الحقنة اللقاحية، تاريخ التلقيحات مع رقم الحصص بالإضافة للملاحظات.

الفرع الثاني: الإسعاف الأولي

على صاحب العمل أن يوفر الإسعافات الطبية المناسبة المزودة بالأدوية والأربطة والمطهرات ويوضع الصندوق في مكان ظاهر بمحل العمل، بحيث يكون في متناول العمال ويخصص صندوق لكل مجموعة عمال، ويعهد باستعماله إلى ممرض متمرّن، مع اتخاذ وسائل العلاج المناسبة مثل وجود طبيب أو أكثر بعيادة العمل إلا في الحالات الخطيرة التي تتطلب النقل إلى المستشفى أو تستدعي تشخيص أو إجراء عمليات جراحية وفقا للقواعد الطبية المعمول بها.

كما يلتزم صاحب العمل بأن يوفر الأدوية والمعدلات الإستعجالية اللازمة بالجبان، وإضافة لذلك يتعين على صاحب العمل أن يوفر لعماله وسائل المواصلات العادية وذلك بالجبان، ومن باب أولى توفر هذه الوسائل في حالة الإصابة بحادث عمل أو مرض مهني.

¹ 19 من م.ت.ج. رقم 93-120، المتعلق بتنظيم طب العمل، السالف الذكر.

أولاً- مبادئ الإسعاف الأولي داخل أماكن العمل

تعرف الإسعافات الأولية بأنها العناية الفورية التي تقدم إلى الشخص التي تعرض للإصابة أو المرض المفاجئ أو إبعاد الخطر عنه في حالة عدم توفر المساعدة الطبية أو تأخر وصولها، وكذلك الإسعاف الأولي هو الرعاية الفورية التي تقدم لضحايا الحوادث قبل وصول العناصر الطبية المختصة، ويرمي إلى إيقاف حالة طارئة في مكان العمل يشمل إجراءات سريعة وبسيطة مثل تحرير مجرى الهواء وتطبيق الضغط على الجروح النازفة.

كما أنه يعد الإسعاف الأولي أول مساعدة أو معالجة تقدم لمصاب بأي إصابة أو مرض مفاجئ قبل وصول سيارو الإسعاف أو أحد أعضاء الفرق الطبية، وقد يقتضي الأمر في تلك الظروف اللجوء طريقة الإسعاف بما يتوفر من أدوات ومواد¹.

1- التعريف بالإسعاف الأولي

الإسعاف الأولي هو مساعدة أو معالجة فورية ومؤقتة تقدم لشخص أصيب في حادث أو مرض مفاجئ قبل وصول الطبيب أو سيارة الإسعاف لنقل المصاب إلى المستشفى أو المركز الصحي، ويقصد به الحفاظ على حياة المصاب وعدم تدهور حالته الصحية ومساعدته على الإفاقة².

يبدأ الإسعاف الأولي بتثبيت أثر وقع الحادث على الشخص المصاب عندما يدرك أن أيدي قديرة وكفاء سوف تساعد، الضحية تظهر لديه فجأة مشاكل وحاجات جديدة، وغالباً لا يستطيع أن يفكر جيداً، الحوادث ربما ظهرت له غير حقيقية وبعيدة، عقله ربما يكون بليد وثقيل الفهم، التأثير العاطفي المصاحب لحادث خطير يخف تدريجياً، لذلك فإن الإسعاف الأولي هو أكثر من تضميد للجرح أو جيرة للعضو المكسور، إنه يرتبط إلى عقل الضحية وروحه مثلما يرتبط إلى جروحه الجسدية، وإن تقدم

¹ دليل الإسعافات الأولية، منظمة الصحة العالمية، إجراءات طوارئ للجميع في البيت والعمل والفسحة، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، لبنان، 1995، ص9.

² أحمد توفيق حجازي، موسوعة الإسعافات الأولية، ط1، دار البدر للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص11.

الإسعاف الأولي يضم أيضا كلمة التشجيع المختارة وإزالة الخوف، والتعبير عن رغبة المساعدة ورفع تأثير قدرة المسعف الظاهرة، وتفكير وترد لمعالجة الظروف والمشاكل الطارئة¹.

كما يضم المعلومات المعطاة بخصوص الأطباء والمستشفيات القريبة، وطلب النجدة بواسطة الهاتف لاستدعاء المساعدة الطبية أو سيارة الإسعاف أو إشعار أحد الأقارب بالحادث، جميع هذه الأمور تعتبر إسعافات أولية.

المسعف الأولي الجيد يتعامل مع الحالة بمجموعها، الشخص الضحية، و الإصابة، إنه يعرف ما يجب أن لا يفعله وما يجب فعله، بهذا يتجنب الأخطاء التي تحصل عادة بحسن النية ولكن بجهود خاطئة، إنه يحصر عمله بما هو ضروري، متذكرا أن مسك الأجزاء المصابة والمجروحة والمكسورة يجب أن يكون بحذر وبصورة قليلة جدا.

2- الخطوات السليمة لإجراء الإسعافات الأولية

يتم إجراء الإسعافات الأولية بخطوات ممنهجة ومنظمة وهي كالتالي:

- وضع خطة عملية تتضمن التواصل مع الخدمات الصحية ذات الصلة بقصد تقديم العناية الطبية بعد الإسعاف الأولي.

- تثقيف جميع العمال حول الوقاية من الحوادث والإصابات والإجراءات التي يجب أن يتخذها العمال بعد الإصابة (الغسيل مباشرة بعد دخول المواد الكيميائية إلى العين)

- معلومات حول الترتيبات الخاصة بالإسعاف الأولي مع التحديث الدوري لهذه المعلومات.

- نشر المعلومات والبوسترات والوجيهاات حول الإسعاف الأولي من خلال وضعها في الأماكن المخصصة لذلك (لوحة الإعلانات).

¹ أحمد توفيق حجازي، موسوعة الإسعافات الأولية، مرجع سابق، ص11.

- حفظ السجلات الخاصة بالإسعاف الأولي والتي تتضمن معلومات حول الحادث ونوع وشدة الإصابة وخدمات الإسعاف الأولي المقدمة والعناية الطبية الإضافية المطلوبة.
- وفي هذا الإطار يجب على كافة العاملين في مواقع العمل معرفة المعلومات الضرورية الخاصة بتطبيق سياسة الإسعافات الأولية¹:
- تنظيم الإسعاف الأولي في المنشأة متضمناً إجراءات تأمين الوصول إلى العناية الطبية.
- معرفة الكادر الطبي (فريق الإسعافات الأولية).
- الطرق التي يتم بواسطتها إبلاغ المعلومات حول حادث ما والجهة التي يتم إبلاغها.
- موقع صناديق الإسعافات الأولية.
- موقع العيادة الطبية (غرفة الإسعاف الأولي).
- موقع معدات الإنقاذ.
- الإجراءات الواجب اتخاذها من قبل العمال لدى وقوع حادث.
- موقع مخارج الطوارئ.
- طرق دعم و مساعدة عناصر الإسعاف الأولي في تنفيذ مهامهم.

ثانيا- المسعف الأولي في المؤسسة المستخدمة

تقع الحوادث والإصابات بصورة مفاجئة وغير متوقعة، لذلك فإن الوقت عند وقوع الحوادث لا يقاس بالدقائق بل بالثواني أو أجزاءها لتفادي ما قد يحدث من نتائج قاتلة يمكن تجنبها أو الإقلال منها إذا وجد الشخص المستعد لمساعدة الآخرين، وتزداد أهمية وجود هذا الشخص إذا توافر لديه الوعي والمعرفة

¹ دليل الإسعافات الأولية، منظمة الصحة العالمية، إجراءات طوارئ للجميع في البيت والعمل والفسحة، مرجع سابق، ص 16.

بمبادئ الإسعافات الأولية وهذا ما جاء في المادة 31 من المرسوم التنفيذي 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل¹ "يجب كل مكان عمل على الأقل بعدة أدوات الاستعجال الأولية يسهل التعرف عليها والحصول عليها، وتوضع تحت مسؤولية مسعف، وتحتوي على تعليمات واضحة بالإسعافات الأولية، وذلك في إطار تنظيم العلاج الاستعجالي المنصوص عليه في الفقرة ما قبل الأخيرة من المادة 12 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 وقد نصت بأن تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية والأمراض ذات الطابع المهني. ويجب أن يتلقى عامل أو أكثر، في كل مكان تنجز فيه أشغال خطيرة، التعليمات الضرورية لإعطاء الإسعافات الأولية.

ولا يعني وجود مسعفين مكونين لهذا الغرض المستخدمين من الواجبات المحددة في المادة 30 أعلاه.

1- صفات المسعف الأولي

إن المسعف هو الشخص الذي يقدم المساعدة والعون السريع للمصابين في اللحظات الأولى للإصابة والعناية به، كما يتميز بما يلي:

- يفضل أن يكون أحد العاملين أو المتدربين بالورشة أو موقع العمل للتدخل السريع وقت الحاجة.
- يتمتع بقدر من القوة تؤهله للقيام بالإسعاف.
- يتمتع بحسن التصرف السريع الهادئ وعدم الارتباك عند مواجهة المواقف الحرجة.
- أن يكون على دراية تامة بالمبادئ الأساسية للإسعافات الأولية ويفضل اجتيازه لدورات في هذا الخصوص.
- عنده المقدرة على تقدير الموقف والاستفادة من الإمكانيات المتاحة في مكان الحادث.
- الشعور بالرضي وهو يساعد في مواساة أو إنقاذ حياة زميل أو أي فرد يحتاج المساعدة.

¹ م 31 من م.ت.ج رقم 93-120، المتعلق بتنظيم طب العمل، السالف الذكر، ص 13.

- يجب أن يحتفظ دائما بأرقام الطوارئ.
- بالإضافة لا يعني وجود مسعفين مكونين لهذا الغرض المستخدمين من الواجبات المحددة في قرار مؤرخ 16 أكتوبر سنة 2001 الذي يحدد كفاءات تطبيق أحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل.
- 2- مهام وتكوين المسعف الأولي

إن المسعف هو الشخص الذي يقوم بتقديم الإسعافات الأولية والعناية بالمصاب أو من تعرض لحالة مرضية مفاجئة، بشرط أن يكون مؤهلا للقيام بهذا العمل بحصوله على التدريب المناسب بالمراكز الصحية المتخصصة وذلك من خلال المعلومات المتوفرة التي تمكنه من تقديم الإسعافات الأولية للمصاب أو المريض بشكل صحيح لإنقاذ حياته.

- اختيار و تدريب وإعادة تدريب أشخاص ملائمين لتقديم الإسعاف الأولي وتعيينهم في مواقع ملائمة لضمان تواجدهم وإمكانية الوصول إليهم دوما.
- إعادة التدريب وعمل تمارين وهمية تحاكي حالات الطوارئ (مخاطر بيئة العمل في المنشأة).

أ- مهام المسعف الأولي

- إن الإسعاف الطبي هو المعالجة التي يقدمها طبيب في المستشفى أو إجراء جراحة أو معالجة في مكان الحادث¹، أما المسعف الأولي تتمثل مهامه فيما يلي:
- تقدير الحالة، حجم وشدة الإصابة ومدى الحاجة لعناية طبية فورية عاجلة.
- حماية المصاب من أية مضاعفات إضافية عبر التخلص أو خفض العوامل التي قد تفاقم حالته، أو إخراج الضحية من موقع الحادث لدى تعرضها لخطر كبير.

¹ دليل الإسعافات الأولية، منظمة الصحة العالمية، إجراءات طوارئ للجميع في البيت والعمل والفسحة، مرجع سابق، ص 9.

- تقييم الوظائف الحيوية للضحية (وعي المصاب، قدرته على الكلام، تنفسه، نبضه، التحري عن وجود نزيف لديه).

- إطلاق الإنذار واستدعاء المعونة الطبية أو المساعدة على نقل المصاب عندما تقتضي حالته إلى أقرب مركز للرعاية الطبية، هذا ولا بد أن يتضمن أتمودج الأبالغ بعض المعلومات الضرورية إسم الشخص الذي أطلق الإنذار ورقم الهاتف، موقع الحادث بدقة، عدد المصابين، طبيعة الحادث، تقييم الوظائف الحيوية للمصاب وتحديد الحاجة لبعض معدات الإنقاذ النوعية عند الضرورة.

- تقديم الإسعاف الأولي.

- الاحتفاظ بسجل خاص يتضمن الإجراءات المتخذة.

ب- تكوين المسعف الأولي

الهدف من التدريب تزويد الشخص المدرب بمفاهيم عامة وضمان قدرته على إنجاز المهام العامة للمسعف الأولي والتي تشمل كيفية تنظيم الإسعاف الأولي، تقييم الحالة، حماية المصابين من أية مضاعفات إضافية، ملاحظة وإدراك الحالة العامة للمصاب، استخدام وصيانة معدات ووسائل الإسعاف الأولي، والتخطيط للملائم لتأمين الوصول إلى عناية طبية فورية وينقسم التدريب إلى نوعين هما¹:

- التدريب الأساسي:

ويهدف التدريب المعرفة الأساسية للملائمة فيما يتعلق بالإجراءات الواجب اتخاذها لتقديم الاسعافات الأولية، وضمان قدرة المدرب على التنفيذ بشكل فاعل وموثوق، وهذا يتضمن على المستوى الأساسي التعامل مع الحالات التالية بشكل خاص، مع الإشارة إلى أنه يمكن إجراء التعديل للملائم على برنامج التدريب الأساسي بالاعتماد على الظروف الخاصة بكل مؤسسة بمائلي:

¹ أحمد توفيق حجازي، موسوعة الإسعافات الأولية، مرجع سابق، 25.

الجروح البسيطة، الكسور، فقد الوعي (صعوبة تنفس أو وقف في التنفس)، إصابات العين، الحروق، الصدمات الكهربائية.

- التدريب المتقدم:

إن هدف هذا النوع من التدريب هو التخصص وهو ذو أهمية خاصة بالنسبة للحالات التالية:

الإنعاش القلبي الرئوي، الإصابات الناجمة عن التيار الكهربائي، الحروق الشديدة، الإصابات الجلدية، التلوث بالمواد المشعة، الإجهاد الناجم عن الحرارة و البرودة، التسمم.

ومن الضروري إجراء امتحانات للمتدربين بعد انتهاء عملية التدريب وذلك من قبل الجهة التي تشرف وتقر برامج التدريب الخاصة بالإسعافات الأولية، حيث يجري تعيين لجنة خاصة للإشراف على برامج الامتحانات بصورة مستقلة عن هذه البرامج، و يمنح الناجحون في نهاية الامتحانات شهادة معترف بها يتم تعيينهم استنادا لها، كما يجب منح الشهادات بعد عمليات إعادة التدريب وبعد المشاركة في العمل الميداني.

ثالثا- وسائل الإسعاف الأولي

لا بد من تواجد حقيبة الإسعافات الأولية في كل مكان العمل سواء كانت على شكل صندوق ثابت يعلق بجائط الورشة والموقع أو حقيبة متنقلة مع المسعف، ويجب أن تكون بسيطة الشكل يسهل فتحها بسرعة عن طريق أي فرد بالإضافة إلى ترتيب المحتويات بداخلها حتى يسهل الوصول إلى أي شيء داخلها بسهولة¹.

1- صناديق وحقائب الإسعاف

في كل الحالات يجب أن تحتوي حقيبة الإسعافات الأولية المرافقة لنا على كافة مستلزمات الحوادث الخطيرة و البسيطة، بحيث لا تفارقنا في المنزل والسيارة، وأماكن العمل، والمدارس، كما لا يغيب عنا

¹ أحمد توفيق حجازي، موسوعة الإسعافات الأولية، مرجع سابق، ص 66.

تزويد هذه المراكز بالطفايات الخاصة بالحرائق، لأن الإنسان معرض دائما لحوادث طارئة، متفاوتة المخاطر، ونتيجة عن عدة أسباب متنوعة، قد تكون مميتة أحيانا، لذا يتوجب علينا وعليكم الاحتفاظ بحقيبة إسعافات أولية مجهزة¹: ضمادات لاصقة مختلفة الأحجام، مقصات متعددة الأحجام، ملاقط، شاش معقم، مواد مطهرة ومعقمات كالأكسجين والبيتادين، ضمادات ضاغطة، دبابيس ومشابك مختلفة الأحجام للتثبيت، قطن طبي ناعم، غطاء معقم للإصابات الكبيرة والخطرة، رفادات معقمة لإصابات العين، فتائل شاشية معقمة لإصابات الأنف والأذن، ميزان حرارة، حقنة للمؤخرة وغالبا ما تستخدم للأطفال، قطرات للأنف والعين معقمة بمعرفة الطبيب، أدوية مضادات (أونتيبيوتيك)، تحاميل لخفض الحرارة، تحاميل مضادات للإسهال، بوصفة طبيب، دواء أحمر ماركوكروم، معجون أو زجاجة فازلين.

بالإضافة تتمثل محتويات حقيبة الإسعاف الأولى:

- أدوات: مقص - ملقاط أو جفت - دبابيس مشبك - ترمومتر للحرارة.

- العيارات: قطن طبي - شاش - بلاستر - أربطة بأحكام مختلفة.

- مطهرات: منظف الجلد (ديتول) - ميكرو كروم - صبغة يود.

- مراهم: كمضادات حيوية - للحروق - لحساسية الجلد.

- قطرات للعين ورباط ضاغط

¹ هيام رزق - معصومة علامة، دليل العائلة للإسعافات الأولية، دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت بلبنان، ودار الهدى، الجزائر، 2009، ص31.

2- معادات الإنقاذ

إن الورشات التي تمارس فيها الأشغال الخطيرة يجب أن تتضمن مصلحة مجهزة بالوسائل الضرورية لإجراء الإسعافات والعلاجات الأولية في حالة وقوع حادث عمل عن طريق مسعف لتقدم الإسعافات وطبيب العمل لإجراء العلاجات في حالة الإستعجال وتتضمن وسائل الإستعجال وجود ممرضين ومسعفين، وكذا هاتف مخصص بالإسعافات، وكذا علبة الإسعافات الأولية تحتوي على الأدوية بما يعرف: " La trousse de secours"¹، التي تتضمن ماييلي:

- المعدات الخاصة بإنقاذ المصاب في موقع الحادث لمنع وقوع مضاعفات إضافية (الحرائق، انتشار الغازات والصعقات الكهربائية).
- صناديق الإسعافات الأولية تحتوي كمية كافية من المواد اللازمة لهذه الغاية.
- معدات وتجهيزات خاصة تكون ضرورية في المنشآت التي تضم مخاطر نوعية أو غير اعتيادية في العمل.
- عيادة (غرفة) خاصة للإسعاف الأولي محددة على نحو ملائم يمكن تقديم الإسعاف الأولي فيها.
- وسائل إخلاء ونقل الأشخاص المصابين في حالات الطوارئ إلى العيادات أو أماكن توافر العناية الطبية الإضافية.
- وسائل إطلاق الإنذار وإبلاغه.

¹ S.ARTIGNAN, Secourisme en Médecine de travail et responsabilité des différents acteurs, 1999, P11.

خاتمة

وضع المشرع الجزائري من خلال المنظومة التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية الصحية والأمن المهني إلى تأسيس قواعد تهدف لحماية صحة وسلامة العمال بالإضافة إلى بيئة العمل، بحكم أنه أصبحت الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسات علم يتعرض إلى عدة تخصصات مختلفة لأنها تجمع العديد من المجالات كالصحة والإقتصاد والمجتمع.

إن الجزائر صادقت على المواثيق الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية التي كان لها تأثير على تشريعاتها من خلالها تظهر مدى إلتزام المشرع الجزائري بما جاءت به تلك الأحكام وكذا مدى إلتزامه بقواعد العمل الدولية والعربية التي تنص على إتخاذ الإجراءات المناسبة بهدف تحسين ظروف العمل والحقوق العمالية.

وبغرض تجسيد تلك القواعد القانونية والتنظيمية وضعت الجزائر لهذا الغرض هيئات وطنية لتطبيق التدابير الوقائية لمواجهة جميع الأخطار المهنية وهي سياسة وطنية ترمي إلى تحسين الشروط الصحية للعامل وترقية ظروف العمل الآمنة من خلال المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، والمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل التي أوكلت لهما الدور الرقابي عن طريق إعداد التقارير ورفعها للسلطات الوصية حول تطور الأمراض المهنية وكذلك وضع الآليات حفظ صحة العمال، وتبيان أيضا ماهي الكيفية العملية للوقاية من الأخطار التي تصيب العمال.

هذا وقد عززت هذه المنظومة الوقائية عبء متابعتها إلى هيئات فرعية تمثيلية داخل المؤسسات المستخدمة بتعزيز أنشطتها ك لجنة المشاركة والتنظيم النقابي بهدف تنفيذ الأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول الذي من شأنه أن يساهم في الوقاية الصحية والأمن.

أوجب المشرع الجزائري إنشاء لجان الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسات حيث منح عناية تشريعية وتنظيمية كبيرة لها وبين كيفية إنشائها بحيث ذكر في النصوص التطبيقية بالتفصيل علاقة تلك اللجان مع المؤسسة في حفظ الصحة والأمن، وكذا تضمن على توفير الوسائل الجماعية والفردية لهذه اللجان، كما أنه يتمتع كل عضو في مجال الوقاية الصحية والأمن بتكوين متخصص، وأضاف على إجبارية التنسيق

أجهزة الوقاية الصحية والأمن مع الهيئات الناشطة على المستوى المحلي سواء تعلق الأمر مصلحة طب العمل ومصالح الضمان الاجتماعي ومفتشية العمل، وأيضا على المستوى الهيئات التمثيلية داخل المؤسسة كلجنة المشاركة والتنظيم النقابي، وكذا التعاون مع الهيئات الوطنية كالمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل والمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وهيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري، من أجل ترقية سياسة الوقاية الصحية والأمن وتطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المتعلقة بها.

ومن هذا المنطلق ألزم المشرع الجزائري المؤسسات المستخدمة بتوفير طب العمل بإعتبارها المحرك الأساسي لوقاية الصحة في وسط العمل كوسيلة ناجعة تحافظ على حالة العامل الصحية وتحديد مدى قدرته النفسية والبدنية لشغل منصب العمل، وقد أكد المشرع أن الصحة المهنية هي جزء من السياسة الوطنية يجب على الهيئة المستخدمة مهما كان نشاطها المهني الممارس بوقاية عمالها كمبدأ أساسي يهدف إلى تحسين الحماية للعمال والمحافظة على صحتهم عن طريق مراقبة مدى تكيفهم والعمل الذي يقومون به، وكذا الوقاية من الأمراض المهنية وحوادث العمل وتجنّب المؤسسات المستخدمة من أي إختيار يصيب العمال معنويا وجسديا.

نظرا للأخطار التي تحيط بالعمال من كل الجوانب فقد أوجب المشرع على المؤسسة التعاقد مع مصالح طب العمل أو إنشاء مصلحة طب العمل داخل المؤسسة بإتخاذ صاحب العمل كافة الإجراءات اللازمة للحفاظ على حياة العامل وصحته أثناء أداء عمله بتجنيبه كافة المخاطر المحيطة به، إذ منح طبيب العمل الصلاحيات الواسعة في مجال الوقاية الصحية والأمن بحكم أن تدهور صحة العمال ينعكس على سلامة محال العمل والأجهزة مما يؤثر تعرضهم لأخطار مهنية مختلفة وفي بعض الأحيان تؤدي إلى وفاة العامل أو العديد من العمال.

لم يكتف المشرع بالوقاية الصحية والأمن للعمال، بل وضع ميكانيزمات تحمي بعض الفئات العمالية الخاصة بداية بالحماية التي ألزمها من خلالوضع إجراءات تنظيمية لكل ما يصيب النساء العاملات من أضرار ناجمة عن بيئة العمل كمنع إستخدام بعض المواد ضارة التي تؤدي لإجهاض المرأة الحامل وإجراء الفحوص الطبية عند طبيب العمل لدى الهيئة المستخدمة بعد عطلة الأمومة، وكذلك شملت هذه الفحوص كجانب وقائي لعمل الأطفال بالنسبة للممتهنين الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر سنة، وشملت أيضا حتى العمال المعوقين بحيث تجبر الهيئة المستخدمة بتخصيص العمل لدى هذه الفئة بما يتماشى قدراتهم الفيزيولوجية والنفسية حتى يتمكنون من مواصلة مساهمهم المهني، وشملت الوقاية الصحية والأمن حتى على العمال الأجانب الذي يتمتع بنفس الحماية المقررة للعامل الجزائري الفرق الوحيد أنه يعد العامل الأجنبي بالجزائر عاملا مؤقتا تنتهي صلاحية مع إنتهاء مدة الرخصة الممنوحة له بالجزائر.

الدور الكبير الذي تلعبه منظومة الضمان الإجتماعي من خلال الوقاية في مجال الوقاية الصحية والأمن، إضافة للتكفل بضحايا الأخطار المهنية، وترسيخا لمبدأ الحيطه داخل المؤسسات المستخدمة للحماية من المخاطر المهنية في إطار البيئة والصحة في العمل كما هو الحال على سبيل المثال لمادة الأميونت، وكل هذا يندرج في الحفاظ على الصحة والبيئة العامة، بالإضافة لأهمية مفتشية العمل في الرقابة على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية الصحية والأمن على وجه الخصوص عن طريق نظام التفتيش الذي يعمل كشرطة للعمل، عن طريق مفتشي العمل الذين يضبطون المخالفات وإيقافها بإعتبارهم العنصر الفعال في هذا الخصوص.

ضرورة التنسيق بين مختلف الفاعلين في مجال الوقاية الصحية والأمن لتحسيسهم بدورهم داخل المؤسسة عن طريق التقليل من الأخطار المهنية وزيادة الإنتاج من جهة والعمال على إعتبارهم المعنيين بالحماية من جهة أخرى والهدف من ذلك تحقيق التوازن بين المصلحة الإقتصادية والمصلحة الإجتماعية، وكذا يشمل التنسيق بين القوانين الجزائرية المختلفة سواء تعلق بقانون العمل والضمان الإجتماعي والصحة والبيئة التي

يجب جمعها في تقنين خاص حول صحة العمل يمكن الإستناد إليه من طرف عدة جهات سواء تعلق بالقضاء وأصحاب العمل والعمال والمهنيين أو حتى مهتمين باحثين.

أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة في نشر ثقافة الصحة والأمن داخل المؤسسة بواسطة ربط ذلك ببرامج تكوين العمال في مجال الوقاية الصحية والأمن، وكذا حملات الإعلام والتوعية في الوسط المهني وبالأخص الأخطار المستجدة والحديثة.

حرص المشرع على الحياة المهنية للعمال بالحفاظ على حياتهم الشخصية الخاصة وأخذها بعين الاعتبار نظرا لتأثير ذلك على أدائهم في تنظيم العمل، وكذا يلتزم أصحاب العمل بالسلامة من الأخطار البدنية لتشمل كذلك الأخطار الأخرى المتمثلة بالنفسية والعقلية والاجتماعية من منطلق أساسي للمفهوم القانوني في العمل اللائق، كما يمكن أن يستفيد قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من مختلف العلوم بالأخص علم الاجتماع، علم النفس، والعلوم الطبية.

إلتزام أصحاب العمل في تحقيق الوقاية الصحية والأمن للمهنيين تلحقه مسؤوليات في حالة الإخلال بها كالمسؤولية المدنية للمستخدم إذا لم يلتزم بالقواعد القانونية والتنظيمية المقررة في مجال الوقاية الصحية والأمن من خلال الخطأ غير المعذور من جهة وعن أفعال العمال في حالة عدم إحترام ضوابط الوقاية الصحية والأمن من جهة أخرى كأساس مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعه، إذ يعوض أي عامل ضحية في هذا الخصوص تعويضا كاملا من طرف صاحب العمل بإعتباره له سلطة توقيع عقوبات التأديبية وإخضاع العمال بتدابير الوقاية الصحية والأمن داخل الوسط المهني، كما تقع مسؤولية جزائية مشتركة لأصحاب العمل والعمال المقررة في هذا المجال بتوقيع عقوبات جزائية بالرغم من عدم كفايتها لأنها بسيطة ولا تحقق الردع العام، كما تقع المسؤولية الإدارية على عاتق الدولة في إطار فكرة النظام العام في حالة الإخلال بالنظام الصحي الخاص بالكوارث الإنسانية الكبرى.

النتائج :

- 1- يعتبر القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل قاعدة أساسية للصحة والأمن في العمل بالجزائر، كما أنه هو الذي يحدد الوسائل والطرق التي تضمن للعمال أحسن الظروف في مجال الوقاية الصحية والأمن المهني.
- 2- تبني المشرع الجزائري لبعض الإتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية والعربية بالأخص في النصوص التطبيقية التي جاءت بعد القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- 3- دور الهيئات الوطنية المكلفة بمجال الوقاية الصحية والأمن المهني بالأخص المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وكذا المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية دورا رئيسيا في وضع سياسة خاصة بترقية مجال الصحة والأمن في العمل.
- 4- دور لجان الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسات في تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن.
- 5- إعداد مخططات الوقاية الصحية والأمن على مستوى المؤسسات المستخدمة للحد من إنتشار حوادث العمل في الوسط المهني.
- 6- صلاحيات مفتشية العمل في مراقبة ومتابعة في مجال الوقاية الصحية والأمن من الأخطار المهنية.
- 7- تشمل الوقاية الصحية والأمن كل الأنشطة المهنية، إذ شملت فئات خاصة من العمال كالنساء العاملات والعمال القصر والمعوقين والعمال الأجانب.
- 8- رفع المستوى العام للوعي لدى جميع الأيدي العاملة من الأضرار الناجمة عن الأمراض المهنية وحوادث العمل ومن إصابات العمل عن طريق تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية الصحية والأمن لخلق جو عمل آمن وخالي من الأخطار المهنية.

التوصيات :

من خلال دراستنا توصلنا إلى التوصيات التي يمكن إدخالها في تعديل بعض الإجراءات والتدابير التنظيمية ، وتحقيق العديد من الإصلاحات القانونية تتمثل فيما يلي :

(1) ضرورة مراجعة القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل نظرا لصدوره في مرحلة كانت الجزائر متأثرة آنذاك بمبادئ الإقتصاد الاشتراكي إلى غاية 1989.

(2) يجب التصديق والتوقيع على بعض الإتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بمجال الوقاية الصحية والأمن المهني وبالأخص الوثيقتين المتعلقة بالإستراتيجية الشاملة للصحة والسلامة المهنية سنة 2006 :

الإتفاقية رقم 187: إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإطار الترويجي للصحة المهنية، 2006.

التوصية رقم 198: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الإطار الترويجي للصحة المهنية، 2006.

(3) ضرورة التعاون والإتصال الهيئات الوطنية الناشطة في الجزائر كالمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وكذا المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، وكذا مصالح الضمان الإجتماعي لوضع سياسة مشتركة في مجال الوقاية الصحية والأمن المهني.

(4) إلزامية الهيئات المستخدمة بإعداد مخطط الوقاية الصحية والأمن في جميع أماكن عملها، وإرسال نسخة منه إلى جميع الهيئات المكلفة بتفتيش أو متابعة هذا المجال كمفتشية العمل والضمان الإجتماعي .

(5) وضع آليات واضحة قانونية وتنظيمية فيما يتعلق بتعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.

- (6) ضرورة تدريب العمال داخل المؤسسات المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن، بإعطائهم حق الانسحاب من أماكن العمل التي تشكل خطرا جسيما ووشيكاً الذي يهدد صحتهم وحياتهم.
- (7) التحيين الدائم لقائمة الأمراض المهنية بالنظر للأخطار المهنية على صحة الإنسان.
- (8) يجب على المشرع الجزائري بحصر مهام طبيب العمل في الوقاية دون يتعدى العلاج الذي يعد من إختصاص الطبيب العادي ليتمكن من أداء مهامه الوقائية في ظروف حسنة.
- (9) وجوب توفير الحماية القانونية لأطباء العمل على مستوى مصالح طب العمل وعدم الإكتفاء بما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، وهذا لضمان إستقلالية طبيب العمل أثناء القيام بمهامه الوقائية وحرية في إتخاذ قراراته بعيدا عن أية ضغوط من شأن الهيئة المستخدمة أن تمارسها، وكذا بالخصوص حماية طبيب العمل الأجير من تعسف صاحب العمل فيما يخص ما جاء به القانون رقم 88/07 حق إخطار مفتش العمل بعد إعدار رب العمل في حالة ما لاحظ مخالفات للأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل.
- (10) تكوين أطباء عمل أخصائيين بأعداد كبيرة نظرا للنقص الموجود في الميدان العملي والمؤسسات المستخدمة من أجل المساهمة في مجال الصحة بالعمل.
- (11) إلزام أصحاب العمل بالتفاوض السنوي مع لجنة المشاركة أو المنظمة النقابية التي تمثل العمال من جهة ولجان الوقاية والأمن المهني داخل المؤسسات المستخدمة وأخصائي الوقاية من جهة أخرى وكذلك طبيب العمل فيما يتعلق بالنقائص والمشاريع المستقبلية لإعداد مخطط الوقاية الصحية والأمن من أجل ضمان الإستقرار المهني.

12) إعادة النظر في الآليات التنظيمية والتنفيذية للوقاية الصحية والأمن لمواكبتها مع الواقع العملي للمؤسسات المستخدمة في الجزائر، التي يجب أن تنص صراحة على مهام ومسؤولية تقني الوقاية والأمن داخل المؤسسة بحيث له حرية تصميم وتعديل مخطط الوقاية الصحية والأمن ومتابعتها في كل ورشة أو مكان يتم إنجاز فيه المشاريع بما يتناسب وخصوصيات مختلف القطاعات والنشاطات المهنية والفئات العمالية المختلفة.

13) إنتقال دور مفتشية العمل من الرقابة والردع إلى التحسيس والتوجيه في مجال الوقاية الصحية والأمن.

14) تفعيل دور لجنة الوقاية على مستوى هيئة الضمان الإجتماعي التي مهامها حاليا يقتصر من الناحية العملية كلجنة تحقيق بعد وقوع حادث عمل، مما يجعل هناك تقصير من الجانب الوقائي يعطي لها دورا غير فعال ومنعدما في الوسط المهني.

15) ضرورة وضع تقنين مستقل خاص بالصحة في العمل يجمع بين مختلف التدابير والأحكام الموجودة في القوانين الأخرى كقانون الضمان الإجتماعي والصحة والبيئة والعمل يسهل لجميع المهتمين بمجال الوقاية الصحية والأمن الرجوع إليه.

16) ضرورة مراجعة المشرع الجزائري للعقوبات الجزائية عند مخالفة أحكام الوقاية الصحية والأمن وطب العمل المنصوص عليها في القانون 07/88 من المواد رقم 35 إلى 43 وذلك لعدم تناسب المخالفات المرتكبة التي تؤدي إلى خسائر كبيرة بالمقابل المواد المذكورة تنص على عقوبات رمزية.

الملاحق

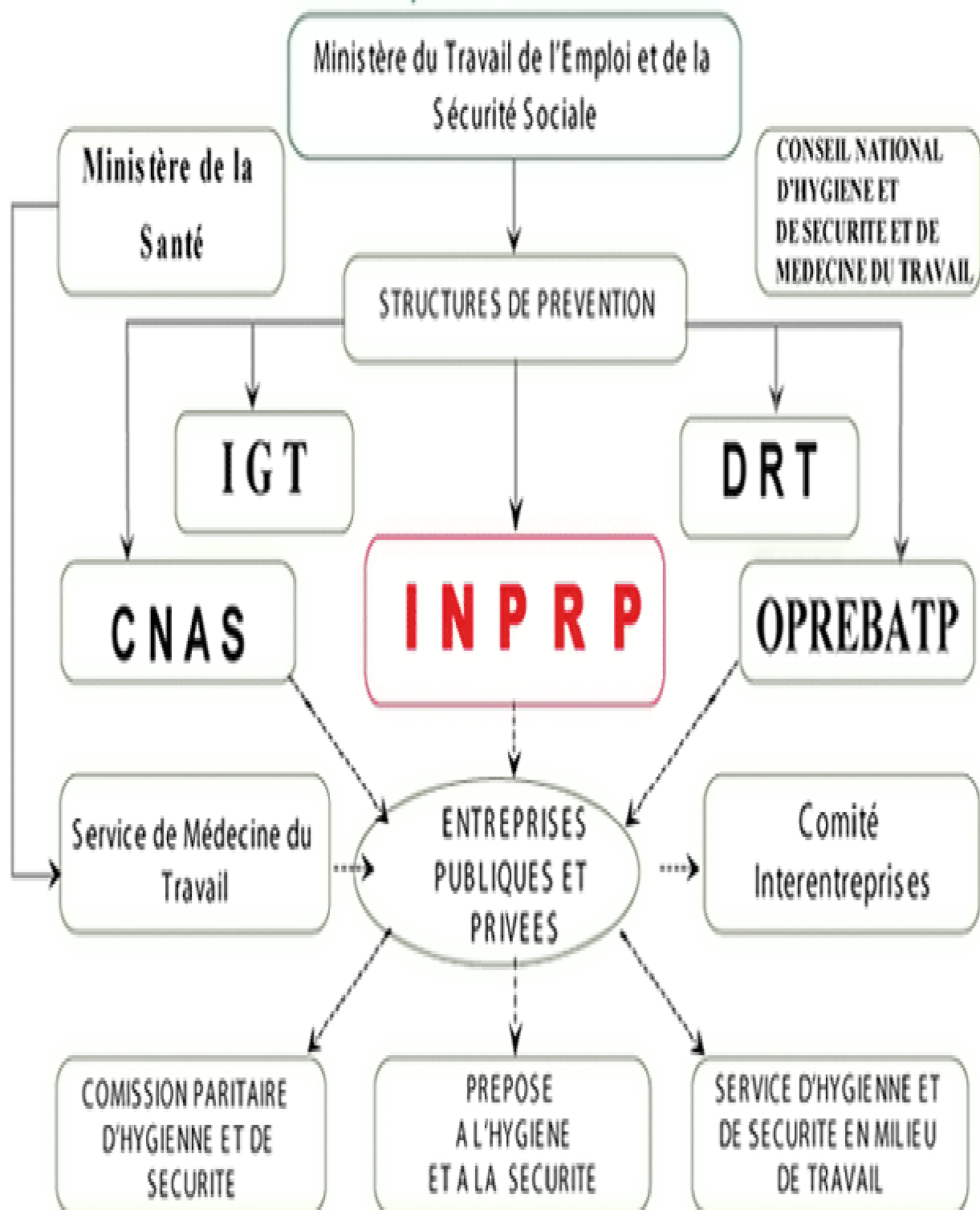
- ❖ الملحق رقم "01": نموذج عن التنظيم الوطني لنظام الوقاية من الأخطار المهنية الصادر عن المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية.
- ❖ الملحق رقم "02": نموذج عن قرار وزاري مشترك يحدد الإتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل.
- ❖ الملحق رقم "03": نموذج عن قرار وزاري مشترك يحدد محتوى الوثائق المحررة إجباريا من قبل طبيب العمل وكيفيات إعدادها ومسكها.
- ❖ الملحق رقم "04": نموذج عن قرار وزاري مشترك يحدد التقرير النموذجي لطبيب العمل.
- ❖ الملحق رقم "05": نموذج عن مستويات الإضاءة الواجبة الإحترام في أماكن العمل.
- ❖ الملحق رقم "06": نموذج عن دليل إعداد مخطط الوقاية الصحية والأمن الخاص بنشاطات البناء والأشغال العمومية والري.
- ❖ الملحق رقم "07": نموذج عن تسيير الأمن طبقا لكيفيات الموافقة على دراسات الأخطار الخاصة بقطاع المحروقات ومحتواها بالجزائر.
- ❖ الملحق رقم "08": نموذج عن الإعذار بالخطأ غير المعذور بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية.
- ❖ الملحق رقم "09": نموذج عن الإعذارات والمخالفات المحررة من طرف مفتشية العمل الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- ❖ الملحق رقم "10": نموذج عن القرار المتعلق بالرقابة الطبية للعمال المعرضين للإشعاعات المؤينة.

الملحق رقم 01

التنظيم الوطني لنظام الوقاية من الأخطار المهنية

الصادر عن المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية

Organisation du Système National de Prévention des Risques Professionnels



الملحق رقم 02

قرار وزاري مشترك يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة
بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع
الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل

قرارات، مقررات، آراء

وزارة الصحة والسكان:

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 02 ذي القعدة عام 1415 الموافق 2 أبريل سنة 1995، يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل.

إن وزير المالية،

ووزير الصحة والسكان،

ووزير العمل والحماية الاجتماعية،

- بمقتضى القانون رقم 85-05 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1405 الموافق 16 أبريل سنة 1985 والمتعلق بحماية الصحة وترقيتها، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى القانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

- وبمقتضى القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بمقتشية العمل.

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1411 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم رقم 81-242 المؤرخ في 6 ذي القعدة 1401 الموافق 5 سبتمبر سنة 1981 والمتضمن إنشاء القطاعات الصحية وتنظيمها، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم رقم 86-25 المؤرخ في 2 جمادى الثانية عام 1406 الموافق 11 فبراير سنة 1986 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للمراكز الإستشفائية الجامعية، المعدل.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 3 رجب عام 1411 الموافق 19 فبراير سنة 1991 والمتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-106 المؤرخ في 12 شوال عام 1411 الموافق 27 أبريل سنة 1991 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالممارسين الطبيين العاملين والمتخصصين في الصحة العمومية المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق 15 مايو سنة 1993 والمتعلق بتنظيم طب العمل.

- وبمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 8 ذي القعدة عام 1407 الموافق 4 يوليو سنة 1987 والذي يحدد القيمة النقدية للحروف الرمزية المتعلقة بالأعمال المهنية التي يمارسها الأطباء وجراحو الأسنان والصيدلة والمساعدون الطبيون.

يقرر ما يأتي:

المادة الأولى: عملاً بأحكام المادة 14 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 والمادتين 4 و9 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 مايو سنة 1993 والمذكورين أعلاه، يحدد هذا القرار الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل بين الهيئة المستخدمة من جهة، والقطاع الصحي أو الهيكل المختص أو الطبيب المؤهل من جهة أخرى. وتلحق هذه الاتفاقية النموذجية بهذا القرار.

المادة 2: ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 2 ذي القعدة عام 1415 الموافق 2 أبريل سنة 1995.

وزير العمل

والحماية الاجتماعية

محمد العيشوبي

عن وزير مالي

وبتفويض منه

مدير الديوان

محمد سبايبي

عن وزير الصحة والسكان

وبتفويض منه

مدير الديوان

محمد عوالي

اتفاقية نموذجية تتعلق بطب العمل بين

الهيئة المستخدمة

والقطاع الصحي أو الهيكل المختص أو

الطبيب المؤهل

المتعاقد (الهيئة المستخدمة):.....(1)

العنوان:.....

التي يمثلها قانونا السيد:.....

من جهة:

و:

مقدم الخدمة:

*القطاع الصحي:.....(2)

العنوان:.....

الذي يمثله قانونا السيد:.....

*أو الهيكل المختص في طب العمل:.....

العنوان:.....

الذي يمثله قانونا السيد:.....

*أو الطبيب المؤهل:.....(2)

العنوان:.....

من جهة أخرى

بعد موافقة القطاع الصحي:.....

بتاريخ:.....

(1) اسم الشركة وعنوانها.

(2) أشطب العبارة غير اللازمة.

اتفاقنا على ما يأتي:

المادة الأولى: موضوع الاتفاقية:

عملا بأحكام القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل وأحكام المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 مايو سنة 1993 والمتعلق بتنظيم طب العمل وبمضمون هذه الاتفاقية، تضمن هذه الاتفاقية تكفل مقدم الخدمة في مجال طب العمل وبمضمون هذه الاتفاقية، تضمن هذه الاتفاقية تكفل مقدم الخدمة في مجال طب العمل بمجموع عمال المتعاقد.

المادة 2: التزامات المتعاقد

يلتزم المتعاقد بما يأتي:

- يضمن التكفل المالي بطب العمل،
- احترام برمجة الزيارات الطبية المقررة بالاتفاق مع مقدم الخدمة،
- يرخص للعمال ويوجههم إلى المكان الذي يجب أن تجري فيه الفحوص الطبية،
- يحترم النظام الداخلي للهيئة التي تقدم الخدمة،
- يعلم بانتظام مقدم الخدمة بأسماء العمال المغادرين والموظفين الجدد، وبكل مشكل يخص طب العمل والوقاية الصحية والأمن،
- يشرك طبيب العمل التابع لمقدم الخدمة في كل مبادرة تخص ميدان طب العمل والوقاية الصحية والأمن، لاسيما المشاركة في اجتماعات اللجنة المتساوية الأعضاء في الوقاية الصحية والأمن،
- يسهل مهمة طبيب العمل التابع لمقدم الخدمة بتحويله الدخول الحر إلى كل أماكن العمل والمحلات المهنية لراحة العمال،
- يتكفل ماليا بإجراء الفحوص الإضافية المقررة بتحديد التأهيل لمنصب العمل أو الوقاية من الأمراض المهنية أو كشفها،

المادة 3: التزامات مقدم الخدمة

يلتزم مقدم الخدمة بتأدية الخدمات الآتية لفائدة المتعاقد:

- الفحوص الطبية المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، لكل عامل من عمال المتعاقد مرة واحدة كل سنة على الأقل،
- الفحوص الإضافية الضرورية لتحديد التأهيل والوقاية من الأضرار المهنية أو كشفها،
- التربية الصحية للعمال حسب كفاءات تحدد مع طبيب العمل،
- مشاركة طبيب العمل في أشغال اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن التابعة للمتعاقد،
- زيارات أماكن العمل قصد مراقبة ظروف العمل وكذلك القيام بكل التحقيقات أو الدراسات التي تتطلبها حالة العمال الصحية،
- يتعين وفي كل الحالات، على مقدم الخدمة أن يقوم بزيارة تفقدية واحدة مدتها يوم كل ستة أشهر على الأقل لأماكن عمل المتعاقد،

المادة 4: أجور الخدمات

يحدد أجر الخدمات على أساس المبالغ الآتية:

- مبلغ 100 دج عن كل عامل إذا قام بالخدمة طبيب مختص،
- مبلغ 50 دج عن كل عامل إذا قام بالخدمة طبيب عام،

يشمل المبلغ المذكور في الفقرة الأولى أعلاه، أجر مجموع الخدمات باستثناء الفحوص الإضافية المقررة في إطار طب العمل،

تعد بشأن هذه الفحوص الإضافية، فاتورة إضافية طبقاً لتعريفه المعمول بها.

المادة 5: شروط الدفع

يحدد المتقاعد مبلغ الخدمات قبل نهاية الثلاثي الأول من السنة المدنية التي تلي سنة أداء الخدمات.

يدفع مبلغ الفحوص الإضافية بمجرد استلام المتقاعد الفاتورات.

المادة 6: مدة صلاحية الاتفاقية

تبرم هذه الاتفاقية مدة سنة قابلة للتجديد تلقائياً.

يتعين على كل طرف لا يرغب في تجديد هذه الاتفاقية أن يشعر الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أشهر من نهاية فترة الاتفاقية.

يعتبر عدم احترام المتقاعد أو مقدم الخدمة لبند واحد أو أكثر من بنود المادتين 2 و 3 المذكورتين أعلاه فسخاً من طرف واحد لهذه الاتفاقية.

المادة 7: يجب على ممثلي المتعاقد ومقدم الخدمة أن يوقعوا على كل صفحة من نسخ هذه الاتفاقية التي تعد في ستة نسخ وأن يضعوا توقيعهما عليها في المكان المحدد لهذا الغرض على أن تسبق ذلك ملاحظة "قرئ وصدق عليها"

وترسل نسخة من الاتفاقية النموذجية إلى مصلحة طب العمل التابعة للقطاع الصحي المختص إقليمياً، ونسختان (2) إلى مصالح الصحة والحماية الاجتماعية في الولاية .

قرئ وصدق عليها	قرئ وصدق عليها
مقدم الخدمة	مقدم الخدمة
(اسم ووظيفة الموقع)	(اسم ووظيفة الموقع)

الملحق رقم 03

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 16 أكتوبر 2001 يحدد

محتوى الوثائق المحررة إجباريا من قبل طبيب العمل

وكيفيات إعدادها ومسكها

الملحق الاول



الهيئة المستخدمة (التعيين)

مصلحة طب العمل

المصلحة :

الورشة :

الملف الطبي

اللقب الاسم الجنس

ولد في ب

الحالة العائلية العنوان

فصيلة الدم Rh رقم ض إ

التكوين }
الدراسي
المهني

المؤهلات المهنية

أسباب تغيير المنصب		الأخطار المهنية	إلى	من	المناصب المشغولة فعليا لدى المستخدم الحالي
طبية	أخرى				

- النشاطات المهنية السابقة

.....

الخدمة الوطنية : مؤداة ☐ معفى ☐ غير مؤهل ☐

الإحالة على التقاعد في :

المصلحة :
الورشة :

الهيئة :
المستخدمة

اللقب :
الاسم :

الرقم :

سوابق شخصية

ع ج د	أمراض مهنية		
			
ع ج د	حوادث العمل		
	التاريخ	المكان	النتائج

إصابات خلقية :

أمراض عامة :

عمليات جراحية :

حوادث :

تسممات :

التدخين

للتدخين نعم ☐ لا ☐ عدد السجائر / يوم

للمضغ نعم ☐ لا ☐ عدد العلب / يوم

للتدخين نعم ☐ لا ☐ عدد العلب / يوم

سن بدء التدخين سنة

مدخن سابق نعم ☐ لا ☐ مدة التعرض سنة

كحول

أخرى

الأمراض ذات الطابع المهني	الإعادة	التاريخ	التلقيح
ملاحظات :		التاريخ	المصل

الأمراض العائلية، الوراثة والمزمنة

الأطفال	الأصول (الأب، الأم، الخ...)
	الأقارب
	الزوج (أو الأزواج)

نموذج استمارة مخصصة لفحوص التشغيل والفحوص الدورية

فحص تشغيل ☐ فحص دوري ☐ تاريخ طبيب طبيب

الوزن	صائم	البول	السمع	نظر بدون تصحيح	يمنى يسرى
القامة	بعد الأكل	سكر	أذن يسرى	عن قرب	
بدون بول	دم		أذن يسرى	عند بعد	
أجسام سيتونية			أذن يسرى	ألوان	

منصب عمل طبيعة الخطر طبيبة الخطر

تاريخ آخر فحص وقائي تاريخ آخر فحص وقائي

ملخص منذ آخر زيارة وقائية ملخص منذ آخر زيارة وقائية

جهاز	استجواب	فحص عيادي
الجلد والمخاط		
العين		
الأذن، الأنف والحنجرة		
الأعصاب المحركة		
التنفسي	أعراض حديثة : أعراض دائمة :	
القلب والأوعية		نبض ضغط دموي
الهضمي		الأسنان : تسوس مرض اللثة أخرى البطن :
التناسلي - البولي		
الأعصاب - التنفسي		
الدم والعقد		
الغدد الصماء		

الكشف الوظيفي

الوظيفة الحركية	وظيفة الدورة الدموية	الوظيفة التنفسية

الفحوص التكميلية

النتائج	الأشعة
النتائج	البيولوجية
النتائج	التسممية

التوجيهات

الجواب

.....

.....

التخصص للرأي ☐للإعلاج ☐للاستشفاء ☐

المصلحة الاجتماعية :

مصلحة العمل :

مؤهلات العمل

مؤهل بتحفظات

المناصب غير المنصوح بها

المناصب المنصوح بها

☐

مؤهل

☐

غير مؤهل مؤقتا

☐

غير مؤهل نهائيا

التاريخ	طبيعة الفحص	الملاحظات والنتائج	الطبيب

الملحق الثاني

البطاقة الفردية للفحص الطبي

اللقب.....الاسم.....
تاريخ الميلاد.....
العنوان.....
الهيئة المستخدمة.....
المهنة.....
منصب العمل.....
تاريخ الفحص الطبي.....
النتائج الطبية.....
مصلحة طب العمل.....
طبيب العمل.....

التوقيع / الختم

ملاحظة : يحفظ من قبل الهيئة المستخدمة.

الملحق الثالث

سجل النشاط اليومي وفحوص التشغيل والفحوص الدورية والتلقائية والاستثنائية

تاريخ الفحص	اسم ولقب العامل المفحوص	تاريخ الميلاد	منصب العمل	طبيعة الفحص	نتيجة الكشف	الفحوص الإضافية	العلاج	التوجيه	الملاحظة

الملحق الرابع

سجل خاص بالمناصب المعرضة للاخطار المهنية

وصف دقيق لمنصب العمل	اللوازم والمواد المستعملة	الأدوات	وضعية الجسم عند العمل	الحركات	محيط العمل	مواقيت العمل	الأخطار	النتائج الطبية	إجراءات ووسائل الوقاية	الملاحظات

الملحق رقم 04

قرار وزاري مشترك مؤرخ في 16 أكتوبر 2001 يحدد

التقرير النموذجي لطبيب العمل

الملحق

التقرير النموذجي لطبيب العمل

سنة

1. الهيئة المستخدمة :

* التعيين :

* فرع النشاط :

☐ الصناعة ☐ البناء و الأشغال العمومية ☐ الفلاحة ☐ قطاع التجارة و الخدمات

* العنوان :

* الهاتف :

2. طبيب العمل :

* الاسم و اللقب :

* الشهادات و الإجازات :

* كفايات الممارسة / عدد الساعات شهريا :

ملاحظة :

* عندما يتكفل عدة أطباء عمل بنفس الهيئة المستخدمة يجب عليهم إعداد حصيلة أنشطتهم في نفس التقرير، فمن الضروري بعد ذلك إكمال قائمة الأطباء كما يأتي :

الاسم واللقب	الشهادات والإجازات	كفايات الممارسة	الملاحظة

3. المساعدون الطبيون :

* عدد الممرضين :

* عدد الأمناء الطبيين :

* آخرون :

* ملاحظة :

4. المؤسسة الطبية :

1.4. التعيين :

العنوان :

3.5. عدد المستخدمين حسب الخطر :

* خطر كيميائي :

* خطر فيزيائي :

* خطر بيولوجي :

* خطر آخر :

ملاحظة :

6. فحوص طبية :

فحوص طبية	العدد	%
التشغيل		
دورية		
* فحوص سنوية	الأولى :	
* فحوص خاصة	الثانية :	
استئناف		
* بعد حادث عمل أو مرض مهني		
* بعد عطلة أمومة		
* غياب أكثر من 21 يوما أو متكرر		
تلقائية		
* بطلب من العامل		
* بطلب من المستخدم		
المجموع	المجموع	

ملاحظة :

7. فحوص مكملّة :

1.7. على سبيل الوقاية

طبيعة الخطر	طبيعة الفحص	عدد الفحوص المسجلة	عدد الفحوص المنجزة	% المنجزة في المصلحة
المجموع		المجموع	المجموع	المجموع

ملاحظة :

2.7. على سبيل الشافي :

طبيعة الفحص	عدد الفحوص المسجلة	عدد الفحوص المنجزة	% المنجزة في المصلحة
بالاشعة			
بيولوجي			
المجموع	المجموع	المجموع	

ملاحظة :

8. نتائج الفحوص :

1.8. نتائج مهنية :

	تشغيل	دوري	استئناف	آخر	المجموع
مؤهل					
مؤهل بتحفظ					
غير مؤهل					

ملاحظة :

2.8. نتائج طبية :

* عدد الأمراض المكتشفة :

أذكر الأمراض الأكثر حدوثا

المرضى	العدد

عدد العمال الموجهين :

الاختصاص	عدد العمال الموجهين	عدد العمال المتكفل بهم	الاختصاص	عدد العمال الموجهين	عدد العمال المتكفل بهم
القلب			النساء		
الجلد			الدم		
الغدد الصماء			الأعصاب		
العيون			العظام		
الأنف والمسالك والحنجرة			العقلية		
الكلى والمسالك البولية			المفاصل		
الرئوية			القن		
الجهاز الهضمي			أخرى		
			المجموع		المجموع

* التصريح بالأمراض المهنية :

رقم الجدول	المرض	العدد
		المجموع

* التصريح بحوادث العمل :

الطبيعة	العدد دون التوقف	العدد مع التوقف	المجموع	الملاحظة
	المجموع	المجموع	المجموع	

* التصريح بالأمراض ذات الطابع المهني :

الخطر أو العامل المسبب	المنصب المشغول	عدد التصريحات
		المجموع

* الأمراض ذات التصريح الإجباري :

المرض	العدد	الملاحظة
	المجموع	

ملاحظة :

9. النشاطات في وسط العمل :

1.9. الوقت المخصص شهريا :

ملاحظة :

2.9. دراسة وسط العمل :

1.2.9. زيارات أماكن العمل :

* عدد زيارات أماكن العمل

* عدد الزيارات التي كانت محل اقتراح

- تنظيم العمل

- ظروف العمل

- حماية جماعية

- حماية فردية

- أخرى

* طبيعة الأخطار الرئيسية التي استدعت تدخلكم :

ملاحظة :

2.2.9. دراسة القياس :

طبيعة الدراسة	طبيب العمل	الممرض	تقني المؤسسة	الهيئة الخارجية
المجموع				

ملاحظة :

3.2.9. دراسة المنصب :

طبيعة الدراسة	طبيب العمل	ممرض	تقني المؤسسة	هيئة خارجية
المجموع				

ملاحظة :

4.2.9 تحقيقات :

العدد	التحقيقات
	تبعاً لحادث عمل
	تبعاً لمرض مهني
	تبعاً لمرض ذي طابع مهني
	أخرى
المجموع	

ملاحظة :

5.2.9. المشاركة في اللجنة المتساوية الأعضاء للصحة والأمن

عدد الاجتماعات :

ملاحظة :

10. نشاطات التمرّيش :

العدد	النشاط
	علاجات عامة
	علاجات لمن تعرضوا لحوادث العمل
	أخرى
المجموع	

ملاحظة :

11. التلقيح :

التلقيح ضد	الأشخاص المستهدفون	عدد العمال الملقحين تلقياً كاملاً	%	عدد العمال قيد التلقيح	%	المقايير المستعملة

ملاحظة :

1.2. عمليات التكوين والتوعية :

1.1.2. التكوين وأعمال الطبيب :

* طبيعة ومدة التكوين المتواصل :

* طبيعة ومدة أيام الدراسات والاجتماعات :

* وقت مخصص للدراسات والبحث :

* أذكر الهيئة المسؤولة أو الشريك :

* مراجع أعمال النشر :

2.1.2. تكوين المسعفين :

من قبل طبيب العمل	من قبل مؤسسة أخرى (حدها)	
		عدد المسعفين المكونين عدد المسعفين الذين تم تحديد معارفهم

ملاحظة :

3.1.2. تربية صحية :

- المواضيع :

- عدد المشاركين :

- ملاحظة :

1.3. التكفل بالاستعجالات :

1.1.3. التنظيم :

* العلاج في مكان الحادث :

هل توجد تعليمات في ميدان العلاج ؟

* الرفع و النقل إلى غرفة التمريض :

* العلاج في غرفة التمريض :

* النقل تجاه الهيكل الصحي المعني :

2.1.3. الوسائل :

* البشرية :

* العتاد والتجهيزات :

* الخاصة بالنقل :

3.1.3. مناورات تظاهرة :

1.4. ملاحظات عامة أو مرجعية

التاريخ و التوقيع

الملحق رقم 05

مستويات الإضاءة الواجبة الاحترام

في أماكن العمل

القيم الدنيا للإضاءة	الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها
40 لوكس	طرق المرور الداخلي
60 لوكس	الأدراج والمستودعات
120 لوكس	أماكن العمل وغرف الملابس والمرافق الصحية
200 لوكس	الأماكن المنظمة المخصصة للعمل الدائم

الملحق رقم 06

دليل إعداد مخطط الوقاية الصحية والأمن الخاص
بنشاطات البناء و الأشغال العمومية و الري

الملحق

دليل إعداد مخطط الوقاية الصحية والأمن

الخاص بنشاطات البناء والأشغال العمومية والري

يتضمن مخطط الوقاية الصحية والأمن على الأقل أربعة (4) فصول هي:

الفصل الأول: معلومات عامة

(1) التعريف بالمؤسسة

- إسم المؤسسة.
- العنوان.
- رقم الهاتف والفاكس.
- اسم المسؤول القائم على تنفيذ الأشغال.
- أسماء المناولين تبعاً لتعيينهم.

(2) مشتملات المشروع:

- طبيعة ووصف موجز المشروع.
- اسم ورقم حصة الأشغال.
- طبيعة الصفقة:

(أ) صفقة في حصة وحيدة،

(ب) صفقة ثنائية الأطراف،

(ج) صفقة بالمناولة،

- وصف أسلوب البناء.

(3) رزنامة تنفيذ الأشغال:

- تاريخ التوقيع على الصفقة.
- تاريخ بداية الأشغال،
- المدة المتوقعة للأشغال،

(4) المستخدمون المشغولون في الورشة:

- التعداد المتوقع بالورشة في فترات الكثافة (ذكر التاريخ والفترات)،
- مناصب تتطلب كفاءات خاصة (مستخدمين متدخلين في المنشآت الكهربائية وتأهيل للإشعاعات الأيونية... إلخ)،
- شروط استقبال المستخدمين في الورشة والتكوين في مجال الأمن.

(5) وثائق أخرى:

- النظام الخاص بالمؤسسة في الورشة،
- السجلات التنظيمية،
- مكان مخطط الوقاية الصحية والأمن وكيفية الاطلاع عليه وتحيينه ونشره.

الفصل الثاني: الأمن أثناء تنفيذ الأشغال:

(1) تحليل مفصل:

- أساليب البناء والتنفيذ،
- الطرق العملية لإنجاز الأشغال.

(2) ذكر:

- عتاد الإنجاز،
- منشآت الورشة،
- الأجهزة الخاصة المقررة لإنجاز الأشغال،
- الأخطار المتوقعة.

(3) وصف وسائل الوقاية للعمال لضمان:

- الحماية الجماعية،
- الحماية الفردية.

(4) مؤشرات حول شروط مراقبة:

- تطبيق تدابير الوقاية المقررة،
- صيانة الوسائل المادية والتجهيزات المستعملة.

الفصل الثالث: تعليمات حول الإسعافات الأولية:

(1) تعليمات حول السلوك الواجب التحلي به أمام جريح

(2) قائمة مستخدمي وعتاد الإسعاف:

- أ) مسعفين مكونين (أو للتكوين) لاحتياجات الورشة
 - ب) العتاد الطبي الموجود في الورشة،
 - ج) التدابير المقررة قصد إجلاء سريع لكل عامل
- تعرض لحادث خطير.

الفصل الرابع: تدابير الوقاية الصحية:

1) الوقاية الصحية للمقررات المخصصة

للمستخدمين:

- مؤشرات المنشآت المنصوص عليها (غرف تغيير الملابس والمطاعم و الاستحمام)
- خصائص المنشآت المنصوص عليها (الطبيعة والمساحة والموقع).

2) تدابير الوقاية:

- من الأمراض المهنية،

- من المواد والمستحضرات الخطرة المستعملة.

ملاحظة: يجب على المستخدم أو المناول عند إعداده للمخطط قبل أي تدخل في الورشة، عرضه لإبداء الرأي على:

- ممثلي العمال،
- طبيب عمل المؤسسة،
- هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء و الأشغال العمومية والري،

ويجب عليه، علاوة على ذلك، أن يرسله إلى:

- صاحب العمل،
- الهياكل المختصة إقليمياً للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ومفتشية العمل.

*

الملحق

استمارة تصريح فتح ورشة في نشاطات البناء و الأشغال العمومية والري
(يبلغها صاحب المشروع 10 أيام قبل فتح الورشة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وهيئة
الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري ومفتشية العمل) (1)

البناء ☐ الأشغال العمومية ☐ الري ☐ (2)

تشغل أكثر من تسعة (9) عمال خلال أكثر من أسبوع
(المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 8 يناير سنة 2005 والمتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن
المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري)

صاحب المشروع

- الاسم.....
- العنوان.....
- البلدية.....الولاية.....الهاتف.....البريد الإلكتروني.....

المؤسسة

- الاسم.....
أو العنوان التجاري.....
- العنوان.....
- البلدية.....الولاية.....الهاتف.....البريد الإلكتروني.....
رقم القيد في الضمان الاجتماعي

الورشة

- المكان (العنوان الكامل).....
.....الولاية.....الهاتف.....
- طبيعة الأشغال (التسطيح، الأشغال الأساسية، نجارة البناء، النجارة، التهديم، إلخ.....)
.....
- تاريخ بداية الأشغال.....
- مدة إنجاز الأشغال.....
- الأخطار الخاصة أو الاستثنائية (متفجرات، أشغال بجوار الخطوط الكهربائية، أشغال في الهواء المضغوط إلخ.....) (3)
.....
- العدد الأقصى للمستخدمين المشغلين.....
- اسم وصفة الشخص المكلف بمسائل الأمن.....

ختم صاحب المشروع

الإمضاء

التاريخ

ملاحظة: نسخة يحتفظ بها صاحب المشروع.

(1) الصندوق الوطني للتأمينات (الوكالة المحلية الأقرب إلى الورشة)

هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء و الأشغال العمومية والري (المديرية الجهوية المختصة إقليميا)
مفتشية العمل (مفتشية العمل الولائية)

(2) وضع علامة في الخانة المناسبة

(3) تعيين الخطر.

الملحق رقم 07

نظام تسيير الأمن طبقا لكيفيات الموافقة على
دراسات الأخطار الخاصة بقطاع المحروقات
ومحتواها بالجزائر

الملحق

نظام تسيير الأمن

أ- **التنظيم والتكوين:** تحديد أدوار ومسؤوليات المستخدمين المشاركين في تسيير المخاطر على جميع مستويات التنظيم والتدابير المتخذة لتحسيسهم من أجل تحسين دائم بغرض التقليل من المخاطر والتحكم فيها وكذا تحديد الحاجات في مجال تكوين المستخدمين.

ب- **تحديد المخاطر وتقييمها:** اعتماد وضع حيز التطبيق إجراءات تحديد المخاطر مباشرة التي يمكن أن تحدث في حالة السير العادي أو الغير العادي.

ج- **مراقبة العمليات والاستغلال:** اعتماد وضع حيز التطبيق الإجراءات والتعليمات من أجل:

- عمليات استغلال الهياكل والمنشآت وصيانتها والاعتناء بها.
- تسيير التوقيفات الاستعجالية.
- رقابة ومراقبة مخاطر إخفاق الأنظمة.
- متابعة سلامة المعدات والهياكل والمنشآت.
- تسيير المخاطر المرتبطة بقدم المعدات والهياكل والمنشآت والتحكم فيها.

د- **تسيير المناولة:** اعتماد وضع حيز التطبيق نظام تسيير المناولة لضمان تسيير المخاطر المرتبطة بالأشغال و حضور المتعاقدين عن طريق المناولة في الهياكل والمنشآت، مع اشتراك مستخدمي المتعاقد عن طريق المناولة في برامج التكوين والتحسيس بالمخاطر والحالات الاستعجالية.

هـ- **تسيير التعديلات:** اعتماد وضع حيز تطبيق إجراءات لتقييم المخاطر المرتبطة وتخطيط التعديلات الواجب القيام بها على المنشآت والمناهج والتنظيم والعمليات.

و- **تسيير الحالات الاستعجالية:** اعتماد وضع حيز التطبيق إجراءات ترمي إلى تحديد الحالات الاستعجالية المتوقعة عن طريق التحليل المنهجي، وتعيين مخططات الاستعجال بصفة منتظمة وكذا برامج التكوين والتحسيس لجميع المستخدمين المعرضين للمخاطر.

ز- **رقابة الفعاليات:** اعتماد وضع حيز التطبيق إجراءات لغرض التقييم الدائم للوقاية من حوادث وطوارئ نظام تسيير الأمن، ووضع دلائل ملائمة للفعالية ونظام للتحريات وتصحيح وتبادل الخبرة لتجنب تكرار الحوادث والطوارئ وشبه الحوادث.

ح- **المراقبة وإعادة الدراسة:** اعتماد وضع حيز التطبيق الإجراءات لغرض المراقبة الدائمة لسياسة الوقاية من المخاطر وفعالية ونظام تسيير الأمن، ووضع إجراء لغرض التحقق من السير الحسن للنظام. ووضع نظام موثق للتحسين المستمر بفعاليات تسيير المخاطر ونظام تسيير الأمن.

الملحق رقم 08

الإعذار الخاص بالخطأ غير المعذور بالصندوق الوطني

للتأمينات الاجتماعية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

Ministère du Travail De L'emploi Et De La Sécurité Sociale

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

للمعامل الأجراء

وكالة

العنوان:

المرسل إليه:.....

العنوان الاجتماعي:.....

رقم التسجيل:.....

المرجع/- الخطأ الغير معذور

المادة 71 من القانون رقم 08-08

المتعلق بالمنازعات في الضمان

الاجتماعي

إعذار

المادة 46 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008

المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي

يؤسفنا أن نبليغكم أن حادث العمل الذي كان ضحيته العامل بمؤسستكم السيد:..... يتعلق بالخطأ الغير معذور طبقا لقرار لجنة حوادث العمل و الأمراض المهنية التابعة لصندوق الضمان الاجتماعي لوكالة سيدي بلعباس في اجتماعها المنعقد بتاريخ:.....

وعليه، وطبقا للمادة 71 من القانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008، ندعوكم وفي أقرب الآجال التقدم إلى مصلحة المنازعات لتسديد مبلغ الأداءات الممنوحة للمؤمن في إطار التعويضات عن حوادث العمل و الأمراض المهنية والتي ترتفع إلى مبلغ:.....دج وذلك في أجل أقصاه 30 يوما.

وفي حالة عدم الإستجابة لهذا الإعذار في الآجال المحددة قانونا، يتعين على الصندوق اللجوء إلى القضاء وفقا لأحكام القانون العام.

تقبلوا سيدي فائق الإحترام والتقدير

مصلحة المنازعات

الملحق رقم 09

الإعذارات و المخالفات المحررة من طرف مفتشية
العمل الخاصة بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

DE LA SECURITE SOCIAL

الاجتماعي

INSPECTION GENERALE DU

TARAVAIL المفتشية العامة للعمل INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL

المفتشية الجهوية للعمل

INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL

المفتشية الولائية للعمل

في:.....

الرقم:...../م.و.ع.س.ب/

إعذار

في اليوم:..... من شهر:..... عام:.....

نحن:..... الصفة:..... مفتشة رئيسية للعمل:.....

المحلفون والمتصرفون بمقتضى الصلاحيات المخولة إلينا بموجب القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل لاسيما المواد-07، 08، 09، 10 و 12، حيث لاحظنا خلال الزيارة التفشيشية التي قمنا بها في هذا اليوم:

للمؤسسة:.....

العنوان:.....

عدد العمال الإجمالي:..... عاملا.

ما يلي:

- لقد تبين لنا عدم تأسيس مصلحة الوقاية و الأمن على مستوى مؤسستكم.

- وهذا يعد خرقا لأحكام المادة "26" من القانون 07/88 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية والصحة والأمن وطب العمل.

-وكذا المرسوم 05/11 الذي يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية والأمن المؤرخ في 08/01/2005.

إثباتنا لذلك، نضع محل إعذار السيد(ة):..... بصفته المستخدم، والمسؤول مدنيا وجزائيا،

للامتثال بالإجراءات التالية: **إنشاء مصلحة الوقاية و الأمن على مستوى المؤسسة.**

عدد العمال المعنيين:..... عاملا.

في أجل: خمسة عشر (15) يوما.

إن عدم الامتثال لهذا الإعذار في الأجل المحدد يؤدي إلى تحرير محضر مخالفة.

إثباتنا لذلك أصدرنا هذه الوثيقة في اليوم، الشهر والسنة المذكورة أعلاه .

ختم وإمضاء مفتشية العمل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

DE LA SECURITE SOCIAL

الاجتماعي

INSPECTION GENERALE DU

TARAVAIL المفتشية العامة للعمل INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL

المفتشية الجهوية للعمل

INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL

المفتشية الولائية للعمل

في:.....

الرقم:...../م.و.ع.س.ب/

إعذار

في اليوم:..... من شهر:..... عام:.....

نحن:..... الصفة:..... مفتشة رئيسية للعمل:.....

المحلفون والمتصرفون بمقتضى الصلاحيات المخولة إلينا بموجب القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل لاسيما المواد-07،08،09،10 و 12، حيث لاحظنا خلال الزيارة التفتيشية التي قمنا بها في هذا اليوم:

للمؤسسة:.....

العنوان:.....

عدد العمال الإجمالي:..... عاملا.

ما يلي:

-عدم وجود اتفاقية خاصة بطب العمل-

- وهذا يعد خرقا لأحكام المادتين "13،14" من القانون 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 المتعلق بالوقاية والصحة والأمن وطب العمل.

إثباتنا لذلك، نضع محل إعذار السيد(ة):..... بصفته المستخدم، والمسؤول مدنيا وجزائريا،

للامتثال بالإجراءات التالية: **بإبرام اتفاقية طب العمل و إفادتنا بنسخة منها.**

عدد العمال المعنيين:..... عاملا.

في أجل: خمسة عشر (15) يوما.

إن عدم الامتثال لهذا الإعذار في الأجل المحدد يؤدي إلى تحرير محضر مخالفة.

إثباتنا لذلك أصدرنا هذه الوثيقة في اليوم، الشهر والسنة المذكورة أعلاه .

ختم وإمضاء مفتشية العمل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل

مفتشية العمل لولاية

مكتب مفتشية العمل

رقم: في:

إعـذار

عام وفي على الساعة نحن مفتش العمل المحلف والمتصرف بمقتضى
الصلاحيات المخولة لنا بموجب أحكام القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بمفتشية العمل
المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10/06/1996 ولا سيما المواد: (3، 5، 7، 8، 9، 10 و 12).
قمنا بزيارة ميدانية على مستوى المؤسسة:

الكائن بـ:

عدد العمال الإجمالي: عدد العمال المعنيين:

حيث لاحظنا ما يلي:

عدم تزويد العمال المشغلين على مستوى الورشة بالمرافق الصحية ولا سيما المراحيض والمرشات المنصوص
عليها بأحكام القانون رقم 88/07 المؤرخ في 26/01/1988 والمرسوم التنفيذي رقم 91/05 المؤرخ في 19 يناير
1991

وهذه الوضعية تشكل خرقا لأحكام المادة: 18 و 21 من المرسوم السالف الذكر.

والتي تنص على ما يلي:

المادة 18: "يجب أن يزود العمال بالمرافق الصحية التي تكون مزودة بفروج كافية أو بأجهزة تضمن تهويتها الطبيعية
كما يجب أن تزود العاملات بالمرافق الصحية المنفردة..... ويجب أن تبني أرضيتها وجدرانها بمواد عازلة
للسوائل وتطلى بلون فاتح".

21 "يجب أن توضع مضخات بجوار أماكن العمل أو داخلها تحت تصرف العمال المعرضين لانعدام النظافة أو الأوساخ
أو أخطار التسمم أو التعفن.

وعليه أطلب من السيد(ة):
المسؤول المدني والجنائي بتسوية هذه الوضعية في آجال الذي لا يتعدى
خمسة و أربعون (45) يوما.

في حالة عدم احترام ما جاء في الإعذار، سأكون ملزما طبقا للصلاحيات المخولة لي باتخاذ الإجراءات القضائية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل

مفتشية العمل لولاية

مكتب مفتشية العمل

رقم:

في:

إعـذـار

عام وفي على الساعة نحن مفتش رئيسي للعمل المحلفون والمتصرفون
بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بموجب أحكام القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق
بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10/06/1996 ولا سيما المواد: (3 ، 5 ، 7 ، 8 ، 9 ،
10 و 12).

قمنا بزيارة ميدانية على مستوى المؤسسة:

للسيد(ة):

الكائنة بـ:

عدد العمال المعنيين:

عدد العمال الإجمالي:

حيث لاحظنا ما يلي:

- إن بعض العمال المشغلين على مستوى الشركة المذكورة أعلاه لا تتوفر لهم الألبسة الخاصة والتجهيزات
الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية حسب طبيعة النشاط والأخطار.
وهذه الوضعية تشكل خرقا لأحكام المادة: 06 من القانون رقم 88/07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق
بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

والتي تنص على مايلي:

"يجب أن تتوفر للعمال الألبسة الخاصة ولا سيما الخوذة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها
من أجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار"

وعليه أطلب من السيد(ة): ، المسؤول المدني والجنائي بتسوية هذه الوضعية في الآجال الذي لا يتعدى
ثمانية (08) أيام.

وفي حالة عدم احترام ما جاء في الإعذار، سأكون ملزما طبقا للصلاحيات المخولة لي باتباع الإجراءات
القضائية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل

مفتشية العمل لولاية

مكتب مفتشية العمل

رقم :

في :

إعـذار

عام وفي على الساعة نحن مفتش العمل المحلف والمتصرف بمقتضى
الصلاحيات المخولة لنا بموجب أحكام القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بمفتشية العمل
المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10/06/1996 ولا سيما المواد: (3 ، 5 ، 7 ، 8 ، 9 ، 10 و 12).

قمنا بزيارة ميدانية على مستوى المؤسسة:

الكائنة بـ:

عدد العمال المعنيين:

عدد العمال الإجمالي:

حيث لاحظنا ما يلي:

- عدم زيارة طبيب العمل لأماكن العمل وفقا للمادتين 25 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 93/120
المؤرخ في 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل.

وهذه الوضعية تشكل خرقا لأحكام المادة: 25 من القانون المذكور أعلاه.

والتي تنص على ما يلي:

"يجب أن يكيف الوقت الذي يتعين على طبيب العمل أن يخصصه لرقابة وسط العمل في الهيئة
المستخدمة وتحسين ظروف العمل تبعا لطبيعة الخطار وعدد المستخدمين مهما يكن نوع تنظيم طب
العمل"

وعليه أطلب من السيد(ة): ، المسؤول المدني والجنائي بتسوية هذه الوضعية
في الآجال الذي لا يتعدى ثلاثون (30) يوما.

وفي حالة عدم احترام ما جاء في الإعداز، سأكون ملزما طبقا للصلاحيات المخولة لي باتباع
الإجراءات القضائية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل

مفتشية العمل لولاية

مكتب مفتشية العمل

في:

رقم:

إعـذار

عام وفي على الساعة نحن مفتش رئيسي للعمل المحلفون والمتصرفون بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بموجب أحكام القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10/06/1996 ولا سيما المواد: (3 ، 5 ، 7 ، 8 ، 9 ، 10 و 12).

قمنا بزيارة ميدانية على مستوى المؤسسة:

الكائن بـ:

عدد العمال المعنيين:

عدد العمال الإجمالي:

حيث لاحظنا ما يلي:

- عدم تأسيس لجنة متساوية الأعضاء للنظافة و الأمن على مستوى مؤسستكم بالرغم من أن المؤسسة تحتوي على عامل ذو علاقة عمل غير محددة. وهذه الوضعية تشكل خرقا لأحكام المادة: 23 من القانون رقم 88/07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

والتي تنص على مايلي:

"تؤسس وجوبا لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة (09) عمال ذوي علاقة عمل غير محددة مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها ضمن الفقرة الثانية من المادة 25 أدناه وتطبيقا للتشريع المتعلق بمشاركة العمال "

وعليه أطلب من السيد(ة): ، المسؤول المدني والجنائي بتسوية هذه الوضعية في الآجال الذي لا يتعدى ثمانية (08) أيام.

وفي حالة عدم احترام ما جاء في الإعذار، سأكون ملزما طبقا للصلاحيات المخولة لي باتتباع الإجراءات القضائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل

مفتشية العمل لولاية

مكتب مفتشية العمل

رقم :

في :

إعذار

عام وفي على الساعة نحن مفتش العمل المحلف والمتصرف بمقتضى
الصلاحيات المخولة لنا بموجب أحكام القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بمفتشية العمل
المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10/06/1996 ولا سيما المواد: (3، 5، 7، 8، 9، 10 و 12).

قمنا بزيارة ميدانية على مستوى المؤسسة:

الكائنة بـ:

عدد العمال المعنيين:

عدد العمال الإجمالي:

حيث لاحظنا ما يلي:

- إن العمال المنصوص عليهم بأحكام المادة 15، 16 من المرسوم التنفيذي رقم 93/120 المؤرخ
في 15/05/1993 لم تجرى لهم رقابة طبية خاصة عن طريق الفحوص الطبية الدورية
المطلوبة مرتين في السنة على الأقل.

وهذه الوضعية تشكل خرقا لأحكام المادة: 15، 16 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

والتي تنص على ما يلي:

لمادة 15: "يجب على كل هيئة مستخدمة أن تعرض عمالها على فحص طبي
دوري.....غير أن هذه الفحوص الدورية مطلوبة مرتين في السنة على الأقل للعمال
المذكورين في المادة 16 أدناه"

وعليه أطلب من السيد(ة): ، المسؤول المدني والجنائي بتسوية هذه الوضعية
في الآجال الذي لا يتعدى ثلاثون (30) يوما.

وفي حالة عدم احترام ما جاء في الإعذار، سأكون ملزما طبقا للصلاحيات المخولة لي باتباع
الإجراءات القضائية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل

مفتشية العمل لولاية

مكتب مفتشية العمل

في:

رقم:

إعـذـار

عام وفي على الساعة نحن مفتش رئيسي للعمل المحلفون والمتصرفون
بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بموجب أحكام القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق
بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10/06/1996 ولا سيما المواد: (3 ، 5 ، 7 ، 8 ، 9 ،
10 و 12).

قمنا بزيارة ميدانية على مستوى المؤسسة:

الكائنة بـ:

عدد العمال المعنيين:

عدد العمال الإجمالي:

حيث لاحظنا ما يلي:

- إن المؤسسة المذكورة أعلاه لا تتوفر على وسائل الإطفاء والتمثلة في مطفاة الحرائق وهذه الوضعية تشكل
خرقا لأحكام المرسوم رقم 05/91 المؤرخ في 19 يناير سنة 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق
على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل والمادة 57 الفقرة الخامسة منه.

والتي تنص على مايلي:

"يجب في جميع الحالات أن توضع وسائل إطفائية أخرى قرب مواقع العمل التي تشتمل على الأخطار الخاصة
لإشتعال النار....."

وعليه أطلب من السيد(ة): ، المسؤول المدني والجنائي بتسوية هذه الوضعية في الآجال الذي لا يتعدى
ثمانية (08) أيام.

وفي حالة عدم احترام ما جاء في الإعذار، سأكون ملزما طبقا للصلاحيات المخولة لي باتخاذ الإجراءات
القضائية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل

مفتشية العمل لولاية

مكتب مفتشية العمل

رقم:

في:

إعـذـار

عام وفي على الساعة نحن مفتش رئيسي للعمل المحلفون والمتصرفون
بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بموجب أحكام القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق
بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10/06/1996 ولا سيما المواد: (3 ، 5 ، 7 ، 8 ، 9 ،
10 و 12).

قمنا بزيارة ميدانية على مستوى

المؤسسة:

للسيد(ة):

الكائنة بـ:

عدد العمال المعنيين:

عدد العمال الإجمالي:

حيث لاحظنا ما يلي:

انعدام أدوات الاستعجالات الأولية للإسعافات (علبة الصيدلانية) في إطار تنظيم العلاج الإستعجالي المنصوص
عليها بأحكام المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 93/120 المؤرخ في 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب
العمل.

وهذه الوضعية تشكل خرقا لأحكام المادة: 31 من المرسوم المذكور أعلاه والقانون رقم 88/07 المؤرخ في 26
1988/01/.

والتي تنص على مايلي:

"يجب كل مكان عمل على الأقل بعدة أدوات الإستعجال الأولية يسهل التعرف عليها والحصول عليها وتوضع
تحت مسؤولية مسعف وتحتوي على تعليمات واضحة بالإسعافات الأولية، وذلك في إطار تنظيم العلاج
الإستعجالي المنصوص عليه في الفقرة ما قبل الأخيرة من المادة 12 من القانون رقم 88/07 المؤرخ في
26/01/1988 والمذكور أعلاه.....ولا يعفى وجود مسعفين مكونين لهذا الغرض المستخدمين من الواجبات
المحددة في المادة 30 أعلاه"
وعليه أطلب من السيد(ة): ، المسؤول المدني والجنائي بتسوية هذه الوضعية في الآجال الذي لا يتعدى
ثمانية (08) أيام.

وفي حالة عدم احترام ما جاء في الإعذار، سأكون ملزما طبقا للصلاحيات المخولة لي باتباع الإجراءات
القضائية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل

مفتشية العمل لولاية

مكتب مفتشية العمل

رقم:

في:

إعـذار

عام وفي على الساعة نحن مفتش رئيسي للعمل المحلفون والمتصرفون
بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بموجب أحكام القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق
بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10/06/1996 ولا سيما المواد: (3 ، 5 ، 7 ، 8 ، 9 ،
10 و 12).

قمنا بزيارة ميدانية على مستوى المؤسسة:

للسيد(ة):

الكائنة بـ:

عدد العمال المعنيين:

عدد العمال الإجمالي:

حيث لاحظنا ما يلي:

- عدم إبرام الاتفاقية النموذجية مع مصلحة طب العمل.
وهذه الوضعية تشكل خرقا لأحكام المادة: 14 من القانون رقم 88/07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق
بالوقاية الصحية والمن وطب العمل وكذلك المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 93/120 المؤرخ في
15/05/1993 والمتعلق بتنظيم طب العمل.
والتي تنص على مايلي:
المادة 14/- " يمارس طب العمل في أماكن العمل نفسها.....
وكذا الاتفاق النموذجي عن طريق التنظيم".

وعليه أطلب من السيد(ة): ، المسؤول المدني والجنائي بتسوية هذه الوضعية في الآجال الذي لا يتعدى
تسعون (90) يوما.

وفي حالة عدم احترام ما جاء في الإعذار، سأكون ملزما طبقا للصلاحيات المخولة لي باتباع الإجراءات
القضائية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجمهورية للعمل -

مفتشية الولاية للعمل -

إعذار

في يوم..... من شهر..... عام.....
نحن:

الصفة:

المحلفون والمتصرفون بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بموجب القانون رقم 03.90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 والمتعلق بمفتشية العمل لا سيما المواد 7 و 8 و 9 و 10 حيث لاحظنا خلال الزيارة التفتيشية التي قمنا بها في هذا اليوم.

للمؤسسة:

الكائنة:

لاحظنا ما يلي

...عدم توفير وسائل الإسعافات وكذلك عدم وضع تحت تصرف العمال التجهيزات أو المواد الواقية الملائمة.

وهذا يعد خرقا لأحكام: المادة 12-18 من المرسوم التنفيذي رقم 05-12 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء و الأشغال العمومية وري.

لأثبتنا لذلك، نضع محل أعذار السيد (ة):

بصفته المستخدم والمسئول مدنيا وجزئيا للقيام ب:.....تسوية هذه الوضعية.

إن عدم الامتثال لهذا الإعذار في آجال:.....(08) ثمانية أيام.

المحدد يؤدي إلى تحرير محضر مخالفة أو إخطار الجهة القضائية المختصة:.....إقليميا.

إن عدم الامتثال لهذا الإعذار في آجال المحدد يؤدي إلى تحرير محضر مخالفة.
اثباتا لذلك أصدرنا هذه الوثيقة في اليوم، الشهر والسنة المذكورة أعلاه.

حرر بـ في:

ختم وإمضاء مفتش العمل

محضر مخالفة لتشريع العمل

في سنة و في يوم نحن مفتش العمل محلفون ومفوضون
قانونا لمراقبة تطبيق تشريع العمل تنقلنا داخل:
الكائنة بـ:

والمسؤول عنها هو السيد(ة):
و ابن:
بصفته:
المقيم:

لا حضنا ما يلي: إن الهيئة المستخدمة لم توفر للعمال الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعلية المعترف بها من أجل الحماية والوقاية من الأخطار والتي يمكن أن تنجز عنها الحوادث و الأمراض المهنية.

هذه الوضعية تشكل مخالفة للقانون رقم: 07/88 المؤرخ في: 1988/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل وخاصة المادة: 06 التي تنص على:

"يجب أن توفر للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعلية المعترف بها، من أجل الحماية ، وذلك حسب طبيعة النشاط و الأخطار".
ولهذا حررنا هذا المحضر ضد السيد:

المخالف للمادة المذكورة أعلاه والمعاقب عليها بالقانون رقم: 07/88 المؤرخ في: 1988/01/26 وفقا للمادة 38 والتي تنص على:

"يعاقب كل مخالف للأحكام المواد 03، 05، 06، 07، 11، 13، 14، 17، 23، 24، 25، 26، و 28 أعلاه بغرامة مالية من 500 دج إلى 1500 دج في حالة العود يعاقب المخالف بالحبس لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر وبغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين".

إثباتا لذلك حررنا هذا المحضر لخدمة وتقييم ما هو حق طبقا للمادة 08 من القانون رقم 03 / 90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بصلاحيات مفتشي العمل وكذا المادة 14 من نفس القانون التي تنص على: يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذين يتولون على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر 155 / 66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها الاعتراض.

أقفل وحرر بـ في:

المفتش

محضر مخالفة لتشريع العمل

في سنة و في يوم نحن مفتش العمل محلّفون ومفوضون
قانونا لمراقبة تطبيق تشريع العمل تنقلنا داخل:
الكائن بـ:
والمسؤول عنها هو السيد(ة):
و ابن:
بصفته:
المقيم:
لا حضنا ما يلي:

- إن العمال المشغلين على مستوى هذه المؤسسة وعددهم لم يخضعوا للفحوصات
الطبية الخاصة بالتوظيف في إطار طب العمل.
هذه الوضعية تشكل مخالفة للقانون رقم: 07/88 المؤرخ في: 1988/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية
والأمن وطب العمل وخاصة المادة: 17 التي تنص على:
"يخضع وجوبا كل عامل أو متمعن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة
والمتعلقة باستئناف العمل".
ولهذا حررنا هذا المحضر ضد السيد:
المخالف للمادة المذكورة أعلاه والمعاقب عليها بالقانون رقم: 07/88 المؤرخ في: 1988/01/26 وفقا
للمادة 38 والتي تنص على:
"يعاقب كل مخالف للأحكام المواد 03، 05، 06، 07، 11، 13، 14، 17، 22، 24، 25، 26، و 28 أعلاه
بغرامة مالية من 500 دج إلى 1500 دج".

إثباتا لذلك حررنا هذا المحضر لخدمة وتقييم ما هو حق طبقا للمادة 08 من القانون رقم 90 / 03
المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بصلاحيات مفتشي العمل وكذا المادة 14 من نفس القانون التي تنص
على: يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذين يتولون على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر
66 / 155 المؤرخ في 08 يونيو 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها الاعتراض.

أقفل وحرر بـ في:

المفتش

محضر مخالفة لتشريع العمل

في سنة و في يوم نحن مفتش العمل محلفون ومفوضون
قانونا لمراقبة تطبيق تشريع العمل تنقلنا داخل:
الكائنة بـ:
والمسؤول عنها هو السيد(ة):
و ابن:
بصفته:
المقيم: مقر:
لا حضنا ما يلي:

- إن العمال المشغلين على مستوى هذه المؤسسة وعددهم لم يخضعوا للفحوصات
الطبية الخاصة بالتوظيف في إطار طب العمل.

هذه الوضعية تشكل مخالفة للقانون رقم: 07/88 المؤرخ في: 1988/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية
والأمن وطب العمل وخاصة المادة: 17 التي تنص على:

"يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة
والمتعلقة باستئناف العمل".

ولهذا حررنا هذا المحضر ضد السيد:

المخالف للمادة المذكورة أعلاه والمعاقب عليها بالقانون رقم: 07/88 المؤرخ في: 1988/01/26 وفقا
للمادة 38 والتي تنص على:

"يعاقب كل مخالف للأحكام المواد 03، 05، 06، 07، 11، 13، 14، 17، 22، 24، 25، 26، و 28 أعلاه
بغرامة مالية من 500 دج إلى 1500 دج".

إثباتا لذلك حررنا هذا المحضر لخدمة وتقييم ما هو حق طبقا للمادة 08 من القانون رقم 03 /90
المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بصلاحيات مفتشي العمل وكذا المادة 14 من نفس القانون التي تنص
على: يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذين يتولون على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر
155 /66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها الاعتراض.

أقفل وحرر بـ في:

المفتش

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لـ.....

المفتشية الولائية للعمل لـ.....

مكتب مفتشية العمل لـ.....

استدعاء

بمقتضى أحكام المادة 6 من القانون 90-03 المؤرخ في 1990/02/06 يتعلق
بمفتشية العمل معدل ومتمم، يشرفني أن أطلب منكم الحضور
إلى مقر مفتشية العمل، الكائن

ب :
بتاريخ..... على الساعة:.....

مرفقون بالوثائق التالية:

1. سجل المستخدمين.
2. سجل الأجور.
3. سجل العمال الأجانب.
4. سجل العطل المدفوعة الأجر.
5. سجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية.
6. سجل الصحة الأمن وطب العمل.
7. سجل حوادث العمل.
8. سجل الملاحظات و إغذارات مفتش العمل.
9. نسخ من قسيمة الأجور.
10. نسخ من انخراط الضمان الاجتماعي.
11. كشف توجيه وكالة التشغيل.
12. مخطط الوقاية و الأمن بالنسبة للورشات.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لـ.....

المفتشية الولائية للعمل لـ.....

مكتب مفتشية العمل لـ.....

تحت رقم:...../.....،...../.....

ملاحظة كتابية

في اليوم:..... من شهر عام ألفين و.....

نحن السيد:..... الصفة: مفتش العمل المحلفون والمتصرفون بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بموجب القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتمم والمتعلق بمفتشية العمل لا سيما المادتين 7 و 8 منه حيث لاحظنا تقصيرا واضحا في تطبيق القانون من طرف مسير المؤسسة المستخدمة.

- اسم المؤسسة:.....
- العنوان:.....
- الصفة: المستخدم

لاحظنا تقصيرا في تطبيق تشريع وتنظيم العمل يتعلق بـ:

.....
.....
.....

نسخة موجهة إلى:

- م.ج.ع:..... حرر بـ:..... في:.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لـ.....

المفتشية الولائية للعمل لـ.....

مكتب مفتشية العمل لـ.....

محضر مخالفة

لتشريع العمل

اليوم:..... من شهر..... عام ألفين و.....
نحن السيد:.....الصفة: مفتش العمل
المحلفون والمتصرفون بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا
بموجب القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب
1990 المتمم والمتعلق
لاسيما المواد 2 و 3 و 5 و 7 و 14 سنة، قمنا بتحرير هذا
المحضر وفقا للمعاينات والوقائع المذكورة أعلاها

المعاينات

بتاريخ..... وبدائرة اختصاص محكمة.....قمنا
بزيارة تفتيش ومراقبة بمؤسسة.....
في إطار مراقبة تطبيق تشريع وتنظيم العمل حيث سجلنا.....
وعدها.....
ضد السيد(ة): اللقب.....الاسم:.....
المولود(ة) في:.....بـ:.....ولاية:.....
ابن:.....و.....
وذلك بصفته (ها):.....المسؤول جزائيا ومدنيا عن
المؤسسة المذكورة أعلاه:.....الواقع مقرها بـ:.....

الوقائع

التحليل

تكيف المخالفة: جنحة

ضد السيد:.....

بلدية:.....

ق ق:.....

ق ن:.....

نوع المخالفة:.....

.....

.....

.....

المادة المعاقبة:

..... من قانون رقم 19/04

المؤخر في 2004/12/25

العقوبة المقررة:.....

الحد الأدنى:.....

الحد الأقصى:.....

الملحق رقم 10

القرار المتعلق بالرقابة الطبية للعمال المعرضين
للإشعاعات المؤينة

الملحق

الملف الطبي الخاص للعامل المعرض

للإشعاعات المؤينة

تواريخ ونتائج الفحوص الطبية

طبيب العمل	ملاحظة و استنتاج	طبيعة الفحص الطبي	التاريخ

بطاقة منصب عمل العامل المعرض للإشعاعات المؤينة

بطاقة المنصب هذه يعدها طبيب العمل بمساعدة الشخص المختص في الحماية من الإشعاع و المسؤول السلمي للمعني.

معلومات شخصية بخصوص العامل	
اللقب و الإسم:	الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
تاريخ الميلاد:	رقم الملف الطبي:
الهيئة المستخدمة:	منصب العمل:

مكان (أمكنة) - طبيعة ومدة العمل المعرض للإشعاعات المؤينة

المكان (الأمكنة) 1:	2:	3:
طبيعة العمل 1:	2:	3:
مدة التعرض السنوي:	الصف: أ ☐ ب ☐	

خصائص المصادر التي يتعرض لها العامل

مصدر غير مختوم ☐	مصدر مختوم ☐	جهاز كهربائي مولد للإشعاعات المؤينة الأشعة السينية ☐
مسرع ☐	مفاعل بحث ☐	منشآت أخرى (وضح) ☐

طبيعة الإشعاعات المؤينة

إشعاع	س ☐	غاما ☐	ألفا ☐	بيتا ☐	نيوترونات ☐
طاقة	كيلو إلكترون فولت أو ضغط عال بالكيلوفولت	كيلو إلكترون فولت (قصوى)	ميغا إلكترون فولت	كيلو إلكترون فولت (قصوى)	ميغا إلكترون فولت أو حرارة متوسطة سريعة

تحديد النوكليدات المشعة المستخدمة من طرف العالم

☐ ^3H هيدروجين	☐ ^{125}I يود	☐ ^{35}S كبريت	☐ ^{241}Am أميريسيوم	☐ U (ط) يورانيوم طبيعي
☐ ^{14}C كربون	☐ ^{131}I يود	☐ ^{137}Cs سيزيوم	☐ ^{252}Cf كاليفورنيوم	☐ أخرى
☐ ^{32}P فوسفور	☐ ^{60}Co كوبلت	☐ ^{99}Tc تكنسيوم	☐ ^{192}Ir إيرديوم	☐ أخرى

أخطار أخرى مرتبطة بالمنصب

فيزيائية: حرارة ضجيج ☐ إشعاعات غير مؤينة ☐ غبار ☐ اهتزازات ☐ أخرى ☐	كيميائية ☐ بيولوجية ☐ تنظيمية ☐ فضاء مغلق ☐

تجهيزات الحماية والمحلات

قفازات مئزر ☐ لباس آخر خاص ☐ ات/واقية الوجه ☐ كم ☐ مصفية ☐ جهاز ع ☐ خاص بالتنفس أخرى ☐
المحلات: جو مراقب ☐ محلات في ضغط زائد ☐ محلات في ضغط منخفض ☐
تعليق:
تأثيرات و إمضاءات
طبيب العمل ☐ الشخص المختص في الحماية من الإشعاع ☐ المسؤول السلمي ☐ المعني ☐
التاريخ:

بطاقة متابعة قياس جرعة الإشعاع للعامل المعرض للإشعاعات المؤينة

- السنة:

-لقب و إسم العامل المعرض:

- الصنف (أ) أو (ب):

-رقم السجل الوطني لقياس الجرعات:

تلوث داخلي				تعرض خارجي					الفترة
الملاحظة	الجرعة الناتجة	مستوى التلوث	طبيعة النظير	الجرعات المتلقاة بالميليس فرت					
	بالميليسفرت	بالبكريل	المشع	ملاحظة	نيترون	غاما	بيتا	س	
									يناير
									فبراير
									مارس
									مجموع الثلاثي الأول
									أبريل
									مايو
									يونيو
									مجموع الثلاثي الثاني
									يوليو
									غشت
									سبتمبر
									مجموع الثلاثي الثالث
									أكتوبر
									نوفمبر
									ديسمبر
									مجموع الثلاثي الرابع
									الملاحظة

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادر الشرعية:

1- القرآن الكريم : برواية ورش عن نافع.

2- الحديث النبوي الشريف:

الإمام أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، المحقق محمد فؤاد عبد الباقي ومحب الدين الخطيب وقصي محب الدين الخطيب، فتح الباري بشرح صحيح البخاري، دار الريان للنشر، لبنان، 1407هـ الموافق ل1986م.

قائمة المراجع : أولا باللغة العربية :

1-المراجع العامة :

1) أحمد لعور ونيل صقر، العقوبات في القوانين الخاصة، الموسوعة القضائية الجزائرية، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2008.

2) أحمد محمد بدح، أيمن سليمان مزاهرة، زيد حسن بدران، الثقافة الصحية، دار الميسر للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2015.

3) أقصاصي عبد القادر ، الإلتزام بضمان السلامة في العقد، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010.

4) الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية، النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.

5) بلحاج العربي، النظرية العامة للإلتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء 2، الطبعة 5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزائر، 2008.

- 6) بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الأولى، دار بغدادي للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 7) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، دار الريحانة للكتاب، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 8) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2009.
- 9) بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة 1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1432هـ-2011م.
- 10) جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول علاقات العمل الفردية، سلسلة القانون والمجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 11) جمال سايس، الإجهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، قرارات المحكمة العليا مسرد ألفبائي للكلمات الدالة، منشورات كليك، الجزء الأول، الجزائر الطبعة الأولى 2013.
- 12) جمال سايس، الإجهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، قرارات المحكمة العليا مسرد ألفبائي للكلمات الدالة، منشورات كليك، الجزء الثاني، الجزائر الطبعة الأولى 2013.
- 13) جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي - النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة - دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 14) حسن عبد الرحمن تدرس، مدى إلزام المنتج بضمان السلامة في مواجهة مخاطر التطور العلمي، حلوان للدراسات القانونية والإقتصادية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2004.
- 15) حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.

- 16) خالد عنانزة، النفايات الخطرة والبيئة، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002.
- 17) خليل حسين، السياسات العامة في الدول النامية، الطبعة الأولى، دار المنهل اللبناني، بيروت، لبنان، 2008.
- 18) صالح ناصر العتيبي، فكرة الجوهريّة في العلاقة العقدية (دراسة مقارنة)، دار الكتب، القاهرة، مصر، 2001.
- 19) صحر بكباشي، التوقيع الإلكتروني (دراسة تحليلية لأحكام القانون رقم 15 لسنة 2004 مدعومة بالتشريعات المقارنة)، منشأة المعارف، مصر، 2009.
- 20) راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
- 21) رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 22) زين حسن بدران، أيمن سليمان مزاهرة، الرعاية الصحية الأولية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة 1، عمان، الأردن، 2009.
- 23) سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تشريع العمل تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 24) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية)، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- 25) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.

- 26 سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، الطبعة 3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 27 سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 28 سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
- 29 سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ووفق آخر قرارات وإجتهادات المحكمة العليا، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، الطبعة 2009.
- 30 سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ووفق أحدث قرارات وإجتهادات المحكمة العليا، دار الهدى، للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، الطبعة 2010.
- 31 سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي، على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2011.
- 32 سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2014.
- 33 سمير حسين الوادي، مصطفى سعيد الشيخ، تسويق الخدمات الصحية (منظور متكامل)، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2016.

- 34) عبد الإله زبيرات، التنظيم القانوني لتشغيل وحماية الأشخاص ذوي الإعاقة " دراسة مقارنة"، الطبعة الأولى، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، الرباط، المغرب، 2012.
- 35) عايد فايد عبد الفتاح فايد، إلتزام بالسلامة في عقود السياحة في ضوء قواعد حماية المستهلك (دراسة مقارنة)، دار الكتب القانونية ، مصر، 2010.
- 36) عبد الرحمان خليف، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 37) عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
- 38) عبد العال الديبيري، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، 2013.
- 39) عبد الهادي فوزي العوضي، الحماية القانونية لحقوق الطفل المدنية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2008.
- 40) علي فتاك، حماية المستهلك وتأثير المنافسة على ضمان سلامة المنتج، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2014.
- 41) علي سعيدان، حماية البيئة من التلوث بالمواد الإشعاعية والكيماوية في القانون الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة، الجزائر ، 2008.
- 42) علي سيد حسن، الإلتزام بالسلامة في عقد البيع، دار النهضة العربية، مصر، 1990.
- 43) علي عوض حسن، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2001.

- 44) عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الإجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 1998.
- 45) فاطمة بحري، الحماية الجنائية الموضوعية للأطفال المستخدمين، الطبعة 1، دار الفكر الجامعي، القاهرة، مصر، 2009.
- 46) فتحي دردار، البيئة في مواجهة التلوث، نشر مشترك : المؤلف ودار الأمل، المدينة الجديدة تيزي وزو الطبعة منقحة 2003.
- 47) مبروك بوخزنة، المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2010.
- 48) محمد صافي يوسف، مبدأ الإحتياط لوقوع الأضرار البيئية (دراسة في إطار القانون الدولي للبيئة)، دار النهضة العربية، مصر، 2007.
- 49) محمد بودالي، حماية المستهلك في القانون المقارن (دراسة مقارنة مع القانون الفرنسي) دراسة معمقة في القانون الجزائري، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2006.
- 50) محمد بودالي، الشروط التعسفية في العقود في القانون الجزائري (دراسة مقارنة مع قوانين فرنسا وألمانيا ومصر)، دار هومة، الجزائر، 2007.
- 51) محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2007.
- 52) محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني (النظرية العامة للإلتزامات، مصادر الإلتزام، العقد والإرادة المنفردة)، الطبعة 4، دار الهدى، الجزائر، 2009.
- 53) محمود الثلثي، النظرية العامة للإلتزام بضمان سلامة الأشخاص، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1995.

- 54) محمود وحيد، الإلتزام بضمان السلامة في العقود، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2001.
- 55) منتصر سعيد حمودة، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام والإسلام، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
- 56) منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقة العمل الفردية، منشأة المعارف، مصر، 1991.
- 57) محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
- 58) محمد قاسم القربوتي، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن الطبعة الأولى 2010.
- 59) محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- 60) محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثانية، دار الكتاب، القاهرة، مصر، 1983.
- 61) مروت نصر الدين، الحماية الجنائية للحق في سلامة الجسم في القانون الجزائري والمقارن والشرعية الإسلامية دراسة مقارنة، طبع الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، الطبعة الأولى 2003.
- 62) مصطفى العوجي، القانون الجنائي، الجزء 1، النظرية العامة للجريمة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2016.
- 63) مصطفى العوجي، القانون الجنائي، الجزء 2، المسؤولية الجنائية، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2016.

64) موسى إبراهيم عبد المنعم، حماية المستهلك (دراسة مقارنة)، الطبعة 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2007.

65) نبيل صقر ومكاري نزيهة، الوسيط في القواعد الإجرائية والموضوعية للإثبات في المواد المدنية، دار الهدى، الجزائر، 2009.

66) نزيه كسيبي، محمد أمين الميداني، حقوق الإنسان، مجموعة وثائق أوروبية، دار البشير لبشير، ط1، عمان، 1992.

67) وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

68) وسيم حسام الدين الأحمد، الحماية القانونية لحقوق المعاقين ذوي الإحتياجات الخاصة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2011.

69) وناس يحيى، دليل المنتخب المحلي لحماية البيئة، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2003.

70) ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.

2- المراجع المتخصصة:

1) أحمد توفيق حجازي، موسوعة الإسعافات الأولية، دار البدر للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2013.

- (2) أحمد عبد التواب محمد بهجت، إلتزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل (دراسة مقارنة بين كل من القانون المصري والفرنسي)، دار النهضة العربية، مصر، 1999.
- (3) حسان زيدان، السلامة والصحة المهنية، الطبعة الأولى، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1994.
- (4) خالد علي سليمان بني أحمد، قانون الضمان الإجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، دار الحامد، الأردن، 2008.
- (5) خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
- (6) سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية على ضوء آخر التعديلات وأحدث قرارات وإجتهادات المحكمة العليا والمراسيم التطبيقية للقانون رقم 83/13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، دار الهدى، للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، الطبعة 2013.
- (7) عباس أبو شامة، الأمن الصناعي، مركز الدراسات والبحوث أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، الرياض، السعودية 1999.
- (8) محمد بشير الدهشان، أحمد عبد الرحمن عبد ربه، السلامة المهنية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2010.
- (9) محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة ، منشورات الحلبي الحقوقية لبنان، الطبعة الأولى 2011.
- (10) محمود ذياب العقائلة، بيئة العمل المخاطر ومعايير الحماية، الطبعة الأولى، دائرة المكتبة الوطنية، الأردن، 2011.

- 11) مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، المدينة الجديدة تيزي وزو، الجزائر، 2014.
- 12) ناصر منصور الروسان، زران إبراهيم أبو صالح، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- 13) ناصر منصور الروسان، زران إبراهيم أبو صالح، محمد نور الصبح، هاني عبد الخرابشة، عوني فريد بشارت، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.
- 14) هيام رزق ومعصومة علامة، دليل العائلة للإسعافات الأولية، دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت بلبنان ودار الهدى الجزائر 2009.

3-المذكرات والأطروحات الجامعية :

أولا : مذكرات الماجستير:

- 1) باديس كشدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2009-2010.
- 2) بلشير محمد الأمين، عدوى الإصابات المنقولة في المستشفى، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير (مدرسة الدكتوراه)، تخصص قانون وصحة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، السنة الجامعية 2013/2014.
- 3) بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، مدرسة الدكتوراه تخصص تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2010-2011.

- 4) حميدة جميلة، الوسائل القانونية لحماية البيئة على ضوء التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة البليدة، الجزائر، 2002/2001.
- 5) خنيش رابع، مفتشية العمل في الجزائر التطور والآفاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2012/2011.
- 6) دهيني إيمان، المسؤولية المهنية لطبيب العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير (مدرسة الدكتوراه)، تخصص قانون وصحة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بشار، 2012-2011.
- 7) سميرة فاندي، الوسائل الصحية والأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة، مذكرة ماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2002-2001.
- 8) سكيل رقية، دور لجان النظافة والأمن في نطاق الهيئة المستخدمة، مذكرة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، تخصص قانون إجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2010-2009.
- 9) طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، 2011/2010.
- 10) عبد السلام بن صر، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2000-2001.
- 11) عز الدين زوبة، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2011.
- 12) قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية، مدرسة الدكتوراه - القانون الأساسي والعلوم السياسية-، كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو، 02 ماي 2012.

- 13) محمد جهل، الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2011-2012.
- 14) مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011-2012.
- 15) وافي خديجة، الخبرة الطبية في حوادث العمل والأمراض المهنية -دراسة مقارنة-، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة جيلالي لباس سيدي بلعباس، 2007-2008.

ثانيا : أطروحات الدكتوراه:

- 1) بشير هدفي، الحماية الوظيفية والإقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار عنابة، 2007-2008.
- 2) بوصنورة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2008-2009.
- 3) سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015/2016.
- 4) عاقل فاضلة، الحماية القانونية للحق في حرمة الحياة الخاصة -دراسة مقارنة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2011-2012.
- 5) عبد الوهاب برتيمة، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون الخاص ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2013-2014.

6) وناس يحيى، الآليات القانونية لحماية البيئة في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة أوبكر بلقايد تلمسان، جويلية 2007.

4- المجالات والمقالات:

1) أحمد عبد التواب محمد بهجت، إلتزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل (دراسة مقارنة في كل من القانون المصري والفرنسي)، المجلة القانونية الإقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، ع 06، مصر، 1994.

2) بدران مراد، المسؤولية المدنية للجماعات المحلية عن الأضرار المترتبة على النفايات المنزلية، مجلة العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2003.

3) بلحنافي فاطمة، آليات منظمة العمل الدولية لكفالة الحقوق المقررة في الإتفاقيات الدولية للعمل، مجلة نظرة على القانون الإجتماعي، جامعة وهران - بلقايد - تحت إشراف الأستاذة حمدان برصالي ليلي LABDROS، العدد 3، مطبعة دار الأديب، وهران، الجزائر، 2013.

4) بن سالم كمال، بيئة العمل والحماية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مجلة القانون العقاري والبيئة، تصدر عن مخبر القانون العقاري والبيئة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، ع 03، 2014.

5) بن عزوز بن صابر، حق العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مجلة القانون، معهد الحقوق والعلوم القانونية بالمركز الجامعي غليزان، ع 1، جانفي 2010.

6) جمال منجل، الأمن الصناعي والوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية "التواصل"، جامعة باجي مختار، عنابة، العدد 26، الجزائر، 26 جوان 2010.

7) جهل محمد، بيئة العمل في التشريع الإجتماعي الجزائري، مجلة القانون الإجتماعي، مخبر القانون الإجتماعي، جامعة وهران، العدد 3، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

- (8) وزارة صالحي الواسعة، الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث العمل، مجلة العلوم الإنسانية جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة 2008.
- (9) زيد محمود العقابلية، حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 8، الجزائر، نوفمبر 2012.
- (10) سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، العدد 11، الجزائر، جانفي 2014.
- (11) سكيل رقية، تكيف المنظومة التشريعية مع عصرنة منظومة الضمان الاجتماعي "الإطار القانوني للبطاقة الإلكترونية الشفاء"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 2، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، ماي 2016.
- (12) سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، مجلة المحامي، تصدر عن منظمة المحامين لناحية سطيف، إتحاد منظمات المحامين الجزائريين، العدد 22، جوان 2014.
- (13) غالي كحلة، دور طبيب العمل في حماية بيئة العمل والعمال، مجلة الفقه والقانون، مجلة إلكترونية شهرية تعني بنشر الدراسات الشرعية والقانونية، المغرب، العدد 25، نوفمبر 2014.
- (14) فاتن صبري سيد الليثي، حق الطفل المعاق في الحماية، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ع09، الجزائر.
- (15) فاتح مجاهد، إستخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية —دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط DML التابعة لشركة سوناطراك، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، العدد 8، 2012.

- 16) **فينح نوال**، دور طبيب العمل وآليات ضمان الوقاية الصحية والأمن، مجلة القانون الإجتماعي، مخبر القانون الإجتماعي، العدد 2، دار الغرب للنشر والتوزيع، 2011.
- 17) **كمال خلوفي**، الإطار التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة المعارف، المركز الجامعي بالبويرة، ع04، الجزائر، جانفي 2011.
- 18) **محمد جريفي، الشريف بحماوي**، الإلتزام بضمان السلامة كمبدأ لكفالة الحق في التعويض، مجلة الحقيقة، العدد 39، جامعة أدرار، الجزائر، 2017/01/19.
- 19) **مصطفى أسماء**، النظام القانوني لمكافحة التدخين، مجلة حوليات، العدد 12، جامعة بشار، الجزائر، 2012.
- 20) **محمد عرفان الخطيب**، الحرية التعاقدية في تشريع العمل "أزمة عقد العمل" (دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري)، مجلة الشريعة والقانون، العدد 47، سورية، جويلية 2010.
- 21) **مقني بن عمار**، علاقة بيئة العمل بالصحة العمالية، دراسة في الأمراض المهنية (أسبابها وسبل الوقاية منها)، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، مجلة علمية محكمة تصدر عن مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون بتيارت، الجزائر، العدد التجريبي سبتمبر 2011.
- 22) **مقني بن عمار**، فكرة الجمع بين التعويضات في مجال المسؤولية المدنية عن إصابات العمل، مجلة منازعات الأعمال، العدد 13، المغرب، ماي 2012.
- 23) **مكي خالدية**، الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشعاعات المؤينة، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، مجلة علمية محكمة تصدر عن مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون بتيارت، الجزائر، العدد التجريبي سبتمبر 2011.
- 24) **مهدي بخدة**، الحماية القانونية للعامل القاصر في التشريع الجزائري، مجلة القانون تصدر عن معهد العلوم القانونية والإدارية بالمركز الجامعي، أحمد زبانة، غليزان، العدد 4، ديسمبر 2014.

- 25) مواقي بناني أحمد، الإلتزام بضمان السلامة (المفهوم، المضمون، أساس المسؤولية)، مجلة المفكر، ع10، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- 26) ولهاصي سمية بدر البدور، حق العامل في الإستمرار في علاقة العمل وحقه في السلامة الجسدية في ظل التحولات الإقتصادية، مجلة العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس، العدد 2، الجزائر، أبريل 2006.

5- قائمة المصادر الرسمية والنصوص القانونية :

أولا : الدساتير:

- 1) دستورالجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1963، المؤرخ 1963/09/8، ج.ر، ع64، مؤرخة في 1963/09/10 (ملغى).
- 2) دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية سنة 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج.ر، العدد 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976 (ملغى).
- 3) دستورالجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية سنة 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18، المؤرخ في 28 فبراير 1989، ج.ر، الصادرة في 01 مارس 1989 (ملغى).
- 4) دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر سنة 1996، المعدل والمتمم، (ج.ر) عدد 76، الصادرة في 08 ديسمبر سنة 1996، المعدل بموجب القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10/04/2002، (ج ر) عدد 25 المؤرخة في 14 أبريل سنة 2002، والقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، (ج ر)، العدد 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008، والقانون رقم 16-01 مؤرخ 6 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج.ر، مؤرخة 7 مارس 2016.

ثانيا: الإتفاقيات الدولية والعربية :

-الإتفاقيات الدولية:

- 1) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر في 10 نوفمبر 1948، صادقت عليه الجزائر بموجب المادة 11 لدستور 1963 المؤرخ في 10/09/1963، ج.ر، رقم 64.
- 2) الإتفاقية الدولية رقم 102، المؤرخة في 28 جوان 1952، بشأن المعايير الدنيا للضمان الإجتماعي، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، 1952.
- 3) الإتفاقية الدولية، الصادرة عن الأمم المتحدة بشأن الحقوق المدنية والسياسية المؤرخة في 16 ديسمبر 1966.
- 4) الإتفاقية الدولية، الصادرة عن الأمم المتحدة بشأن الحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية المؤرخة في 16 ديسمبر 1966.
- 5) الإتفاقية رقم 187 والتوصية رقم 198، منظمة العمل الدولية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، 2006، لم تصادق عليهما من الجزائر.

-الإتفاقيات العربية :

- 1) الإتفاقية رقم 7 : إتفاقية منظمة العمل العربية لعام 1977 بشأن الصحة والسلامة المهنية.
- 2) الإتفاقية رقم 13 : إتفاقية منظمة العمل العربية لعام 1981 بشأن بيئة العمل.
- 3) الإتفاقية رقم 17 : إتفاقية منظمة العمل العربية لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

ثالثا : النصوص التشريعية :

.القوانين والأوامر والمراسيم الرئاسية :

- 1) القانون رقم 57-62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتعلق بتمديد العمل بالنصوص السارية قبل الإستقلال، مؤرخة في 11-01-1963، (ج.ر العدد2).
- 2) القانون رقم 12-78 مؤرخ 5 غشت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الصادرة بتاريخ 8 غشت 1978، ج.ر، ع32، (ملغى).
- 3) القانون المدني الجزائري رقم 58-75، الصادر بتاريخ 26/09/1975، المعدل والمتمم.
- 4) القانون رقم 07-88 المؤرخ 26 يناير 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (ج ر، العدد 4).
- 5) القانون رقم 90/02 مؤرخ 8 ماي 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج.ر، ع34، سنة 2002.
- 6) القانون رقم 10-03 المؤرخ 19-يوليو 2003 والمتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة (ج ر العدد 43).
- 7) القانون رقم 08-08 المؤرخ 23 فبراير 2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي (ج ر العدد 11).
- 8) القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر، العدد 21، 2008.
- 9) القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06/02/1990، يتعلق بمفتشية العمل (ج ر العدد 6).
- 10) القانون 04/90، المؤرخ 6 نوفمبر 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر مؤرخة في 07-02-1990، العدد 06، المعدل والمتمم القانون رقم 91-28 مؤرخ في 21-12-1991، ج.ر، مؤرخة في 25-12-1991، المعدل والمتمم.

- 11) القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر مؤرخة في 06-06-1990، ع23، ص764، المعدل والمتمم ب: القانون رقم 91-30 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر، مؤرخة في 25-12-1991، ع68، و الأمر رقم 96-12 مؤرخ في 10 جوان 1996، ج.ر، مؤرخة في 12-06-1996، ع36.
- 12) القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990، يتعلق بعلاقات العمل (ج ر، العدد 17) معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991 (ج ر العدد 68)، ومتمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11/04/1994 (ج ر العدد 20)، معدل ومتمم بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 90/07/1996 (ج ر العدد 43).
- 13) القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 2/7/1983، ج.ر، ع28، الصادرة بتاريخ 5/7/1983، المعدل والمتمم.
- 14) القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية (ج ر العدد 28) المعدل بموجب الأمر رقم 96-19 المؤرخ في 2 يوليو 1996 (ج ر العدد 42)، المعدل بموجب قانون رقم 11-08 المؤرخ في 5 يونيو 2011 (ج ر العدد 32).
- 15) القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2/7/1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر، العدد 28، المعدل والمتمم القانون رقم 04-17 المؤرخ في 10/11/2004، ج.ر، العدد 72، الصادرة بتاريخ 13/11/2004، المعدل والمتمم.
- 16) القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير 1985، يتعلق بحماية الصحة وترقيتها، المعدل والمتمم، (ج ر العدد 08).
- 17) الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، مؤرخة في 13 ديسمبر 1971، (ج.ر العدد 101)، (ملغى).

- 18) الأمر رقم 71-75 مؤرخ 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص الصادر ب ج.ر، بتاريخ 13 ديسمبر 1971، (ملغى).
- 19) الأمر رقم 74-65 المؤرخ في 10 يونيو 1974م، والمتضمن إحداث هيئة وطنية بين المؤسسات خاصة بطب العمل الصادرة بتاريخ 18 يونيو 1974م (ج.ر العدد 49)، المرسوم رقم 84-26 مؤرخ 11 فبراير 1984، والمتضمن حل الهيئة الوطنية المشتركة بين المؤسسات الخاصة بطب العمل، (ج.ر، ع 07) الصادرة بتاريخ 14 فبراير 1984.
- 20) الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، مؤرخة في 16 ماي 1975، (ج.ر العدد 39)، (ملغى).
- 21) الأمر رقم 69-30 مؤرخ في 22 مايو سنة 1969، يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الإجباري والتي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 25 يونيو سنة 1957 في دورته الأربعين، ج.ر، ع 49 سنة 1969.
- 22) الأمر رقم 69-31 مؤرخ في 22 مايو سنة 1969، يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتفرقة في مجال الإستخدام والمهنة، التي أقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 25 يوليو سنة 1958 في دورته الثانية والأربعين، ج.ر، ع 49، سنة 1969.
- 23) الأمر رقم 69-42 مؤرخ في 03 يونيو سنة 1969، يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 119 المتعلقة بحماية الآلات، التي أقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 25 يونيو سنة 1963 في دورته السابعة والأربعين، المنعقدة في جنيف، ج.ر، ع 56، سنة 1969.
- 24) الأمر رقم 69-43 مؤرخ في 03 يونيو سنة 1969، يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 120 المتعلقة بحفظ الصحة في التجارة والمكاتب، التي أقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 08 يوليو سنة 1964 في دورته الثامنة والأربعين المنعقدة في جنيف، ج.ر، ع 57، سنة 1969.

- 25) الأمر رقم 69-44 مؤرخ في 03 يونيو سنة 1969، يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة الإستخدام، التي أقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 09 يوليو سنة 1964 في دورته الثامنة والأربعين في جنيف، ج.ر، ع59، سنة 1969.
- 26) الأمر رقم 69-45 مؤرخ في 03 يونيو سنة 1969، يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 127 المتعلقة بالثقل الأقصى للحمولات التي يمكن أن ينقلها عامل واحد، والتي أقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 28 يونيو سنة 1968 في دورته الإحدى والخمسين المنعقدة في جنيف، ج.ر، ع60، سنة 1969.
- 27) المرسوم رقم 69-88 مؤرخ 18 يوليو 1969، يتضمن بعض أنواع التلقيح الإجباري، ج.ر، ع53 الصادرة بتاريخ 20 يونيو 1969، 1969، المعدل والمتمم.
- 28) المرسوم رقم 74-255، مؤرخ 28 ديسمبر 1974، يتضمن تحديد كفاءات تأسيس لجنة الصحة والأمن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية الصادرة بتاريخ 7 يناير 1975، ج.ر، ع02، (ملغى).
- 29) المرسوم رقم 83-518 مؤرخ في 03 سبتمبر سنة 1983 يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل، الموافق عليها في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 26 يونيو سنة 1973، ج.ر، ع37، سنة 1983.
- 30) المرسوم رقم 83-519 مؤرخ في 03 سبتمبر سنة 1983، يتضمن المصادقة على الإتفاقية رقم 142 الخاصة بدور التوجيه والتكوين المهني في تنمية الموارد البشرية، الموافق عليها في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 23 يونيو سنة 1975، ج.ر، ع37، سنة 1983.
- 31) المرسوم رقم 83-714 مؤرخ في 03 ديسمبر سنة 1983، يتضمن المصادقة على الإتفاقية 150 الخاصة بإدارة العمل : دورها ومهامها وتنظيمها، التي وافق عليها المؤتمر في دورته الرابعة والستين، المنعقدة بجنيف في 26 يونيو سنة 1978، ج.ر، ع50، سنة 1983.

- (32) المرسوم الرئاسي رقم 05-280 المؤرخ في 14 غشت 2005 والمتضمن التصديق على الإتفاقية العربية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية، المعتمدة بالإسكندرية في مارس سنة 1977 (ج ر العدد 56).
- (33) المرسوم الرئاسي رقم 05-281 المؤرخ في 14 غشت 2005 والمتضمن التصديق على الإتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل، المعتمدة بينغازي في مارس 1981 (ج ر العدد 56).
- (34) المرسوم الرئاسي رقم 05-282 المؤرخ في 14 غشت 2005 والمتضمن التصديق على الإتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، المعتمدة بعمان في أبريل 1993 (ج ر العدد 56).
- (35) المرسوم الرئاسي رقم 06-58 المؤرخ في 11 فبراير 2006 والمتضمن التصديق على الإتفاقية 135 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، المعتمد بجنيف في 23 يونيو سنة 1971 (ج ر العدد 07).
- (36) المرسوم الرئاسي رقم 06-59 المؤرخ في 11 فبراير 2006 والمتضمن التصديق على الإتفاقية 155 بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل المعتمدة بجنيف في 22 يونيو 1981 (ج ر العدد 07).
- (37) المرسوم الرئاسي رقم 06-06 المؤرخ في 11 فبراير 2006 والمتضمن التصديق على الإتفاقية 167 بشأن السلامة والصحة في البناء، المعتمدة بجنيف في 20 يونيو 1988 (ج ر العدد 07).
- (38) المرسوم الرئاسي رقم 06-61 المؤرخ في 11 فبراير 2006 والمتضمن التصديق على الإتفاقية 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، المعتمدة بجنيف في 19 يونيو 1997 (ج ر العدد 07).
- (39) المرسوم الرئاسي رقم 06-120 مؤرخ في 12 صفر عام 1427 الموافق 12 مارس سنة 2006، يتضمن التصديق على إتفاقية منظمة الصحة العالمية الإطارية بشأن مكافحة التبغ، المعتمدة

قائمة المصادر والمراجع النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر

بجنييف في 21 مايو سنة 2003، ج.ر، العدد 17، الصادرة بتاريخ 19 صفر عام 1427 هـ الموافق 19 مارس سنة 2006 م.

40) المرسوم الرئاسي رقم 05-117 مؤرخ في 2 ربيع الأول عام 1426 هـ الموافق 11 أبريل سنة 2005، يتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، ج.ر، ع 27، الصادرة في 13 أبريل سنة 2005 م، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 07-171 مؤرخ في 16 جمادى الأولى عام 1428 هـ الموافق 2 يونيو سنة 2007 م، ج.ر، ع 37، الصادرة 21 جمادى الأولى عام 1428 هـ الموافق 7 يونيو سنة 2007 م.

رابعا : النصوص التنظيمية :

- المراسيم التنفيذية :

- 1) المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق 15 مايو سنة 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل (ج.ر العدد 33).
- 2) المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ 19 يناير 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل المؤرخة في 23 جانفي 1991 (ج.ر العدد 04).
- 3) المرسوم التنفيذي رقم 93-160 المؤرخ في 10 يونيو سنة 1993، ينظم النفايات الصناعية السائلة، (ج.ر العدد 46).
- 4) المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 6 يوليو 1992، يتضمن مدونة أخلاقيات الطب، ج.ر، ع 52.
- 5) المرسوم التنفيذي رقم 93-184 المؤرخ في 27 جويلية سنة 1993، ينظم إثارة الضجيج، (ج.ر العدد 50).

- (6) المرسوم التنفيذي رقم 05-05 مؤرخ 6 يناير 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها، ج.ر، ع04، مؤرخة 9 يناير 2005.
- (7) المرسوم التنفيذي رقم 05-06 المؤرخ 25 ذي القعدة عام 1425 الموافق 6 يناير سنة 2005، يحدد شروط الإلتحاق بالمناصب العليا للمصالح غير المركزية للمفتشية العامة للعمل وتصنيفها (ج.ر العدد 04).
- (8) المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ 6 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها (ج.ر العدد 17).
- (9) المرسوم التنفيذي رقم 97-474 مؤرخ في 8 شعبان عام 1418 هـ الموافق لـ 8 ديسمبر سنة 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج.ر، ع82، الصادرة بتاريخ 14 شعبان عام 1418 هـ الموافق لـ 14 ديسمبر سنة 1997م.
- (10) المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ 8 يناير 2005، يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة وسط العمل المؤرخة 9 يناير 2005 (ج.ر العدد 04).
- (11) المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيورها وكذا صلاحياتها، المؤرخة 9 يناير 2005 (ج.ر العدد 04).
- (12) المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن المؤرخة 9 يناير 2005 (ج.ر العدد 04).
- (13) المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري المؤرخة 9 يناير 2005 (ج.ر العدد 04).

- 14) المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها المؤرخة 9 يناير 2005 (ج.ر العدد 04).
- 15) المرسوم التنفيذي رقم 01-341 المؤرخ 11 شعبان عام 1422 الموافق 28 أكتوبر سنة 2001، يحدد تشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها، المؤرخة 31 أكتوبر 2001 (ج.ر العدد 64).
- 16) المرسوم التنفيذي رقم 97-424 المؤرخ 11 نوفمبر 1997، يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون 83-13 المؤرخ 2 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- 17) المرسوم التنفيذي رقم 01-324 المؤرخ 11 شعبان عام 1422 الموافق 28 أكتوبر سنة 2001، يتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهياكل المستخدمة، المؤرخة 4 نوفمبر 2001 (ج.ر العدد 65).
- 18) المرسوم التنفيذي رقم 03-451 المؤرخ 7 شوال عام 1424 الموافق أول ديسمبر سنة 2003، يحدد قواعد الأمن التي تطبق على النشاطات المتصلة بالمواد والمنتجات الكيميائية الخطرة وأوعية الغاز المضغوطة، المؤرخة 7 ديسمبر 2003 (ج.ر العدد 75) المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 10-19 المؤرخ 26 محرم عام 1431 الموافق 12 يناير سنة 2010، المؤرخة 17 يناير 2010 (ج.ر العدد 04).
- 19) المرسوم التنفيذي رقم 03-452 المؤرخ 7 شوال 1424 الموافق أول ديسمبر سنة 2003، يحدد الشروط الخاصة المتعلقة بنقل المواد الخطرة عبر الطرقات، المؤرخة 7 ديسمبر سنة 2003 (ج.ر العدد 75).
- 20) المرسوم التنفيذي رقم 10-116 المؤرخ في 18/04/2010، الذي يحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج المهني الصحة وشروط تسليمها واستعمالها وتجديدها، ج.ر، ع26، الصادرة بتاريخ 2010/04/21.

- 21) المرسوم التنفيذي رقم 10-201 المؤرخ 20 رمضان 1431 الموافق 30 غشت سنة 2010، يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية والحماية من أخطار أشغال قطع الحجارة وصقلها، المؤرخة 5 سبتمبر 2010 (ج.ر العدد 51).
- 22) المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ 3 شوال عام 1423 الموافق 7 ديسمبر 2002، يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، المؤرخة 11 ديسمبر 2002 (ج.ر العدد 82).
- 23) المرسوم التنفيذي رقم 97-424 مؤرخ في 10 رجب 1418 الموافق 11 نوفمبر سنة 1997، يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر، ع75، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1997.
- 24) المرسوم رقم 84-26 المؤرخ 9 جمادى الأولى عام 1404 الموافق 11 فبراير سنة 1984 يتضمن حل الهيئة الوطنية المشتركة بين المؤسسات الخاصة بطب العمل.
- 25) المرسوم التنفيذي رقم 06-223 المؤرخ 25 جمادى الأول عام 1427 الموافق 21 يونيو سنة 2006، يتضمن إنشاء هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري وصلاحياتها وتنظيمها وسيرها المؤرخة 25 يونيو 2006 (ج.ر العدد 42).
- 26) المرسوم التنفيذي رقم 81-235 المؤرخ 29 غشت 1981، المتضمن إنشاء المعهد الوطني للعمل، ج.ر، ع35، الصادرة بتاريخ 1 سبتمبر 1981، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 15-195 المؤرخ 16 يونيو 2015، المتضمن تعديل القانون الأساسي للمعهد الوطني للعمل، ج.ر، ع34، الصادرة بتاريخ 24 يونيو 2015.
- 27) المرسوم التنفيذي رقم 01-285 المؤرخ 6 رجب عام 1422 الموافق 24 سبتمبر سنة 2001، يحدد الأماكن العمومية التي يمنع فيها تعاطي التبغ وكيفية تطبيق هذا المنع، المؤرخة 26 سبتمبر سنة 2001 (ج.ر العدد 55).

- 28) المرسوم التنفيذي 96-209 المؤرخ 18 محرم عام 1417 الموافق 5 يونيو سنة 1996، يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، المؤرخة 22 محرم عام 1417 هـ (ج.ر العدد 35).
- 29) المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 المؤرخ في 23 غشت 2000، يتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله (ج.ر العدد 53).
- 30) المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19 أبريل 1999 والمتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت (ج.ر العدد 28) المعدل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-321 المؤرخ 8 أكتوبر 2009 (ج.ر العدد 59).
- 31) المرسوم التنفيذي رقم 11-261 مؤرخ في 30 يوليو 2011، يتضمن القانون الأساسي لمفتشية العمل، ج.ر، ع 43.
- 32) المرسوم التنفيذي رقم 15-09 مؤرخ في 23 ربيع الأول عام 1436 الموافق 14 يناير سنة 2015، يحدد كفايات الموافقة على دراسات الأخطار الخاصة بقطاع المحروقات (ج ر العدد 04) المؤرخة 29 يناير 2015.
- 33) المرسوم التنفيذي رقم 14-214 مؤرخ في 3 شوال عام 1435 الموافق 30 يوليو سنة 2014، يضبط الكفايات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الإشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين (ج ر العدد 47) المؤرخة 3 غشت 2014.
- 34) المرسوم التنفيذي رقم 15-72 في 21 ربيع الثاني عام 1436 الموافق 11 فبراير سنة 2015، يتضمن إنشاء اللجنة الوطنية المتعددة القطاعات للوقاية من الأمراض غير المتنقلة ومكافحتها، وتحديد مهامها وتنظيمها وسيرها (ج ر العدد 09) المؤرخة 18 فبراير 2015.

-القرارات الوزارية :

- 1) القرار الوزاري المشترك المؤرخ في أول ربيع الأول 1420هـ الموافق ل 15 جوان 1999، يتعلق بالقواعد التقنية التي يجب أن تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل ونزع مادة الأميانت، ج.ر، ع68، الصادرة بتاريخ 26 سبتمبر 1999.
- 2) القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 ربيع الأول 1420هـ الموافق ل 30 جوان 1999، يتعلق بحماية السكان من الأخطار الصحية الناجمة عن التعرض للأميانت في البنايات، ج.ر، ع 68، الصادرة بتاريخ 26 سبتمبر 1999.
- 3) القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 شعبان 1424 الموافق ل 01 أكتوبر 2003، يتعلق بحماية العمال من أخطار إستنشاق غبار الأميانت، ج.ر، ع07، الصادرة بتاريخ 31 يناير 2004.
- 4) القرار الوزاري المشترك المؤرخ 9 يونيو 1997، يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية (ج.ر العدد75).
- 5) القرار الوزاري المشترك المؤرخ 16 أكتوبر 2001، يحدد محتوى الوثائق المحررة إجباريا من قبل طبيب العمل وكيفيات إعدادها ومسكها (ج.ر العدد21).
- 6) القرار المؤرخ 16 أكتوبر 2001، يحدد كيفيات تطبيق أحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق 15 مايو سنة 1993 والمتعلق بتنظيم طب العمل (ج.ر العدد21).
- 7) القرار الوزاري المشترك المؤرخ 2 أبريل 1995، يحدد الإتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل (ج.ر العدد30).
- 8) القرار المؤرخ 25 أبريل 2000م، ج.ر، ع39 الصادرة بتاريخ 04 يوليو 2000م، ص27، والتعليم الوزارية رقم 04 بتاريخ 10 سبتمبر 2002م، والمتعلقتان بإجبارية التطعيم ضد الإلتهاب الكبدي"ب".

قائمة المصادر والمراجع النظام القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني في الجزائر

- 9) القرار الوزاري المشترك المؤرخ 16 غشت 2005، يحدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها وإختصاصاتها الإقليمي (ج.ر العدد 75).
- 10) القرار الوزاري المشترك المؤرخ 16 غشت 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية (ج.ر العدد 75).
- 11) القرار الوزاري المشترك المؤرخ 10 أبريل 2004، يحدد إطار تنظيم التكوين المتخصص للإلتحاق بسلك مفتشي العمل (ج.ر العدد 34).
- 12) القرار المؤرخ في 7 شوال عام 1425 الموافق 20 نوفمبر سنة 2004، يتضمن تعيين أعضاء المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر، الصادرة بتاريخ 16 فبراير سنة 2005.
- 13) القرار الوزاري المشترك المؤرخ 18 يناير 2006، يحدد تنظيم المفتشية العامة للعمل في مكاتب (ج.ر العدد 09).
- 14) القرار مؤرخ 10 ديسمبر 2006، يحدد التنظيم الداخلي لهيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري، ج.ر الصادرة بتاريخ 31 يناير 2007.
- 15) القرار المؤرخ في 22 رجب عام 1429 الموافق 26 يوليو 2008 والمتعلق بمخطط الوقاية الصحية والأمن في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري ، المؤرخ 8 أكتوبر 2008 (ج.ر العدد 58).
- 16) القرار المؤرخ في 22 رجب عام 1429 الموافق 26 يوليو 2008، يتعلق بالتصريح بفتح ورشة في نشاطات البناء والأشغال العمومية (ج.ر العدد 58).
- 17) القرار الوزاري المشترك المؤرخ 5 مايو 1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقه 1 و 2 (ج.ر العدد 16).
- 18) القرار الذي يحدد مبلغ أتعاب الأطباء الخبراء المعنيين في مجال المنازعات الطبية للضمان الإجتماعي، ج.ر، العدد 36، الصادرة بتاريخ 2011/06/13.

19) القرار مؤرخ 5 يناير 2011، يعدل ويتمم القرار المؤرخ في 10 ديسمبر 2006، الذي يحدد التنظيم الداخلي لهيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري، ج.ر، مؤرخة 18 مايو 2011.

20) القرار مؤرخ في 24 نوفمبر 2014، يحدد جدول التلقيح الإجباري المضاد لبعض الأمراض المتنقلة، ج.ر، ع75، مؤرخة 28 ديسمبر 2014.

21) القرار مؤرخ في 7 شوال عام 1435 الموافق 3 غشت سنة 2014، يعدل القرار المؤرخ في 30 ربيع الثاني عام 1432 الموافق 4 أبريل سنة 2011 والمتضمن تعيين أعضاء مجلس هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري، (ج.ر.العدد 04) المؤرخة 29 يناير 2015.

22) القرار المؤرخ في 21 رمضان 1436 الموافق 8 يوليو 2015، يتضمن تعيين أعضاء المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر، الصادرة بتاريخ 25 نوفمبر 2015.

23) القرار مؤرخ في 27 محرم عام 1437هـ الموافق 10 نوفمبر سنة 2015، يتعلق بالرقابة الطبية للعمال المعرضين للإشعاعات المؤينة، ج.ر، ع24، الصادرة بتاريخ 16 رجب عام 1437هـ الموافق 24 أبريل سنة 2016م.

6- المجالات والقرارات القضائية:

1) محمد بودالي، المسؤولية الطبية بين إجهاد القضاء الإداري والقضاء العادي، المجلة القضائية، العدد 1، 2004.

2) محمد بودالي، جرائم تعريض الغير للخطر عن طريق الإمتناع، المجلة القضائية الجزائرية، العدد 2، 2006.

(3) قرار المجلس الأعلى، الغرفة المدنية، قضية رقم 27429، الصادر بتاريخ 1983/03/30،

قضية ش.ز ضد مدير الشركة الوطنية للسكة الحديدية، منشور بالملحة القضائية للمحكمة العليا، العدد

01، 1989.

(4) قرار الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا، الصادر بتاريخ 14 مارس 2000، ملف رقم 193923،

الملحة القضائية، العدد 1، 2001.

(5) قرار الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا، الصادرة بتاريخ 10/10/2000 تحت رقم 2037776.

- قرار الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 15/11/2000 تحت رقم 203715.

- قرار الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا، الصادر بتاريخ 04 أبريل 2007، ملف رقم 379721،

الملحة القضائية، العدد 2، الصادر عن قسم المستندات والنشر بالمحكمة العليا، الجزائر، 2007.

7- مطبوعات:

(1) سليمان أحمية، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مطبوعة في القانون الخاص، كلية

الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2014-2015.

(2) دليل الإسعافات الأولية، منظمة الصحة العالمية، إجراءات طوارئ للجميع في البيت والعمل

والفسحة، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، لبنان، 1995.

8- قائمة المراجع الأجنبية : باللغة الفرنسية: LES OUVRAGES

1-Ouvrages Généraux:

- 1) **Albert Berg**, Droit international du travail, ed Focus, Bruxelles, 2002.
- 2) **Alain COEURET et Bernard GAURIAU et Michel MINÉ**, «Droit du travail», Dalloz, Paris, 2006.
- 3) **Caroline ANDRÉ**, «l'essentiel de la jurisprudence du droit du travail (64 grands arrêts commentés), Gualino éditeur, lextenso éditions, Paris, 2010.
- 4) **Daniel longé, droit du travail, université droit**, ellipses édition, 2003.
- 5) **Daniel Marchand**, Le droit du travail en pratique, édition d'organisation, Paris, 2001.
- 6) **Daniel Marchand**, le droit du travail en pratique, édition d'organisation, Paris, 2001.
- 7) **François Terre et Philippe Simler et Yves Lequette**, Droit civil (Les obligation), 8^e édition, Dalloz, Paris, 2002.
- 8) **Francois DUQUESNE**, Manuels, Droit du travail, Gualino éditeur, 2eme édition, 2006.
- 9) **François DUQUESNE**, «Droit du travail», 4^{em} édition, Gualino éditeur, Paris, 2007.
- 10) **Genevié Viney et Patrice Jourdain**, traité de droit civil, les conditions de la responsabilité, 2^{ème} Edit, L.G.D.J, Paris, 1998.

- 11) **J. Vatin, CL. Trémeau**, Droit du travail et Droit social, Droit fiscal , Les édition foucher, Paris, 1973.
- 12) **Jean Paul Autona**, **Droit du travail**, Dalloz, Paris, 1999.
- 13) **Jean-Paul ANTONA et Philippe COLIN et François LENGART**, «La responsabilité pénale des cadres et des dirigeants dans le monde des affaires», Dalloz, Paris, 1996.
- 14) **Jean PELISSIER et Alain SUPLOT et Antoine JEAMMAUD**, «Droit du travail», 20e édition, Dalloz, Paris, 2000.
- 15) **Jean-Maurice VERDIER et Alain COEURET et Marie-Armelle SOURIAU**, «Droit du travail», Volume 2, Rapports individuels, 14e édition, Dalloz, Paris, 2007.
- 16) **KOEHL Jean-Luc**, Droit de l'entreprise, Droit du travail et droit social, Ellipses, Paris, 1994, 2006.
- 17) **KoricheMahammednasreddine**, Droit du travail-Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat-, Tome2, Office des publications universitaires, Algérie, 2009.
- 18) **Marie-Françoise vernaz**, Manuel de droit social, édition eyrolles, Paris, 1984.
- 19) **Michel MINÉ et Daniel MARCHAND**, «Droit du travail en pratique», EYROLLES (Edition d'Organisation), Vingt et unième édition, Paris, Mise à 1er Mai 2009.
- 20) **Nicolas valticos**, droit international du travail, Dalloz, 1983.
- 21) **Paul Fieschi-Vivet**, Droit du travail, 2^e édition, Dalloz, Paris, 1997.

- 22) **PiereIriart**, règlementatiot le travail salariè cadre juridique de l'emploi et des condition de travail, Technosup, ellipses èdition, S.A, 2006.
- 23) **Pierre–YvesVERKINDT**, Les risques psychosociaux, Editions Lamy, France, 2010, note n°07.
- 24) **Pierre AUDIGUIER**, La rupture du contrat de travail, Afnor èdition, Paris, 2011.
- 25) **R. MOUTON**, Eléments Pratique de la Législation du travail, Edition mise à jour 1^{er} octobre, IMRIMERIE CHEVALIER VALENCE- SUR- RHONE, 1958.
- 26) **Rudolph Hidalgo, Guillaume Saloman, Patrique Morvan**, Entreprise et responsabilité pénale, L.G.D.J, Paris, 1994.
- 27) **Renaud SALMON**, «Chronique de droit pénal social », revue droit social, DALLOZ, Paris, 01 janvier 2016.
- 28) **Tayeb BELLOULA**, DROIT DU TRAVAIL, Collection droit pratique, D4HAB, 1994.
- 29) **ValèrieSanseverino–Godfrin** , La redéfinition du contour juridique des risques liés au travail, Jurisprudence Sociale Lamy, N°339, Welters Kluwer, France, 12 Mars, 2013.
- 30) **Véronique Roy**, «Droit du travail 2013 en 22 fiches», 17e èdition, Dunod, Paris, 1 février 2013.

2-Ouvrage Spéciaux:

- 1) **COURSIER (Philippe) et LEPLAIDEUR (Stéphane)** (avec le concours des avocats participant à la commission «protection sociale» du cabinet Capstan Avocats), «Les risques professionnels et la santé au travail en questions », LexisNexis, Paris, 2013.
- 2) **Dedessus-le-Moustier & Florence Douget**, Lavoisier, France, Avril 2010.
- 3) **Dominique ASQUINAZI-BAILLEUX**, «Accidents du travail et maladies professionnelles (Indépendance de l'action en reconnaissance de la faute inexcusable», LA SEMAINE JURIDIQUE, ÉDITION SOCIAL, N°13, LexisNexis, France, 05 Avril 2016.
- 4) **Fabrice defferrard**, une analyse de l'obligation de sécurité a léprreuve de la cause étrangère, dalloz, revue, 1999.
- 5) **Hervé Lanouzière**, «Prévenir La santé et la sécurité au travail», Vol.2; Risques-Acteurs-Sanctions, Editions Lamy, France, 2012.
- 6) **K.BAIRI**, Manuel destiné aux étudiants en graduation de médecine du travail. 6eme Année, Edition ENAG.
- 7) **Jean-Paul ANTONA et Richard BRUNOIS**, «Hygiène et sécurité dans l'entreprise (Prévention et sanctions) », Dalloz, Paris, 1991.
- 8) **Moreau J) et Truchet (D)**, « Droit de la santé publique » Dalloz, 6eme Edition, 2004.

- 9) **Michel BLATMAN**, «L'obligation de sécurité de résultat de la cour de cassation en six étapes», Semaine sociale Lamy, N°1295, Wolters Kluwer, Paris, 19 Février 2007.
- 10) **Michel GUILLEMIN**, «Les dimensions insoupçonnées de la santé au travail», L'Harmattan, Paris, 2011.
- 11) **N.AJJAN**, La vaccination, Manuel pratique de tous les vaccins, Masson, paris-France 2009.
- 12) **Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER**, «La protection de la santé du salarié: de l'hygiène et la sécurité au bien-être au travail», La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques, coordination de Nathalie.
- 13) **Pierre BAILLY**, «L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé des salariés (Une nouvelle implication de l'obligation de sécurité de résultat», Jurisprudence Sociale Lamy, N°1346, Wolters Kluwer, Paris, 25 Mars 2008.
- 14) **P.CATILINA**, Médecine et risque au travail (guide de médecine en milieu de travail) , 2 édition, Masson, paris-france, 2002.
- 15) **P.Dyèvre et D. Léger** ,Médecine de travail, Approche de la santé au travail, 2^{ème} édition, Masson, Paris,2000.
- 16) **S.ARTIGNAN**, Secourisme en Médecine de travail et responsabilité des différents acteurs,1999.
- 17) **Sedjelmassi- Kaidslimane F.FYAD A.OssoukineA**, Législation et médecine du travail. Outils législatifs et réglementaires pour le médecin du travail. Prèface ,pr.Mohammed-Brahim B. Laboratoire de

pédagogie et de développement Didactique laboratoire de Droit et des Nouvelles Technologies, Algérie.

18) **Tayeb BELLOULA**, Sécurité sociale, la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, Collection droit pratique, D4HAB.

3-Thèses et Mémoires:

1) **Anne-Marie Rioult**, Analyse des pratiques de l'inspection du travail, Mémoire de dea de droit social, Faculté de droit et de sciences politique, Université de Nantes, Années universitaire 2003-2004.

2) **Bertrand Salmon**, La mise en danger des personnes en matière d'hygiène et de sécurité au travail ou l'article 223-1 du nouveau code pénale ; le délit des risques causés à autrui, Mémoire et soutenu publiquement pour obtention du diplôme d'études approfondie, Droit social et mouvement sociaux contemporains, Faculté de droit, Université de Nantes, l'année universitaire 1994-1995.

3) **Cédric COULON**, «L'OBLIGATION DE SURVEILLANCE (Essai sur la prévention du fait d'autrui en droit français de la responsabilité civile)», THÈSE pour obtenir le grade de docteur en droit, Discipline: droit privé, Ecole doctorale n°74, Droit et santé, Faculté des sciences juridiques, politique et sociales, UNIVERSITÉ DE LILLE II, France, présenté et soutenue publiquement le 23 octobre 2001.

4) **Christelle DURAND**, «La régulation publique des Risques professionnels (Contribution sur l'émergence du concept de sécurité

sanitaire environnementale)», Thèse pour obtenir le grade de docteur de l'Université de Nantes, Discipline droit privé, Faculté de droit et des sciences politiques, Université de Nantes, Ecole doctorale: droit et sciences sociales, 2002.

5) **GAYRAUDE daure**, la politique d'emploi des personnes handicapéesgènèse et mise en œuvre d'une politique ordinaire, Thèse doctorat sèance de l'education, université Victor Segalen- Bordeaux 2, 2006.

6) **Hervé ANDRES, Le droit de vote des etranger**, Thèse doctorat de séances juridique et politiques, Ecole doctorles en sein les sociales université, paris, 7 denis Diderot, 2006-2007.

7) **Matthieu BABIN**, «Le Risque professionnel (Etude critique)», Thèse pour obtenir le grade de docteur de l'Université de Nantes, Discipline droit privé, Ecole doctorale: droit et sciences sociales, Faculté de droit et des sciences politiques, Université de Nantes, Année 2003.

8) **Sébastien CANEVET**, droit pénal des affaires et droit communautaires (des principes generaux du droit pénal et des principes directives en matière pénale), Thèse pour le doctorat en droit, universite de poitiers, faculte de droit et sciences sociales, france, présentée et soutenue le 14 décembre 1994, La Note N°414, p196.

4-Revues:

- 1) **Emmanuel Dockés**, « Notion de contrat de travail », Revue de droit social, Numéro spécial, N° 05. Editions techniques et économiques, Paris, Mai 2011.
- 2) **Jean-Claude Devinck**, La lutte contre les poisons industriels et l'élaboration de la loi sur les maladies professionnelles, Sciences sociales et santé, Revue soutenue par l'institut des sciences humains et sociales du CNRS, Santé au travail, une méconnaissance durable, Vol,28,n°2, Revue trimestrielle, éditions John Libbey Eurotext, juin 2010.
- 3) **Revue pratique de droit social**, Numéro spéciale jurisprudence de droit social (2011-2012), Numéro 813, RIVET Presse Édition, 87000 LIMOGES, France, Janvier 2013.

5-Colloque:

- 1) **Abdelhamid Arib**, Mondialisation et droit du travail, Article issu d'une contribution au colloque international sur la législation social : la question de l'emploi, l'université d'Oran, EDIK, Mai 2001.
- 2) **KAID TLILANE Nouara (ED)**, Santé, Sécurité au travail, Développement, Mondialisation, Actes du 2^{ème} Colloque d'Economie de la santé 06 et 07 juin 2009, « السلامة المهنية : سوء فهم أم سوء تطبيق » Mehdaoui Hind, Sebbagh Rafik, Centre Universitaire AIN TEMOUCHENT, ZIRAR Somaya, Université de TLEMCEM, Editions El-Amel, 2012.
- 3) **Odile LEVANNIER-GOUEL**, «La préservation de la santé: fondement renouvelé du droit du travail?», Jurisprudence social Lamy, «Questions sur la santé au travail», Colloque DJCE de la faculté de

droit et des sciences sociales de l'Université de Poitiers (11 Décembre 2014), sous la direction scientifique de Messieurs Vincent Bonnin et spastienMayoux, Maitres de conférences à L'Université de Poitiers, Wolters Kluwer, France, N°382-383, 27 Février 2015.

6- Document:

1) **Document** d'information sur la Médecine du Travail et son enseignement dans le troisième cycle des Etudes Médicales, Diplôme d'études spécialisées de Médecine du Travail, réalisé par les enseignants de Médecine du Travail d' Ile-de France, Anne universitaire 2013-2014.

الفهرس

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
-	تقدير وشكر
-	الإهداء
-	قائمة أهم المختصرات
1	مقدمة
14	الفصل التمهيدي: الإطار القانوني للوقاية الصحية والأمن المهني
15	المبحث الأول: مفهوم الوقاية الصحية والأمن
17	المطلب الأول: تعريف الوقاية الصحية والسلامة والصحة المهنية
17	الفرع الأول: تعريف الوقاية الصحية والأمن
18	الفرع الثاني: تعريف في علم السلامة والصحة المهنية
21	المطلب الثاني: نشأة الوقاية الصحية والأمن
21	الفرع الأول: ظهور الوقاية الصحية والأمن بأوروبا
22	الفرع الثاني: ظهور الوقاية الصحية والأمن بفرنسا
26	المطلب الثالث: التطور التاريخي للوقاية الصحية والأمن في الجزائر
26	الفرع الأول: الوقاية الصحية والأمن خلال المرحلة الإستعمارية في الجزائر
28	الفرع الثاني: الوقاية الصحية والأمن بعد الإستقلال في الجزائر
33	المبحث الثاني: الوقاية الصحية والأمن وفقا لمعايير العمل الدولية والعربية والوطنية
36	المطلب الأول: المعايير الدولية للوقاية الصحية والأمن
40	الفرع الأول: الإتفاقية الدولية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل
43	الفرع الثاني: الإتفاقية الدولية رقم 167 المتعلقة بالسلامة والصحة في البناء
46	المطلب الثاني: المعايير العربية للوقاية الصحية والأمن
48	الفرع الأول: الإتفاقية العربية رقم 07 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية
49	الفرع الثاني: الإتفاقية العربية رقم 13 المتعلقة ببيئة العمل

51	المطلب الثالث: المعايير الوطنية للوقاية الصحية والأمن
51	الفرع الأول: المصادر الداخلية الرسمية
53	الفرع الثاني: المصادر الداخلية الغير رسمية
57	المبحث الثالث: أهمية الحماية القانونية للوقاية الصحية و الأمن من الأخطار المهنية
58	المطلب الأول: الحماية من الأخطار المهنية الناجمة عن بيئة العمل
58	الفرع الأول: مفهوم بيئة العمل
60	الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في بيئة العمل
61	المطلب الثاني: الحماية من الأخطار الناجمة عن حوادث العمل
61	الفرع الأول: مفهوم حادث العمل
63	الفرع الثاني: أصول الوقاية من الحوادث
65	المطلب الثالث: الحماية من الأخطار الناجمة عن الأمراض المهنية
65	الفرع الأول: مفهوم المرض المهني
67	الفرع الثاني: أنواع المخاطر المهنية المحدثة للأمراض المهنية
72	الباب الأول : الإلتزام بالسلامة بنتيجة
73	الفصل الأول: مفهوم فكرة الإلتزام بالسلامة بنتيجة في نطاق العمل
74	المبحث الأول: الطابع العام للإلتزام بالسلامة بنتيجة
75	المطلب الأول: مفهوم الإلتزام بالسلامة
75	الفرع الأول: نشأة الإلتزام بالسلامة
76	الفرع الثاني: تعريف الإلتزام بالسلامة
80	المطلب الثاني: أساس المسؤولية في الإلتزام بضمان السلامة
80	الفرع الأول: المسؤولية العقدية والتقصيرية أساس الإلتزام بضمان السلامة
84	الفرع الثاني: عقد العمل أساس إلتزام المستخدم بتوفير الوقاية الصحية والأمن للعامل
91	المطلب الثالث: شروط الإلتزام بضمان السلامة
91	الفرع الأول: الإلتزام بضمان السلامة الجسدية للعامل
92	الفرع الثاني: الإلتزام بمبدأ الإحتياط لضمان سلامة العامل
94	المبحث الثاني: ميكانيزمات الإلتزام بالسلامة بنتيجة

95	المطلب الأول: أنواع الدعاوى المفتوحة أمام الأجير
95	الفرع الأول: خرق العامل لقواعد الوقاية الصحية والأمن
97	الفرع الثاني: المسؤولية التأديبية للعامل
99	المطلب الثاني: شكل الحصانة المدنية للمستخدم
99	الفرع الأول: نظام التظلم الداخلي في المؤسسة المستخدمة
101	الفرع الثاني: الإجراءات المتبعة أمام جهات التأديب
104	المطلب الثالث: إختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الإجتماعية
104	الفرع الأول: خصوصية الإجراءات المتبعة أمام المحكمة الاجتماعية
107	الفرع الثاني: الشروط الواجبة في الدعاوى الإجتماعية
111	المبحث الثالث: المسؤولية المدنية للمستخدم على أساس الخطأ غير المعذور
112	المطلب الأول: الخطأ غير المعذور للمستخدم المسبب للضرر اللاحق بالعمال
114	الفرع الأول: الخطأ غير المعذور للمستخدم
121	الفرع الثاني: الخطأ العمدي للمستخدم
126	المطلب الثاني: إشترك خطأ المستخدم مع خطأ الغير في تسبب الضرر للعمال
128	الفرع الأول: تحديد خطأ المستخدم
130	الفرع الثاني: خطأ الغير في تسبب الضرر للعمال
132	المطلب الثالث: مسؤولية المستخدم في حماية الحياة الخاصة للعامل
135	الفرع الأول: مسؤولية المستخدم في مراقبة العامل داخل المؤسسة
136	الفرع الثاني: ضمانات حماية الحياة الخاصة للعامل
138	الفصل الثاني : قياس الأبعاد القانونية للسلامة
139	المبحث الأول : الأبعاد المالية في إطار حوادث العمل والأمراض المهنية
140	المطلب الأول: نظام الإشتراكات للتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
140	الفرع الأول: الشروط الشخصية
141	الفرع الثاني: الشروط الموضوعية
144	المطلب الثاني: نظام الإشتراكات للإستفادة من التأمينات الإجتماعية
145	الفرع الأول: الشروط العامة

151	الفرع الثاني: الشروط الخاصة
159	المطلب الثالث: أداءات التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
159	الفرع الأول: الأداءات العينية
161	الفرع الثاني: الأداءات النقدية
163	المبحث الثاني: منازعات الضمان الإجتماعي في مجال الوقاية الصحية والأمن
164	المطلب الأول: المنازعات العامة
164	الفرع الأول: تعريف المنازعات العامة
166	الفرع الثاني: تسوية المنازعات العامة
168	المطلب الثاني: المنازعات الطبية
168	الفرع الأول: تعريف المنازعات الطبية
169	الفرع الثاني: تسوية المنازعات الطبية
173	المطلب الثالث: المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي
173	الفرع الأول: تعريف المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي
174	الفرع الثاني: تسوية المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي
176	المبحث الثالث: الأبعاد الجزائية للإخلال بالصحة والسلامة في العمل
178	المطلب الأول: أنواع الجرائم المنصوص عليها في قانوني العمل والعقوبات
178	الفرع الأول: الجرائم المنصوص عليها في قانون العمل
185	الفرع الثاني: الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات
189	المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية في مجال الوقاية الصحية والأمن
190	الفرع الأول: المسؤولية الجزائية للمسير في مجال الوقاية الصحية والأمن
197	الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية للشخص الاعتباري في مجال الوقاية الصحية والأمن
199	المطلب الثالث: طبيعة العقوبات في مجال الوقاية الصحية والأمن
199	الفرع الأول: الغرامات المالية أو الحبس أو الجمع بينهما
205	الفرع الثاني: غلق المؤسسة
206	الباب الثاني: سياسة الوقاية من المخاطر
207	الفصل الأول: الفاعلين في مجال الوقاية

208	المبحث الأول: الهيئات الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن
209	المطلب الأول: المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل
209	الفرع الأول: : تشكيل أعضاء المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل
211	الفرع الثاني: تنظيم وسير المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل
213	المطلب الثاني: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية
213	الفرع الأول: أهداف ومهام المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية
216	الفرع الثاني: التسيير والتنظيم الداخلي للمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية
219	المطلب الثالث: هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري
221	الفرع الأول: التنظيم الداخلي وتسيير هيئة الوقاية من الأخطار المهنية ونشاطات البناء والأشغال العمومية والري
222	الفرع الثاني: مهام هيئة الوقاية من الأخطار المهنية ونشاطات البناء والأشغال العمومية والري
223	المبحث الثاني: الهيئات المحلية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن
224	المطلب الأول: هيئات مفتشية العمل المكلفة بالوقاية الصحية والأمن
225	الفرع الأول: الهياكل المركزية والغير مركزية لمفتشية العمل
228	الفرع الثاني: مراقبة مفتش العمل لمخالفات الوقاية الصحية والأمن
232	المطلب الثاني: مصالح الضمان الإجتماعي المكلفة بالوقاية الصحية والأمن
232	الفرع الأول: مصالح الضمان الإجتماعي المسؤولة في مجال الوقاية الصحية والأمن
234	الفرع الثاني: دور الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية في مجال الوقاية الصحية والأمن
239	المطلب الثالث: مصلحة طب العمل
239	الفرع الأول: الأحكام المنظمة لمهنة طب العمل
244	الفرع الثاني: القواعد العامة لإنشاء مصالح طب العمل
250	المبحث الثالث: الهيئات التمثيلية للعمال المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن
251	المطلب الأول: لجنة المشاركة
251	الفرع الأول: نظام لجنة المشاركة ومندوبي العمال
252	الفرع الثاني: دور لجنة المشاركة في مجال الوقاية الصحية والأمن
254	المطلب الثاني: المنظمة النقابية

254	الفرع الأول: مهام وصلاحيات المنظمة النقابية
256	الفرع الثاني: حماية الحرية النقابية
258	المطلب الثالث: النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة
258	الفرع الأول: شروط صحة النظام الداخلي
260	الفرع الثاني: النظام الداخلي ووضع قواعد الوقاية الصحية والأمن
261	الفصل الثاني: محاور سياسة الوقاية
262	المبحث الأول: لجان الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسات المستخدمة
263	المطلب الأول: تأسيس لجان الوقاية الصحية والأمن
263	الفرع الأول: : اللجان متساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن
269	الفرع الثاني: لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن ومصلحتها
278	المطلب الثاني: وسائل لجان الوقاية الصحية والأمن
278	الفرع الأول: الوسائل الجماعية للجان الوقاية الصحية والأمن
282	الفرع الثاني: الوسائل الفردية للجان الوقاية الصحية والأمن
284	المطلب الثالث: علاقات وإختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن
284	الفرع الأول: علاقات اللجان بالهيئات المحلية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن
292	الفرع الثاني: إختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن
296	المبحث الثاني: تقييم المخاطر
297	المطلب الأول: القواعد العامة للوقاية الصحية والأمن
297	الفرع الأول: القواعد المتعلقة بالمعدات الشخصية
301	الفرع الثاني: القواعد المتعلقة بالإعلام في وسط العمل
305	المطلب الثاني: تدابير الحماية من المخاطر المهنية
305	الفرع الأول: المخاطر المهنية في محيط العمل
317	الفرع الثاني: تدابير الوقاية الصحية والأمن من المخاطر الكهربائية والحرائق والإنفجارات
325	المطلب الثالث: الأحكام الخاصة لبعض الفئات العمالية في مجال الوقاية الصحية والأمن
325	الفرع الأول: الأحكام المتعلقة بالنساء العاملات والمسنين
331	الفرع الثاني: الأحكام المتعلقة بفئات عمالية خاصة أخرى

345	المبحث الثالث: التخطيط الوقائي
346	المطلب الأول: إجراءات المراقبة والتصديق
346	الفرع الأول: التدابير الوقائية لمواجهة مخاطر محلات وأماكن العمل
356	الفرع الثاني: الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون
359	المطلب الثاني: الأخطار المهددة للعامل
359	الفرع الأول: التلقيح الإجباري
366	الفرع الثاني: التبليغ عن الأمراض المعدية
373	المطلب الثالث: المراقبة الطبية للأجراء
373	الفرع الأول: الفحوص الطبية
379	الفرع الثاني: الإسعاف الأولي
389	الخاتمة
397	الملاحق
446	قائمة المصادر والمراجع
486	الفهرس

ملخص :

تحتل اليوم حماية صحة العمال وسلامتهم البدنية والأمن والوقاية من الأخطار المهنية الخاصة بحوادث العمل والأمراض المهنية مكانة هامة ضمن التشريع والتنظيم القانوني الجزائري والدولي لأنها تعد حقاً من حقوق الإنسان. وتلعب الهيئات الداخلية والخارجية الناشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن ضمن المؤسسات المستخدمة دوراً هاماً في التوعية والتحسيس والوقاية من الأخطار والمخاطر المهنية التي قد تصيب العمال في أماكن العمل. وفي حالة عدم تنفيذ الالتزامات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن المهني وقواعده المفروضة على صاحب العمل والعمال على حد سواء في مجال الأمن والصحة من خلال تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، التي عند عدم الإستجابة لهذه الإجراءات تعرض كليهما لعقوبات مختلفة.

الكلمات المفتاحية :

الصحة المهنية، أمن العمال، لجان الوقاية الصحية والأمن، الأخطار المهنية، المخاطر المهنية، الحوادث والإصابات المهنية، الأمراض المهنية الإسعافات الأولية، بيئة العمل، التلقيح المهني، الخطأ غير معذور، الرقابة الداخلية والخارجية، مسؤولية المهنيين وصاحب العمل.

ABSTARCT:One of the prior and most social involvement nowadays is workers health care, medicare social welfare their physical safety as well as safety and prévention from Professional hazards related work and professional sicknesses through algerian and international law organization and législation since they are one of the human rights.

Furthermore, active internal and external organisations in security and health care that have direct access in employing firms play a considerable role in sensibilisation and instruction about work risks and professional hazards that may harm/ threaten or encountered in work place.

Major health policy and rules related to health care and professional security are required to both employer and workers alike through legislative and organisational application texts while if not executed expose both of them to diverse penal procedures.

Key words:

Professional health care, labor security, health care and security commission professional risks professional hazards, professional accidents and injuries professional sicknesses first aid emergencies not tolerant fault commitment external, internal vigilance control employer and professional responsibility.

RESUME :La protection de la santé des travailleurs, leur intégrité physique, la sûreté la prévention contre les dangers professionnels propres aux accidents de travail et les maladies dues au travail, occupent aujourd'hui une importante place dans la législation et la réglementation algériennes et internationales, puisque l'ensemble représente effectivement un droit parmi ceux de l'homme.

A cet égard les institutions tant internes qu'externes actives en domaine de la prévention sanitaire et la sûreté professionnelle jouent un rôle important au sein des entreprises employeuses en termes de sensibilisation et de prévention contre les dangers et les risques professionnels pouvant atteindre les travailleurs dans leurs lieux de travail.

Ainsi à défaut d'honorer les engagements afférents à la prévention sanitaire et à la sûreté professionnelle et leurs règles imposées à la fois à l'employeur et aux employés, en ce qui concerne la sûreté et la santé notamment par l'application des textes législatifs et réglementaires en vigueur, ceux-ci sont susceptibles d'être infligés de diverses sanctions.

Mots clés :

La santé professionnelle, sûreté des travailleurs, comités de prévention sanitaire et de sûreté, les risques professionnels, les accidents et les blessures professionnels, les premiers secours, l'environnement du travail, la vaccination professionnelle, la faute non tolérable, le contrôle interne et externe, responsabilité des professionnels et de l'employeur.