

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان

كلية الحقوق والعلوم السياسية



رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم تخصص القانون الخاص
الموسومة بـ:

الحماية القانونية للعامل في مجال الرعاية الصحية والأمن

إشراف الأستاذ الدكتور:

قادة شهيدة

من إعداد وتقديم الطالبة:

سكيل رقية

لجنة المناقشة:

د. دلال يزيد	أستاذ محاضر قسم "أ"	جامعة تلمسان..... رئيسا
أ.د. شهيدة قادة	أستاذ	جامعة تلمسان..... مشرفا ومقررا
د. مقني بن عمار	أستاذ محاضر قسم "أ"	جامعة تيارت.....مناقشا
د. بلقنيشي الحبيب	أستاذ محاضر قسم "أ"	جامعة تيارت..... مناقشا
د. لاريد محمد أحمد	أستاذ محاضر قسم "أ"	جامعة سعيدة..... مناقشا

السنة الجامعية: 2016/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
صَلَّى عَلَى مُحَمَّدٍ
وَبَارَكُ فِيهِ وَسَلَّمَ
وَأَمَّا بَعْدُ فَيَسْأَلُ
عَنْ حَالِ الْوَالِدِ
وَالْوَالِدَاتِ وَالْأَوْلَادِ
وَالْأَخْوَالِ وَالْأَخَوَاتِ
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
صَلَّى عَلَى مُحَمَّدٍ
وَبَارَكُ فِيهِ وَسَلَّمَ

«إني رأيت أنه لا يكتب إنسان كتاباً في يومه إلا
قال في غده، لو غير هذا لكان أحسن، ولو زيد كذا
لكان يستحسن، ولو قدّم هذا لكان أفضل، ولو ترك
هذا لكان أجمل، وهذا من أعظم العبر، وهو دليل
على استيلاء النقص على جملة البشر.»

القاضي الفاضل عبد الرحيم البيساني العسقلاني
في رسالته إلى عماد الدين الأصفهاني

إهداء

أهدي ثمرة مجهوداتي:

إلى روح الدكتور مامون عبد الكريم الذي شاءت الأقدار أن يبدأ معي هذا العمل، ولا ينهيه، والذي لم أرى منه إلا طيب المعاملة، وكرم الأخلاق، أدعو الله -عزّ وجلّ- أن يسكنه فسيح جنانه، ويمدّ ذويه بالصبر والسلوان.

إلى الوالدين الكريمين، اللذان كان سببا في وجودي، وسخرا حياتهما لنفعي، وأدعو الله لهما بالصحة والعافية، وبركة العمر.

إلى كلّ أهلي وعائلي، وكلّ من وقف إلى جانبي، وأمدني بيد العون لانجاز هذا العمل، ولو بكلمة طيبة بعثت فيّ روح البحث، وحفزتني على العمل. إلى كلّ رفيقاتي، داعية الله لهن بالتوفيق في الحياتين.

إلى كلّ الزملاء والموظفين بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة حسبية بن بوعلي بالشلف.

إلى كلّ من عرفتهم في حياتي، وأكنّ لهم كلّ الحبّ والتقدير.

إلى كلّ أساتذتي الذين كان لهم الفضل في تعليمي.

إلى أستاذي المشرف راجية أنّي كنت عند حسن ظنّه.

إلى كلّ من تقع بين يديه رسالتي، ويستفيد منها، راجية منه الدعاء.

إلى كلّ شغوف بالعلم، متطلّع للمعرفة، محبّ لعون الغير.

كلمة شكر وتقدير

أشكر الله -عزّ وجلّ- المعطي النافع، على أن أمدني بسلاح العلم، وبارك في عمري، وصحتي، وجهدي لأتمّ هذه الرسالة.

كما أشكر في هذا المقام الأستاذ الدكتور قادة شهيدة، على قبوله الإشراف على هذه الرسالة، وعلى توجيهاته السديدة، ونصائحه القيّمة، وعلى تحفيزه الدائم لي، ولغيري من الطلبة على البحث الجادّ والصادق، -فحفظه الله عزّ وجلّ- وبارك في عمره وصحته، وجعله ذخرا للعلم والبحث العلمي.

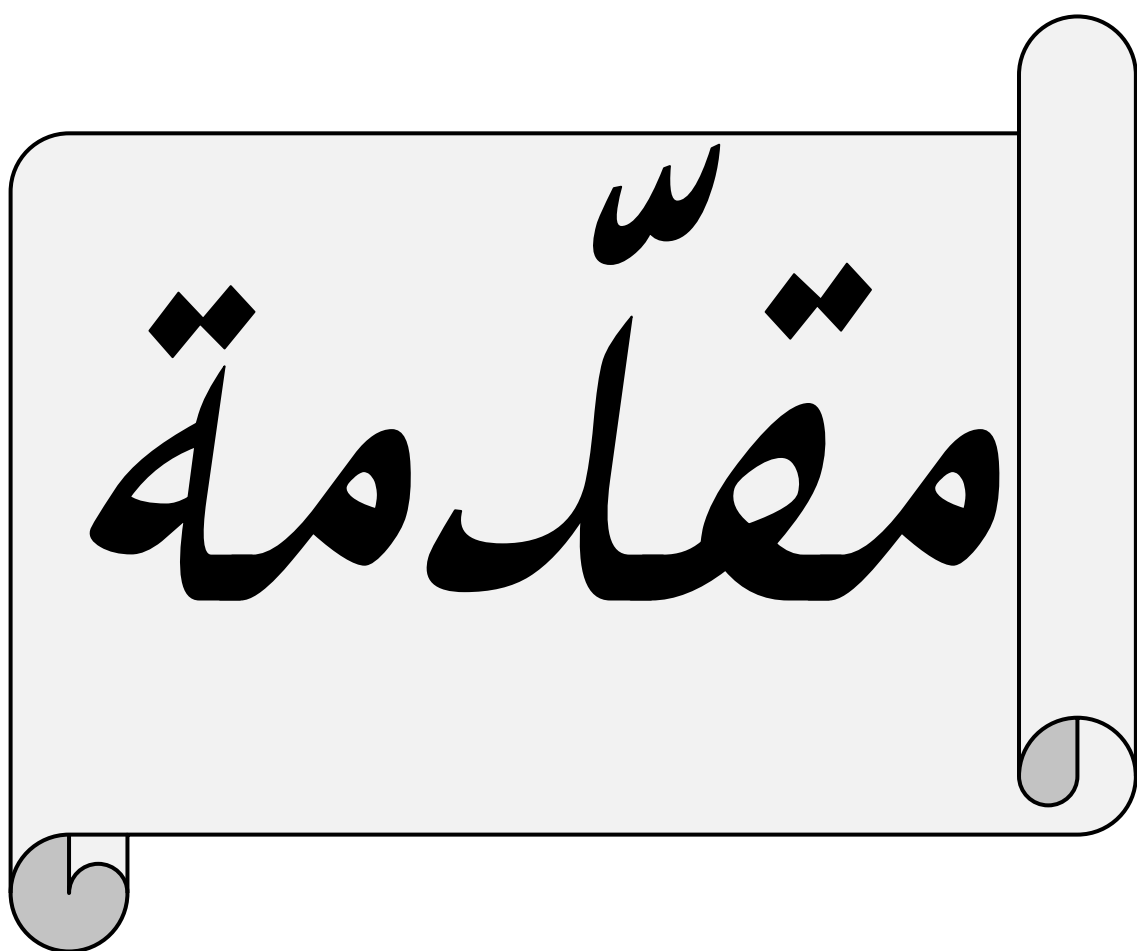
أشكر كلّ من ساعدني من أساتذة في إنجاز هذا العمل سواء بالمراجع، أو بالنصائح، وأخصّ بالذكر الدكتور رياحي أحمد، الدكتور عماري براهيم، الأستاذ مزيان عبد القادر، الدكتورة قماري نضيرة، الأستاذة براهيم يمينة، الأستاذة عبوب زهيرة، الأستاذة مباح صليحة، الأستاذة جنادي نسرین، الأستاذة شعران فاطمة...

أشكر كلّ الأساتذة الذين درسوني منذ ولوجي عالم الدراسة، وأدعو الله لهم أجمعين بخير الجزاء في الدنيا والآخرة.

أشكر كلّ موظف في المكتبات الجامعية التي زرتها في أرض الوطن، وخارجه على تعاونه معي لإنجاز هذا العمل.

أشكر الوالدين الكريمين على تربيتهما لي، وسهرهما على رعايتي، كما أشكر كلّ الأهل، وكلّ من وقف إلى جانبي خاصّة زوج أختي -جازاه الله عنّي كلّ خير-.

أشكر كلّ شخص أعانني، ولو بكلمة طيّبة، فكانت له بإذن الله -عزّ وجلّ- نقلا في ميزان حسناته، فإن لم يسجّل اسمه المداد، سجّل جزائه ربّ العباد.



يترتّب على إبرام عقد العمل بين المستخدم والعامل؛ نشوء عدّة التزامات في ذمّة كلّ منهما،¹ ومن بين التزامات ربّ العمل التزامه بحفظ صحة وأمن العمّال،² وتوفير الحماية له في هذا المجال.³

فلا يكفي أن يتعهّد ربّ العمل في مجال العمل بدفع الأجر للعامل لقاء خدمته، وبدعم تشغيله أكثر من أوقات معيّنة في اليوم والأسبوع، وأن يمنحه الراحة اليومية والأسبوعية والإجازات المختلفة كالأجازة السنويّة وأجازة الأعياد والأجازات المرضية والاعتيادية، ولكن كذلك أن يكفل للعامل سلامته وصحته أثناء أداء عمله بأن يوفّر له كلّ الاحتياطات والضوابط الفنيّة التي تصونها، وهو ما يطلق عليه في فرنسا

«L'hygiène et la sécurité Professionnelle»

فربّ العمل يلتزم بخلق ظروف العمل التي تمكّن العامل لديه من الاشتغال دون أن يصيبه مكروه في جسده بوقوع حادث عمل أو في صحته بحدوث مرض مهنيّ، وهو ما يطلق عليه في فرنسا: «Les conditions de travail»؛⁴

ولقد اهتمّت الشريعة الاسلامية قبل القوانين الوضعية بالعناية بالصّحة عناية بالغة لما لها من أثر بليغ في حياة المجتمع الاسلامي، وتطوّره في شتى مناحي الحياة الدينيّة،

¹ إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص.21.

² حسين مصطفى حسين، قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980، ص.116.

³ يدلّ لفظ الحماية اصطلاحاً على الحفظ والصيانة والحراسة والوقاية والنصرة والظّل والكنف، والدّب عن الشّيء، وهذه المعاني تدخل في المعنى اللّغوي للحماية بمعناها الواسع... عبد العزيز مندوه عبد العزيز أبو خزيمة، الحماية الدولية للأطفال أثناء النزاعات المسلّحة (دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانون الوضعي)، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، مصر، 2010، ص. ص. 25-26، أمّا عن معنى مصطلح الوقاية في اللّغة فهو حفظ الشّيء ممّا يؤذيه ويضره ويقال: وقيت الشّيء أقيه وقاية ووقاء، ومنها قوله تعالى في الآية 11 من سورة الإنسان من القرآن الكريم: "فوقاهم الله..."، والصّحة تعني زهاب المرض، وهي خلاف السقم، ومن ثمّ فالوقاية الصحيّة هي حفظ الصحة وصيانتها، والأمن هو نقيض الخوف، أبو الأفضل جمال الدين محمّد بن مكرم ابن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب، المجلد الثاني، دار صادر، لبنان، 2003، ص.507.

⁴ أحمد عبد التواب محمّد بهجت، «التزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل (دراسة مقارنة في كلّ من القانون المصري والفرنسي)»، المجلة القانونية الاقتصادية، كلية الحقوق (جامعة الزقازيق)، مصر، العدد السادس، (1414هـ-1994م)، ص.ص.185-255.

والاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، وهو مما لا يمكن جهله ولا تجاهله، وقد كان اهتمام الاسلام بالعناية الصحيّة في جانبيها ونوعيتها: الوقائي والعلاجي.¹

وبالرجوع للأصل التاريخي للاهتمام التشريعيّ الوضعي بهذا المجال، نجد أنّه كان نتيجة مطالبة العمّال أنفسهم بتحسين شروط العمل، وتوفير الوقاية الصحيّة والأمن داخل المؤسسات ومناضلة منظماتهم النقابية لأجل تحقيق ذلك؛² تجسيدا لدورها المتمثّل في الاهتمام بالقواعد الحمائيّة للعمّال.³

ففي نهاية القرن الثامن عشر (18) للميلاد، وطيلة القرن التاسع عشر ميلادي ومن خلال مختلف أنظمة تفتيش العمل بأوروبا، والولايات المتّحدة الأمريكيّة بدأت أولى عمليّات محاربة ظروف العمل التي كانت شبه لا إنسانيّة؛ حيث كانت تمتدّ مدّة العمل إلى غاية 14 ساعة في اليوم أي ما يعادل 7 أيّام في الأسبوع مقابل أجور زهيدة، وفي ظروف صعبة.⁴

وإزداد خطر حوادث العمل والأمراض المهنيّة بتزايد حركة التصنيع في القرن التاسع عشر (19م)، وظهور آلات ومواد جديدة ومستحضرات خطيرة، ووسائل التكنولوجيا الحديثة. وعقب تطوّر بطيء اهتمّ المجتمع بتحمّل عبء تعويض هذه الحوادث، ولكن تبيّن مع الوقت أنّ السياسة الأفضل تتمثّل في اتّخاذ التدابير الوقائيّة المناسبة، وبالتّخفيض من احتماليّة تحقّق الأخطار، وإضفاء طابع الإنسانيّة على ظروف العمل ذلك في مصلحة العامل كفرد، ومصلحة الجماعة في تخفيف العبء المالي.⁵

¹ خالد علي سليمان بني أحمد، قانون الضمان الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، دار الحامد، الأردن، 2008، ص.226.

² Tayeb BELLOULA, Droit du travail, Dahlab, Alger, 1994, p.199.

³ J.M.VERDIER, Syndicat, Dalloz, Paris, 1966, p.425.

⁴ م. يطاغن، "الاحتفال باليوم العالمي للأمن والصحة في العالم"، نشرة مفتشيّة العمل، المجلة السداسية للمفتشيّة العامّة للعمل، العدد17، الجزائر، جوان 2007، ص.10.

⁵ G.H. CAMERLYNCH & Gérard LYON CAEN, Droit du travail, 8^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1976, p.269.

وقد كرس التزام ربّ العمل بالوقاية الصحيّة والأمن لأوّل مرة من خلال القانون الفرنسي المؤرخ في 12 جوان 1893.¹ وثبت تاريخيا أنّ النصوص القانونية اتجهت في البداية لحماية الطفل؛² من خلال تجنيبه الحوادث، وسرعة إجراء الإسعافات الأوّليّة، وتدريب الطفل العامل على كيفية التّعرف على ما يفعله عند حدوث كوارث أو حوادث في محيط العمل،³ وكذا النّساء، ثمّ اتّسع نطاقها إلى حماية العمّال ككلّ بفعل ويرجع اتساع الاهتمام بمختلف الفئات العمّالية إلى نشاط الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمّال، التي ظهرت في بداية القرن التاسع عشر.⁴

وهذا بالإضافة لجهود منظمة العمل الدولية (O.I.T) التي تعتبر مشاكل الأمن والصّحة في المؤسّسة من بين انشغالاتها الكبرى.⁵ والتي تمّ إنشاؤها بموجب اتفاقية فرساي لسنة 1919، وهي حاليا الهيئة الدولية الوحيدة المتخصّصة في مشاكل العمل؛ إذ تسعى جاهدة لترقية قانون دولي للعمل، وضمان تطبيق القواعد المتضمّنة في الاتفاقيات الدولية والتوصيات في أغلب الدول؛⁶ حيث أصدرت هذه الأخيرة على ما يزيد

¹ 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, présentée et soutenue publiquement le 23 octobre 2001, p.109.

² استندت الاتفاقيات الدولية لعدّة معايير لحماية الطفل في مجال العمل، وتتمثّل هذه المعايير في: تحديد السن الأدنى للالتحاق بالعمل، وجوب إخضاع العامل القاصر لفحص طبيّ للقدرة على العمل، إقامة التناسب بين قدراته وظروف العمل الصحيّة والأمنية وطبيعة الأعمال الموكلة إليه، تحديد مدة العمل وفتراته بما لا يضرّه أو يرهقه، مع توفير الراحة اللّازمة له، منع كلّ ما من شأنه الإضرار بصحته البدنية والعقلية مع حظر مبدئي للعمل الليلي، ومنع الأعمال الخطيرة عليه، سنّ العقوبات المناسبة أو الجزاءات الكفيلة بضمان احترام قواعد الحماية، نقلا عن علاق نوال، "السن الأدنى للعمل كمعيار لحماية الطفل في القانون الجزائري -دراسة مقارنة على ضوء الاتفاقيات الدولية"، دفاثر مخبر حقوق الطفل، "الحماية القانونية والاجتماعية للطفل في القانون الجزائري والقانون المقارن"، مخبر حقوق الطفل، جامعة وهران، العدد الثاني، 2011، والهامش رقم 1، ص.81.

³ منتصر سعيد حمودة، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام والإسلام، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص.144.

⁴ Jean PELISSIER & Alain SUPIOT & Antoine JEAMMAUD, «Droit du travail», 20^e édition, Dalloz, Paris, 2000, p.978.

⁵ Raymond LEMESLE, Le droit de travail en Afrique Francophone, EDICEF, Paris, 1989, p.204.

⁶ Jean-Maurice VERDIER & Alain CŒURET & Marie-Armelle SOURIAU, «Droit du travail», Volume I, Rapports collectifs, 14^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2007, p.22.

عن 180 اتفاقية، من بينها أكثر من 70 اتفاقية مرتبطة بمسائل الأمن والصحة وظروف العمل، كما نشرت أكثر من 30 كتيباً يتضمن توجيهات تطبيقية حول نفس المواضيع،¹ كما اهتمت منظمة العمل العربية (O.A.T) هي الأخرى بهذا الموضوع وأصدرت عدة اتفاقيات.²

¹ م. يطاغن، المرجع والموضع السابقين.

ومن أهم التوصيات والمعاهدات الصادرة في هذا المجال نذكر: توصية حول طب العمل في المؤسسات، وتبني قائمة أوروبية للأمراض المهنية في سنة 1962، وتوصية حول شروط تعويض ضحايا الأمراض المهنية والعمال المعرضين لمخاطر خاصة في سنة 1966. كما تبنى المجلس الإداري للمنظمة بتاريخ 27 نوفمبر 1980 تعليمة نموذجية تحت رقم 1107/80 متعلقة بحماية العمال ضد المخاطر الناتجة عن التعرض الضار لعناصر كيميائية أو فيزيائية أو بيولوجية أثناء العمل، وتبني تعليمة تتعلق بالوقاية من مخاطر الحوادث الهامة التي قد تصيب العمال والسكان المجاورين في آن واحد وذلك بتاريخ 24 جوان 1982، وفي نفس الإطار تبنى تعليمة خاصة تتعلق بالرصاص في 28 جويلية 1982، وقرّر المجلس الإداري للمنظمة بتاريخ 29 جوان 1987 تبني برنامج عمل في مادة أمن وحماية العمال، مغطياً 14 نشاطاً ومتضمنًا تدابير إجبارية.

وتمّ الاهتمام بمخاطر محدّدة في عدة قواعد نذكر منها: التوصية رقم 03 التي تبناها المؤتمر في سنة 1919؛ المتعلقة بالوقاية من الفحم، والتوصيتان رقم 136 ورقم 144 اللتان تبناهما المؤتمر في سنة 1971 حول مخاطر التسمم الناتجة عن البنزين والاتفاقية رقم 199 التي تتضمن التزام الدول بالتحديد الدوري للمواد والعناصر المؤدية لمرض السرطان المهني، والعمل على استبدال هذه المواد والعناصر وتقرير وسائل الحماية، وكذلك الفحوص والتحرّيات اللازمة في سنة 1979، والتوصية رقم 147 المتعلقة بنفس الخطر، والاتفاقية رقم 152 والتوصية رقم 160 المتعلقة بأمن وسلامة الحملين في الموانئ الصادرتين في سنة 1979 .

أمّا بالنسبة لتنظيم بيئة العمل فقد أصدرت المنظمة الاتفاقية رقم 148 الصادرة في سنة 1977 المتعلقة بمحيط العمل، وبالتحديد بحماية العمال ضدّ المخاطر المهنية الناتجة عن تلوث الهواء أو الضجيج أو الاهتزازات، والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 11 جويلية 1979 والتوصية رقم 156 الصادرة في سنة 1977 المتعلقة بمحيط العمل والاتفاقية رقم 155 الصادرة في سنة 1981، والتوصية رقم 164 الصادرة في نفس السنة المتعلقة بأمن وصحة العمال في محيط العمل، نقلا عن راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص. ص. 129-131.

² الاتفاقية العربية رقم 01 لعام 1966 بشأن مستويات العمل التي أوجبت في المادة 53 منها اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار التي تؤثر على الصحة، ومن أخطار العمل والآلات وذلك في النطاق الذي يحدده تشريع كل دولة وكذا اتفاقية العمل العربية رقم 07 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، والتوصية العربية رقم 05 لعام 1981 بشأن بيئة العامل التي صاغت الاقتراحات بشأن بيئة العامل وأشارت إلى ضرورة تشجيع البحث العلمي في مجال بيئة العمل، نقلا عن ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية (رسالة دكتوراه) الطبعة الأولى، منشأة المعارف، مصر، 1996، ص. ص. 139-140.

ونصّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 في المادة 23 منه على أنه: "لكلّ شخص الحقّ في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة".¹ كما أصدر الإتحاد الأوروبي في هذا الشأن تعليمة بتاريخ 12 جوان 1989 وأتبعها بثلاث تعليمات مهمّة في 30 نوفمبر من نفس السنّة تتعلّق بالأوصاف الدنيّا المتعلّقة بأماكن العمل، والتّجهيزات وسير الآلات، وتعليمة أخرى تتعلّق بالحماية الفردية للعمال.²

ويزداد دور هذه المنظّمات في تكريس حقّ الوقاية الصحيّة والأمن كحق من الحقوق العماليّة الأساسيّة في إطار ما يسمّى بـ: "قانون العمل الدوليّ" الذي تفرضه معطيات العولمة في وقتنا الراهن.³

ولقد وضعت الأحكام القانونية للصحة والوقاية الصحيّة والأمن، بناء على اعتبارين هما: كون هذه العناصر الثلاث عناصر ضرورية لضمان كرامة العامل، وأنّه لا يوجد مبرر لأن يرى الشخص قوّة عمله التي يؤجّرها تتدهور، بينما لا يمكنه أن يقرّر طريقة انجاز مهمّته.⁴

ومن خلال هذا يتبيّن أنّ أهداف الوقاية الصحيّة والأمن هي اجتماعيّة واقتصاديّة في نفس الوقت؛ إذ تتمثّل الأهداف الاجتماعيّة في الحماية ضد شروط العمل المضنيّة والخطيرة، والأهداف الاقتصاديّة في تفادي الإخلالات التي تؤدّي إلى حوادث العمل تطوير الإنتاج، وكذا تنامي الشّعور بعدم العدالة والمساواة فيما يتعلّق بانعدام أمن العمال في الصنّاعة خاصّة.⁵

¹ Hervé LANOUZIÈRE, Prévenir La santé et la sécurité au travail, Vol.1 ; Démarche générale lieux et équipements, Editions Lamy, France, 2012, p.55.

² Jean Maurice VERDIER, Alain COEURET, Marie Armelle SAURIAC, op.cit, p.457.

³ Abdelhamid ARIB, Mondialisation et droit du travail, Article issu d'une contribution au colloque international sur la législation sociale ; la question de l'emploi, l'Université d'Oran, EDIK, Mai 2001, p.215.

⁴ Pierre IRIART, «Réglementation Le travail salarié (cadre Juridique de l'emploi et des conditions de travail) », Ellipse, Paris, 2006, p.212.

⁵ Jean Maurice VERDIER, Alain COEURET, Marie Armelle SAURIAC, op.cit, p.188.

إذ تعتبر حوادث العمل كارثة اجتماعية حقيقية تتزايد آثارها مع عصرنة المؤسسات، ورغم هذا فهي لا تحظى بالإعلام الكافي في عالم الشغل من ناحية العدد أو التكاليف، وبالإستناد إلى الاحصائيات التي تمت في الولايات المتحدة الأمريكية، فإنها تعتبر كارثة أسوء من الحرب، لأنه في السنوات 1942، 1943 و1944، سجلت من ناحية ضحايا هاتين الكارثتين المعدلات الشهرية التالية: بالنسبة للحرب سجلت 22008 ضحية من بينها 6084 حالة وفاة، 763 مفقودا، 15161 جريحا، وبالنسبة لحوادث العمل سجلت 160747 ضحية من بينها 1219 حالة وفاة، 159528 جريحا.¹

كما تشكل الأخطار الاجتماعية الناتجة عن الأعمال المأجورة جزءا من أهم الأخطار التي يتعرض لها الإنسان في هذا العصر، وقد زاد من عدد وخطورة حوادث العمل والأمراض المهنية، استعمال عدّة مواد كيميائية، تتوّع نشاطات المؤسسات... وإن كان البعض من هذه الأخطار هيئا وبدون نتائج، فإنّ عددا لا يستهان به يعدّ خطيرا ومميتا، وله آثار ليس فقط على النظام المالي، وإنما على النظام الاجتماعي والنفسي، إذ تعتبر بداية تكاليفها غير انتاجية تخلّ بالحياة الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، وبالأحرى غير مقبولة إذا علمنا أنّه تنتج عنها عدّة وضعيات لا يمكن القضاء عليها.²

ولهذه الأسباب انعكس الاهتمام التشريعيّ الدوليّ الشامل بهذه الأخطار على مستوى تشريعات العمل المحليّة في مختلف الدول تجسيدا لحق العامل في الحماية سواء في القطاع العامّ أو الخاصّ، نظرا لما يشكّله ذلك من دعم للإنتاج والإنتاجية،³ التي تفرضها خاصيّة التقدّمية والتطور في قانون العمل؛ إذ يجب أن يكون مواكبا للتطورات الاقتصادية والاجتماعية.⁴

¹ Collection de l'école chez soi, «l'entreprise milieu de travail et groupe social», EDITIONS EYROLLES, LES EDITIONS D'ORGANISATION, France, N.D, p.143.

² Nichan MARGOSSIAN, «Guide pratique des risques professionnels», (Caractéristiques, Réglementation, prévention), Dunod, Paris, 2003, Avant-propos, p.VII.

³ محمد صغير بعلّي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص.21.

⁴ Marion DEL SOL, l'activité salariée Aujourd'hui et demain, ELLIPSES, Paris, 1998, p.27.

ونذكر من بين هؤلاء المشرّعين؛ المشرّع الفرنسي الذي نصّ في القانون المؤرخ في 06 ديسمبر 1976 على ضرورة تطوير قواعد حماية العمّال من مخاطر العمل وأسّس لما يسمّى بالأمن الكليّ (la sécurité intégré) داخل المؤسسات، ووضع الإجراءات المفروضة فيما يتعلّق بصنع الآلات وتركيب الموادّ الخطيرة.¹

والمشرّع الأردني الذي أكّد على ضرورة اتّخاذ صاحب العمل الاحتياطات والتدابير لحماية العمّال، وضرورة إحاطتهم علماً بمخاطر المهنة وسبل الوقاية منها، وتوفير وسائل الإسعاف الطبيّ داخل المؤسسة،² وكذا المشرّع المصريّ الذي نصّ على ضرورة إنشاء الأجهزة التي تهتمّ بالسّلامة المهنيّة،³ والمغربيّ الذي تناول الأحكام العامّة المتعلّقة بحفظ صحة العمّال وسلامتهم في القسم الرابع الباب الأوّل من مدوّنة الشغل.⁴

كما اهتمّ المشرّع الجزائريّ على غرار هؤلاء المشرّعين بهذا المجال، بإصدار عدّة نصوص تشريعية وتنظيميّة تخصّ هذا الموضوع، بالإضافة للمصادقة على عدّة معاهدات دولية في هذه المسألة،⁵ وهو ما نتج عنه رضا منظمّة العمل العربية عن مساعي الدولة الجزائرية لموائمة تشريعها الوطني مع الاتفاقيات المصادق عليها.⁶

¹ Daniel MARCHAND, Le droit du travail en pratique, édition d'organisation, Paris, 2001 p.241.

² عبد الواحد كرم، قانون العمل في القانون الأردني، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة، الأردن، 1998، ص.ص.170-171، راجع المادة 78 من قانون العمل رقم 08 لسنة 1996، الجريدة الرسمية، العدد 4113، الصادرة بتاريخ 16/04/1996، ص. 1173.

³ علي عوض حسن، تلخيص وتنقيح أحمد علي عوض، المختصر الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، مصر، 2001، ص.361، راجع المادة 217 من القانون رقم 12 لسنة 2003، الصادر بتاريخ 07 أبريل 2003.

⁴ الظهير الشريف رقم 1-03-194 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003، الجريدة الرسمية المؤرخة في 08 ديسمبر 2003 الصادر بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلّق بمدونة الشغل المغربية.

⁵ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, «Droit du travail (Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat)», Tome 2, Office des publications universitaires, Algérie, 2009, p.09.

⁶ جاء في تقرير لجنة الخبراء القانونيين لمنظمّة العمل العربية في دورتها الثامنة والعشرين التي تم انعقادها بتاريخ 22-24 أكتوبر 2007، ردا على تقارير الدول الأعضاء المتعلقة بمدى تطبيق الاتفاقيتين العربيّتين رقم 07 لسنة 1977 بشأن السّلامة والصّحة المهنيّة، ورقم 13 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل، أنّ تقرير الحكومة الجزائرية يشير بوجه عام إلى وفائها بالتزامها الناشئ عن تصديقها على الاتفاقيتين؛ المتمثّل في مواجعة تشريعها الوطني والممارسات العمليّة مع مقتضيات المعايير الواردة في الاتفاقيتين.

ولقد مرّ مجال الحماية من الأخطار المهنيّة في الجزائر بمراحل، فقبل الإستقلال يمكن القول أنّ ظروف العمل، وعلى وجه الخصوص مسألة الوقاية من حوادث العمل نظمت عن طريق قانون التّأمين الفرنسيّ الصادر في عام 1919 الذي لم يعطيها أيّة أهميّة ممّا جعل الحماية شبه منعدمة، ولاسيّما في وسط العمّال الجزائريين، خاصّة أنّهم تركّزوا في القطاع الزراعيّ، بالإضافة لكونها كانت تعنى أكثر بالفرنسيين؛ ممّا أدّى إلى تضخم مشاكل الجزائريين وتعرّضهم باستمرار للأخطار المهنيّة.¹

وبعد الاستقلال سنة 1962 ولتغطية الفراغ التشريعي عمل المشرّع الجزائريّ بالتّشريع الفرنسيّ بموجب القانون رقم 157/62، ومنه ذلك القانون الفرنسيّ الخاصّ بتنظيم علاقات العمل الصادر في سنة 1950، والذي نص في أحد مواده على أنّه: "يجب على المستخدم أن يضمن الحماية للمستخدمين بتوفير الوقاية الصحيّة والأمن...".²

غير أنّ المشرّع الجزائري أظهر اهتمامه في مجال الضمان الاجتماعيّ، بمسألة الوقاية من الأخطار المهنيّة من خلال الإسراع إلى إصدار الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 21 جوان 1966 المتعلّق بحوادث العمل والأمراض المهنيّة، ووسّع نطاق الحماية التي تضمنه الدّولة إلى مختلف المؤسّسات، وأصحاب العمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى يعتبر هذا النّصّ منعرجا في مقاطعة الجزائر للقوانين الفرنسيّة الخاصّة بمجال الحماية إلى أن اكتملت القطيعة نهائيا، وذلك بصدور الأمر رقم 73-29 الصادر بتاريخ في 05 جويلية 1973 والمتضمّن إلغاء القانون رقم 62-157.³

¹ بومدين مزغراني، «سياسة التّوزيع في أنظمة الضمان الاجتماعي وتأثيرها على مسألة الانتساب»، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعيّ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2001، ص.05.

² سميرة فاندي، «الوسائل الصحية والأمنية لحماية العامل داخل المؤسّسة»، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعيّ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعيّة (2001-2002)، ص.08.

³ الأمر رقم 66-183، المؤرخ في 21 جوان 1966، الجريدة الرسميّة للجمهورية الديمقراطيّة الشعبيّة، العدد 55، المؤرخة في 28 جويلية 1966، ص.837، والأمر رقم 73-29 المؤرخ في 05 جويلية 1973، المتضمّن إلغاء القانون رقم 62-157، الجريدة الرسميّة، العدد 45، الصادرة بتاريخ 05 جوان 1973، ص.668؛ القانون رقم 62-157، المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، الجريدة الرسميّة، السنة الثانيّة، العدد الثاني، الصادرة بتاريخ 11 جانفي 1963، ص.18، وأيضا سميرة فاندي، المرجع والموضع السابقين.

وبدأ المشرع الجزائري منذ السبعينات في بلورة تشريع يهتم بتحسين ظروف العمل، تركز في شكل مبدأ دستوري نصت عليه المادة 62 من دستور 1976،¹ وتبناه دستور سنة 1989،² وأكدته الفقرة الثانية من المادة 55 من دستور سنة 1996 حيث نصت على أنه: " لكلّ المواطنين الحق في العمل، يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، الأمن والنظافة، الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كفاءات ممارسته".³ وهو ما أكدّه من خلال التعديل الدستوري في سنة 2016 في نص المادة 69 منه، وأضاف أن القانون يضمن حق العامل في الضمان الاجتماعي، أن تشغيل الأطفال دون 16 سنة يعاقب عليه القانون".⁴

وطبق هذا المبدأ الدستوري في مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، وجعل من الوقاية الصحية والأمن أهم محاور الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها العمال في مختلف القطاعات؛⁵ فخصص لها الباب الثالث من الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص في المواد من 241 إلى 302.⁶

¹ الأمر رقم 76-97 المتضمن دستور 1976 الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 94، الصادرة في 24 نوفمبر 1976، ص.ص. 1122-1326.

² المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المتضمن دستور 1989، الصادر بتاريخ 28 فبراير 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد التاسع، الصادرة في 01 مارس 1989، ص.ص. 234-256.

³ المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المتضمن دستور 1996 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996، ص.ص. 06-32.

⁴ القانون رقم 01-16، المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة في 07 مارس 2016، ص.ص. 01-37.

⁵ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2003، ص.ص. 135-136.

⁶ الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975، ص.ص. 527-562.

ثمّ نظمتها المواد من 13 إلى 15 من القانون رقم 78-12 المتضمّن القانون الأساسي العامّ للعامل،¹ وبعدها أصدر المشرّع قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11،² والقانون المتعلّق بحوادث العمل والأمراض المهنية رقم 83-13.³ ثمّ أكدّ على هذه الحماية بتدعيمها بمجموعة من التدابير الأمنية والوقائية وحماية الصّحة في محيط العمل، من خلال القانون رقم 88-07 المتعلّق بالوقاية الصحيّة والأمن وطبّ العمل، الذي ألزم من خلاله المؤسسة المستخدمة بضمان الوقاية الصحيّة والأمن وذلك مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه.⁴

وجاء هذا القانون لخدمة العامل في مكان عمله إذ تناول المشرّع كفاءات حمايته من المخاطر المحتملة من جراء تنفيذ علاقة العمل، وذلك عن طريق وضع برنامج للوقاية على مستوى الهيئة المستخدمة يحدّد من خلاله الوسائل والهيئات المكلفة بتنفيذ الإجراءات المتعلّقة بالوقاية الصحيّة والأمن.⁵

وتمّ وضعه بناء على الإحصائيات المتعلّقة بحوادث العمل والأمراض المهنية التي تمّت في هذه السّنة، والتي تبين ارتفاع حصيلتها بعد الاستقلال، وخطورة نتائجها الاقتصادية والإنسانية، وعليه تبنت الدولة سياسة للوقاية من أجل مواجهة المشاكل التي تخلقها حوادث العمل على المستوى الماليّ والإنتاجيّ والإنسانيّ خاصّة، واعتبرتها انعكاسات لا يمكن لأيّ مسير التقليل من شأنها لأنّها تؤثر مباشرة على تسيير المؤسسة والاقتصاد الوطنيّ، وأنّ الوقاية منها جدّ بسيطة، وفي متناول الجميع، ومكافحتها تكون

¹ القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 12، الصادرة في 01 أوت 1978، ص.ص. 724-742.

² القانون رقم 83-11 المتعلّق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983، ص.ص. 1792-1802.

³ القانون رقم 83-13 المتعلّق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983، ص.ص. 1809-1830.

⁴ المادتين الثانية والثالثة من القانون رقم 88-07 المتعلّق بالوقاية الصحيّة والأمن وطبّ العمل، المؤرخ في 26 جانفي 1988، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 04، 27 جانفي 1988، ص.ص. 117-124.

⁵ عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية؛ النظرية العامّة للقانون الاجتماعيّ في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص.ص. 230-232.

بالتضامن الاجتماعي الذي يجمع كل العاملين لدى رب العمل للمشاركة في الإنتاج، من خلال ترسيخ ثقافة الأمن لديهم حتى يتمكنوا من الاحتياط والتصرف بشكل فعال في مواجهة الأخطار المهنية.¹

كما كرّست الإصلاحات الاقتصادية هذه السياسة إذ اعتبرت **الفقرة الخامسة من المادة الخامسة** من قانون علاقات العمل رقم **90-11** أن الوقاية الصحية والأمن من الحقوق الأساسية للعمال، ونصت **الفقرة الثانية من المادة السادسة** منه على أنه يحقّ للعمال في إطار علاقة العمل احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم وأكدّ على ذلك في **المادة 77** من نفس القانون.²

وخصّص المرسوم التنفيذي رقم **91-05** المتعلّق بالقواعد العامة للحماية التي تطبّق على حفظ الصحة والأمن، المواد من **25** إلى **66** للتدابير المتعلقة بهذا المجال،³ وبعده صدر **المرسوم التنفيذي رقم 93-120** المتعلّق بتنظيم طبّ العمل،⁴ بالإضافة إلى مجموعة أخرى من النصوص التشريعية والتنظيمية.

وتجدر الإشارة أنّ مفهوم حماية العمال في تشريع العمل قد تغيّر في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، فبعد أن كانت الحماية تقتضي التكفل التام للدولة بكلّ المسائل الخاصة بتنظيم علاقة العمل في المؤسسات المستخدّمة، أصبحت مبنية على فكرة المبادرة إلى تنظيم أمورهم بما يتناسب ومتطلّبات الفلسفة الاقتصادية الجديدة (النظام الليبرالي الحرّ) بمعنى التفاوض بين العمال والأجهزة المسيرة، وأعيد للاتفاقيات

¹ La Caisse Nationale des Assurances Sociales, des Accidents du travail et des Maladies Professionnelles, «Les risques professionnels en Algérie», (L'examen des bilans pour la mise en place d'une politique de prévention à tous les niveaux), Sous-direction de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, Imprimerie de La C.N.A.S.A.T., Constantine, Avril 1988.

² القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، الصادرة في 25 أبريل 1990، ص.ص. 562-576.

³ المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلّق بالقواعد العامة للحماية التي تطبّق على حفظ الصحة والأمن المؤرخ في 19 جانفي 1991، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 04، الصادرة في 23 جانفي 1991، ص.ص. 74-82.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلّق بتنظيم طبّ العمل، المؤرخ 15 ماي 1993، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 33، الصادرة في 19 ماي 1993، ص.ص. 09-15.

الجماعية للعمل دورها في حدود احترام المبادئ والحريات العامة والحقوق الأساسية لكل طرف في إطار ما يسمّى بالنظام العام الاجتماعي، والذي تنتمي إليه قواعد حفظ الصحة والأمن، وهكذا صاحب تراجع الدولة عن المهام التنفيذية في المجال الاقتصادي تراجع مواز في مجال تنظيم شؤون العمال وعلاقاتهم المهنية مع المؤسسات المستخدمة.¹ ولذا أوجب المشرع الجزائري على المستخدم الاهتمام بجانب وقاية صحة العمال وأمنهم في النظام الداخلي للمؤسسة.²

وحرص على تكوين العمال في هذا الميدان بهدف تكريس ثقافة الأمن لديهم بالإضافة للميادين الأخرى،³ واعتبره حقاً من حقوق العمال تتكفل به الهيئة المستخدمة، وفي نفس الوقت واجبا عليهم،⁴ ونظّمه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-427، المتضمن شروط تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، وذلك تطبيقاً للمادة 22 من القانون رقم 88-07.⁵

ولكن هذه النصوص التشريعية والتنظيمية والمهنية لا معنى لها إذا لم يتم احترامها من قبل أرباب العمل والعمال أنفسهم، ولذا أوجد المشرع هيئات رقابية داخلية؛ متواجدة داخل المؤسسة، وأخرى خارجية تتواجد خارجها.⁶

وبالإضافة لذلك رتب المشرع الجزائري مسؤولية المستخدم المدنية والجزائية في حال مخالفة هذه النصوص، وكلّ هذا بهدف توفير الحماية اللازمة للعمال داخل المؤسسات في مجال الوقاية الصحية والأمن.

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول؛ مبادئ قانون العمل، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص. ص. 56-57.

² المادة 77 من القانون رقم 88-07 - السالف الذكر -

³ المواد من 19 إلى 22 من نفس القانون.

⁴ راجع المادة 19 من القانون رقم 88-07، والمادتين السادسة والسابعة من القانون رقم 90-11.

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 7 ديسمبر 2002، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 11 ديسمبر 2002، ص. ص. 18-23.

⁶ بشير هدي، الوجيز في شرح علاقات العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الأولى، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص. 156.

وتزداد أهمية الموضوع خاصة في ظلّ تطوّر التصنيع في الجزائر المستقلة، وما نتج عنه من ازدياد في عدد حوادث العمل والأمراض المهنية، فقد صرّحت مصلحة الوقاية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية إلى أنّه يسجّل سنويا ما يقارب 900 ضحية للأخطار المهنية.¹ ويعتبر العمّال في قطاع التشغيل غير النظامي (Secteur informel) أكثر عرضة لمثل هذه الأخطار.²

وتسعى الجزائر كعضو في المجتمع الدولي إلى ترقية الحق في الوقاية الصحية والأمن كحق من بين أهمّ حقوق الإنسان بالمصادقة على عدّة اتفاقيات دولية.³

كما أنّه استجابة للنداءات العديدة بضرورة تعديل القانون رقم 90-11 المتضمّن تنظيم علاقات العمل، قدّمت الحكومة الجزائرية مشروعا تمهيدا لقانون جديد للعمل بتاريخ جويلية 2014،⁴ وخصّص الكتاب السادس منه لـ: "الأمن والصحة في العمل"، وذلك في المواد من 565 إلى 630، وتمّ تقسيمه إلى بابين خصّص الأول لـ: "الأحكام العامة" (المواد من 565 إلى 576)، الذي قسم إلى فصلين؛ الأول يتضمّن الأهداف

¹ Risques professionnels: Près de 900 victimes par an, <http://www.inrp-dz.com>.

² B. BENAMEUR, «Hygiène et sécurité du travail dans le secteur informel et rôle de l'inspection du travail», Revue Algérienne du travail, Institut National de travail, N°32, Alger, p.22.

³ إذ صادقت في سنة 1962 على الاتفاقية رقم 13 لسنة 1921 حول الاسبيداج، والاتفاقية رقم 17 لسنة 1925 حول تعويض حوادث العمل والاتفاقية رقم 18 لسنة 1925 حول الامراض المهنية، والاتفاقية رقم 19 لسنة 1925 حول المساواة في التعويض (حوادث العمل)، والاتفاقية رقم 32 لسنة 1932 حول حماية عمّال الأحواض، والاتفاقية رقم 42 لسنة 1934 حول الأمراض المهنية، والاتفاقية رقم 62 لسنة 1937 حول تعليمات الأمن في قطاع البناء، والاتفاقية رقم 73 لسنة 1946 حول الفحص الطبي لعمّال البحار، والاتفاقية رقم 77 لنفس السنة حول الفحص الطبي للعمّال القصر في الصناعة، والاتفاقية رقم 78 للسنة نفسها حول الفحص الطبي للعمّال القصر في النشاطات غير الصناعية، كما صادقت سنة 1969 على الاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 حول حماية الآلات، والاتفاقية رقم 127 لسنة 1967 حول الحد الأقصى للوزن، والاتفاقية رقم 120 لسنة 1964 حول الوقاية الصحية (التجارة والمكاتب)، كما صادقت سنة 2006 على الاتفاقية الدولية رقم 155 لسنة 1981 حول أمن وصحة العمّال، والاتفاقية رقم 167 لسنة 1988 حول الأمن والصحة في قطاع البناء...

Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, op.cit, Marge N°1, p.09.

⁴ La République Algérienne Democratique et Populaire, MINISTÈRE Du travail, de l'emploi, et de la sécurité social, AVANT PROJET Du code du travail, Juillet 2014.

والتعريفات، والثاني يخصّ حقوق والتزامات العمّال في مجال أمن والصّحة في العمل. أمّا الباب الثاني لـ: "الأحكام العامّة المتعلقة بأمن وصحة العمّال (المواد 577 إلى 607).¹

فموضوع الصّحة في العمل هو من بين أهمّ الموضوعات المطروحة سواء وطنيا أو دوليا؛ فالأهميّة الوطنية تتمثّل أساسا في كون الدولة ممثلة في صناديق الضمان الاجتماعي تتكبّد نفقات مالية باهضة لتغطية نتائج الأخطار المهنية داخل المؤسسات، وبالنسبة لهذه الأخيرة فحوادث العمل والأمراض المهنية تشكلّ عائقا يمنعها من التطور والتّقدم الذي تفرضه المنافسة التي تعرف أوجّها في ظلّ العولمة، ممّا يجعل تجنيد المستخدم كلّ الوسائل لحماية صحة العمّال يخدم مصلحة مؤسسته الاقتصادية، والعمّال باعتبارهم ضحايا هذه الأخطار، فهم يسعون من خلال منظماتهم النقابية إلى توفير أكبر قدر ممكن من الحماية، ومن النّاحية الدولية يكتسي هذا الموضوع أهميّة نظرا لارتباطه بفكرة حقوق الإنسان التي يسعى المجتمع الدولي للحفاظ عليها وترقيتها.

وعليه فالدولة ممثلة في المشرّع أساسا تعدّ المسؤول الأوّل عن توفير هذه الحماية سواء من منطلق ضمان التوازن العقدي بين طرفي علاقة العمل، أو باعتبارها عضوا في المجتمع الدولي يقع على عاتقه ضمان حماية وترقية حقوق الإنسان، ومن بينها حماية صحة العامل في أماكن العمل، وهو ما تتشده الجزائر من خلال منظومتها التشريعية.

غير أنّ ظهور الأخطار الحديثة التي تهدّد صحة العامل ليس من الناحية الجسدية فقط، بل من النّاحية النفسية والاجتماعية أيضا، وكذا تطوّر متطلّبات واحتياجات العمّال يحتمّ ضرورة إعادة النّظر في الحماية القانونية المقرّرة في هذا المجال، وهذا على اعتبار أنّ القانون الاجتماعي قانون تقديمي، حمائي، متطوّر، فإنّه لا بدّ لأحكامه أن تساير

¹ الباب الأوّل مقسّم إلى فصلين؛ الأوّل يتضمّن الأهداف والتعريفات (المادة 565)، والثاني يخصّ حقوق والتزامات العمّال في مجال أمن والصّحة في العمل (المواد من 566 إلى 576)، والباب الثاني يتكوّن من ثمانية فصول؛ الفصل الأوّل: الأحكام المتعلقة بالأمن في أماكن العمل (المواد من 577 إلى 583)، الفصل الثاني: الأحكام المتعلقة بطبّ العمل (المواد من 584 إلى 591)، الفصل الثالث: الأحكام المتعلقة بمنع التدخين داخل أماكن العمل (المواد من 592 إلى 596)، الفصل الرابع: الأحكام المتعلقة في مجال التكوين والإعلام (المواد من 597 إلى 600)، الفصل الخامس: حول الوقاية في مجال الأمن والصّحة في العمل (المواد 601 إلى 607)، الفصل السادس: حول تمويل نشاطات الأمن والصّحة في العمل (المواد 608 إلى 611)، الفصل السابع: حول الرقابة (المواد 612 إلى 616)، الفصل الثامن: حول الأحكام الجزائية (المواد 617 إلى 630).

تطوّر مفهوم الصحة في العمل، والأخطار المهدّدة لها، وتكرّس الطابع الحديث والتّقدمي للحماية في هذا المجال، ونحن من خلال هذه الرسالة نطرح الإشكالية الرئيسية التالية: إلى أيّ حدّ يستجيب القانون الاجتماعي لمتطلّبات الطبقة الشغيلة في مجال الوقاية الصحيّة والأمن مع كلّ التطورات التي يعرفها الوقت الراهن؟.

أو بعبارة أخرى هل المقاربات الفكرية بشأن الحماية القانونية في مجال الوقاية الصحيّة والأمن محلّ اتفاق أو اختلاف؟ وهل توفّر مثل هذه المقاربات الآليات الكفيلة لتحقيق هذه الحماية؟.

وهو ما سنحاول الإجابة عنه من خلال بابين نتناول في الباب الأوّل مقاربات فكرية حول هذه الحماية، أمّا الباب الثاني فنخصّصه للآليات المقرّرة في هذا المجال.

ويعتبر عنصر الجدّة في هذه الرسالة مقارنة بالدراسات السابقة تسليط الضوء على تطوّر الحماية القانونية لصحة العامل مواكبة لتطوّر مفهوم الخطر المهدّد لها، وكذا محاولة الإلمام بجميع جوانب الموضوع، وليس فقط زاوية من زواياه، وهذا في طرح قد يبدو مثاليا، وفلسفيا في بعض جوانبه، استرشادا ببعض التّوجهات الفكرية والقضائية والتشريعية في الموضوع، واستنادا إلى بعض الدراسات في تخصصات أخرى غير القانون تكملة للقصور في بعض جوانبه، كعلم النفس وعلم الاجتماع، وطبّ العمل...

وتمتّ هذه الدراسة من خلال الاعتماد على المنهج التّاريخي من جهة؛ في تتبّع تطوّر مفهوم الحماية تاريخيا، والمنهج الوصفي التّحليلي من جهة أخرى، من خلال محاولة الإلمام بالنصوص القانونية والاجتهادات القضائية وتحليلها، وكذا المنهج المقارن في المقارنة بين التشريع الفرنسي والتشريع الجزائري على وجه الخصوص، وهذا بحكم بتطوره في مجال القانون الاجتماعي.

وذلك أملا في أن تكون هذه الدراسة لبنة تساهم في بناء القانون الاجتماعي في المستقبل الذي يتسم بالتّقدمية في شقّه المتعلّق بالحماية في مجال الوقاية الصحيّة والأمن، استفادة من كلّ ما هو حديث ومتطوّر؛ من آراء الفقهاء، ومبادرات التشريع والقضاء الفرنسي على وجه الخصوص.

الباب الأول:

مقاربات فكرية حول الحماية القانونية

للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن

الباب الأول:

مقاربات فكرية حول الحماية القانونية للعامل

في مجال الوقاية الصحية والأمن

يعدّ موضوع حماية الصحة في العمل من بين أهمّ المواضيع المطروحة في مجال القانون الاجتماعي - وفق ما سبقت الإشارة إليه في مقدّمة هذه الأطروحة - وهذا لما يرتبه إهمال هذا الجانب من الحياة المهنية للعامل من أضرار على الجانب الاجتماعي أو الجانب الاقتصادي للمؤسسة، وما تتحمّله من تبعات مالية ومادية نتيجة ذلك، بالإضافة للأبعاد الاجتماعية لمثل هذا الموضوع.

إذ تحضى قواعد الوقاية الصحيّة والأمن بمثل هذه الأهميّة بالنظر للوضعيات الخطيرة التي يوجد بها بعض العمّال، ولذا اتخذت مجموع من التدابير الملزمة، التي تسعى للوقاية أو الحدّ من الأخطار المهنية، والتي تتجسّد من خلال قواعد تنظيم ظروف العمل من جهة، وقواعد الضمان الاجتماعي من جهة أخرى.¹

وقبل الخوض في الآليات التي تبناها المشرع الجزائري مقارنة مع المشرع الفرنسي - لتحقيق حماية الصحة في العمل، سنحاول من خلال هذا الباب الإحاطة بمختلف المفاهيم والأساسيات والمقاربات الفكرية المرتبطة بهذا الموضوع، وهذا في محاولة للإجابة عن الإشكال التالي: ما هو مضمون الحماية القانونية المقررة للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، وما هي الأخطار المهنية التي تشملها؟.

أو بعبارة أخرى ماذا تعني الحماية في هذا المجال، وما هو نطاقها؟

وللإجابة عن هذا الإشكال سنقسم هذا الباب إلى فصلين نتناول في الفصل الأوّل؛ المقاربات الفكرية حول تطور مفهوم الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، وفي الفصل الثاني نطاقها.

¹ Paulette BAUVERT et Nicole SIRET, «Relations juridiques», (Travail, Protection sociale, Crédit pénal Contentieux), 11^{ème} édition, DONOD, 2006-2007, p.281.

الفصل الأول:

مقاربات فكرية حول مفهوم الحماية القانونية للعامل

في مجال الوقاية الصحية والأمن

الفصل الأول:

مقاربات فكرية حول مفهوم الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن

إنَّ أيَّ عمل باختلاف طبيعته أو المكان الذي يمارس فيه، يمثّل خطراً على الإنسان؛ وبعبارة أخرى إمكانية الحاقه أضراراً بصحة العامل وسلامة جسده، ويظهر ذلك في شكل حوادث أو أمراض بدرجات متفاوتة الخطورة يطلق عليها تعبير الأخطار.¹

وكثيراً ما يقع الخلط بين مصطلح "الخطر" و"الضرر" فهذا الأخير يستعمل في لغة العلوم الأيكولوجية والبيئية، ويمكن تعميمه على اعتباره كلّ ضرر يشكل خطراً على الإنسان،² فالخطر (Risque) مصطلح مفخخ بحيث يقصد به المخاطرة وبعبارة أخرى وضعية الخطورة (Danger) والنتيجة (Conséquences)، وهو نتاج احتمالية وقوع حادثة أو خلل وظيفي وكذا خطورته المحتملة، والتي يمكن التعبير عنها بالتركيبية التالية:
الخطر = الاحتمالية × الخطورة (Risque = probabilité x gravité).³

وقد استعمل الخطر كمصطلح في المجال البحري للدلالة على خطر مرتبط بمركبة على متن البحر، وفي المجال العسكري للدلالة على حظ أو سوء حظ عسكري.⁴

وتعدّدت التعريفات التي أعطيت للخطر فقد عرّفه القاموس الفرنسي (Larousse) لإروس إمكانية أو احتمالية اعتبار حادث كضرر أو أذى، أو هو حالة مباشرة نشاط يتضمّن مزايا، ولكنّه يتضمّن أيضاً احتمالية وقوع ضرر أو هو الضرر أو الحادث المحتمل الذي تضمن مؤسسات التأمين وفق شروط، دفع التعويض في حال وقوعه.⁵

¹ Nichan MARGOSSIAN, op.cit, p.01.

² Idem.

³ Jean pierre MOUTON, «La sécurité en entreprise (Sensibilisation des personnels et mise en œuvre d'un plan d'action», 3^{ème} édition, DUNOD, 2003, p.07.

⁴ Pierre GOGUELIN, «La prévention des risques professionnels», 1^{ère} édition, Presses Universitaire de France, Paris, Avril 1996, p.07.

⁵ Vincent LACOLARE & Christophe BURIN, «Optimiser les risques de l'entreprise», Afnor Editions, France, 2010, p.13.

كما يمكن تعريفه على أنه حادثة مستقبلية يمكن أن تشكل عموماً ضرراً؛ بمعنى احتمال وجود وضعية خطيرة تؤدي لحادث جسيم؛ إذ يتضمّن مصطلح الخطر مفهوم الاحتمالية، وكلّما كانت هذه الأخيرة كبيرة كان الخطر مهمّاً، وكان الحادث الخطير محدقاً وجسيماً.¹

ويمكن تعريفه أيضاً على أنه احتمالية إحداث نتائج سلبية بسبب حادث أو وضعية في ظلّ شروط محدّدة، وعليه فالخطر يتكوّن من عاملين: احتمالية الوقوع (الورود) من جهة، وخطورة نتائجه من جهة أخرى.²

وقد يكون الخطر حادثاً أو مرضاً، وهو في الحالتين ومهما كانت درجة الخطورة يشكّل إضراراً بصحة الإنسان التي يمكن أن تضعف فيعاني وقد يموت، وعليه فإنّ هذه الأخطار لا بدّ من القضاء عليها أو على الأقلّ التخفيف منها في حالة استحالة ذلك، وهو واجب إنساني، والذي يطلق عليها مصطلح الوقاية.³

وبحسب أصل الأضرار، طبيعتها، ومكان وجودها، بمعنى حسب النشاط الإنساني هناك ثلاث عائلات للأخطار:

- أخطار تلوث الطبيعة، والتي يمكن أن تتعرّض إليها جميع الكائنات الحيّة، أخطار الانتاج الصناعي الضخم للثروة الاستهلاكية، حركة المرور، التدفئة في المناطق المدنية، الاستعمال غير العقلاني للأسمدة والمواد المقاومة للتيفيليات في النشاطات الفلاحية، والمسببة لأضرار فيزيولوجية وكيميائية، تؤدي لاختلال توازن الطبيعة بالتلوث وأضراره.
- الأخطار المنزلية أو غير المهنية، والتي تتزايد مع مرور الأيام في الحياة اليومية، في البيوت، والمدارس، وأماكن قضاء أوقات الفراغ، والتي تسبّب في أضرار فيزيائية (الضجيج، أخطار الرياضة...)، والكيميائية (مواد التنظيف، الطلاء...)، وهي متعددة ومن الصعوبة حصرها.
- الأخطار المهنية.⁴

¹ Nichan MARGOSSIAN, Loc.cit.

² Paul-Henri ANTONMATTEI, André DERUE, Sophie FANTONI-QUINTON, Dominique JOURDAN, Michel MORAND, Gérard VACHET, Jean VANTAL, Pierre-Yves VERKINDT, Les risques psychosociaux, Editions Lamy, France, 2010, p.15.

³ Nichan MARGOSSIAN, Ibid, p.p.01-02.

⁴ Ibid, p.p.01-02.

ونحن في هذه الرسالة نتناول الأخطار المهنية باعتبارها هي التي تهدد صحة العامل، وتعني الأخطار التي يكون مصدرها النشاط المهني بمعنى العمل المأجور؛ فكل ظاهرة أو واقعة تظهر في وسط العمل وتشكل خطراً على صحة الإنسان تسمى خطراً مهنيًا، والتي لا يلزم في بعض الأحيان أن يكون ظهور الضرر الذي يصيب صحة العامل بسببها، داخل أماكن العمل وخلال أوقاته، كما هو الحال بالنسبة لبعض الأمراض التي تظهر بعد مرور سنوات (كالسرطان الذي تتسبب به مادة الأميانت).¹

كما يمكن إعطاء مفهوم أولي للخطر المهني في مجال الوقاية، إذ يعد كل وضعية تكون فيها صحة العامل أو أمنه متضررة أو معرضة للضرر في المؤسسة التي يشتغل فيها، وفي مجال التعويض يتمثل في الإصابة الجسدية التي يتسبب فيها حادث خارجي يقع بمناسبة عمل الضحية.²

وتطرح الأخطار المهنية مسؤولية المستخدم، والتي تخفف بسبب استحالة ضمان مكان عمل آمن كليًا، 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.

إن نظرية الأخطار المهنية والتي مازالت مطروحة بشدة، يرجع بناؤها إلى سنوات النقاش والجدل القانوني والبرلماني التي سبقت وضع قانون سنة 1898 حول حوادث العمل، وهي سنة نشأة قانون العمل والدولة الحامية (L'état providence).³

وقد اعتبر الخطر المهني على أنه الإصابة المحتملة أو الفعلية التي تلحق صحة العامل بشكل خاص، والتي يتوجب الوقاية منها.⁴

¹ Nichan MARGOSSIAN, op.cit, p.02.

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, p.88.

³ Arnaud MIAS, «les risques professionnels peut-on soigner le travail?», Ellipses, paris, 2010, p.10.

⁴ Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR (avec le concours des avocats participant à la commission «protection sociale» du cabinet Capstan Avocats), « les risques professionnelles et la santé au travail en questions», Brune Fournier, Question 1, «La prévention des risques professionnels», LexisNexis, Paris, 2013, p.01.

بينما هناك من يرجع الميلاد التاريخي لفكرة الوقاية من الأخطار المهنية في فرنسا إلى الجدول الشهير الذي وضعه الدكتور «Villermé» في سنة 1840 حول الحالة البدنية والنفسية لعمّال مصانع القطن والصوف والحريير، ثم القانون المؤرخ في 22 مارس 1841، الذي نظم لأول مرة عمل الأطفال.¹ وبعده القانون المؤرخ في 19 ماي 1874 المنظم لعمل الأطفال والبنات القصر في الصناعة، ثم تلاه القانون المؤرخ 02 نوفمبر 1892 حول نفس الموضوع، غير أنه وسّع مجال تطبيقه إلى النساء.²

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

• المجموعة الأولى: مرتبطة بالعامل، كحالته النفسية والاجتماعية، وتظهر في قلة الوعي الوقائي والحالة الصحية وغيرها.

• المجموعة الثانية: مرتبطة بالبيئة والمحيط، كالإنارة والغازات.

• المجموعة الثالثة: مرتبطة بمواد العمل والآلات، كالانفجارات والحرائق، وسقوط الأشياء وغيرها.³

وقد عرفت هذه الحركة التشريعية في مجال صحة العامل تطورا سريعا عكس اتساع مضمون الحماية في هذا المجال، وتطوره، فماذا كانت تعني الحماية في مجال الوقاية الصحية والأمن في بدايتها، وكيف تطورت؟.

هذا ما سنحاول توضيحه من خلال المبحث الأول من هذا الفصل.

¹ Hervé LANAUDIÈRE, «Prévenir la santé et la sécurité au travail», Volume 1 ; Démarche générale, lieux et équipement, Editions Lamy, France, 2012, p.p.20-21.

² Ibid, p.p.21-22.

³ بشير هدي، المرجع السابق، ص.154.

المبحث الأول:

تطور الفكر القانوني بشأن مضمون وأساس حماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن

عرفت الحماية القانونية المقررة للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن تطورا كبيرا بالنظر لعدة اعتبارات اجتماعية وفكرية، كما تباينت رؤية الفقه للأساس الذي تستمد منه الحماية في هذا المجال مبادئها، ففيما تمثل هذا التطور، وما وجه الاختلاف في أساس إلزام المستخدم بتوفير الحماية؟.

هذا ما سنجيب عنه في المطلبين التاليين.

المطلب الأول:

تطور الفكر القانوني بشأن مضمون حماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن

إنّ المنتبّع للتطور الفكري حول مضمون الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، يجد أنّها انتقلت من فكرة الوقاية الصحية والأمن (L'hygiène et la sécurité) إلى الصحة في العمل (La santé au travail) ثمّ الأريحية (الرفاه- الراحة) في العمل (Le bien-être au travail)، وهذا ما سنبينه من خلال الفروع الثلاثة التالية:

الفرع الأول:

التزام ربّ العمل بتوفير الوقاية الصحية والأمن في مجال العمل

إنّ وسائل عيش العمّال تؤمّن من خلال ثلاثة أشياء: ضمان الشغل، الريح، القدرة على العمل، والتي يمكن أن تتخفّف أو حتّى تنعدم بسبب حوادث العمل، والأمراض المهنية، والتي تتزايد بسبب التصنيع، انتشار الآلات، استعمال القوى الجديدة، استعمال منتجات خطيرة، وهو ما أدّى إلى تدخّل المشرّعين من خلال تدابير الوقاية الصحية والأمن للتصدي لها.¹

¹ (J.) VATIN & (CL.) TRÉMEAU, «Droit du travail et Droit social, Droit fiscal », LES EDITIONS FOUCHER, Paris, 1973, p.105.

والحقيقة أنّ الوقاية الصحيّة والأمن ضمن المؤسسة لم تحض باهتمام تشريعي كبير، باستثناء بعض النصوص المتواضعة والمحدودة التي تشمل النساء والأطفال، وقد كان التّدخل بدايةً موجهًا لتعويض أخطار العمل بشروط يضعها المستخدم بحريّة، ولم يتم التّركيز على الوقاية من هذه الأخطار إلّا في وقت متأخر نسبيًا؛ حيث أصبحت القواعد ليست مجرد التزامات أو قيود إضافية على عاتق المستخدم، وإنّما كقواعد مصلحة عامّة، يجب أخذها بعين الاعتبار في كلّ الخيارات الاقتصادية، التّقنيّة، والاجتماعية، وصولًا إلى السّهر على تصميم وإنتاج الآلة من طرف صانعها في شروط تضمن استعمالها ضمن المؤسسة.¹

إذ تتمثّل الأهداف الأولى لحماية الصّحة في العمل في حماية أمن العامل وسلامته الجسدية، وتحسين شروط العمل، فعقد العمل هو العقد الذي يضع من خلاله العامل نشاطه وقوّته تحت سلطة مستخدم معيّن، ومن هنا يسعى قانون العمل لوضع قواعد للحماية الجسدية للعامل، وعليه اعتبر الفقيه الفرنسي **Alain SUPIOT** أنّ قانون العمل يجب على الخصوص على السؤال التالي: "كيف نضمن السلامة الجسدية للأشخاص المعرضين لمخاطر الإنتاج؟".²

إذ يجب أن تكون مبادئ الوقاية في قلب نظام تسيير المؤسسة من أجل تفادي التضارب بين المصالح؛ فغير مقبول الاهتمام بالوقاية عندما تكون الأحوال هادئة، وتسير على ما يرام، وإهمالها في الأوقات الصعبة، وأمام زيادة المنافسة.³

وهذا ما أجاب عنه المشرّع الفرنسي من خلال القانون المؤرخ في 13 جوان 1893 حول الوقاية الصحية والأمن لعمّال المؤسسات الصناعية عن طريق وضع التزام عام على عاتق ربّ العمل بتوفير الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة،

¹ **Maurice COZIAN & Maurice PETIT JEAN**, «Manuel de droit du travail et de droit social», épreuve n°2, cinquième édition, Par Jean marc Béraud, Litec, Paris, 1996, p.p.172-173.

² **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, p.67.

³ **Claire BLONDIN-SEGUINEAU**, «Guide du management santé, sécurité au travail selon ILO-OHS 2001», AFNOR, France, 2007, p.p.01-02.

يسعى إلى تحقيق هدفين رئيسيين هما: فرض قواعد لحماية أمن العمال من خلال إنشاء الراحة الاجبارية مثلا، ومن جهة أخرى إصلاح نتائج حوادث العمل والأمراض المهنية.¹

وقد سبقه القانون المؤرخ في 22 مارس 1841، الذي نظم لأول مرة عمل الأطفال، وحدد السن الأدنى للتشغيل بثمانية (08) سنوات في المصانع والورشات، كما حددّ المدة الفعلية للعمل بثمانية (08) ساعات بالنسبة للأطفال الأقل من 12 سنة، واثنى عشر (12) ساعة بالنسبة للأطفال الذين يتراوح سنهم بين 12 و 16 سنة، وهذا القانون لم يعن بالضبط بالوقاية الصحية والأمن، بل بشروط عمل العمال القصر، وكذا النتائج المعايينة المؤسفة لحالة صحتهم، وكذا الآثار الاقتصادية والاجتماعية المفجعة للتدهور التدريجي لهذه الشروط على عامة السكان.²

وبعده القانون المؤرخ في 19 ماي 1874 المنظم لعمل الأطفال والبنات القصر في الصناعة، والذي حددّ سن التشغيل باثني عشر (12) سنة في المعامل والمصانع والورشات، وبعشر (10) سنوات في بعض الصناعات التي تحدّد بموجب مرسوم، وقد حددّ المدة الفعلية للعمل بست (06) ساعات بالنسبة للأطفال الأقل من 12 سنة، واثنى عشر (12) ساعة بالنسبة للأطفال الذين يفوق سنهم 12 سنة، كما منع تشغيل الأطفال ليلا، والأحد، وفي أيام العطل.

كما تضمن ثلاثة أحكام ذات طابع تقني (المادة 13 و 15 منه)، والتي تمنح أهمية معادلة لمسألة الصحة والأمن؛ فيما يتعلّق بالصحة فهي تمنع تشغيل الأطفال في الأشغال الوبائية (غير الصحية) والخطيرة المحدّدة بموجب مرسوم، في كلّ العمليّات التي يكون فيها العامل معرضا لتقلبات وتصاعيدات مضرّة بصحته، كما فرض التزاما بضمان حالة دائمة من النظافة والتهوية للورشات، كما منع تشغيل الأطفال الأقل من 16 سنة في الورشات التي تتعامل مع المواد القابلة للانفجار أو الموجهة لإعدادها أو تقطير أو التعامل مع المواد السامة... ونفس المنع يطبّق على الأشغال الخطرة وغير الصحية... فأول إرشاد هو الاحساس (الشعور) بالخطر

¹ Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, Loc.cit.

² Hervé LANOUZIÈRE, «Prévenir la santé et la sécurité au travail», Volume 1 ; Démarche générale, lieux et équipement, Editions Lamy, France, 2012, p.p.20-21.

(La conscience du danger) والذي يعدّ مفهوما جوهريا للقضاء، والذي ينتج عن التعرّض للمواد الكيميائية الذي يستتبع أمراض بمظاهر مختلفة...¹

وفيما يتعلّق بالأمن فإنّ هذا القانون فرض التزاما على ربّ العمل بحماية العمّال من الأخطار الميكانيكية للألات...²

فقد ارتبط مفهوم الأمن بالمجال الصنّاعي حيث أطلق عليه اسم "الأمن الصنّاعي"، وهذا لكثرة الحوادث ضمنه، وأدرج تحته كافة المجالات والأعمال الأخرى، كما كان يفهم عند الكثيرين على أنّه عبارة عن ارتداء المنتجين لباس وأدوات الوقاية الشخصية مثل المرايل والأحذية والقبعات والقفازات وغيرها.³

ثمّ تلاه القانون المؤرخ 02 نوفمبر 1892 والمتعلّق بعمل الأطفال والبنات القصر في الصناعة والذي وسّع مجال تطبيقه إلى النساء...، والذي يعني المصانع والمعامل، ومقالع الحجارة وملحقاتها، التابعة للقطاع العام أو الخاص، الدنياوية أو الدينية، ومؤسسات التعليم المهنيّ والمؤسسات الخيرية، والذي حدّد سن التشغيل بـ: 13 سنة، وقد منع بعض الأشغال على الأطفال وترك مهمّة تحديدها إلى التنظيم، وبالفعل صدر المرسوم المؤرخ في 18 ماي 1893 والذي حدّدتها من خلال ثلاثة جداول، والتي توضح من جديد الاحساس المتنامي بالأضرار التي تلحق بالصحة نتيجة بعض الأشغال، وكذلك حصر عددا مهماً من الأشغال التي تعرّض للتسمم، وللأدخنة الضّارة، والإشعاعات الضّارة، وعدّة أحماض وكذا مركبات الرصاص والبنزين والنحاس، الزنك والزيئق، أنيلين، وغبار المعادن والمذيبات...⁴

وهذا القانون يتضمّن أيضا الأحكام المطبّقة على كلّ عمّال الصناعة بما فيها البالغين، وأسّس في المادة 14 منه التزاما عاما بضمان شروط الأمن والسلامة الضرورية

¹ Hervé LANOUZIÈRE, op.cit, p.21.

² Idem.

³ أحمد زكي حلمي وعبد المنعم محمّد العفشوك، السلامة والصحة المهنيّة، الطبعة الثالثة، الدار المصرية للعلوم، 2009، ص.13.

⁴ Hervé LANOUZIÈRE, Ibid, p.p.22-23.

لصحة المستخدمين، وقد ذكر الالتزام بحماية العمّال ضد مخاطر الآلة في حال الحركة، وأدخل حكماً ضد السقوط من العلوّ...¹

وبعده أصدر المشرّع الفرنسي القانون المؤرخ في 08 أبريل 1898 المتعلق بتعويض حوادث العمل، وكذا القانون المؤرخ في 25 أكتوبر 1919، المتضمّن تعويض الأمراض المهنية؛ حيث يستفيد العمّال من نظام اصلاحي للضرر مقابل التنازل عن الدعوى في مواجهة المستخدم، وهذا بالاستفادة من تعويض جزافي محدود في حال إثبات العلاقة بين حادث العمل أو المرض المهني والعمل، ولكن بالنسبة لدرجة معيّنة من الضرر، وفي حال ارتكاب المستخدم أو ممثله لخطأ عمدي أو غير معذور.²

وفي سنة 1941، اجتمعت غرف محكمة النقض الفرنسية لإعطاء مفهوم محدّد للخطأ غير المعذور، واعتبرته ذلك الخطأ ذو درجة الخطورة الاستثنائية الناتج عن الإهمال المتعمّد، وأن يكون على وعي به، ودون أيّ سبب مبرر، ويجب أن يصدر هذا الخطأ عن المستخدم أو عن من ينوب عنه.³

ولكن تبيّن تدريجياً عدم كفاية النّظام الجزافي لتعويض العمّال، وهذا من خلال تزايد عدد حالات تعويض الضحايا لكلّ أنواع المخاطر، وهذا دون النظر إلى الخطأ المسبّب للضرر، وبتطبيق نظام للتعويض وفقاً للقواعد العامّة للتعويض الكامل للضرر (ضحايا حوادث المرور، الجرائم، نقل الدم...)، كما تبيّن للفقهاء والقضاء أن المفهوم الذي أعطي للخطأ غير المعذور مفهوم ضيق، ويجعل من الصعب منح تعويض تكميلي للعامل، بالرغم من أنّه يمكن أن يكون من الواضح أنّ ربّ العمل أو من ينوب عنه هو المتسبّب في حادث العمل أو المرض المهني من خلال خرقة غير المسؤول لقواعد الأمن فقط.⁴

¹ Hervé LANOUZIÈRE, op.cit, p.22.

² 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.

³ Idem.

⁴ Michel BLATMAN, Ibid, p.06.

وبارتفاع حوادث العمل خلال سنوات السبعينات أقرّ البرلمان الفرنسي القانون المؤرخ في 06 ديسمبر 1976، والذي يهدف إلى تعزيز الوقاية من حوادث العمل داخل المؤسسات.¹

ومع تطوّر الآلات وأساليب التصنيع أصبح تنظيم المسألة أكثر تقنية وتعقيدا، وعليه ظهرت مرحلة أخرى من الحماية من خلال القانون الفرنسي المؤرخ في 23 ديسمبر 1982، الذي قرن بين الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل، وهذا الاتساع في مجال الحماية أدخل مفهوما جديدا؛ مقتضاه ليس مجرد القضاء على وضعيات العمل الخطيرة أو المرضية، وإنما تمتدّ إلى التكفل بالعمل جسديا ونفسيا، وأتّه ليس فقط الجسد هو المعني بالحماية من مخاطر العمل الصناعي، وهذا هو مفهوم الصحة في العمل التي يجب أن تبقى محمية.²

وكان هدف هذا القانون إدخال العمّال، وبكلّ عناية في نشاطات الوقاية من الأخطار المهنية، وكذا تطوير شروط العمل ضمن المؤسسة.³

وأصبح الأمن الصناعي والصحة المهنية أكثر شمولية؛ حيث تعدّى مفهومه السابق، ليشمل جميع الاحتياطات والإجراءات الوقائية الفنيّة والطبيّة، وتغيّر تسميته لمعناه الصحيح وهو (السلامة والصحة المهنية) ليشمل جميع عناصر الإنتاج مجتمعة، وأهمّها العنصر البشريّ من كافة المخاطر، وفي كافة المجالات الإنتاج (الصناعية والزراعية والتجارية وغيرها)، وتأمين الوقاية من كافة الأخطار قبل وقوعها كلّما أمكن ذلك، وإيجاد بيئة عمل آمنة خالية من جميع أنواع المخاطر والأمراض التي تهدّد صحة المنتجين (العمّال) في كافة الأعمال.⁴

¹ L'équipe de rédaction des éditions Prat avec la collaboration de Brigitte vert, «Salarier connaître et défendre vos droits», PRAT éditions, paris, 2007, p.195.

² Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, op.cit, p.67.

³ L'équipe de rédaction des éditions Prat avec la collaboration de Brigitte vert, Ibid, p.195.

⁴ أحمد زكي حلمي وعبد المنعم محمد العفشوك، المرجع السابق، ص.13.

أما المشرع الجزائري فقد جسد هذا الالتزام ضمن المادة الثالثة من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 28 يناير 1988

على أنه: "يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال".¹

ومن خلال التدابير المقررة في هذا القانون فإنّ المستخدم ملزم باحترام القواعد المتعلقة بنظافة الأماكن وتطهيرها، وتلك المتعلقة بالإضاءة والضجيج وحماية العمال من تقلبات الأحوال الجوية، كما أنه ملزم باحترام القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ والمرور والوقاية من السقوط العلوي، بالإضافة إلى احترام القواعد الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق.²

وأكد ذلك المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري، من خلال نص المادة 568 منه: "المستخدم ملزم بضمان الوقاية الصحية والأمن وحماية العمال الذين يستخدمهم، داخل أماكن العمل ضد حوادث العمل أو الأمراض المهنية.

ويتحمل المسؤولية كاملة عن تدابير الوقاية، وكذا النتائج في حال وقوع إصابة أو خلل أدى إلى وقوع حادث عمل خطير أو مرض مهني".

ونص في المادة 566 منه أنه من حق العامل في مجال الأمن والصحة في العمل: حماية الصحة، والسلامة الجسدية والنفسية ضد كل الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل، كما يحق له التكوين والإعلام في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.

وتعتبر الوقاية «Prévention» الفعل الذي من خلاله تتخذ المقدمات لحادث ممكن من أجل منع حدوثه والتقليل من آثاره السلبية في حال عدم التأكد من القدرة على منعه...، وقد حلّ مصطلح "الوقاية" تدريجياً محلّ مصطلح "الأمن" ضمن النصوص وفي الواقع، وهذا لأنّ هذا المصطلح الأخير يعني حسب القاموس الفرنسي «Le Robert» حالة النفس الواثقة والمطمئنة (الهادئة) للشخص الذي يعتقد أنه بعيد عن الخطر؛ فالأمن

¹ القانون رقم 88-07 -السالف الذكر-

² محمد بن عزوز بن صابر، "تشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن"، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010/1432، ص.247.

هو حالة بين الوقاية والمعافاة، فالأول هو فعل يهدف إلى إحداث حالات آمنة، والثاني هو فعل آخر يهدف إلى المعافاة بمعنى التخلص من ألم بدني، وإعادة الصحة لشخص معين، والذي يتطلب وقوع الأضرار، وهذا ما يفسر كلياً المثل القديم القائل: "الوقاية خير من العلاج".¹

كما يعبر الأمن في العمل عن نظام للحماية والوقاية من الحوادث والأمراض في المحيط المهني.² ويمكن تعريفه على أنه حالة الشعور بالثقة وغياب خطورة الحوادث.³ وما يلاحظ أنّ هناك عدّة مصطلحات في مجال الأخطار المهنية تترجم حالة وليس فعلاً مثل الأمن، وهي:

• مصطلح الصحة «**La santé**»: التي تعني حسب ما ورد في القاموس الفرنسي «**Le Robert**»: الحالة الفزيولوجية الجيدة لكائن حيّ، وبشكل مؤسّع حالة الراحة الكاملة بدنياً، نفسياً واجتماعياً، والذي لا يعني مجرد غياب المرض أو التوتر.

• مصطلح الوقاية الصحية أو حفظ الصحة «**L'hygiène**» في اللّغة اليونانية «**hugienon**»: الصحة وفق ما سبق، ولكن تركز على مجموع المبادئ والإجراءات التي تهدف إلى حفظ وتطوير الصحة، ومن هنا فهي أقرب لمصطلح الوقاية.

• غياب الخطر الذي يعني الوضعية التي يبعد فيها ما أمكن أسباب الخطر الداخلية والخارجية.

• الأمن والأمان «**Sécurité**» ووفقاً للقاموس الفرنسي «**Le Robert**» وهي حالة أو وضعية شخص ليس في خطر وغير معرّض له...

ومنه نستنتج أنّ "الوقاية" أفضل مصطلح على اعتباره يعني حسب القاموس الفرنسي «**Le Robert**» مجموع التدابير الوقائية ضد بعض الأخطار والجهاز المكلف بتطبيقها.⁴

¹ Pierre GOGUELIN, op.cit, p.p.05-06.

² I. CORREARD & P. ANAYA & P. BRUN, «Sécurité, hygiène et risques professionnels», Dunod, Paris, 2001, op.cit, p.01.

³ Jean pierre MOUTON, op.cit, p.08.

⁴ Pierre GOGUELIN, Ibid, p.06.

ويمكن اعتبار الوقاية تسعى إلى التقليل من احتمالية أو خطورة حادث غير مرغوب، أو خلل وظيفي كالجرح أو انتاج سموم، والصيانة يمكن اعتبارها وقاية بالنظر إلى الآلات.¹

كما أنّ الاتحاد الأوروبي اعتنى بالموضوع منذ سنة 1989، واعتبر الوقاية مجموع الأحكام أو الاجراءات المتخذة أو المتوقعة في جميع أطوار النشاط ضمن المؤسسة من أجل تجنب أو التقليل من الأخطار المهنية.²

وبكيفية تقريبية تخصّ تدابير الوقاية الصحية والأمن في المحلات والتجهيزات، وتتمثل في ما يلي:

- يجب أن تكون محلات العمل نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الضرورية لصحة العمال،
 - يجب أن تكون الآلات والتجهيزات الأخرى مركبة بكيفية تضمن أمن العمال الأجراء،
 - يجب أن يكون هدف طبّ العمل هدفا وقائيا بالدرجة الأولى؛ بحيث يمكن من تجنب كلّ إضرار بصحة العمال، بالنظر إل المنصب الذي يشغله كلّ واحد منهم.
- ولبلوغ هذا الهدف، يقوم طبيب العمل بفحوص طبية عند التشغيل والفحوص الدورية أثناء العمل.³

وبالفعل يشتغل العمال لثمانية ساعات (08 ساعات) على الأقل في اليوم الواحد، وفي أماكن من المفروض أن تكون نظيفة بصفة مستمرة. ولكن للأسف ليس الأمر كذلك دوما، والغريب في الأمر غياب احتجاجات حقيقية من قبل العمال أو ممثلهم حول هذه المسألة، مع أنّ المشرع لم يهمل هذا الميدان، فهناك نصوصا مقرونة بعقوبات جزائية تسمح لمفتش العمل، عند عدم احترام التدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن، بمعاينة

¹ Jean pierre MOUTON, op.cit, p.08.

² Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, Question 1, op.cit, p.01.

³ الطيب بلولة، جمال.ح. بلولة، انقطاع علاقة العمل، ترجمة إلى العربية محمد بن بوزة، انقطاع علاقة العمل، برتي (BERTI)، الجزائر، 2007، ص.52.

المخالفة وتنبية المستخدم بقصد الامتثال إلى القواعد الخاصة بهذا الموضوع في الآجال التي يحددها له، ويبلغه بها.¹

وهو ما سنتطرق إليه -بشيء من التفصيل- في الباب الثاني من هذه الرسالة.

أو بعبارة أخرى فإنّ المبادئ التي تقوم عليها حماية العمال في مجال الوقاية الصحية والأمن كالتالي: من وجهة نظر الوقاية الصحية فإنّ أية مؤسسة لا بد أن تكون في حالة من النقاء، والنظافة، وتقدم شروط الوقاية الصحية والسلامة الضرورية لصحة العمال. ومن وجهة نظر الأمن هذه المؤسسات يجب أن تهيأ بشكل يضمن أمن العمال، سواء فيما يتعلق باستعمال وسائل العمل (الآلات، الأدوات...)، أو فيما يتعلق بمخطّط الأمن الخاص بمواقع العمل (الوقاية من الحرائق).²

وقد تطوّر الفكر القانوني في مجال حماية العمال من فكرة الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل إلى فكرة الصحة في العمل، والتي لا تأخذ جسد العامل فقط بعين الاعتبار (الأخطار البدنية)، وإنما تتعداه إلى نفسيته، وحالته الاجتماعية (الأخطار النفسية والاجتماعية)، وهذا هو موضوع الفرع الثاني.

الفرع الثاني:

التزام ربّ العمل بحفظ الصحة في العمل

سجلّ المشرّع الفرنسي من خلال التعليمات المؤرخة في 12 جوان 1989، والتعليمات المكّملة لها نقطة تحوّل؛ من الوقاية الصحية والأمن إلى الصحة والأمن في العمل، وهذا من خلال نص المادة الخامسة من هذه التعليمات: "المستخدم ملزم بضمان الأمن والصحة للعمال في مختلف جوانب العمل"؛ وهذه العبارة تسمح بالأخذ بعين الاعتبار الأخطار المهنيّة الحديثة.³

¹ الطيب بلولة، جمال.ح. بلولة، المرجع السابق، ص.53.

² L'équipe de rédaction des éditions Prat avec la collaboration de Brigitte vert, op.cit, p.195.

³ Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, op.cit, p.68.

فالصحة والأمن لا يمكن الفصل بينهما ويشكّلان موضوعا لنفس السياسة، وهو أحد الرهانات الكبرى للصحة العامة، وكذلك رهانا اقتصاديا حاسما بالنظر لعدد أيام العمل الضائعة بسبب حوادث العمل.¹

وحديثا أصدر المشرع الفرنسي قانون العصرية الاجتماعية (La loi de la modernisation social) في 17 جانفي 2002، والذي تمّ المادة L.230-2 وأصبحت المادة L.412-1 من قانون العمل، وبموجبها يتوجّب على ربّ العمل اتخاذ التدابير الضرورية للحفاظ على صحة العمّال، وبالتدقيق الصحة الجسدية والنفسية.²

وبعبارة أخرى فإنّ مضمون التزام ربّ العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعمّال هو التزامه باتخاذ كل احتياطات ضروري لوقاية العامل من المخاطر، وإخبار العامل بها، وأخيرا توقيع الفحص الطبيّ على العامل قبل التحاقه بالخدمة ورعاية العامل طبيّا أثناء الخدمة (العمل).³

ويقوم ربّ العمل باتّخاذ هذه التدابير بناء على المبادئ العامة للوقاية التالية: تجنّب الخطر، محاربة الأخطار من المصدر، تكيف العمل مع الإنسان، استبدال ما هو خطير بما ليس خطيرا، أو بما هو أقلّ خطورة.⁴

وهو ما تبناه المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري في نص المادة 570 منه: "يسهر المستخدم على أنّ تدابير الوقاية التي يتخذها تهدف إلى:

- تجنب تعريض العمّال للخطر،
- القضاء على الأخطار من المصدر،
- استبدال الطرق والعمليّات، المنشآت، عناصر الأجهزة، الوسائل والتّجهيزات الخطيرة بأخرى غير خطيرة،

¹ I. CORREARD & P. ANAYA & P. BRUN, op.cit, p.01.

² Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, Idem.

³ أحمد عبد التواب محمّد بهجت، التزام ربّ العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل (دراسة مقارنة بين كلّ من القانون المصري والفرنسي)، دار النهضة العربية، مصر، 1999، ص.12.

⁴ Rudolph HIDALGO, Guillaume SALOMAN, Patrique MORVAN, «Entreprise et responsabilité pénale», L.G.D.J, Paris, 1994, p.p.114-115.

- تقييم الأخطار المتوقعة، ووضع مخططات الوقاية،
- ضرورة الأخذ بعين الاعتبار تصاميم مناصب العمل، واختيار التجهيزات، وطرق العمل، حالة تطوّر التقنيات، وتعزيز تكييف العمل مع الإنسان.

كما ألقى المشروع التمهيدي من خلال نص المادة 596 على المستخدم التزاما بوضع وثيقة واضحة حول طرق تطبيق النصوص التشريعية للأمن والصحة في العمل.

ومن هنا اعترف المشرع الفرنسي بالمعنى الموسع لمفهوم الصحة في العمل، وعلى أي حال فقد حلت عبارة الصحة في العمل محلّ الوقاية الصحية والأمن في القانون الجديد للعمل منذ 01 ماي 2008، ولنفس الغاية أطلق المشرع الفرنسي تسمية "أجهزة صحة العمل" على "أجهزة طبّ العمل"، بمناسبة القانون المؤرخ في 17 جانفي 2002، وهو ما يعبر عن إرادة المشرع في إثراء المنهج الطبيّ، من خلال إدخال بعد أكبر يتضمّن خاصّة تنظيم العمل.¹

وهو ما جسده أيضا المشرع الجزائري في نص المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامّة للحماية التي تطبّق على حفظ الصحة والأمن: "عملا بالفقرة الأولى من المادة 45 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 المذكور أعلاه، يحدّد هذا المرسوم القواعد العامّة للحماية التي تطبّق على حفظ الصحة والأمن ونقاوة الأماكن المخصّصة للعمل وملحقاتها".²

كما تبنّى المعنى الموسع للصحة من خلال إقرار حق العمّال في احترام سلامتهم البدنية والمعنوية وكرامتهم ضمن علاقة العمل في نص المادة السادسة من القانون رقم 90-11.³

¹ Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, op.cit, p.68.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية للديمقراطية الشعبية، العدد الرابع، الصادرة بتاريخ 23 جانفي 1991، ص.ص.74-82.

³ القانون رقم 90-11 المنظم لعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، ص.ص.562-576.

وهو ما تبناه المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد في المادة 566 منه: "العامل في مجال الأمن والصحة في العمل، الحق في حماية صحته، وسلامته الجسدية والنفسية ضد كل الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرض لها في عمله..."

وكذا في نص المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بطبّ العمل: "يقوم طبيب العمل بتحليل هذه المناصب في مجال حفظ الصحة والبنية الجسدية والنفسية للعامل قصد اقتراح إجراءات تكييف مناصب العمل كما تنص عليه المادة 22 السابقة".

فإنّه وإن كانت سياسة إصلاح الضرر جيدة، فإنّها تعبر عن فشل وعدم فعالية سياسة الصحة والأمن لأنّ الخطر قد وقع، كما أنّ فرض التعويض الكامل على المستخدم الذي يقع عليه الالتزام بتحقيق الأمن (السلامة) كالتزام بتحقيق نتيجة، وحثّ 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 العمّال يعني أولاً ضمان إمكانية أداءهم لعملهم لحساب مستخدميهم، داخل المؤسسة وخارجها، ضمن شروط كفيّلة بضمان عدم المساس بصحتهم وأمنهم.¹

وإذا كان مفهوم "الصحة في العمل" قد انتشر بسرعة منذ بداية سنوات الألفين (2000)، خاصّة من خلال استعمال هذه العبارة في النصوص الأوروبية، فإنّ الاهتمامات العلمية المتعلّقة بالأمراض المرتبطة بالعمل تنامت في القرن السابع عشر (17)، عندما قام الطبيب الإيطالي «Bernardino RAMAZZINI» بدراسة أمراض الحرفيين، رغم أنّه حتّى نهاية القرن العشرين (20)، بقيت الإشكالات المتعلّقة بما يسمى: "الأمراض المهنية" مجهولة بشكل موسع في مجال المختصين، ولم تكن موضوعاً إلاّ لبعض التساؤلات في أبحاث علم الاجتماع، وإنّ المذهل في الأمر أنّ المختصين في علم

¹ Jean-Philippe LHERNOULD, «Obligation de sécurité de résultat des arrêts Amiante à l'arrêt Snecma, brève chronique jurisprudentielle d'un univers en expansion», Jurisprudence Sociale Lamy, N°239, Wolters Kluwer, Paris, 01 Septembre 2008, p.07.

الاجتماع الذين اهتموا منذ عشرات السنين بعالم الشغل والصحة، بينما لم يهتموا كثيرا بالعلاقات بين الصحة والعمل.¹

ومع ذلك فإنه منذ بضع سنوات، فإنّ الوضعية قد تطوّرت بشكل مستمر، ولذا فإنّ عدّة مسائل متعلّقة بالصحة في العمل، فرضت على نحو واسع ضرورة تفكير يتجاوز حدود قطاع الصحة في العمل، كالأميانت، واضطرابات الجهاز العضلي الهيكلي، وهو ما يطلق عليه: "الأخطار النفسية الاجتماعية".²

وعليه انصبّ الاهتمام على الصحة الجسدية والنفسية والعقلية للعامل؛ إذ هناك ارتباط بين الصحة الجسدية والصحة العقلية، من حيث أثرهما على الفرد وأدائه، ومعنوياته.³

وهذا الاهتمام المتنامي من قبل الفقهاء والمختصين، بموضوع الصحة في العمل بنواحيها المختلفة (بدنية، نفسية، عقلية)، ساهم في ظهور مفهوم جديد متطور لحماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، وهو "الأريحية (الراحة) في العمل"، وهو ما سنوضحه في الفرع الثالث من هذا المطلب.

الفرع الثالث:

التزام ربّ العمل بتوفير الراحة (الأريحية) في العمل

يمكن تصوّر مرحلة اضافية في اثرء مفهوم صحة العمل؛ إذ من خلال ديباجة دستور المنظمة العالمية للصحة (OMS): "الصحة هي حالة من اكتمال السلامة بدنيا وعقليا واجتماعيا، وليس مجرد انعدام المرض والعجز".⁴

¹ Danièle CARRICABURU & Emmanuel HENRY, «Méconnaissance de la santé au travail», «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, p.05.

² Idem.

³ سعد بن سعيد القحطاني، "بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض"، رسالة مقدّمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2012، ص.33.

⁴ Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, op.cit, p.p.67-70.

وهي بهذا التعريف تأخذ بعين الاعتبار الجوانب البيئية، الاجتماعية، النفسية، والجسدية، وتركز على الترقية، التربية والوقاية.¹

وتهدف ترقية الصحة إلى تمكين الأشخاص من السيطرة أكثر على صحتهم، والمزيد من الوسائل لتحسينها، أما التربية فهي تهدف لتغيير سلوكيات الأفراد بما يتلاءم وصحتهم، وبالنسبة للوقاية الصحية فهي تسعى للوقاية من الأخطار.²

ومن هنا اتسعت النظرة للأخطار المهنية، والتي تأخذ بعين الاعتبار كلّ العوامل الجوهرية التي تشكل أساسا بصحة العمّال، ولا يتعلّق الأمر بالأخطار المحضة المرتبطة بالعمل، أو الأخطار المرتبطة باستعمال وسيلة العمل، بل التي تمسّ بيئة عمل العمّال والعلاقات المهنية، وقد جاء على لسان الفقيه الفرنسي **Antoine MAZEAUD**: "إنّ الوقاية من المخاطر هي جزء من نظرة أكثر شمولية تأخذ بعين الاعتبار نوعيّة الحياة في المؤسسة (La qualité de vie au travail)".³

وعليه اتسع مفهوم حماية الصحة في العمل من الوقاية الصحية والأمن إلى الراحة في العمل «**Le bien être au travail**» والذي يتم من خلال مسعا ايجابي يضمّ مجموع نشاطات الوقاية التي تهدف إلى حماية الصحة البدنية والنفسية، وليس مجرد نشاطات ضد الأخطار، بل تسمح بالأخذ بعين الاعتبار عوامل أخرى وربطها بصحة العمّال مسائل المسار المهني، التكوين المهني، تسيير الأعمار، المسافة بين موطن الإقامة ومكان العمل، ومثالها بالنسبة للعمّال كبار السن لا بدّ من الربط بين الصحة وتسيير المهام، وكذا وضع تفكير حقيقي حول تنظيم العمل من أجل الحفاظ على تشغيل مثل هؤلاء العمّال.⁴

¹ **Caroline LEMERCIER**, la santé environnement (Concept, enjeux et appropriation par les acteurs), Présenté pour l'obtention du Master professionnel 2^e année, spécialité développement social, Parcours Intermédiation & Développement social, Arts et lettres, langues et sciences Humains, Université Montpellier III, Paul VALERY, Septembre 2013, p.09.

² Idem.

³ **Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER**, op.cit, p.69.

⁴ Ibid, p.p.69-70.

وقد استعمل المشرع الجزائري في المادة 12 من القانون رقم 88-07 -السالف الذكر- هذا المصطلح في إطار تحديده للقواعد العامة في مجال طبّ العمل؛ إذ اعتبر من بين مهام طبيب العمل؛ الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمّال البدنية والعقلية في كافة المهنّ، من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.¹

وبعبارة أخرى فكلاسيكيا كان يجب على المستخدم ضمان السلامة الجسدية للعمّال ضد الأخطار المرتبطة بالعمل، والتي يعبر عنها بالحق في الوقاية الصحيّة والأمن؛ والذي يتكوّن من تعليمات؛ تعليمات تقنيّة ترتبط بالشروط المادية للعمل، والبيئة الفيزيائية للعمل، وعليه يتعلّق الأمر < بحماية العامل من الفوضى، الأخطار الكميائية، الأخطار البيولوجية، السقوط العلوي، الأميانت، الانفجارات، الأحمال الثقيلة، بيئة العمل (التهويّة، الإنارة، الوسط الحراري، التجهيزات الكهربائيّة..الخ).²

ومع سيطرة مبدأ الحيطة المفروض على المستخدم ظهرت أشكال جديدة (حديثّة) من الأخطار إلى جانب الأخطار الكلاسيكية، ويتسلط الضوء على هذا النوع من الأخطار يتضح ازدواجية مفهوم الصحة من المعاناة البدنية والمعاناة النفسية.³

فدراسة الاجتهادات القضائية الحديثة في مجال الصّحة والأمن في العمل تشهد بأنّ تطوّر مفهوم الأخطار المهنيّة، وبالموازاة تطوّر آمال العمّال في ربّ العمل، وفيما يتعلّق بوضعيتهم في العمل؛ من خلال إدخال العوامل الشخصيّة في تقدير الأخطار؛ إذ أنّ تدخّل المستخدم في مجال الصّحة والأمن لم يعد مقتصرًا فقط على الأخطار المهنيّة، وإنّما يتجه شيئًا فشيئًا إلى تحقيق راحة (رفاه) (Le bien-être) العمّال، كما نشهد تحوّلًا في مجال قانون العمل: من قانون ماديّ للوقاية الصحيّة والأمن نحو قانون للصحة في العمل، وصولًا للحق في الرعاية أو الراحة (الأريحية-الرفاه) (bien-être) في المؤسّسة،

¹ المادة 12 من القانون رقم 88-07 -السالف الذكر-

² 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, p.03.

³ Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, op.cit, Question 3, Brune FOURNIER, «Les différentes catégories professionnelles», p.41.

مع دور جديد للمستخدم يتمثل في ضمان انبساط (راحة أو رفاهية) العمّال، وكذا جودة الحياة في العمل.¹

ونشير هنا إلى تعريف منظمة الصحة العالمية (1998) بوصفه أقرب التعريفات إلى توضيح المضامين العامّة لهذا المفهوم؛ إذ ينظر إلى جودة الحياة بوصفها إدراك الفرد لوضعه في الحياة في سياق الثقافة وأنساق القيم التي يعيش فيها، ومدى تطابق ذلك مع أهدافه، توقعاته، قيمه، واهتماماته المتعلقة بصحته البدنية، حالته النفسية، مستوى استقلاليتته، علاقاته الاجتماعية، اعتقاداته الشخصية وعلاقته بالبيئة بصفة عامّة.²

ومن المحاولات الكبرى في سياق جودة حياة العمل محاولة "التون" التي نظرت إلى مفهوم نوعيّة الحياة على أنّه يتكوّن من جميع نواحي الحياة العمليّة، بما في ذلك التعويض، وظروف العمل، وفرص النموّ والتّرقّي، ومن أجل التّعرف على جودة حياة العمل، تقوم المنظّمة (المؤسّسة)، بقياس معدّلات التّغيّب والاستقالة، ونسبة الحوادث، ومستوى الرضا المهنيّ للعاملين.³

يظلّ هذا المفهوم المستعمل دون تعريف قانوني (ضمن قانون العمل الفرنسي)، وهو من المفروض ما يجب أن يحدّده اتفاق جماعي بيمهني، فجودة الحياة في العمل يعرف بالتّظنر للشعور، بينما ينجم الرفاه عن تصوّر فردي وجماعي، يقود نحو أخذ عوامل التقدير الذاتي بعين الاعتبار منذ تجليها "السرور، ثقافة المؤسّسة، مصلحة العمل، روح المشاركة والمسؤولية، العدالة، حق الخطأ المقرّر لكلّ واحد، الاعتراف بالعمل الممارس وتقييمه"، ومثل هذه المفاهيم القائمة على العوامل الشخصية اقتحمت المجال القانوني، وتساهم في إعادة تحديد مكان العامل داخل المؤسّسة.⁴

¹ Valérie SANSEVERINO-GODFRIN, «La redéfinition du contour juridique des risques liés au travail», Jurisprudence Sociale Lamy, N°339, Wolters Kluwer, France, 12 Mars 2013, p.07.

² مريم شيخي، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة (دراسة ميدانية في ظلّ بعض المتغيّرات)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم النفس، تخصّص الانتقاء والتوجيه، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية (2013-2014)، ص.76.

³ المرجع نفسه، ص.103.

⁴ Valérie SANSEVERINO-GODFRIN, Idem.

فمفهوم الوقاية يعني الاهتمام بالعوامل المحددة لصحة جيدة (La salutgenèse) ، وعدم الاستمرار في إهمال الآثار الجسيمة للعمل على الصحة.¹

ويعدّ المصطلح الطبيّ « La salutgenèse » مصطلحا ذا أصل اغريقي يعني توليد الصحة («qui génère la santé», salut-genesis)، وقد طوّر في السبعينات من قبل عالم الاجتماع المتخصّص في مجال الصحة، والذي كان مهتماً بنظرية التوتر Aaron Antonovsky؛ وقد اعتبر هذا الأخير أنّ الصحة مفهوم متواصل بين الصحة والمرض، بين وجود وانعدام الصحة، فكلّ شخص يكون في موضع معرّض لعوامل صحية أو غير صحية، وعليه يتضمّن هذا المصطلح النظرة المعكوسة التي تركّز على العوامل المحددة للصحة الجيدة وكيفية ترقيتها، وهو عكس la pathogenèse والذي يعدّ من أصل يوناني (pathein = souffrir, et génésis = origine) ، ويقصد به مصدر المعاناة، حيث يركّز هذا المفهوم على الوقاية من المرض، من خلال دراسة العوامل المسبّبة له وكيفية القضاء عليه.²

ولقد اتسعت نظرة القانون تدريجياً نحو الأخطار المهنية، وهذا تحت تأثير الحلبات السياسية الأوروبية المستمدة من حقوق الإنسان، وهذا من الانتقال من الحق في الوقاية الصحية والأمن الذي تقرّر في أواخر القرن 19م، والذي ارتبط مع بداية المفاهيم المتعلقة بالمرض المهني وحادث العمل، إلى الحق في الكرامة والصحة بما فيها النفسية في العمل، وهذا ما أقرّته المادة 19 من الميثاق المشترك للحقوق الاجتماعية المعتمد في سنة 1989 والتي جاء فيها: "يجب أن يستفيد كلّ عامل في مكان عمله من شروط مرضية لحماية صحته وأمنه"، والمادة 31 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي المعلن عنه في سنة 2000: "لكلّ عامل الحق في الاستفادة من شروط عمل تحترم صحته وأمنه وكرامته".³

وهو ما أدّى إلى إدخال مصطلح الصّحة الفزيولوجية والنفسية في قانون العمل الفرنسي (La santé physique et mentale) من خلال قانون العولمة الاجتماعية رقم

¹ Michel GUILLEMIN, op.cit, p.233.

² Virginie GHARBI & Olivier TORRES, «La dimension salutogène de l'accompagnement entrepreneurial», <http://www.aei2013.ch>, p.p.04-05.

³ Arnaud MIAS, op.cit, p.p.16-17.

2002-73 الصادر في 17 جانفي 2002، الذي أصدرته حكومة Lionel JOSPIN الحكومة الفرنسية الثالثة للجمهورية الفرنسية الخامسة (2 جوان 1997 إلى 06 ماي 2002).

وترجع هذه الأنواع الحديثة للأفكار لتساعد مفهوم شروط العمل؛ إذ منذ سنة 2000 خاصة، حمل عدة فاعلين من مفكرين، نقابيين، ناشطي جمعيات، جماعات ضاغطة، باحثين، موظفين، نواب... تصورا خاصا للخطر المهني؛ فبالنسبة اليهم مفهوم شروط العمل يعني مجموعة من العناصر المختلفة (مزيج) التي يمكن أن يكون لها تأثير على صحة وراحة العمال، والتي يمكن أن ترجع لاستنشاق الغبار، أو إلى نوع من الإنارة، أو الأحمال الثقيلة، ومخاطر متعددة، وأيضا للراحة في منصب العمل؛ فالعمل يجب أن يكون مراقبا، مثمنا من حيث الانتاجية. ومثل هذه المقاربة تقود إلى إعطاء تعريف موسع للخطر المهني، فإلى جانب الحوادث والأمراض المهنية هناك: التوتر، الانهيار، المعاناة في العمل، التحرش... وبشكل معمق فإن هذه النظرة تجدد من طريقة التفكير في الطابع المهني للمرض.¹

وإنّ الصّحة النفسيّة لا ينبغي أن تفسّر في إطار ضيق؛ حيث تتصرف إلى مجموعة من الأخطار ذات الطابع العقلي والنّفسي التي يمكن أن يتعرّض إليها العامل، وذلك بالنّظر إلى جميع الجوانب المرتبطة بالعمل.²

وفي هذا الصدد نص المشرّع الجزائري في المادة الثانية من القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير 1985 المتعلّق بحماية الصحة وترقيتها: "تساهم حماية الصحة وترقيتها في رفاهيّة الانسان الجسميّة والمعنويّة وتفتّحه ضمن المجتمع، ومن ثمّ تشكلان عاملا أساسيا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد".³

¹ Arnaud MIAS, op.cit, p.18.

² Jean-Philippe LHERNOULD, op.cit, p.09.

³ القانون رقم 85-05 المتعلّق بحماية الصحة وترقيتها، المؤرخ في 16 فبراير 1985، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد الثامن، السنة الثانية والعشرون، الصادرة بتاريخ 17 فبراير 1985، ص.ص.176-202.

وخصّص المشروع التمهيدي لقانون الصحة الجزائري الجديد الفرع التاسع من الفصل الثالث المعنون بـ: "التزامات الدولة في مجال الصحة" لـ: "الصحة النفسية"، وعرفها في المادة 74 منه على أنّها حالة من الراحة؛ التي تمكّن الشخص من تقبّل والتغلّب على الضغوط العادية للحياة، والقيام بعمل منتج وناجح، والمشاركة في حياة مجتمعه، وأسند للدولة مهمّة تطوير السياسات متعدّدة القطاعات لترقية الصحة النفسيّة.¹

وعهد في المادة 75 منه لمصالح الصحة بوضع وتطبيق برامج للوقاية الأولية للاضطرابات النفسية، والمساهمة في إعادة تأهيل، وإعادة الإدماج النفسيّ للأشخاص المصابين باضطرابات عقلية ونفسية بالتعاون مع الهيئات المعنية (المادة 76).

وينتج عن استبدال عبارة "الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل" بـ: "الصحة والأمن في العمل" التعديلات التالية:

- من جهة الانتقال من نموذج مركز على الوسائل (الوقاية الصحية على اعتبارها مجموع الوسائل الموجّهة لحفظ الصحة إلى نموذج يركّز على النتيجة وهي الصحة).

- ومن جهة أخرى إزالة الحواجز بين مفاهيم الصحة والأمن، والتي لا يفهم منها غياب المرض (الصحة)، ولا الحادث (الأمن)، والذي يفسر ازدواجية القواعد بين قواعد الوقاية الصحية وقواعد الأمن في قانون العمل الفرنسي القديم، واستبداله بوضع عائلات الأخطار (خطر كيميائي، خطر بيولوجي...)².

وهذا تبعا للتعريف الذي أعطته منظمة الصحة العالمية (OMS)، وذلك في ديباجة دستورها والتي اعتبرت الصحة حالة من اكتمال السلامة بدنيا وعقليا واجتماعيا، وليس مجرد انعدام المرض والعجز.³

ويهدف التعريف إلى جعل كلّ الشعوب تصل إلى أعلى مستوا ممكن من الصحة، كما أنّ هناك غايات عديدة يمكن استخلاصها من هذا التعريف فليس فقط الخلوّ من

¹ LA RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE, MINISTÈRE DE LA SANTÉ DE LA POPULATION ET DE LA POPULATION ET DE LA RÉFORME HOSPITALIÈRE, AVANT PROJET DE LA LOI RELATIVE A LA SANTÉ, Août 2014, p.15.

² Matthieu BABIN, «Santé et sécurité au travail», Edition Lamy, France, 2011, p.35.

³ Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, op.cit, p.p.67-70.

المرض والعجز؛ أي حالة من الرفاهية البدنية والعقلية والاجتماعية التامة. ويضع التعريف - في الحقيقة - هدفا مثاليا ينبغي بلوغه، ذلك أنه يفترض تظافر مجموعة من العوامل المواتية تتعلق بالبيئة التي يقضي فيها الإنسان حياته، لذا فإن أي تصور فضفاض لا يساعد على إدماج الحق في الصحة ضمن مفاهيم ذات قيمة تشريعية.¹

ويتمحور هدف المنظمة حول مساعدة الحكومات في تقوية المصالح الصحية من إعلام وتوعية، وتحسين، ورعاية الأمومة والوقاية، وكذا تشجيع التعاون بين الباحثين في المجال الصحي والمهني، واقتراح اتفاقيات وعقود دولية، ومن تم تأسيس معايير علمية للمنتجات الطبية والصيدلانية، فالصحة التي تدعو لها المنظمة العالمية للصحة OMS هو وضع برنامج عمل يخدم صحة الأفراد والمجتمع على حد سواء.²

ففي سنة 1981 بمناسبة الاتفاقية رقم 155 حول أمن وصحة العمال أعطت المنظمة الدولية للعمل بداية مفهوم يتعلّق بـ: "الصحة في علاقتها مع العمل"، ويتضح من خلال النص أنّ المقصود بالصحة ليس فقط انعدام المرض أو التوتر، وإنما تشتمل أيضا على العناصر البدنية والنفسية التي تؤثر على الصحة مباشرة، وترتبط بالأمن والوقاية الصحية في العمل".³

وترجع هذه الفكرة الموسّعة للصحة في العمل إلى سنة 1960، التي فرضتها شرعية علمية، وأصداء سياسية، فمن الناحية العلمية شهدت سنة 1960، وسنة 1970، ميلاد مجالات أبحاث جديدة حاملة لجوانب غير مقدّرة في العلاقات بين الصحة والعمل، والتي ظهرت بسبب ظهور تخصصات جديدة كبيئة العمل، وكذا علم النفس العمل، ونجاح مواضيع البحث كالتوتر، ضغط العمل... والتي أوضحت أنّ حماية الصحة تكمن في الوقاية من الاصابات والأمراض التي قد تتعرض إليها أجهزة ووظائف جسد الإنسان، ومن خلال هذه النظرة المجزأة للصحة، والناجمة عن تقسيم المعارف الطبية، اقترح

¹ قنذلي رمضان، "الحق في الصحة في القانون الجزائري (دراسة تحليلية مقارنة)"، دفاثر السياسة والقانون، العدد السادس، جانفي 2012، ص.219.

² المرجع والموضع نفسه.

³ Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, Question 1, op.cit, p.01.

البعض استحداث نظرة أكثر شمولية، تدمج العلاقات بين مختلف جوانب الصحة والعمل.¹

ومن ناحية النظرة السياسية فقد ظهرت في سنوات 1960، و1970 مطالب نقابية جديدة سجلت في مواضيع تحسين شروط العمل، انسانية العمل؛ إذ لا يتعلّق الأمر فقط بالمميزات الكميّة (رفع الأجور، تخفيض مدة العمل...)، ولكن الوصول إلى حياة أفضل في العمل.²

كما يمكن تعريف الصحة في العمل قدرة الشخص إدارة حياته وبيئته، وتجنيد الموارد الشخصية (البدنية والنفسية) والاجتماعية للاستجابة لضرورات الحياة، أو على أنّها نتيجة تأثير بيئة العمل (الوسط المهني) على العامل.³

وعليه فإنّ صحة وأمن العمل تنظم في منظومة معقدة تستدعي رهانات متعدّدة: رهانات صحية، رهانات اقتصادية، رهانات اجتماعية، رهانات انسانية، رهانات تقنية، رهانات قانونية.

أمّا بالنسبة للرهانات الصحية فإنّ العمل هو محدّد للصحة العامّة؛ إذ نلاحظ تأثيرا كبيرا للعوامل المهنيّة (الخطر، التّعرض للخطر، والأمراض المرتبطة بها)، وكذا شروط العمل غير العادلة (بالنظر للأصناف الاجتماعية والمهنية و/أو الوضع المهني). وفيما يخصّ الرهانات الاقتصادية فتتمثّل في الآثار السلبية في شكل تكاليف مباشرة كالأشتراكات المدفوعة من قبل المؤسسة لهيئات الضمان الاجتماعي بمناسبة حوادث العمل والأمراض المهنية، والتكاليف غير المباشرة المتمثّلة في خسارة الانتاج/ المناخ الاجتماعي، تكاليف تنقل العامل... وأثار ايجابية من خلال المنافسة.

بينما تتمثّل الرهانات الاجتماعية في التقليل من التّخوف من الأخطار المهنيّة، وكذا آثار الأخطار الصناعية على البيئة، وفيما يخصّ الرهانات التّقنية فهي تتمثّل في تحسين الوسائل والطرق، والنّظام المعتمد في التّصدي لمثل هذه الأخطار. وأخيرا تتمثّل

¹ **Matthieu BABIN**, «Le risque professionnel (Etude critique)», op.cit, p.108.

² Ibid, p.p.108-109.

³ **I. CORREARD & P. ANAYA & P. BRUN**, op.cit, p.01.

الرهانات القانونية في تطوير القانون الجزائي فيما يخص مسؤولية المستخدمين، وكذا تقدير هذه الأخطار والتحكم فيها.¹

إذ أصبحت الصحة في العمل في القرن الواحد العشرين؛ رهانا إستراتيجية المؤسسة، ورهانا للصحة العمومية، وليس فقط بالنظر لوزنها الاقتصادي.²

فحينما كانت الصحة في العمل تعرف بمخاطر المهنة «**Risques du métier**»، كانت العلاقة بين الصحة والعمل ذات عامل واحد، وكان الطبيب فاعلا مؤثرا من الناحية التقنية في اتصال مع مهندس الانتاج، وكان يطلب من الصحة أن تنتج قوة العمل، واليوم العكس؛ إذ يطلب من العمل أن ينتج الصحة وصولا عند الراحة في العمل (**Le bien-être au travail**)، وحتى السعادة في العمل (**Le bonheur au travail**).³

وتجدر الإشارة إلى أنه ينبغي فيما يخص مفهوم الخطر المهني التمييز بين معنيين لهذا الأخير:

- من جهة الأخطار المهددة لصحة وأمن العمال: محلّ الوقاية في إطار قانون العمل،
- ومن جهة ثانية حوادث العمل وحوادث المسافة والأمراض المهنية: محلّ للتعويض في الإطار المحدد في قانون الضمان الاجتماعي.⁴

وهذه المفاهيم لا تتطابق لأسباب عدة:

- الأخطار المهنية كمحلّ الوقاية، قد تكون أخطارا غير قابلة للتعويض وفقا لقانون الضمان الاجتماعي (مثاله التوتر، التحرش النفسي....)،
- وبالعكس الأخطار المهنية القابلة للتعويض عنها، ليست بالضرورة أخطارا يستطيع المستخدم أو يتوجب عليه الوقاية منها (مثاله: حوادث المسافة، وحوادث المهمة...)⁵.

¹ I. CORREARD & P. ANAYA & P. BRUN, op.cit, p.05-06.

² Jean-Luc BONNET & Jean-Michel HOTYAT & Hervé LANOUZIÈRE & Martine PLAWNER & Laurent THEVENY & Dominique VACHER & Philippe BIELEC & Wiliam DAB, «Formation des managers en santé au travail», Les Cahiers de DRH, N°175, Lamy, Wolters Kluwer, Paris, Avril 2011, p.22.

³ Ibid, p.20.

⁴ Matthieu BABIN, «La prévention des risques professionnels», op.cit, p.p.11-12.

⁵ Ibid, p.12.

ومن خلال ما سبق فقد اعترف المشرع الفرنسي بوجود الأخطار المهنية النفسية الاجتماعية وكرس حق العامل في احترام السلامة النفسية، وأكد ذلك من خلال القانون رقم 1330-2010 المؤرخ في 09 نوفمبر 2010 المتضمن إصلاحات التقاعد الذي ألقى فيه على عاتق رب المؤسسة (المستخدم) الالتزام بوقاية العامل من الإرهاق
«La prévention de la pénibilité»¹.

وعليه فإن مفهوم الصحة في العمل قد تطوّر تدريجياً من الوقاية الصحية والأمن إلى الصحة في العمل ثم إلى الراحة في العمل ففي المرحلة الأولى كان السؤال المطروح أمام المشرع هو كيف نضمن السلامة الجسدية للعامل في مواجهة مخاطر التصنيع؟، وفي مرحلة تالية كيف نحمي السلامة الجسدية والنفسية للعامل؟ وفي مرحلة متقدمة كيف نوفر الراحة للعامل في العمل في إطار ما يسمى بالعمل اللائق؟

وهذا المفهوم الأخير يتفق مع التعريف الذي أعطته منظمة الصحة العالمية (OMS)، وذلك في ديباجة دستورها.²

وما يمكن قوله بشأن موقف المشرع الجزائري، فإننا لاحظنا من خلال النصوص التي تعنى بالحماية في هذا المجال، تردده بين عبارات "الوقاية الصحية والأمن"، و"الصحة والأمن"، و"الراحة"، وهذا نظراً لاعتماده في وضع النصوص على التشريع الفرنسي من جهة، ومشكل الترجمة من جهة أخرى.

أما في المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد فقد اعتمد عبارة "الصحة والأمن"، وهو ما يعكس رغبته في تبني المفهوم الموسع للصحة في العمل، وهذا ما يجسده المشروع التمهيدي لقانون الصحة، وتبقى المسألة المطروحة هي كيفية تجسيد هذا المفهوم من الناحية العملية، وليس فقط على مستوى النصوص.

وبعد أن بيّنا مضمون الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن كالالتزام على عاتق المستخدم، نخصّص المطلب الثاني للاختلاف الفقهي بشأن أساس هذا الالتزام.

¹ Matthieu BABIN, «Santé et sécurité au travail», op.cit, p.35.

² Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, op.cit, p.p.67-70.

المطلب الثاني:

الاختلاف الفقهي حول أساس التزام ربّ العمل

بتوفير الوقاية الصحية والأمن للعامل

إذا اتفق الفقه في حق العامل في الوقاية الصحيّة والأمن، وضرورة إلزام المشرّع للمستخدم بضمان ذلك، فإنّه قد اختلف في الأساس الذي يرتكز عليه التزام ربّ العمل بتوفير الوقاية الصحيّة والأمن داخل أماكن العمل، بمعنى ما الذي يلزم المستخدم بضمان الوقاية الصحيّة والأمن، ويعزّز تدخل المشرّع لضمانه؟

هناك جانب من الفقه أسّس هذا الالتزام على مبدأ حسن النية، وآخر على العقد، وجانب ثالث على القانون، وهذا ما سنوضّحه في كلّ فرع.

الفرع الأوّل:

مبدأ حسن النية أساس لالتزام ربّ العمل

بتوفير الوقاية الصحية والأمن للعامل

أسّس بعض الفقهاء لالتزام ربّ العمل بتوفير الوقاية الصحية والأمن للعامل، على مبدأ حسن النية في المعاملات.

وقد وجد الفقهاء صعوبة في تحديد مضمون مبدأ حسن النية؛ نظراً لتعدّد أدوار هذا الأخير، وتباينها في التصرفات القانونية، الأمر الذي يترتب عليه اختلاف المعنى من حالة إلى أخرى، فهي قد تعني الأمانة والاستقامة في تنفيذ العقود، وقد تعني عدم العلم بالعيب الذي يشوب التصرف في كسب الحقوق. وعلى الرغم من هذه الصعوبات فقد حاول بعض الفقهاء تعريف حسن النية في القانون، وممّا جاء في ذلك أنه: "قصد الالتزام بالحدود التي يفرضها القانون".¹

ونقول قصد الالتزام وليس الالتزام في حدّ ذاته؛ إذ قد يقصد المرء الالتزام بحدود القانون، ورغم ذلك تقع منه المخالفة لعدم إدراكه لكلّ حقائق الموضوع أو لجهله القانون،

¹ رباحي أحمد، حماية المتعاقدين من الشروط التعسفية في القانون الجزائري والقوانين المقارنة والفقه الإسلامي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في الشريعة والقانون، جامعة وهران، السنة الجامعية (2007-2008)، ص.229.

وإما لأنه لم يتخذ كلّ ما يلزم من احتياطات، فقصّد الالتزام شيء مستقل عن التحقيق الفعلي لهذا الالتزام، وقد جاء حسن النية بهذا المعنى في بعض نصوص القانون وأحكام القضاء.¹

كما اختلف الفقه في المعيار المعتمد في تحديد مفهوم حسن النية؛ فهناك من اعتمد المعيار الذاتي (الشخصي)، وجانب آخر اعتمد المعيار الموضوعي؛ ففي النظرية التقليدية لا يمكن التفتيش عن هذا المبدأ إلا من خلال المقصد الحقيقي المشترك للأطراف، بينما اعتبره المعيار الثاني الحلّ الذي ينبع من خارج العقد بغية معالجة التوازن داخل هذا العقد؛ حيث أنّ حسن النية يفرض التطبيق الدقيق بكلّ ضمير للوعد بقصد الحماية لكلّ من الطرفين، وكذلك المصلحة العامّة، والالتزام بمبدأ الإنصاف الاجتماعي، وهناك من ألقه بالنظام العام والإنصاف، بينما اعتبره البعض الآخر مفهوماً مستقلاً.²

كما أنّ مبدأ حسن النية يرتبط بالعدالة، غير أنّه من الصعوبة بمكان تحديدها؛ فهناك من الكتاب من يرجع مبدأ العدالة إلى مبدأ حسن النية بصورة بحثة وبسيطة، بينما يرى البعض الآخر أنّ العدالة مفهوم أوسع ينبثق عنه الالتزام بتنفيذ الاتفاقات بحسن نية، وأيضاً التنفيذ العملي لمفهوم نظري.³

كما أنّ المرور بما يسمى "أمانة المتعاقد"، كمعيار لتقييم سلوك أطراف العقد، إلى الأمانة التعاقدية كمعيار لتحديد مضمون العقد، والذي يتضح بشكل خاص من خلال تكريس التزامات جديدة تترجم من خلال أخلاق التضامن ووحدة المصالح، وعليه فمبدأ حسن النية يحلّ محلّ إرادة الأطراف كلّما كان معبراً عنها بشكل غير كاف.⁴

¹ عبد الحلّيم عبد اللطيف القوني، "حسن النية وأثره في التصرفات في الفقه الإسلامي والقانون المدني"، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2004، ص.87.

² عبد المنعم موسى إبراهيم، حسن النية في العقود (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية، لبنان، 2006، ص.85 و ص.89.

³ Ginette LECLERC, «La bonne foi dans l'exécution des contrats», Revue de droit de McGill, McGill Law Journal, Montréal, Volume 37, N02, Canada, 1992, p.1073.

⁴ Yves PICOD, «L'exigence de bonne foi dans l'exécution du contrat», Colloque sur « Le juge et l'exécution du contrat», Organisé par L' I.D.A. (Institut de droit, d'économie et des sciences d'Aix-Marseille), Faculté de droit et de Science politiques d'Aix-Marseille, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, France, 28 Mai 1993, p.63.

كما أنّ الفقيه الفرنسي «**DEMOGUE René**» في مقطع شهير من كتابه حول الالتزامات بوجه عام، ومؤسس لأفكار فقهية معاصرة حول قوة الفقرة الثالثة المادة **1134** من القانون المدني الفرنسي، يعتقد أنّ المتعاقدين يشكّلون عالماً مصغراً، فهو مجتمع مصغر؛ حيث يجب على كلّ من أفراد العمل في إطار هدف موحد، هو حاصل الأهداف الفردية التي يسعى إليها كلّ منهم، وهذا سواء في المجتمع المدني أو التجاري، ومن ثمة استبدال التعارض بين حق الدائن ومصلحة المدين بشيء من الوحدة.¹

كما أنّ علاقة العمل يفترض فيها أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة،² وبالتالي فإنّ التقليل من الغيرية الناتجة عن الوحدة التعاقدية يمكن أن تبرّر المتطلبات الأخلاقية الناتجة عن الفقرة الثالثة من المادة **1134**، من القانون الفرنسي تجد أساساً لها أكثر ممّا مضى.³

وفكرة التقليل من العلاقة الغيرية بمعنى النظر إلى الشخص الآخر، وكذا وحدة المصالح تجد تطبيقاً لها في المجتمع المهني المكوّن من العمّال وأرباب العمل، فقد أثبت التطور التاريخي لعلاقات العمل أنّها لا يمكن أن تستمر وتثمر في ظلّ التعارض القائم بين المصالح الاجتماعية والاقتصادية؛ إذ لا بدّ من النظر إليها على أنّها مصالح متكاملة نابعة من مصلحة المجتمع المهنيّ، فلا تتحقق المصلحة الاجتماعية للعمّال بدون المصلحة الاقتصادية لأرباب العمل، ولا العكس، ولذا فإنّ قواعد القانون الاجتماعي الفعال هي تلك التي تبنى على فكرة التوازن والتلازم بين المصلحتين.

وتقرّر هذا المبدأ في قضية **Expolit** من خلال قرار الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية المؤرخ في **25 فبراير 1992**، والذي جاء في منطوقه أنّه يجب على ربّ العمل تنفيذ العقد بما يتوافق ومقتضى النزاهة والإخلاص، وكذا ضرورة السعي ما أمكن لتوفير الاستقرار والتطوّر وتنمية مؤهلات العامل ليصل هذا الواجب إلى مسمّى

¹ **Philippe STOFFEL-MUNCK**, «L'Abus dans le contrat –Essai d'une théorie-», Librairie générale de droit et de jurisprudence (L.G.D.J), Paris, 2000, p.214.

² **مصطفى قويدري**، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار هومه للنشر والطباعة والتوزيع، الجزائر، 2011، ص.147.

³ **Philippe STOFFEL-MUNCK**, Ibid.

يطلق عليه الأستاذ Yves PICORD الالتزام بالتعاون
1. (L'obligation de coopération)

ولقد أعطت التشريعات الوضعية الحديثة -على اختلاف أصولها- مبدأ حسن النية مكانة في قوانينها المدنية إذ نص المشرع الفرنسي في المادة 1134 في فقرتها الثالثة من القانون المدني الفرنسي -كما سلفت الإشارة-: "يجب أن تنفذ بحسن نية"، والمشرع الجزائري على هذا المبدأ في الفقرة الأولى من نص المادة 107 من القانون المدني: "يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبحسن نية"،² ويقابل هذا النص ما ورد في نص المادة 148 في فقرتها الأولى من القانون المدني المصري التي جاء بها: "يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية".³

وكذا المادة 1024 من القانون المدني لمقاطعة كيبيك الكندية (Code civil de Bas Canada-Québec)، والتي جاء فيها أن الالتزامات التعاقدية لا تمتد فقط إلى ما هو معبر عنه، وإنما إلى كل النتائج المنبثقة عن طبيعة العقد، وما تقتضيه العدالة، العرف والقانون.⁴

ويعتبر عقد العمل غالباً مجالاً لتطبيق مبدأ حسن النية، فعلاقة العمل المأجور وفقاً لتصنيف مقتبس عن الفقيه الفرنسي L. AYNES، تعتبر صنفاً من علاقات الثقة، حيث يجد مبدأ حسن النية التعاقدية وامتداداته تطبيقه المكثف، وبعد وسيلة لتطوير مضمون الالتزام التعاقدية، فهذا المبدأ يسمح للقاضي باستخلاص متطلبات سلوكية، والالتزامات ضمنية على عاتق العمال وأرباب العمل، وقد نص المشرع الفرنسي على هذا

¹ قادة شهيدة، "حماية الطرف الضعيف في عقد العمل -محاولة لتأصيل الفكرة وتقرير آليات الحماية-"، مجلة دراسات قانونية، مجلة تصدر عن مخبر القانون الخاص الأساسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان، العدد الخامس، 2008، ص.ص. 76-77.

² القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم الصادر بموجب الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، الجريدة الرسمية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975، ص. ص. 990-1059.

³ رياحي أحمد، المرجع السابق، ص. 231.

⁴ Ginette LECLERC, loc.cit.

المبدأ في المادة 4-120.L من قانون العمل بموجب القانون المتعلق بالعصرنة الاجتماعية المؤرخ في 17 جويلية 2002.¹

ففي مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل يلتزم ربّ العمل بتقديم العمل للعامل، ويوجب عليه مقتضى حسن النية أن يراعي ظروف خطورة العمل بالنسبة إليه، وأن يتخذ الإجراءات اللازمة لحمايته ووقايته من الأخطار، كما يتعيّن عليه بداية أن يخطره بمخاطر المهنة، ووسائل الوقاية اللازمة.²

وأبعد من كون مبدأ حسن النية يعمل على محو تضارب المصالح الذي يكتنف علاقة العمل، فإنّه يقود إلى تنظيم هذه العلاقة بطريقة تجعلها أكثر قبولاً بالنظر إلى تطورات الذهنيات، والانشغالات الاقتصادية.³

فمبدأ حسن النية يظهر كمبدأ يسمح بتوسيع الرقابة القضائية لتنفيذ عقد العمل، وكذلك لإكمال وتفسير وتكييف مضمونه، والبعد القيمي لهذا المبدأ يسمح بالتفكير أنّه فعل ريادي يهدف إلى "تهذيب" و"تمدين" تنفيذ العقد، وفيما وراء ذلك العقد نفسه. فهو يفرض إلى حد معيّن على المتعاقد التصرف ليس فقط وفقاً لمصلحته الشخصية، وإنما لصالح المتعاقد الآخر أيضاً؛ فبالنسبة للعامل يفرض عليه نوع من الأمانة (الاخلاص) نحو مؤسسته حتى في حياته الشخصيّة، وليس في هذا زيادة في تبعيّة العامل، ولكن يمثّل خضوعاً إضافياً من قبله، وبالنسبة للمستخدم فهو يفرض عليه من جهة أن يثبت الاستقامة في ممارسة سلطاته الناتجة عن العقد، ومن جهة أخرى وضع العامل في إمكانية الحفاظ على عمله، وبهذا التطور يمكن بالتأكيد توليد نظرة أكثر تضامناً وزمالة لعلاقات العمل...⁴

ويسجّل الفقه كذلك أنّ العديد من حلول المشكلات المصادفة في علاقات العمل تجد أو يمكن أن تجد أساسها في مبدأ حسن النية، وأكد أن شرح مختلف الحلول يمكن أن يظهر ارتباطها بهذا المبدأ، وأن تكون أقلّ في الواقع إذا أخذنا بعين الاعتبار الدور

¹ Christophe VIGNEAU, «L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail», Revue de droit social, N° 7/8 Juillet-Août, Paris, 2004, p.706.

² حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، دار الفكر العربي، مصر، 1975، ص.230.

³ Christophe VIGNEAU, Ibid, p.708.

⁴ Ibid, p.714.

الذي يلعبه القاضي في تفسير هذا المبدأ في مواجهة التقلبات في حياة المؤسسة، فهو موجود ليس فقط لمطالبة الأطراف بالقيام بالالتزامات التعاقدية، ولكن لتذكيرهم كذلك بضرورة إدراج الالتزامات المتفقة مع اقتصاد العقد ضمن مضمونه.¹

ومع ذلك فإنّ المراكز القانونية غير المتساوية لطرفي عقد العمل من خلال تبعيّة طرف لآخر، يجعل هذا المفهوم وهمياً ومحيراً في مجال علاقات العمل، كما أنّ اتجاه القضاة مؤخراً في فرنسا إلى فحص مضمون العقد وآثاره على ضوء الحقوق والحريّات العامّة، والذي يمكن أن يتسع فضلاً عن ذلك إلى المتطلّبات الناجمة عن حسن النية، توضح نطاق وواقعية صراع المصالح وراء علاقات العامل-العمل.²

وهذا ربّما ما دفع بعض الفقه إلى تبني فكرة العقد كأساس للالتزام ربّ العمل، بتوفير الوقاية الصحية والأمن للعامل داخل أماكن العمل.

الفرع الثاني:

عقد العمل أساس التزام ربّ العمل

بتوفير الوقاية الصحية والأمن للعامل

يرى جانب آخر من الفقه أنّ التزام ربّ العمل بحفظ صحة وأمن العمّال داخل أماكن العمل، وهو أحد الالتزامات المترتبة على عاتقه بمناسبة عقد العمل، باعتباره عقداً ملزماً لجانبين،³ وعليه فهو التزام تعاقدي يفرضه عقد العمل على ربّ العمل.⁴

وسنحاول فيما يلي توضيح تعريف لعقد العمل، وتحديد مضمونه.

إنّ العقد هو توافق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني، وقد عرفه المشرّع الجزائري نفس التعريف الذي أعطاه المشرّع الفرنسي في نص المادة 1101 من القانون

¹ Michel BUY, «L'exigence de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail», Colloque sur «Le juge et l'exécution du contrat», Organisé par L'I.D.A. (Institut de droit, d'économie et des sciences d'Aix-Marseille), Faculté de droit et de Science politiques d'Aix-Marseille, Presses universitaires d'Aix-Marseille, France, 28 Mai 1993, p.90.

² Christophe VIGNEAU, op.cit, p.714.

³ إبراهيم زكي أخنوخ، المرجع السابق، ص.21؛ حسين مصطفى حسين، المرجع السابق، ص.116.

⁴ منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، منشأة المعارف، مصر، 1991، ص.229.

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".¹

ويتبين من هذا التعريف أنّ أساس العقد هو الإرادة المشتركة لطرفيه؛ فهذه الإرادة هي التي تنشئه في ذاته، وهي التي تحدّد آثاره كقاعدة عامّة، ثمّ يأتي بعد ذلك القانون فيعمل على تحقيق الغاية التي قصدتها تلك الإرادة المشتركة، ومن هذا يتضح أمران: الأوّل؛ أنّ الإرادة لها سلطان ذاتي، فهي وحدها كافية لإنشاء العقد أو التصرف القانوني بوجه عام، وهذه هي قاعدة الرضائية، الثاني؛ وهو أنّ الإرادة حرّة 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: "الاتفاقات التي تبرم على وجه شرعي (مشروع) تقوم مقام القانون بالنسبة لمبرميها، ولا يمكن إلغاؤها إلاّ بالتراضي، أو للأسباب التي يقرّها القانون..."، 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 إلاّ باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرّها القانون".²

وقبل صيرورته مبدأ قانونيا، فقد تشكّل مبدأ سلطان الإرادة كنظرية قائمة بذاتها، ساهم في بناء أفكارها فلاسفة كبار من أمثال: جون جاك روسو، وكانت وبورتاليس، والذين رأوا من الناحية الفلسفية أنّ حرية الإرادة مطلقة من كلّ قيد، وأنّه لا قيام لالتزام إلاّ إذا ارتضاه الفرد وأراده، وأنّ ذلك يؤدي من الناحية الأخلاقية إلى القول، بأن العقد هو من خلق إرادة المتعاقدين، وهو ما أكدّه الفقيه «Fouillée» بقوله "كلّ عدالة هي تعاقدية، وأنّ كلّ ما هو تعاقدية هو عادل"، ومن قبله «CARO» بقوله أنّ: "الإنسان هو إرادة حرّة".³

¹ محمد صبري السّدي، الواضح في شرح القانون المدني (النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام؛ العقد والإرادة المنفردة)، الطبعة الرابعة، دار الهدى، الجزائر، 2009، ص.39، ص.41.

² المرجع نفسه، ص.ص.44-45.

³ بودالي محمد، "الشروط التّعسفية في العقود في القانون الجزائري (دراسة مقارنة مع قوانين فرنسا وألمانيا ومصر)"، دار هوم، الجزائر، 2007، ص.10.

ويعدّ عقد العمل من بين العقود الواردة على العمل، ويعتبر هذا المصطلح حديث العهد، إذ استعمل في بداية القرن التاسع عشر للميلاد (19م)، وجاء ليحلّ محلّ مصطلح "عقد إيجار الخدمات" «Louage de service»، وسمي كذلك لكون العامل يؤجر قوّة عمله لصاحب العمل لمدة معيّنة مقابل أجر، فقوّة العمل عبارة عن بضاعة يعرضها صاحبها لأرباب العمل، ومن خلال هذه التسمية يتضح مدى بشاعة الاستغلال الذي تعرّض له العمّال من قبل الطبقة البرجوازية بعد ظهور الثورة الصناعيّة.¹

وقد ظلّ هذا العقد خاضعاً من حيث تنظيمه وتحديده أحكامه إلى القانون المدني لمدة طويلة، فقد ولد وتطوّر في كنفه؛ إذ تنص المادة 1710 من القانون المدني الفرنسي: "عقد إيجار الخدمات بأنّه العقد الذي يلتزم بمقتضاه أحد الأشخاص بعمل شيء معيّن لشخص آخر لقاء ثمن أو سعر يحدّدانه بينهما"، وهو التعريف الذي أثار فيما بعد على مختلف التعريفات التي أوردها الفقه لعقد العمل.²

ولقد انبثق مفهوم عقد العمل عن أسلوب التعاقد المعتمد في مختلف العلاقات بين الأفراد استناداً إلى سيادة مبدأ سلطان الإرادة والحرية في إبرام كافة التصرّفات القانونية؛ هذان المبدآن اللذان جاءت بهما الثورة الفرنسية عام 1789، جسّدهما القانون المؤرخ في 17 مارس 1791 المتعلّق بحرية العمل، التي أصبحت من أقدس المبادئ، التي يقوم عليها هذا النّظام 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 العمّال، لاسيّما المتعلّقة بالشروط الموضوعية لعلاقات العمل ممّا يحقّق مصلحة الطرفين.³

وبالرغم من تدخل الدولة في تنظيم علاقة العمل، إلّا أنّ النّقاء إرادة ربّ العمل بإرادة العامل تعدّ السبيل الوحيد لإنشائها، وهي تظل حقيقة مكرّسة من الناحية القانونية.⁴

¹ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 1432هـ/2011م، ص.54.

² رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص.12-13.

³ المرجع نفسه، ص.54.

⁴ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع نفسه، ص.54.

ولم تتعرض أغلب التشريعات المقارنة لتعريف عقد العمل تاركة المهمة للفقهاء والقضاء، مكتفية بذكر أطراف العلاقة، وهو نفس ما ذهب إليه التشريع الجزائري؛ إذ 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، والاتفاقات والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل". ومن ثم أكد على الأخذ بالفكرة الحديثة لعلاقة العمل، التي تركز الاهتمام بالجانب الموضوعي للعمل، وتوسيع دائرة وطرق الحماية للعمال.¹

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

ونلاحظ أنّ هذا التعريف يقتصر على العناصر الثلاث لعقد العمل؛ وهي العمل، التبعية والأجر، ولا يشتمل على عنصر المدة مع أهمية هذا العنصر، ممّا يعرضه للانتقادات التي تعرّضت إليها التشريعات التي عرّفت عقد العمل.

فلقد عرّفه المشرع المصري على أنّه: "عقد العمل الفردي هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل أن يعمل لدى صاحب عمل، وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر".²

أمّا بالنسبة للمحاولات الفقهية فقد عرفه الدكتور جلال مصطفى القرشي بأنّه: "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بانجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح الطرف الآخر وتحت إشرافه مقابل عوض".³

كما عرّفه بعض الفقهاء على أنّه العقد الذي يلتزم من خلاله شخص هو العامل في مقابل أجر أن يضع عمله لحساب شخص آخر يسمى المستخدم، ويمارسه تحت سلطة

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص.52.

² بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص.55.

³ جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص.78.

هذا الأخير،¹ بينما أجمع الفقه الفرنسي على أنه اتفاق يضع بموجبه شخص يسمّى الأجير نشاطه المهني تحت تصرف وإشراف شخص آخر هو المستخدم أو ربّ العمل مقابل عوض.²

وتتشترك التعاريف الفقهية كلّها في عناصر ثلاثة رئيسية وهي: العمل، التبعية، والأجر، وأهملت كلّها عنصر الزمن (المدة)، وهو العنصر الذي تترتب عليه آثار قانونية، لذلك فالتعريف الأكثر شمولية هو أنّ: "عقد العمل اتفاق يلتزم بموجبه شخص لحساب شخص آخر تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محدّدة أو غير محدّدة مقابل أجر محدّد سلفاً".³

ولكن المعيار الأساسي المعتمد حديثاً هو معيار التبعية؛ إذ أكّدت محكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 03 جوان 2009، أنّ كلّ نشاط يمكن اعتباره عمل، إذا كان تابعا، وأنّ غياب الأجر ليس كافيا لإخراج العمل من العلاقة المأجورة، وجعله يتميز بالتطوع.⁴

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 «Bardou» لمحكمة النقض الفرنسية، المؤرخ في 06 جويلية 1931، وهذا باحتشام منذ سنوات 1980، وصراحة منذ سنوات الألفين (2000)؛ إذ 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 أثرا يعترف به القانون على اعتبار العقد "عقد عمل"، ولا تلعب دورا في تكييفه.⁵

¹ Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale relations individuelles de travail, Clés pour le contrat de travail, Cellule Publications Belgique, 2012, <http://www.emploi.belgique.be>, p.09.

² بشير هدي، المرجع والموضع السابقين.

³ رشيد واضح، المرجع السابق، ص.54.

⁴ Emmanuel DOCKÈS, «Notion de contrat de travail», Revue de droit social, Numéro spéciale, N°05, Editions techniques et économiques, Paris, Mai 2011, p.547.

⁵ Ibid, p.547, p.556.

وقد عرّفت 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 والتعليقات، وكذا مراقبة التنفيذ، والعقاب على الخروقات"، وبالتالي التبعية تتركز على الثلاثة المكونة من: التوجيه (الإدارة) (Direction) ، الرقابة (Contrôle)، التأديب (Sanction).¹

وبتمتع عقد العمل بخصوصية تميزه عن غيره من العقود الأخرى، وتتمثل فيما يلي:

• إنَّ عقد العمل ليس ذا طابع تعاقدى صرف، وإنَّما يبرز طبيعة مزدوجة؛ فهو عقد بالمعنى القانوني والتقليدي 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.

• إنَّ عقد العمل هو الأداة التنظيمية الأولى في تنظيم عمل العامل المشتغل في المؤسسة، فهو المحدد الأول لشروط التشغيل والعمل فيها، والذي يولد وبالضرورة من الإرادة المشتركة لطرفيه، والتي تتحدّد التزامات كلٍّ منهما ونطاق تطبيقه بالإرادة التشريعية والتنظيمية للمشرع.

• إنَّ عقد العمل هو الضمانة الأولى 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 أنَّ طبيعة العقد هي دلالة وضمانة الاستقرار والاستمرار في العمل في حال توقف العمل، أو انتقال المؤسسة إلى صاحب عمل آخر.

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

¹ Emmanuel DOCKÈS, op.cit, p.547.

• أخيراً إنّ عقد العمل يمكن أن ينطوي على العديد من الشروط التعاقدية لصالح العامل أو صاحب العمل الأمر الذي يحدّ من النطاق التعاقدى لهذا العقد، ومن هامش الحرية التعاقدية فيه.¹

كما أنّه في عقد العمل يتحمّل ربّ العمل لوحده المخاطر الاقتصادية، ولا توزّع هذه الأخيرة بينه وبين العامل، كما ينفرد وحده بالفائدة، فالعامل يستفيد من الأجر الثابت المضمون في مواجهة التغيرات الاقتصادية؛ حيث جاء في قرار محكمة النقض الفرنسية، المؤرخ في 21 جانفي 1971: "إنّ العامل ليس مسؤولاً في مواجهة ربّ العمل عن مخاطر الاستغلال، ولا يمكن أن تترتب مسؤوليته إلاّ في حال ارتكابه خطأ جسيماً".²

أمّا عن طبيعة الالتزام التعاقدى بالوقاية الصحية والأمن فهو التزام بتحقيق نتيجة وليس التزاماً 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، ثمّ انتقل إلى القضاء، فهو يهدف كما تدلّ العبارة إلى تحقيق نتيجة معيّنة، أمّا الالتزام ببذل عناية والذي يستعمل من خلاله المدين الوسائل المناسبة للقيام بمهمّة، وأن يتوخى الحذر والاجتهاد، وببذل قصارى جهده، ممّا قد يسمح بتحقيق النتيجة المرجوة من طرف الدائن. وإذا كان ملزماً بالبحث لتحقيق نتيجة فهو ليس ملزماً بتحقيقها.³

وتظهر الفائدة العملية لهذا التمييز للالتزام أساساً في مجال الإثبات؛ فبالنسبة للالتزام بتحقيق نتيجة (الالتزام المحدد)، يكفي أن يثبت الدائن عدم تحقيق النتيجة، لكي يثبت أنّ المدين لم ينفذ التزامه، ولكي ينفي مسؤوليته عليه إثبات أنّ عدم التنفيذ يرجع لسبب أجنبي... أمّا إذا تعلّق الأمر بالالتزام ببذل عناية (الحيطة والحذر)، فهنا يجب

¹ محمد عرفان الخطيب، "الحرية التعاقدية في تشريع العمل" أزمة عقد العمل" (دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري)، مجلة الشريعة والقانون، العدد السابع والأربعون، سوريا، يوليو 2010، ص.ص. 24-26.

² Emmanuel DOCKÈS, op.cit, p.555.

³ François TERRE & Philippe SIMLER & Yves LEQUETTE, Droit civil (Les obligations), 8^e édition, Dalloz, Paris, 2002, p.07.

فحص سلوك المدين، وإثبات عدم تنفيذ المدين لالتزامه على الدائن أن يثبت أن المدين لم يلتزم بالحيطه والحذر المطلوبين...¹

إذ في مجموعة من القضايا المتعلقة بدعوى العمّال 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 «*d'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 لحمايته.²

وتتمثل النتيجة في اتخاذ المستخدم لإجراءات الوقاية، التكوين والإعلام، وتقرير التنظيم والوسائل المناسبة؛ فالمقصود ليس ضمان عدم اصابة العامل جسدياً أو نفسياً، وإنما اتخاذ الفعلي للإجراءات من طرف المستخدم وذلك في حدود المعقول، وبالنظر للأهميّة، وبالقدر الكافي، وذلك بما يسمح بتحليلها وتقديرها من قبل القاضي.³

وقد اعتبرت هذا الالتزام ناتجا عن عقد العمل، وبالأخصّص أمرا، وهذا كما ذكر رئيس الغرفة الاجتماعية للمحكمة: "ويعتبر حافزا قبل كل شيء للوقاية".⁴

يمكن القول خلاصة لما سبق أن هذا الاتجاه الفقهي يعتبر عقد العمل أساسا للالتزام ربّ العمل بضمان الوقاية الصحيّة والأمن للعامل داخل أماكن العمل، وهو مقابل تبعيّة العامل له، وتكريسه وقته وجهده لأداء العمل المنفق عليه ضمن العقد، واعتبرته الاجتهادات القضائية لمحكمة النقض الفرنسية التزاما بتحقيق نتيجة، تتمثل في ضرورة اتخاذ جميع التدابير الكفيلة لتحقيق الالتزام.

¹ Henri et Léon MAZEAUD & Jean MAZEAUD & François CHABAS, Obligations (Théorie générale), 9^e édition par François CHABAS, TOME II, PREMIER VOLUME, Montchrestien, DELTA, Liban, 2000, p.13.

² Michel BLATMAN, op.cit, Note N°07, p.06.

³ Pierre-Yves VERKINDT, «Santé au travail: l'ère de la maturité», Jurisprudence Sociale Lamy, N°239, op.cit, p.05.

⁴ Michel BLATMAN, Ibid, p.06.

الفرع الثالث:

القانون أساس التزام ربّ العمل

بتوفير الوقاية الصحية والأمن للعامل

يرى جانب من الفقه أنّ التزم ربّ العمل بتوفير الوقاية الصحيّة والأمن للمعمّل داخل أماكن العمل هو التزم قانوني نص عليه القانون ونظمه.¹

فبالرغم من اعتبار مبدأ سلطان الإرادة أساس نشأة عقد العمل غير أنّه تحت تأثير الأفكار الاشتراكية قامت القوانين بتحديد آثاره بقواعد أمرّة؛ فقد حدّدت التزمات وحقوق كلّ من طرفيه أيّ العامل وربّ العمل تحديدا يكاد يكون شبه كامل.²

فميلاد القانون الاجتماعي يعدّ حديثا نسبيا؛ إذ جاء استجابة للظروف والمقتضيات لمواجهة عجز الرأسمالية الصناعيّة، ومبادئ حرية التّعاقّد أو سلطان الإرادة عن تحقيق التّقدم الاجتماعي بشكل تلقائي، ففي أواخر القرن الثامن عشر، وخلال القرن التاسع عشر "عصر محنة العمّال الكبرى" تعرّضت الطبقة العاملة، وبصفة خاصّة النساء وصغار السنّ، لأكبر حملة من الاستغلال من حيث سوء ظروف وشروط العمل، ولقد استوجب هذا الوضع غير الإنساني تخلي الدولة عن سياسة الامتناع عن التّدخل بواسطة تشريع في علاقات العمل التي ظلّت خاضعة لفترة طويلة لسلطات القانون الخاص.³

فالمساواة الشّكلية بين أرباب العمل والعمّال تولّد عنها لامساواة فعليّة، وهو ما نتج عنه نصوص مهمّة من النّظام العام.⁴

والجدير بالذكر في هذا الإطار أنّه في المراحل الأولى من تدخّل الدولة استهدفت التّشريعات الاجتماعية معالجة اختلال القانون الاجتماعي، والحيلولة دون إساءة استغلال

¹ فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول؛ المدخل إلى تشريع العمل (علاقات العمل الفردية) دار الهنا للطباعة، مصر، 1985، ص.557.

² محمّد صبري السّعدي، المرجع السابق، ص.48.

³ صلاح علي علي حسن، القانون الدولي للعمل (دراسة في منظمة العمل الدولية)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011، ص.17.

⁴ François GAUDU, «Le contrat de travail», Dalloz, Paris, 1996, p.p.02-03.

أصحاب الأعمال قدراتهم الاقتصادية، لفرض شروط عمل مجحفة، أو غير إنسانية ولعلّ أولى هذه التشريعات، التشريع الصادر في إنجلترا لتنظيم عمل صغار السن.¹

ولقد تبين أنّ قاعدة المساواة القانونية وحرية الإرادة الفردية (التي تعدّ من شعارات الثورة الفرنسية)، لم تكن سوى شعارات براقّة -وهم وسراب- عندما يسود قانون الأقوى اقتصادياً، كما تبين أنّ الإدعاء بحرية العامل في رفض عقود العمل المعروضة عليه، والمقترنة بشروط عمل مجحفة هو أمر نظري أضف إلى ذلك أنّ العامل لم يكن بحاجة إلى تقييد حرية التعاقد بموجب قوانين أمرة ملزمة فحسب، إنّما هو بنفس القدر في حاجة إلى الحماية في مواجهة الأخطار المهنيّة التي يتعرّض لها نتيجة ظروف وشروط العمل الجديدة، وتهدّد بشكل مباشر حياته بسبب الإصابات والأمراض المهنيّة.²

ولهذا أوجب المشرعون في مختلف دول العالم على ربّ العمل اتّخاذ كافة الاحتياطات اللزّمة لتجنّيب العامل كافة مخاطر العمل وتأمين بيئة العمل، وذلك حفاظاً على حياته وصحتّه أثناء أدائه للعمل، نظراً لكونه عنصراً هاماً في عمليّة الإنتاج.³ وحرصاً منهم على استمرار طائفة العمّال في أداء دورها في الإنتاج الوطني،⁴ لأهميّة هذه الفئة في تطوير الاقتصاد،⁵ وكذا محاولة ترسيخ مبدأ التضامن الاجتماعيّ بين أفراد المجتمع وطبقاته، من خلال تكفّل المجتمع بالعامل في حالة إصابته بأحد الأخطار المهنيّة.⁶

¹ صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص.18.

² المرجع والموضع نفسه.

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي (الخصائص، الآثار، الانقضاء في ضوء قانون العمل الموحد و قضاء النقض العالي)، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، مصر، 2004، ص.148.

⁴ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر تعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز و النقض)، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة والتوزيع، الأردن، 2004، ص.383.

⁵ إيهاب حسن إسماعيل، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الأول؛ عقد العمل الفردي، مطبعة جامعة القاهرة، 1976، مصر، ص.298.

⁶ فتحي عبد الصبور، المرجع السابق، ص.555؛ وهمام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2003، ص.506.

وهذا على اعتبار العامل الطرف الضعيف في علاقة العمل التي تربطه بربّ العمل، وكونه قابلا للانتهاك والمساس الماديّ والمعنويّ، والذي يعبر عنه الفقه الفرنسي بـ: «*Infériorité vulnérabilité*»، ويبدو هذا العنصر محوريا في تحديد حالة الضعف؛ فمحلّ التزام العامل في عقد العمل، وسواء كان عاملا ماديا أو فكريا أو ذهنيا له ارتباط بكيانه وشخصه، وهذا يعني أنّ تنفيذ عقد العمل يمسّ به، وتبدأ تجلّيات هذه أكثر مع ضحايا حوادث العمل، والنساء الحوامل، دون أن ننسى الفئات الأكثر هشاشة وهم العمّال كبار السن.¹

ففي الجزائر بالرغم من تراجع الدولة عن التّكفل بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، لتسمح للأطراف المتعاقدة في العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية للعمل بتنظيم مختلف جوانب علاقات العمل التي تربطهم، تحتفظ بحقّ تنظيم وتأطير المسائل الأساسية والجوهرية في شكل قواعد قانونية آمرة، ليعتبر كلّ شرط أو بند في العقود والاتفاقيات مخالفا لهذه القواعد، أو أبرم خرقا لها، باطلا وعديم الأثر بمخالفته الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، تعرّض موقعها إلى عقوبات مختلفة باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة، ممّا يثير خلق نزاع بين العامل والمستخدم بشأنها، ويمكن فيها للطرف المتضرر-أي العامل غالبا- التمسك بحقّ طلب إلغاء الشرط أو البند الباطل، بالإضافة إلى التعويضات المناسبة للضرر اللاحق به.²

وعليه تعدّ الشروط التي قد تلغي حقوق العمّال أو تحدّ منه كما تنصّ عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها لاغية وعديمة المفعول.³

وخاصة في مجال تشغيل النساء؛ إذ واكبت الجزائر المعايير الدولية في هذا الشأن، وهذا بالمصادقة على مختلف الاتفاقيات الدولية التي تغطي ثلاثة ميادين مهمة

¹ قادة شهيدة، "حماية الطرف الضعيف في عقد العمل -محاولة لتأصيل الفكرة وتقرير آليات الحماية-"، المرجع السابق، ص.68.

² رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة الرابعة، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص.20.

³ نشرة مفتشية العمل، النشرة السداسية للمفتشية العامة للعمل، «ما يجب معرفته عن النظام الداخلي»، العدد الثامن، الجزائر، ديسمبر 2002، ص.08.

في الحياة المهنية التي تشارك فيها المرأة لاسيما تلك التي تتعلق بحماية المرأة العاملة خلال عطلة الأمومة، وكل أشكال التمييز اتجاه النساء العاملات، وحول ظروف العمل، وقد كرس المشرع الجزائري مبدأ المساواة بين الجنسين من بداية علاقة العمل إلى نهايتها.¹

وهذا ما بينه تطوّر الاجتهادات القضائية ففي فرنسا فبعدما أسست الكثير منها الالتزام بالأمن (L'Obligation de sécurité) على الأساس التعاقدية بدءا من القرار المؤرخ في 28 فيفري 2002، المتعلق بمخاطر استنشاق الألياف (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 والنفسية.²

وقد جاء هذا النص تطبيقا لتوجيهة الاتحاد الأوربي رقم 309/89 الصادرة بتاريخ 12 جوان 1989 التي أوجبت على الدول الأعضاء ضمان صحة وأمن العمال في الجوانب المرتبطة بالعمل.³

وتعتبر فلسفة حكم المادة L.4121-1 من قانون العمل الفرنسي تجديدا مقارنة مع النص السابق، فالأمر لا يتعلق بتجنب خطر محدد (الخطر الكهربائي، العمل على علو...)، ولا بالالتزام بالقواعد التقنية الدقيقة (حدود التعرض، الاجراءات التقنية...)، وإنما يجب التفكير في النتيجة بمعزل عن طبيعة الخطر، وبغض النظر عن وجود نص خاص أو عدمه.⁴

إذ أنّ قرار Snecma أوضح العلاقة بين التزام المستخدم بتحقيق الأمن وسياسة الوقاية؛ حيث يفرض هذا الالتزام اتخاذ الاجراءات الضرورية للحفاظ على أمن وصحة

¹ س. لخضاري، «ما ينص عليه التشريع في ميدان عمل النساء»، نشرة مفتشية العمل، النشرة السادسة للمفتشية العامة للعمل، العدد 15، الجزائر، جوان 2006، ص.10.

² Pierre-Yves VERKINDT, «Santé au travail: l'ère de la maturité», op.cit, p.p.04-05.

³ Aurélia Dejean de la BATIE, «La santé au travail au cœur des organisations», Jurisprudence Sociale Lamy, N°340, Wolters Kluwer, Paris, 28 Mars 2013, p.04.

⁴ Idem.

العمّال، فممارسة المستخدم لسلطته في التوجيه؛ وإن كانت تعدّ إحدى سمات الاقتصاد الحرّ فهي لا تسمح له بالإضرار بصحة العمّال، إذ تبين أن المستخدم بإدخال تقنية جديدة للمؤسسة يتطلّب ابعاد العامل التقني المسؤول عن المراقبة والصيانة وهو ما أدى إلى زيادة عدد الأخطار التي يتعرّض لها العمّال في المؤسسة، ومنه فهذه التقنية مضرّة بصحة العمّال ومن تمّ يجب توقيفها.¹

وقد أوجب المشرّع الجزائري هو الآخر كحق من حقوق العامل طبقاً لنص المادة الخامسة من القانون رقم 90-11، تنظيم قواعد الوقاية الصحية والأمن ضمن النظام الداخلي للمؤسسة؛² الذي يعدّ تصرفاً بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، وهو من الحقوق الأساسية المعترف بها قانوناً له، والذي يندرج ضمن صلاحيات الإدارة والتنظيم المعترف بها لهذا الأخير، حماية لمصالح المؤسسة، في إطار ما يسمّى بتسيير الموارد البشرية للمؤسسة الذي يقوم على مبدأ تامين عنصر العمل، غير أنّه ملزم بالتقيّد بالإجراءات القانونية عند إعداده، وإلاّ اعتبر باطلاً وعديم الأثر.³

ويحمل النظام الداخلي -كما يدلّ عليه اسمه- طابعا تنظيمياً، كما اعتبرته الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية الصادر بتاريخ 25 سبتمبر 1991، قانوناً تنظيمياً في إطار القانون الخاص.⁴

¹ Jean-Philippe LHERNOULD, op.cit, p.08; 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, p.06.

² استعمل المشرّع الجزائري عبارة الحق في الأمن والصحة في العمل في المادة 11 من المشروع التمهيدي لقانون العمل، المتضمنة حقوق العامل، وكذا في المادة 13 منه المحددة لواجباتهم.

³ بن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2009، ص.194؛ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحوّلات الاقتصادية، دار القصبّة للنشر، الجزائر، 2003، ص.ص.200-202؛ عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص.153.

• وبالإضافة لمحور الوقاية الصحية والأمن يتضمّن النظام الداخلي المحورين التاليين: التنظيم التقني للعمل والتأديب العام؛ ومنه فإن أحكام النظام الداخلي ترمي إلى حماية مصالح المؤسسة وضمان حسن سيرها، الإسهام في تحسين الإنتاج والإنتاجية من خلال احترام القواعد الواجب الالتزام بها، وتدعيم العلاقات الحسنة للعمل والانضباط وكذلك ضمان حماية العمل أثناء أداءه لمهامه المهنية من كل مساس بسلامته البدنية والفكرية، وحول هذا راجع سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمّال تأديبياً، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص.21.

⁴ Christophe RADÉ, «Droit du travail», 3^e édition, Montchrestien, Paris, 2000, p.185.

وتلزم بوضعه الهيئات المستخدمة التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر، أما الهيئات التي تشغل أقل، فهي غير ملزمة به، وفي هذه الحالة فإن للمستخدم صلاحية إعداده حسب خصوصيات الأنشطة،¹ ويخضع هذا النظام الداخلي فيما يخص شرعيته لرقابة مفتش العمل وكذا القاضي الاجتماعي إذا تم رفع دعوى فردية أو جماعية بشأنه.² ويعتبر الاهتمام بمجال الوقاية الصحية والأمن ضمن النظام الداخلي تجسيذا للطابع التعاقدية لعلاقة العمل، ودعما لاحترام مبدأي الاستقلال والمتاجرة اللذين تقوم عليهما المؤسسة الاقتصادية.³

وتنفيذا للالتزامات التشريعية والتنظيمية الملقاة على عاتق المستخدم المتمثلة أساسا في القضاء والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وتهدف أحكامه إلى تحديد إجراءات تطبيق القواعد التي تفرضها الدولة في مجال الوقاية الصحية والأمن تبعا للأوضاع الخاصة بكل مؤسسة، وهو ما يترتب مسؤولية رب العمل.⁴

وتتعلق هذه القواعد أساسا بالتعليمات المرتبطة بالنظافة والأمن داخل أماكن العمل، وتحدد كيفية تطبيق الأحكام الواردة في النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالصحة والأمن وطب العمل.⁵

ويتفرع التزام المستخدم بتوفير الأمن والصحة لعمال الهيئة المستخدمة إلى ثلاثة أنواع من الأعمال: أعمال الوقاية من الأخطار المهنية، أعمال الإعلام، أعمال التكوين وتنفيذ هذا الالتزام يستوجب منه احترام جملة من الالتزامات الخاصة التي تدرج في إطار تدابير الحماية الجماعية ذات الأولوية في التطبيق والاهتمام، التي نص عليها المشرع في

¹ نشرة مفتشية العمل، «ما يجب معرفته عن النظام الداخلي»، المرجع السابق، ص.08.

² عبد السلام نيب، المرجع السابق، ص. ص.209-210.

³ محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص.24.

⁴ Mahammed Nasr-Eddine Koriche, Tome 2, op.cit, p.11.

⁵ بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2010، ص.176.

المواد من 7 إلى 10 من القانون رقم 88-07، وتدابير الحماية الفردية التي لا تقل أهمية عن سابقتها.¹

وإذا كان المستخدم ملزماً بتوفير وسائل وأجهزة الأمن والوقاية الصحية داخل المؤسسة، فإن العمال ملزمون باحترام تعليمات المستخدم في هذا المجال، واتخاذ التدابير المقررة من قبله لتفادي الأخطار المهنية.²

وتعتبر هذه القواعد من النظام العام الاجتماعي المقرر لحماية العمال الذي لا يمكن للشركاء الاجتماعيين مخالفته، وإلا تعرضوا لجزاءات صارمة.³

وقد أكد المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري الجديد في نص المادة 567

- على التزامات العمال في هذا المجال ووسع منها إذ أوجب عليهم:
- احترام أحكام النظام الداخلي المتعلقة بالأمن والصحة في العمل،
- السهر على التطبيق الصارم والدائم للتعليمات والتوجيهات المتعلقة بالأمن داخل أماكن العمل،
- إعلام مسؤولهم السلمي، أو المسؤولين المعنيين عن كلّ وضعية خطر مسجلة من شأنها أن تعرض حياة العمال و/أو المنشآت لأخطار جسيمة،
- السهر على عدم تعريض صحة وأمن، والسلامة الجسدية للأشخاص الآخرين المتواجدين في أماكن العمل أو بالقرب منها،
- الخضوع للفحوص الطبية واحترام تعليمات الوقاية المفروضة في إطار هذا القانون، والنصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه،
- متابعة الدروس والإرشادات المتعلقة بالأمن والصحة في العمل، والتي يتم اتخاذها من قبل المستخدم.

¹ كمال بن سالم، «النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة في تشريع العمل الجزائري»، (رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي)، جامعة وهران، السنة الجامعية (2003-2004)، ص.ص. 143-144.

² المادة 7 من القانون رقم 90-11 - السالف الذكر -

³ Carrinne Pizzo Delaporte, Droit du travail (L'essentiel du cours), 3^{ème} édition, Vuibert Paris, 2000, p.98.

ويوضح الفقه الفرنسي المعاصر ما الذي حفّز المشرّع إلى بسط حمايته على الطرف الضعيف، بقواعد منتمية إلى هذا الشق من النظام العام الاقتصادي والاجتماعي (**L'ordre public économique et social de protection**) فيعتبر أنّ الذي دفع المشرّع إلى ذلك هو ضرورة علاج أوجه التّعسف الفجّة في عقود الإذعان مثل عقود العمل التي تناولتها يد المشرّع بتنظيم مضمونها تنظيمًا روعيت فيه حماية مصلحة الطرف الضعيف تحقيقًا للعدل التبادلي والاجتماعي؛ تحقيقًا للعدل التبادلي متبلورًا في ألاّ يغمط العامل مثلاً حقه في مبادلتة عمله التابع الخاص بالأجر، وذلك من خلال تحقيق التوازن العادل بين حقوق العامل وحقوق صاحب العمل في علاقتهما التعاويضية.¹

فالنظام العام الاقتصادي الحمائي، هو الذي يسعى لاستعادة التوازن بين القوي والضعيف، والذي لا يتحقّق تلقائياً عن طريق اللعبة التعاقدية.²

فعلى الرغم من أنّ مبدأ سلطان الإرادة يجد مجاله الخصب في إطار القانون الخاص، إلاّ أنّ معاملات الأفراد يجب أن لا تخالف القواعد القانونية الآمرة فيه، ذلك لأنّها تحمي المصلحة الكلية للجماعة دونما حاجة لخصومة قضائية بشأنها، فهي محميّة بالقانون لكونها تشكّل جزءاً من النظام العامّ على اعتباره مجموع المصالح الأساسية للجماعة، ومجموع الأسس والدعامات التي يقوم عليه بناؤها وكيانها بحيث لا يتصوّر بقاء هذا الكيان سليماً دون استقراره عليها.³

ويلاحظ المنتبّع لفكرة النظام العام أنّها فكرة مرنة غير محدّدة، تتغيّر وفق الزمان والمكان، وتختلف وفق المذاهب والنظريات، وتنبور وتتكوّن حسب الغرض الذي من أجله يراد تحديدها.⁴

¹ عصام أنور سليم، قانون العمل، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، مصر، 2002، ص.220.

² François TERRE & Philippe SIMLER & Yves LEQUETTE, op.cit, p.382.

³ محمد الصالح خراز، «المفهوم القانوني العام لفكرة النظام العام»، دار القبة للنشر والتوزيع، الجزائر، العدد السادس، جانفي 2003، ص.36.

⁴ ريس محمد، "مدى أثر مبدأ النظام العام والآداب العامة على القانون المدني"، مجلة دراسات قانونية، مجلة تصدر عن مخبر القانون الخاص الأساسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان، العدد الخامس، 2008، ص.87.

كما أنّ مفهوم حماية الحرية الفردية، هو باعث وسبب وجود النّظام العام من المفاهيم الرائجة في القرن الماضي، على اعتبار أنّ القيود التي ترد على الحريّات في التعاقد، تعدّ مبرّرة ومقبولة في الحدود والنّطاق الضروري للمحافظة على الحرية ذاتها، وهذا هو السبب الذي جعل فقهاء القانون المدني يقولون: "حماية للحرية، يتدخل القانون، لتقييد الإرادة المتعسّفة".¹

وكذلك تحقيقا للعدل الاجتماعي متبلورا في وجوب تمتّع العامل بالحدّ الأدنى من المعاملة القانونيّة اللاتّقة بالكرامة الآدمية اقتصاديا واجتماعيا في إطار علاقات العمل الخاصّ التابع المأجور.²

وبناء عليه فلا يجوز الاتفاق على الإنقاص من حق العامل في الرعاية الصحيّة، ولكن يكون الاتفاق صحيحا إذا حقّق للعامل رعاية صحيّة تزيد عمّا قرّره القانون، وقد ينشأ التزام صاحب العمل بتوفير رعاية صحيّة إضافية بمقتضى اشتراط في عقد آخر تمّ لمصلحة العمّال، أو بناء على نص وارد في لائحة النّظام الأساسي للعمل (النّظام الداخلي للمؤسّسة)، أو ما جرت عليه عادة صاحب العمل بصفة مستقرّة.³

وعليه فإنّ النّظام العام الحمائي الاقتصادي والاجتماعي يشكّل الحدّ الأدنى الذي يجوز لعقود العمل الفردية أن تخرج عنه، بما هو أصلح لهذا الطرف الضعيف المتمتّع بالحماية الأمّرة، وهذا المبدأ لا ينطبق بطبيعة الحال على النّظام العام لا الكلاسيكي، ولا في شقّه المتعلّق بالمصلحة الاقتصادية العامّة؛ أي فيما يختصّ بما هنالك في الاقتصاد الوطني من توجيه حكومي، والذي يهدف إلى فرض سياسة اقتصاديّة واجتماعيّة معيّنة.⁴

ففقّه قانون العمل لازال مصّرا على خصوصيّة النّظام العام الاجتماعي في هذا الفرع بالشكل الذي يسمح دائما بالانحياز إلى مصالح الطرف المتعاقد الضعيف ألا وهو العامل، ولم يكن الأستاذ CHALARON بعيدا عن الحقيقة حينما دعا إلى ما أسماه

¹ ريس محمد، "مدى أثر مبدأ النّظام العام والآداب العامّة على القانون المدني"، المرجع نفسه، ص.92.

² محمد الصالح خراز، المرجع السابق، ص.221.

³ فتحي عبد الرحيم عبد الله، أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، مصر، 2001-2002، ص.ص.198-199.

⁴ عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص.222.

بالحماية جدّ المتقدّمة للعامل «La protection avancée du travailleur»، والتي تعبر وبحقّ عن التكريس الفعلي لإرادة الأخذ بعين الاعتبار اللامساواة في المراكز القانونية من خلال الأخذ بفكرة النّظام العام الاجتماعي ذي البعد الحمائي «L'ordre public de protection»، وذلك بالنظر إلى أنّ فكرة الحماية يجب أن تتسحب على كلّ القواعد وفي كلّ العقود، لأنّه التّصور الوحيد الكفيل بتصحيح اللامساواة الطبيعية بين العمّال وأرباب العمل.¹

فالنّظام العامّ الحمائي يختلف عن النّظام العام التوجيهي، بحيث يمكن من حيث الأصل خرق قواعده دون أن يترتّب على ذلك بطلان التّصرف، ذلك أنّ الغاية من كلّ من النّظامين مختلفة، فإذا كانت قواعد النّظام العام التوجيهي وضعت لحماية القواعد والأسس التي يقوم عليها المجتمع في الدولة بمختلف جوانبه القانونية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كونها المعبرة عن هويّة المجتمع التي تحرص الدولة على المحافظة عليها، وتمنع أيّ انتهاك لها أو تعديل فيها سواء كان سلبيًا أم إيجابيًا، فإنّ الغاية من قواعد النّظام العام الحمائي هو حماية منظومة العمل الاجتماعي التي تهدف بدورها إلى حماية الطرف الأولى بالحماية في العلاقة التعاقدية في قانون العمل ونعني بذلك العامل.²

وهذه الغائية جعلت للنّظام العام الحمائي خصوصية تميّزه عن النّظام العام التوجيهي؛ حيث أنّ النصوص الأمرة فيه إنّ تشكّل الحدّ الأدنى من الحماية القانونية المقررة للعامل، والتي لا يجوز الانتقاص منها بأيّ حال من الأحوال تحت طائلة البطلان، غير أنّه وبذات الوقت يمكن مخالفتها بالرغم من صفتها الأمرة، متى انطوت المخالفة على رفع الحدّ الأدنى من الحماية المقررة بموجب هذه القواعد.³

وهذا ما يترتّب عنه تطبيق نظرية "الشرط الأصح للعامل" التي تقوم على بطلان كلّ شرط يخالف التشريع الاجتماعي ما لم يكن أكثر فائدة للعمّال، حيث يشترط لتطبيق

¹ قادة شهيدة، "حماية الطرف الضعيف في عقد العمل -محاولة لتأصيل الفكرة وتقرير آليات الحماية-"، المرجع السابق، ص.ص. 79-80.

² محمد عرفان الخطيب، المرجع السابق، ص.80.

³ المرجع نفسه، ص.ص. 80-81.

أحكام هذه النظرية شرطان متلازمان: الأول يتناول محور التدخل، والثاني يتناول الغاية منه، فمحور يجب أن يكون حماية الحقوق القانونية المتصلة بالعامل فقط، فقانون العمل يتناول مجموعة من القواعد القانونية المتعددة منها ما يتصل بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة، كما يجب أن يكون الغاية من التدخل سواء كان فرديا (عقد العمل)، أو مشتركا (الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية)، ضمان حقوقا أكثر فائدة للعامل؛ أي أن يتجاوز الحدود الدنيا للحماية المقررة في قواعد النظام العام الحمائي، لا أن ينتقص منها.¹

فبمقارنة كمية بين الحقوق والواجبات الواردة في نص المواد؛ الخامسة، السادسة والسابعة، من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، نجد أن المشرع الجزائري رجح كفة الحقوق-بخاصة حقوق العمال، وباعتبار القانون لا ينص صراحة على الحقوق الممنوحة لصاحب العمل- على كفة الواجبات، وهو ما دفع أرباب العمل إلى اعتباره يخدم مصالح الطبقة العمالية أكثر من خدمته لمصالح المستخدم، وهو ما جعلهم يطالبون في أكثر من مناسبة تعديل بعض نصوصه القانونية عن طريق نقاباتهم، وفي إطار انعقاد الثلاثية، ومن جهة ثانية فإنه على مستوى المؤسسة فإن المستخدم يعتمد على النظام الداخلي في علاقته مع العمال، بما يتضمنه من نصوص تنظيمية وردعية، لدرجة إمكانية اعتباره يسمو على باقي مصادر قانون العمل.²

والملاحظ أن هذا القانون يهدف إلى حماية اجتماعية للحقوق وبالخصوص العمالية من التعسفات التي انجرت عن التطور السريع للاقتصاد الصناعي الرأسمالي؛ الأمر الذي اعتبره أرباب العمل انحيازاً إلى فئة العمال؛ من حيث ميل القانون إلى تغليب حقوقهم على واجباتهم، بحجته كونه الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، في حين يرى البعض أنه يتبين من نصي المادتين الخامسة والسادسة منه أنه الطرف الأقوى نظراً لتمتعه بحماية السلطة العمومية، وهو ما يشكل خطراً على مصالح أرباب العمل، ويتجلى الخطر في تبنيه صيغ تعاقدية تقيّد من حرية ربّ العمل كاعتماده على صيغة عقود

¹ محمد عرفان الخطيب، المرجع السابق، ص.81.

² رابح تويحية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص.ص.130-131.

العمل غير محدّدة المدة كقاعدة عامة لقيّام هذه العلاقة، وهذا بحسب انشغالات أرباب العمل الذين نادوا بتبني صيغ ليبرالية لعقد العمل تقوم كقاعدة عامّة على مبدأ تأقيت علاقات العمل، وهو ما جسّده المشرّع الجزائري من خلال الأمر رقم 96-21.¹

فحماية الوقاية الصحية والأمن ليس مجالا من مجالات التفاوض الجماعي بل هي جزء من النّظام العام الاجتماعي، إذ أنّ الدولة هي المسؤولة عن التشريع في هذا المجال، وفي هذا الصدد يقول الفقيه الفرنسي A. SUPIOT: "فكرة السلامة البدنية كانت وستظلّ، قلب قانون العمل... فهي في الأنظمة التي يهيمن فيها انسحاب للدولة من تنظيم علاقات العمل، تشكل مجالا لا يمكن التنازل عنه من قانون العمل الذي يفرض تطبيقه من قبل السلطة العامة".²

وقد تجسّدت هذه الحماية من خلال كلّ مصادر قانون العمل، كون موضوع الوقاية الصحيّة والأمن موضوعا جدّ معقّد وتّقني.³

ويمكن القول في الأخير أنّ التزام ربّ العمل بتوفير الوقاية الصحيّة والأمن للعمّال داخل أماكن العمل هو التزام يجد أساسه أساسا في القانون، في إطار قواعد النّظام العام الاجتماعي الذي لا يمكن التنازل عنه، لاسيما بالنّظر إلى خصوصية قانون العمل، الذي يتسمّ بخاصية الحماية للعامل كطرف ضعيف في العلاقة.

غير أنّه يمكن اعتبار عقد العمل وما يفرضه من التزامات متبادلة نابعة من إرادة الطرفين من جهة، ومبدأ حسن النية كمبدأ يتفق مع الأخلاق الإنسانية، تبنته التشريعات الوضعية على اختلاف مذاهبها من جهة أخرى، أساسا لمثل هذا الالتزام، وهذا يتطلّب نوعا من الرقيّ في علاقات العمل، وهو أمر يتفق مع ما تمليه ضرورات التمدّن والتّحضر، قيّام اقتصاد متطوّر، وتنمية مستدامة لا يمكن أن يقوم بأيّ شكل من الأشكال على احتقار العمّال، وامتهان كرامتهم، وإهمال آداميتهم، وهذا ما يكشفه تاريخ علاقات العمل -وفق ما سبقت الإشارة إليه- في هذه الرسالة.

¹ رابح تواجية، المرجع السابق، ص.ص. 128-129.

² Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome2, op.cit, Marge N°3, p.11.

³ Carrinne Pizzo DELAPORTE, op.cit, p.98.

وبعد أن تطرقنا في المبحث الأول من الفصل الأول إلى مضمون الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، والتي تطوّرت من فكرة الوقاية الصحية والأمن؛ التي بنيت عليها النصوص التشريعية الأولى في هذا المجال، والتي كانت تهدف إلى الوقاية من الأخطار المهنية التي قد تصيب العامل نتيجة المواد أو الآلات المستعملة في العمل.

وبفضل جهود مختلف الفاعلين في المجال من مفكرين وسياسيين، ونقابيين تطوّرت مضمون الحماية إلى ما يسمّى بالصحة في العمل، والتي تعني السلامة البدنية والمعنوية للعامل، والتي لم تقف عند هذا حتّى وصلت إلى ما يسمّى بالأريحية (الراحة-الرفاه) في العمل، وهو ما يستوحى من دستور المنظمة العالمية للصحة، فالعامل وفقا لها لا بد أن ينظر إليه ككلّ متكامل؛ بدنيا، ونفسياً، واجتماعياً ممّا أوجد ما يسمّى بالأخطار النفسية الاجتماعية إلى جانب الأخطار البدنية.

كما عرّجنا من خلال هذا المبحث إلى الأساس الذي تستند عليه حماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، والتي اختلفت آراء الفقه بشأنها، فأسسها الفقه الكلاسيكي على "مبدأ حسن النية"، والذي يفرض أداء كلّ طرف في علاقة العمل التزاماته بما يخدم الطرف الآخر، ولكن دون يضرّه.

بينما أسسها بعض الفقه على "عقد العمل"، واعتبر التزام ربّ العمل بضمان الوقاية الصحية والأمن التزاماً تعاقدياً بتحقيق نتيجة؛ بمعنى إلزامية كلّ التدابير التي من شأنها ضمان ذلك، وهو ما تبنته اجتهادات محكمة النقض الفرنسية من خلال ما سميّ بقرارات الأميانت، منذ القرار المؤرخ في 28 فيفري 2002.

ليؤسسها الفقه الحديث على القانون في إطار ما يسمّى بالنظام العام الاجتماعي، وهو ذلك الحد الأدنى من الحقوق العمالية التي لا يجوز التنازل عنها بأيّ شكل من الأشكال، وهو ما تبنته الاجتهادات الأخيرة لمحكمة النقض الفرنسية منذ ما يطلق عليه منذ قرار سنيكما (L'Arrêt Snecma) المؤرخ في 05 مارس 2008، فلا يمكن للحرية التعاقدية أن تكون أقوى من القواعد القانونية التي تنظّم هذا المجال، وفيما يأتي سنبيّن آثار تطوّر مضمون هذه الحماية من خلال المبحث الثاني من هذا الفصل.

المبحث الثاني:

آثار تطوّر الفكر القانوني بشأن مفهوم حماية العامل

في مجال الوقاية الصحيّة والأمن

إنّ تطوّر مفهوم الحماية القانونية التي يتمتّع بها العامل في مجال الوقاية الصحيّة والأمن من فكرة الوقاية الصحيّة والأمن إلى الصحة في العمل ثمّ الراحة (الرفاهية) في العمل رتّب نتائج على عدّة مستويات؛ ففيما تتمثّل آثار المفهوم الموسّع لحماية العامل في مجال الوقاية الصحيّة والأمن؟.

يمكن القول أنّ هذه الآثار تجسّدت في تطوّر مفهوم العمل في حدّ ذاته، وكذا ضرورة ربط شروطه بشروط الحياة في المؤسسة التي يمارس فيها هذا العمل، وأبعد من ذلك ربطها هي الأخرى بحياته الشخصيّة، وبالنظر إلى الآثار السلبية للأخطار المهنيّة على البيئة والصحة بشكل عامّ، ظهرت الضرورة الملحة للربط بينها وبين بيئة وصحة العمل، وهذا ما سنوضحه من خلال المطلبين التاليين.

المطلب الأوّل:

تطوّر مفهوم العمل وشروطه

مع تطوّر مفهوم الوقاية الصحيّة والأمن في العمل

اتسع مفهوم العمل كنشاط انساني وتطوّرت نظرة الفقه والتشريع إليه، كما اتسعت شروطه بسبب اتساع مفهوم الوقاية الصحيّة والأمن التي ينبغي توفيرها في مجال العمل، وهذا ما سنعمل على توضيحه من خلال فرعين.

الفرع الأوّل:

تطوّر مفهوم العمل مع تطوّر مفهوم الوقاية الصحيّة والأمن في العمل

إنّ العمل عموماً هو ذلك الجهد الفكري والجسدي الذي يبذله الإنسان لإضافة قيمة وخلق منفعة، بواسطة تغيير موضوع العمل، لتقريبه أكثر نحو المستعمل في سلسلة النّشاط الإنتاجي، مقابل دخل يتلاءم والجهد المبذول، ينفق بدوره لتلبية حاجاته المتنامية

باستمرار، وهنا يأخذ النشاط الإنتاجي شكله في إحدى العمليّات الاقتصادية ضمن دورة الإنتاج، شراء وتحويل، نقل وبيع، سواء للإنتاج المادي أو الخدمات.¹

ويعتبر العمل لغة مصطلحا قديما يوناني الأصل مشتقا من كلمة «Tripalium» التي يقصد بها آلة تستعمل لمعاقبة العبيد، ولهذا فقد ارتبط في اللغة الفرنسية بالمعاناة، فتاريخيا كان يعني العمل نشاطات تمارس مع الألم، ولكنه تطوّر بمجيء العهد الصناعي، وظهور مفهوم الخطر المهني، ووجوب اتخاذ تدابير الأمن ثم تطور إلى الأخذ بعين الاعتبار صحة العمل «La santé au travail» ثم استعمال مصطلح الأريحية (الراحة أو الرفاهية) في العمل «Le bien être au travail».²

وعليه فالعمل مصطلح متعدّد المعاني، اختلفت التّصورات بشأنه مع مرور الزمن، وعليه تجدر الإشارة إليها لمعرفة العوامل المحدّدة له حاليا؛ فقد اندمج مفهومه بالعبودية لدى اليونانيون والرومان، ولم يثمن العمل خلال هذه الفترة؛ فقد كان الأحرار يمارسون المهن التي يرونها نبيلة (السياسة، العلوم، الفنون، الفلسفة...)، بينما يمارس الرقيق الأعمال الشاقة للأكل واللبس والسكن.³

وظلّ المفهوم المادي سائدا لفترة طويلة بسبب سيطرة ومقاومة طبقة الأشراف والأسياد، للمحافظة على النّظام الطبقي والامتيازات التي حصلوها عن طريق القهر والاستغلال.⁴

¹ ناصر دادى عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص.15.

² Charles-Eric CLESSE & Craine HENRY & Mireille JOURDAN & Anne KIRSH & Eric MAZUY & André NAYER, Sophie REMOUCHAMPS & Philippe SCIEUR & Patrick STRAUSS, Alexis ZORBAS & Gerassimos ZORBAS, «Du risque professionnel au Bien-être (Approches juridique et psychosociologique)», Carine HENRY, «Bien comprendre les fondamentaux de la sécurité et du bien-être au travail», Anthemis s.a, Belgique, 2012, p.41.

³ Alexandre REYMANN, Gérer les risques psychosociaux (Performance et bien-être au travail), Les Cahiers de DRH, N°193, Lamy, Wolters Kluwer, Paris, Décembre 2012, p.35.

⁴ بشير هدفي، المرجع السابق، ص.ص.15-16.

أما اليهود فقد قدّروا العمل وأقبلوا عليه، وجاءت الديانة المسيحية بنظرة جديدة للعمل؛ إذ وضع القسّ «Sain paul» مبدأ اجبارية العمل لأجل العيش "إنّ الذي لا يعمل لا يأكل".¹

وقدّست الشريعة الاسلامية العمل؛ إذ حتّ عليه القرآن الكريم والسنة النبويّة الشريفة، وجعلت منه عبادة إذا توافر فيه النية والاخلاص، ووضع النظام الاسلامي مفهوما شاملا ومتكاملا للعمل، يظهر من خلال الأحكام والقواعد التي قرّرها، والتي تربط في مجملها بين الجانب الروحي والجانب المادي للعمل، ومن أجل تعزيز الصفة الاجتماعية للعمل حرم الاسلام العديد من الأعمال المنافية لمقاصد الشريعة الاسلامية والقيم الانسانية، التي تعود بالضرر على الفرد المجتمع، مثل تعاطي السحر والقمار، والدعارة وصناعة الخمر...²

ثمّ أحدث البرجوازيون والبروتستانت مفهوما للعمل، والذي لا يزال سائدا، وذلك من خلال أربع مراحل؛ حيث أعطى الاقتصاديون للعمل في القرن الثامن عشر للميلاد مفهوما متجانسا؛ إذ اعتبر الجهد البشري الذي يتحوّل، وأداة القياس التي تشير كم يستحق هذا الجهد؛ بمعنى قيمة النقود أو السلعة التي يمكن أن تقايسه.³

وفي القرن التاسع عشر وبقيادة المفكرين هيجل وماركس (Hegel et Marx) قدّم تصوّر تجريدي للعمل؛ حيث ينظر إليه على أنّه جوهر الإنسان، ومجال لإثبات الذات. وفي منتصف القرن العشرين ساد الفكر الاجتماعي الديمقراطي، والذي أعطى مكانة هامة للدولة التي ينبغي أن تضمن التشغيل الكامل، وتعيد التوازن في العلاقة بين العمّال وأرباب العمل، لتحقيق عدالة اجتماعية أكبر، وقد هزمت أسطورة التشغيل الكامل تحت تأثير الأزمات الاقتصادية، والمنافسة العالمية في مجالات التشغيل والتكنولوجيات الحديثة. أمّا في نهاية القرن العشرين والقرن الواحد والعشرين، فقد ارتبط العمل مع خطر البطالة؛ حيث يتصوّر العمل على أنّه مزيج بين الفرح والمعاناة، الرخاء والفقر،

¹ رشيد واضح، المرجع السابق، ص.ص.12-13.

² رشيد واضح، المرجع نفسه، ص.ص.20-21؛ بشير هدي، المرجع السابق، ص.ص.20-21.

³ Alexandre REYMANN, op.cit, p.36.

الاغتراب والحرية، الأمن وانعدامه... العديد من التناقضات التي يصعب فيها الفصل، فكلّ واحد يمكن أن يرى الأفضل أو الأسوأ حسب تجربته المهنية الخاصة.¹

إذ يعتبر هيجل العمل أساس حرية الإنسان في الكون، وهذا لأنّ العمل وسيلة أساسية لخلق الثروة في المجتمع، فالعمل هو الذي يعطي المكانة والأهمية للإنسان، كما أنّه من خلال العمل يستطيع أن يحقق ذاته ورضاه، وهو الحافز على تحقيق الرفاهية والجوانب الاجتماعية من علاقات مع الزملاء وغيرها؛ فهو جزء جوهري في حياة الإنسان مادام يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع باعتبار العمل نشاطا اجتماعيا.²

كما أنّ علم الأوبئة أثبت أنّ معظم الأمراض متعدّدة العوامل المسبّبة، وكذا الأخطار الجسدية يمكن أن يكون لها نتائج نفسية أو العكس، فلم نعد أمام نموذج باستوري، عامل واحد = مرض. ولا أمام وقت تسم العمّال بالرصااص، وذلك بعدم استعمال الرصااص من أجل تفادي المرض، فالأمراض المزمنة هي نتيجة تفاعلات معقّدة بين الوراثة، البيولوجيا، السلوكيات، البيئة، الشخصية، النشاط الطبيّ، الوسائل الطبية المتاحة، التنظيم الاجتماعي... وفي هذا التعدّد فإنّ التّحدي هو التمييز بين ما يعود للعمل حصرا، وما يعود للعوامل الأخرى.³

وقد عزّف المشرّع الجزائري مكافحة الأوبئة على أنّها 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 والعمل.⁴

¹ Alexandre REYMANN, Loc.cit.

² سهام بن رحمون، "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي (دراسة على عينات من الإداريين بكلّيات ومعاهد جامعة باتنة)"، أطروحة مكمّلة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم -علم الاجتماع- تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قطب شتمة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية (2013-2014)، ص.31.

³ Jean-Luc BONNET et-al., op.cit, p.p.20-21.

⁴ المادة 26 من القانون رقم 85-05 -السالف الذكر-

ومن هنا يرى البعض ضرورة توسيع مفهوم العمل؛ إذ لا يجب الحدّ منه في النشاط المهني فقط، وإنما يجب تصوره في نظرة بناء شخصية ما يسمّى العمل على الذات، وأخرى جماعية، سواء في المجالات الاقتصادية، الثقافية، الفنية...¹

فبعد الاتساع الواضح لمفهوم الصحة اتسع معه ضمناً مفهوم العمل باعتباره عامل خطر على الصحة؛ حيث أنّ العمل لم يعد يعتبر ببساطة مجرد مجموعة شروط تقنية ومادية للعمل (البناءات والمنشآت، المناخ السمعي والفيزيائي، الآلات، المنتجات والمواد، الأعباء المحتملة...)، إذ يجب الأخذ بالحسبان جوانب تنظيم العمل مثل تنظيم وقت العمل، توزيع وحدات العمل، تسيير الأعمار...²

إذ اعتبر القضاء الفرنسي أنّ الإدارة السيئة للمؤسسة تستوجب مسؤولية المؤسسة نظراً للإخلال بالالتزام بالأمن كونها لم تتخذ الاجراءات الضرورية لحماية العامل من الخطر المتعرض له بسبب التوتر الثابت لشروط العمل، ولتدهورها المستمر، وكذا في حالة عدم وجود تقييم لحجم العمل ممّا أدّى إلى انتحار العامل، وهذا من خلال ربط مفهوم الخطر المهنيّ بالجوانب التنظيمية للعمل، وهذه القرارات زعزعت المفهوم التقليدي لحرية ربّ المؤسسة في إدارتها كما يشاء وفق طرق التسيير التي يراها مناسبة، حيث أنّ سلطة التوجيه تخضع للرقابة.³

وقد أعطت المحكمة الفرنسية من خلال قرار **Snecma** المؤرخ في **05 مارس 2008** نموذجاً جديداً في تطبيق الالتزام بالأمن (السلامة) كالتزام بنتيجة، وهذا بتطبيقه في مجال الإدارة الجماعية، وليس فقط في مجال الإدارة الفردية، ممّا يقود المستخدم إلى ضرورة مضاعفة اليقظة عند إدخال تنظيمات جديدة للعمل، تحت جزاء إيقاف مشاريعهم من قبل القضاء.⁴

¹ **Michel GUILLEMIN**, «Les dimensions insoupçonnées de la santé au travail», L'Harmattan, Paris, 2011, p.231.

² **Matthieu BABIN**, « La prévention des risques professionnels», op.cit, p.13.

³ **Valérie SANSEVERINO-GODFRIN**, op.cit, p.05, CA Versailles, 10 Mai 2012, n°10/05488, CA Versailles, 19 Mai 2011, n°10/00954, Ibid, p.08.

⁴ **Béatrice POLA**, «Une position sévère», Jurisprudence Sociale Lamy, N°1346, Op.cit.12.

كما أنّ هذا الالتزام قد تحوّر بالفعل، وهذا بإعادة تحديد مفهوم الخطأ الجسيم إلى الرقابة على إعادة تنظيم المؤسسة.¹

بالإضافة إلى أنه أحيًا من جديد مفهوم "الأمن الكامل" الذي عرف ذروته بعد إصدار القانون الفرنسي المؤرخ في 06 ديسمبر 1976، إذ يجب أن يتحقق هذا التكامل من خلال القرارات المتخذة من طرف المستخدم، في إطار سلطته في التوجيه.²

وإنّ محكمة النقض الفرنسية بقرارها هذا لا تحرم ربّ العمل من حقه في ممارسة سلطة التوجيه، في تحديده الطرق الجديدة للعمل بشكل فردي، غير أنّ هذه الممارسة تكون مقيدة بالحفاظ على أمن وصحة العمّال،³ فالمستخدم يجب أن يضع كلّ الوسائل المحققة لهذه الغاية، وذلك قبل وقوع ما يضرّ سلامة العامل، وهو ما يفرض حتمية الوقاية، ولكي تكون فعالة لا بدّ أن تشمل كلّ الأخطار التي تهدّده بما فيها النفسية.⁴

وتدخل القاضي بهذا الشكل وضمن هذا الإطار الضيق باعتباره حامي الحريات الفردية، بما فيها الحق الأساسي المتمثّل في الحق في السلامة الجسدية والنفسية، والذي يعلو سلطة التوجيه التي يتمتع بها المستخدم في مواجهة العامل، ويمنع تلك المخاوف غير المبررة من وزن القاضي ضمن العلاقات الاقتصادية والاجتماعية.⁵

ويجدر بيان أنّ الحق في الأمن والصحة في العمل يتمتع بقوة يجب أن تفوق الحرية الدستورية في إقامة المشاريع، ممّا يسمح للقضاة بالحدّ بشكل معتبر من سلطة المستخدم في تنظيم العمل.⁶

وإنّ الالتزام بتحقيق الأمن (الالتزام بالسلامة) كالتزام بنتيجة يفرض على القضاة الرقابة على إعادة تنظيم المؤسسة بما يضمن أمن وصحة العمّال، وهذا مهما كان المبرر الاقتصادي، بغض النظر عن إرادة المستخدم وتعسفه المحتمل في السلطة، واحترام

¹ Jean-paul TEISSONNIERE, «Un concept mutant», Jurisprudence Sociale Lamy, N°1346, op.cit, p.11.

² Pierre-Yves VERKINDT, «L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entrepris», Jurisprudence Sociale Lamy, N°1346, Ibid, p.11.

³ Jean-Philippe Lhernould, op.cit, p.08.

⁴ Ibid, p.07.

⁵ Pierre-Yves VERKINDT, «Santé au travail: l'ère de la maturité», op.cit, p.05.

⁶ Aurélia DEJEAN DE LA BATIE, op.cit, p.06.

الإجراءات وإثما تنبسط رقابته على أثر المشروع الذي تتبناه المؤسسة، وإمكانية المساس بصحة أو أمن العمال.¹

فمن خلال بعض القرارات القضائية في فرنسا نجد أن القضاة اعتمدوا نظرة واسعة حول مفهوم التنظيم، كعامل أو مولّد للخطر على العمال، كما أخذوا بعين الاعتبار طريقة هيكله العمل ضمن المؤسسة وكذا طرق إدارتها.²

وفي قرار أصدرته محكمة ليون (Lyon) بتاريخ 02 سبتمبر 2012 (N°11/05300) تضمنّ أمرا لمؤسسة بنكية بوقف تقنية عمل مبنية على "benchmark" والتي وضعت للتقييم المستمر لأدائها التجاري من خلال المقارنة الدائمة بين نتائجها؛ حيث وضعت كلّ وكالة ضمن المنافسة، وأصبحت محلا للتحليل العرضي لأدائها مقارنة مع الوكالات الأخرى، ويتمّ مقارنة نتائج كلّ عامل على مستوى كلّ وكالة مع العمال الآخرين؛ حيث اعتبرت المحكمة أنّ غياب تحديد دقيق للأهداف المقصودة، وظهور الأخطار النفسية الاجتماعية، يجعل مثل هذا النظام يهدّد بشدة صحة العمال.³

ومثل هذه النظرة المبنية على نتائج طرق الإدارة على الصحة يجب أخذها بعين الاعتبار، وبشكل أكثر أهمية في حال مشاريع إعادة التنظيم.⁴

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 08 نوفمبر 2012 (N°11.23.855) بارتكاب المستخدم لخطأ غير معذور، وهذا بشأن عامل تعرّض لانسداد شرياني نتيجة تعرضه لضغط، ناجم عن توتر بسبب زيادة حجم العمل، وهذا بسبب اتباع المؤسسة لسياسة خفض الأسعار.⁵

ويوضح هذا القرار بشكل تام أثر الاتفاق الوطني البيمهني (المشترك بين المهن) المؤرخ في 02 جويلية 2008، والذي يعترف بالعلاقة التي يمكن أن توجد بين تنظيم العمل والتوتر، ويذكر المستخدم بالتزاماته في السهر على صحة وأمن العمال، وفي هذا

¹ Aurélia DEJEAN DE LA BATIE, Loc.cit.

² Valérie SANSEVERINO-GODFRIN, op.cit, p.05.

³ Par Guillaume Bossy & Pascal Delmas, « Restructurations, réorganisation et santé au travail », Les Cahiers de DRH, N°193, Lamy, Wolters Kluwer, Paris, Décembre 2012, p.31.

⁴ Par Guillaume Bossy & Pascal Delmas, op.cit, p.32.

⁵ Aurélia Dejean de la Bâtie, op.cit, p.04.

السياق يمكن اعتباره مرحلة أولى نحو اجتهاد أكثر صرامة ضد المستخدم التي يجب من خلاله اعتبار الصحة الجسدية والنفسية للعمال هدفا رئيسيا لأي قرار للتسيير.¹

ومن المهمّ المقارنة بين سلطة قاضي الموضوع في مجال الحق في العمل، ومجال الحق في الوقاية من الأخطار المهنية، وهذا لأنّ المتطلبات ليس نفسها؛ فمن الجانب الاقتصادي يحق للمستخدم أن يعيد تنظيم مؤسسته كما يطمح، وهذا دون أن يستطيع القاضي الذي تمّ إخطاره من قبل النقابة أو لجنة المؤسسة إلغاء مخطّط الحفاظ على الشغل، بالنظر لأثره الفعلي على الشغل، أو حول حقيقة المبرّر الاقتصادي للمشروع، بينما في جانب الوقاية من الأخطار المهنية، يمكن للقاضي التدخل لمعاقبة المستخدم إذا كان المشروع يشكلّ خطرا على صحة العمال.²

كما أنّه من الناحية الاقتصادية في حال وضع مخطّط الحفاظ على الشغل، وتسريح العمال في حين أنّ السبب الاقتصادي لا أساس له من الصحة، فإنّ هناك سياسة الاصلاح (التعويض) فقط، والمتمثلة في مطالبة ربّ العمل بتعويض العمال المتضررين، بينما فيما يتعلّق بمجال الأخطار المهنية، وبالنظر لالتزام المستخدم بتحقيق الأمن (السلامة) كالتزام بنتيجة، يفرض انسحاب سياسة التعويض لفائدة سياسة الوقاية، التي تسمح للقاضي بمنع تصرف صاحب العمل، ولا يجوز في أيّ حال من الأحوال لهذا الأخير أن يكتفي بتعويض الضحايا المحتملين لسياسته في إعادة تنظيم المؤسسة، ومن هنا فإنّ الرقابة في مجال الأخطار المهنية أشدّ منها في مجال الحفاظ على الشغل.³

كما أنّ وقوع حادث العمل يرجع للعديد من الأسباب، ولمعرفتها لا بدّ من الاهتمام بدور كل عامل في وضعية العمل، ولذا وجدت بعض تقنيات التحليل لهذا الغرض من بينها ما يسمّى بـ: "شجرة الأسباب (l'arbre des causes)"، وهي الطريقة التي تعتمد على احصاء مجموع العوامل التي أدّت إلى وقوع حادث العمل، ووضع رسم بياني لتسلسلها، وقد أبرزت نتائج مثل هذه الدراسات أنّ حوادث العمل لا تحدّد فقط من خلال

¹ Géraldine Bœuf, «Quand une organisation du travail source de stress peut-elle dégénérer en faute inexcusable», Jurisprudence Sociale Lamy, N°333-334, Wolters Kluwer, Paris, 20 septembre 2012, p.19.

² Aurélie DEJEAN DE LA BÂTIE, op.cit, p.06.

³ Idem.

الشروط المادية للعمل، وإثما من طريقة تنظيم العمل، ومثاله أنّ الحادث المرتبط باستعمال آلة قطع يمكن أن يكون أكثر خطورة بسبب البيئة المتعلقة بمنصب العمل، رتابة العمل، نقص تأهيل العامل، الخطأ في الاتصال بين فريق العمل...¹

ومشاكل تنظيم العمل توضح في جزء كبير أنّ حوادث العمل في ورشات البناء تقع في صباح يوم العمل في الغالب، ويوم الاثنين أكثر من باقي أيام الأسبوع... وهذا النوع من الدراسات لا يهدف إلى تحديد المسؤول مدنيا أو جزائيا عن الحادث، ومع ذلك فهو يساهم في تطوير المعارف التي لها تأثير على قانون الخطر المهني.²

فمن خلال ما سبق يمكن القول أنّ أوساط العمل عرفت تحولات عميقة، والتي ارتبطت بها عدّة دراسات للأمراض المرتبطة بالمشاكل الصحية الجسدية (أمراض القلب والأوعية الدموية، الجهاز العضلي الهيكلي)، ونفسية (الانهيار، الضغط المهني...)، وهذه الآثار تسببت في تكاليف اقتصادية واجتماعية هامة تكبدها المجموعة، وهي ترتبط خاصة باستخدام أجهزة الصحة، تعويضات العجز الدائم، الارتفاع المتزايد للغيابات للأسباب الصحية، إعادة الادماج، الانفصال المستمر عن سوق العمل، كذا فقدان الشغل الذي يؤدي إلى شروط حياة غير ثابتة.³

وهذه النتائج توجب تجاوز المقاربة التقليدية المحدودة بالمرض المهني المعوّض عنه لفتح مجال أكثر سعة، لمجموع الأمراض التي يسببها العمل، بمساعدة نماذج تسمح بتحديد أبعاد دقيقة للتنظيم المسبب للأمراض. وهذه النماذج تسمح بتقييم إلى أي حدّ يمكن للعمل أيضا أن يستجيب للحاجات الانسانية الأساسية، باستغلاله في نشاط يخدم مواهب العامل، وينميها من جديد، كما ينمي تقدير الذات والاعتراف بمساهمته وجهوده، وكذا الانتماء إلى مجموعة، أو اعتباره جزءا من فريق أو شبكة، يمكن الاعتماد عليه،

¹ **Matthieu BABIN**, «Le Risque professionnel (Etude critique)», op.cit, p.p.91-92.

² Ibid, p.91.

³ **Michel VEZINA, Töres THEORELL et Chantal BRISSON**, «Le stress professionnel approche épidémiologique», «Les risques du travail pour ne pas perdre sa vie à la gagner», sous la direction de **Annie Thébaud-MONY, Philippe DAVEZIES, Laurant VOGEL, Serge VOLKOFF**, Éditions La Découverte, Paris, 2015, p.323.

ومن خلال كلّ هذه العناصر فإنّ العمل لا يبدّ أن يظلّ إنسانياً، ويحترم أخلاقاً تثمّن السلامة النفسيّة للأشخاص.¹

كما أنّ تحليل الاضطرابات النفسيّة التي تتعلّق بالعمل، في إطار الأشكال الجديدة لتنظيم العمل في ظلّ الليبرالية الاقتصادية، وتطور اقتصاد الخدمات، أدّى إلى تحديد أشكال جديدة للمعاناة بجانب الخوف والملل، والذي يطلق عليه العلاج النفسيّ الديناميكي في العمل "المعاناة الأخلاقية"، وهذه تنتج عندما يكون موضوع النشاط ضد حسّه الأخلاقي... وهذا استجابة للعقلنة الاقتصادية... وكذا متطلبات الانتاجية التي تتعارض في الغالب مع قيمّ المهنة، ممّا يلزمه بالتصرف ضد القواعد والأخلاقيات المنبثقة عن الجماعة، فالمعاناة الأخلاقية تثير أيضاً مشكلاً خاصاً بالنسبة للوقاية في مجال الصّحة النفسيّة للعمل.²

وممّا سبق يمكن القول أنّ العمل في الوقت الحالي، وبالنّظر لتطور مفهوم الوقاية الصحيّة والأمن في العمل، لا ينبغي أن يكون مرادفاً للمعاناة النفسيّة والاجتماعية، وإنّما يجب أن يكون محدّداً وعاملاً لبناء شخصيّة اجتماعية قويّة، ومجالاً لإثبات الذات، وتنمية القيمّ الإنسانيّة، وبناء المجتمع اقتصاداً وخلقاً.

الفرع الثاني:

الانتقال من شروط العمل إلى شروط الحياة في المؤسسة

إنّ مفهوم شروط العمل يعدّ مفهوماً معقّداً، فهو يغطي بالإضافة للشروط المادية للعمل، وبشكل أوسع شروط الحياة داخل المؤسسة، وعلى هذا فإنّ إثارة مسألة شروط العمل تعتبر مهمّة فالمضايقات الفكرية هي تدن في شروط العمل... فقد أثبتت دراسات علاقة جدّ متقاربة بين شروط العمل ومعدل حوادث العمل.³

¹ Michel VEZINA, Töres THEORELL et Chantal BRISSON, «Le stress professionnel approche épidémiologique», «Les risques du travail pour ne pas perdre sa vie à la gagner», op.cit, p.323.

² Christophe DEJOURS, Isabelle GERNET et Duarte ROLO, «La souffrance psychique au travail. Comprendre les enjeux de santé du rapport subjectif au travail», «Les risques du travail pour ne pas perdre sa vie à la gagner», op.cit, p.306.

³ Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, op.cit, p.66.

ومن الصعب من الناحية القانونية الدقيقة، ضبط حدود مفهوم شروط العمل، وهذا هو السبب الذي جعله مفهوما سهل التغيير في مجال صحة العمل، كما أنّ زيادة قوّة لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل، في فرنسا وتطوّر الاجتهادات القضائية المتعلقة بمجال اختصاصها، له علاقة بالطابع المرن لهذا المفهوم.¹

فمع تطوّر مفهوم الصحة في العمل، والتي لم تعد تعني فقط غياب حوادث العمل والأمراض المهنيّة فإنّ شروط العمل لا يمكن أن تعني فقط الشروط المادية لتنفيذ العمل، وإنّما يندرج ضمنها تنظيم العمل، وإدارة وقت العمل، وكذا مجموع العلاقات الناشئة بمناسبة العمل مع السلطة السلميّة، مع العمّال التّابعين، مع زملاء العمل، ومع الزبناء خاصة في نشاطات الخدمات؛ ويمكن أن نفهم من شروط العمل المتطلّبات الفزيائية، الكميائية، البيولوجية المرتبطة بمنصب العمل، وشروط الوقاية الصحيّة والأمن التي تتضح من خلال تنظيم العمل، والذي يتضمّن تقسيم المهام بمعنى التعليمات الخاصّة بالحركات والأوضاع وتسلسلها، اتخاذ القرارات أي السلطة السلميّة، القيادة، طرق الاتصال، علاقات التبعيّة...²

أو بعبارة أخرى فإنّ ظهور الأخطار النفسية والاجتماعية، أثرى مفهوم شروط العمل؛ فبالإضافة للبعد المادي لهذه الشروط الذي لا يزال موجودا، هناك البعد العلائقي (الذي ظهر خلال سنوات 1930، غير أنّه نسي بعدها)، وكذا البعد التنظيمي لها.³

فالممارسات الاجتماعية الجديدة وشروط العمل تشكّل أحد أكبر محددات حالة الصحة حيث أنّه كلّ تطوّر يمكن أن يخلق أو يكشف أخطارا جديدة.⁴

وعليه يرى جانب من الفقه أنّه تمّ الانتقال من شروط العمل إلى شروط الحياة في المؤسّسة؛ وقبل تحديد هذا المفهوم تجدر الإشارة إلى المقصود بالمؤسّسة.

¹ Pierre-Yves VERKINDT, «Santé au travail: l'ère de la maturité», op.cit, p.05.

² Idem.

³ Pierre-Yves VERKINDT, «La responsabilité de l'employeur en matière de santé mentale (Quelques éléments tirés de l'histoire récente)», «Les risques du travail pour ne pas perdre sa vie à la gagner», op.cit, p.313.

⁴ Jean-Luc BONNET et-al., op.cit, p.20.

يعتبر بعض الفقه أنّ المؤسسة هي المكان الملموس، الذي تجري فيه علاقات العمل، والتي يمكن تعريفها على أنها مجموعة مكوّنة من العوامل المادية والبشرية، وتهدف لخلق المزيد من الثروة التي لا يتمّ استهلاكها.¹ ومن وجهة نظر قانون العمل فإنّه بالنسبة للمؤسسة لأبد من وجود مسؤول يسيّر المجموع، وربّ المؤسسة هو شخص أو عدّة أشخاص، يتبعهم مجموع العمّال.²

أمّا المشرّع الجزائري فلم يتعرّض لتعريف المؤسسة من خلال نصوص قانون العمل غير أنّه عرّفها في نص المادة الثالثة من الأمر رقم 03-03 المتعلّق بالمنافسة:³ "المؤسسة كلّ شخص طبيعي أو معنويّ أيّا كانت طبيعته يمارس بصفة دائمة نشاطات الإنتاج أو التوزيع أو الخدمات".⁴

وقد حدّد مفهوم نوعيّة الحياة في المؤسسة في الاتفاق الوطني البيمهني في فرنسا الصادر بتاريخ 19 جوان 2013: "نوعيّة الحياة في المؤسسة، تعود لعوامل مختلفة، فهي ترتبط في جزء منها بكلّ واحد من العمّال، وأيضا وبدقة ترتبط بعوامل موضوعية، تنظّم المؤسسة".⁵

والذي يمكن تصوّره على أنّه الشّعور بالراحة في العمل، يظهر بشكل فردي وجماعي، والذي يشمل المحيط، ثقافة المؤسسة، مصلحة العمل، شروط العمل، الشّعور بالتضامن، درجة الاستقلالية والمسؤولية، المساواة، حق الخطأ المعترف به لكلّ واحد، الاعتراف بالعمل المنجز وتثمينه.⁶

¹ Jean-Luc KOEHL, «Droit de l'entreprise», Droit du travail et Droit social, Ellipses Paris, 1994, p.39.

² Idem.

³ القانون رقم 03-03، المتعلّق بالمنافسة، المؤرخ في 19 جويلية 2003، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 43، الصادرة بتاريخ 20 جويلية 2003، ص.ص.25-33.

⁴ إيمان بن وطاس، مسؤولية العون الاقتصادي في ضوء التشريع الجزائري والفرنسي، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص.13.

⁵ Jean-Emmanuel RAY, «Des conditions de travail aux conditions de vie dans l'entreprise», Revue de droit social, N°2, Dalloz, Paris, Février 2015, p.100.

⁶ Idem.

كما يدل مفهوم نوعيّة الحياة في المؤسسة ويشمل الأحكام التي تتصدى لطرق تنظيم العمل، والتي تسمح بالتوفيق إلى طرق تطوير شروط العمل، وحياة العمّال، والأداء الجماعي للمؤسسة.¹

وقد اعتبر المشرّع الجزائري طبيب العمل مستشار الهيئة المستخدمة في تحسين ظروف الحياة والعمل ضمنها.²

الفرع الثالث:

التقريب بين الحياة الخاصة للعامل وحياته المهنية بحكم تنظيم صحة العمل

ترتبط الصّحة بالعمل ارتباطا وثيقا؛ حيث أنّ العمل يمكن أن يكون سببا في إهدار الصّحة، وإهدارها يمكن أن يكون سببا في فقد أو تغيير العمل.³

إنّ صحة العمل التي تهدف لمتابعة العمل في محلّ إقامة العامل تضعف الحدود بين الحياة الخاصة والحياة المهنية، والذي يفسّر اتساع مجال الصحة في العمل، ومن هنا تثار أسئلة قريبة تتعلّق بالكرامة الانسانية والعمل اللائق، وفي هذا المعنى جاءت المادة 31 من ميثاق الاتحاد الأوربي للحقوق الأساسية المؤرخ في 07 ديسمبر 2000، والذي أكدّ: "كلّ عامل الحق في شروط عمل تحترم صحته، وأمنه وكرامته".⁴

وكذا نص المادة السادسة من القانون رقم 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل.

فإذا كانت الصّحة تعني حالة كاملة من الراحة الجسدية والنفسية والاجتماعية، فإنّها تستتبع ضرورة عدم الإضرار بكرامة العامل؛ إذ يعدّ الحفاظ على الكرامة الانسانية أحد انشغالات القانون المعاصر، وخاصة في فرنسا إذ يعدّ مبدأ دستوريا في إطار الرقابة على القوانين الأخلاقية في 29 جويلية 1994، كما يعتبر قيمة محمية جزائيا، وكذا مكونا للنظام العام، والعديد من القوانين المعاصرة جرّمت تعريض العامل لما يهدد كرامته الانسانية (Article 225-14 code pénale français)، وكذا قانون العصرية

¹ Jean-Emmanuel RAY, Loc-cit.

² المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 -السالف الذكر-

³ Daniel LANGE, «Droit du travail», Ellipse, Paris, 2003, p.276.

⁴ Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, op.cit, p.66.

الاجتماعية المؤرخ في 17 جانفي 2002، والذي أضاف إلى قانون العمل أحكاما تحظر المضايقة الفكرية.¹

والمشرع 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. المعاملة القاسية أو اللإنسانية أو المهينة يقمعها القانون".²

وهذا لأنّ اللاتوازن بين الحياة المهنية للعامل وحياته الشخصية قد يكون أحد أسباب الأخطار المهنية لاسيما النفسية منها؛ كما قبل القضاء ضمنا أنّ تغيير ساعات العمل، يعتبر تعديلا لعقد العمل، في حال شكّل مساسا مفرطا بحق العامل في الراحة، وكذا حياته الشخصية، وذلك في القرار الذي أصدرته الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 03 نوفمبر 2011.³

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 المحرومة، يتعلّق الأمر مقدّما بتلبية الحاجات الرئيسية للعائلة، أمّا بالنسبة للفئات الأكثر يسرا، يتجه البحث عن تحقيق التوازن من أجل تطوير سبل الراحة في الحياة، مع قدر أكبر من الحرية حسب الفئة الاجتماعية للشخص.⁴

ويتزايد عمل الأشخاص بالتوقيت الجزئي إمّا من أجل القيام بالالتزامات العائلية، أو التمتع بالحياة، فأشكال العمل تتغيّر وتتطور ويتوقع علماء الاجتماع في مجال العمل بأنّ الحدود بين مختلف نشاطاتنا الحالية (العمل، الهوايات، الحياة الاجتماعية) تتجه إلى التلاشي؛ فالعمل يشكّل بحق قاعدة القيمة الاجتماعية للفرد، ويساهم في تقديره وعائلته،

¹ **Matthieu BABIN**, «Le Risque professionnel (Etude critique)», op.cit, p.116.

² القانون رقم 01-16، المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمّن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016، ص.ص.01-37.

³ **Odile LEVANNIER-GOUEL**, op.cit, p.06.

⁴ **Michel GUILLEMIN**, op.cit, p.p.161-162.

وتأثير على جميع جوانب الحياة لا يمكن الاستهانة به، وعليه تبدو الحقائق واضحة في هذا الشأن فالعمل هو عامل محدد للبناء الاجتماعي للأفراد، ومن ثمّ للمجتمع، وشروط العمل وكذا آمال كلّ شخص في حياته المهنية يجب أخذها بعين الاعتبار واحترامها.¹ ففي ألمانيا يوجد منذ سنوات علم يعنى بجميع جوانب العمل في نظرة أكثر اتساعاً، وهو علم العمل «La science de travail».²

والعامل على هذا النحو هو شخص في العمل، وليس مجرد قوّة عمل (جسدية، يدوية، فكرية)، وهو يملك شخصيّة وجسد، وهذه حقيقة بيولوجية، فهو لا يمكن أن يستخدم دون حدّ، وفي كلّ وقت، فهو ليس جهازاً أو وسيلة للإنتاج، وعليه فصحة الشخص في العمل لأبّد أن تأخذ مكانها في إنشاء وتطبيق القواعد القانونية، وبالتّظر لمفهوم الصحة الجسدية والنفسية، فإنّ تحديد مفهوم الشخص أعيد بناء تفسيره من قبل القانون؛ فشروط تشغيل الشخص، بالتّظر أولاً لتأهيله، وموقعه في تنظيم العمل.³

ومما تقدّم فإنّ التأثير المتبادل بين الحياة المهنية للعامل، والحياة الشخصية له أمر لا يمكن إنكاره بأيّ شكل من الأشكال، لاسيّما من منظور المفهوم المتطور للصحة، وهو ما يدعو المشرّع في كلّ دولة، ولاسيّما الجزائر، لضرورة مراعاة جميع الجوانب الحياتية للشخص بما يؤثر إيجاباً على نفسيّته وراحته في العمل، وهو الأمر الذي يزيد لا محالة من إنتاجيته وأدائه ضمن المؤسسة، وإنّ أية سياسة تشريعية تهتم بمجال العمل، على حساب المجالات الحياتية الأخرى، لن تحقّق بالتأكيد الأهداف المرجوة من تنظيمه.

والعمل كمجرد بيئة خاصّة من بيئة أكبر تتمثّل في ذلك الوسط الذي يعيش فيه الإنسان، والصحة داخل أماكن العمل كجزء من صحة المواطن عامّة، يستدعي ربط الدولة سياستها التشريعية في مجال العمل بالسياسة العامّة للبيئة والصحة، وهذا هو ما سنتناوله ضمن المطلب الثاني من هذا المبحث من هذه الرسالة، وذلك للإحاطة بمختلف نقاط التأثير المتبادلة.

¹ Michel GUILLEMIN, op.cit, p.162.

² Ibid, p.229.

³ Alain CŒURET & Bernard GAURIAU & Michel MINÉ, «Droit du travail», Dalloz, Paris, 2006, p.430.

المطلب الثاني:

ربط بيئة وصحة العمل بالسياسات العامة للبيئة والصحة

إنّ بيئة العمل وصحة العامل لا يمكن أن تتضمّن بمعزل عن البيئة والصحة العامة، نظرا للتأثير المتبادل بينهما، ولهذا لا بدّ من الربط بين كلّ منهما وهو ما سنتطرق إليه في الفرعين التاليين.

الفرع الأول:

ضرورة ربط بيئة العمل بالبيئة العامة

لقد أدّى التفاعل بين الإنسان والبيئة المحيطة به -والذي يعتبر تفاعلا حيويًا يتغيّر من محيط إلى آخر، ومن زمان إلى آخر، طبقا لنشاطات الإنسان المتنوّعة والمختلفة- إلى تعالي الأصوات المنبّهة والمحدّرة من خطورة الوضع، الذي أدّى إلى التّدني المستمر والمتسارع للنظام البيئي الإنساني.¹

وبخصوص مجال العمل، فإنّه لا بدّ من أخذ بيئة عمل العامل بعين الاعتبار بالنظر للبيئة بصفة عامة، فصحة العامل ترتبط بالبحث عن توازن هشّ بين الإنسان وبيئة عمله، ومنه فإنّ قانون العمل لا يمكن أن يتجاهل اشكاليات الصحة العامة، كمشكلة التدخين، فقد أقرّ مجلس الدولة الفرنسي منذ زمن بعيد أنّ أحكام الصّحة العامة المتعلقة بالتدخين ليست خارجة عن أحكام النّظام الداخلي.²

كما اعتبرت محكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 29 جوان 2005 (N°1154) أنّ العامل الضحية للدخان العابر يمكنه متابعة مستخدمه لارتكابه خطأ جسيما، حينما لم يتخذ التدابير المناسبة لحمايته؛ إذ تعتبر الصحة في العمل جزءا من الصحة العامة.³

¹ سنوسي خنيش، "الأبعاد الاستراتيجية لإدارة حماية البيئة الدولية والإقليمية -دراسة نقدية تأصيلية وفقا لمنظور الدول النامية-"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مجلة فصلية محكمة يصدرها معهد العلوم القانونية والإدارية بالجلفة، المركز الجامعي زيان عاشور الجلفة، العدد الأول، جوان 2008، ص.13.

² Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, op.cit, p.66.

³ Ibid, Note N°1, p.66.

وهذا على اعتبار البيئة بمفهومها العام هي الوسط أو المجال المكاني الذي يعيش فيه الإنسان مؤثرا أو متأثرا، وهذا الوسط قد يتسع ليشمل منطقة كبيرة جدا، وقد يضيق ليتكوّن من منطقة صغيرة جدا قد لا تتعدى رقعة البيت الذي يسكن فيه.¹

وقد اعتبر المشرع الجزائري في الفقرة السابعة من المادة الرابعة من القانون رقم 03-10 أنّ البيئة تتكوّن من الموارد الطبيعية اللاحيوية والحيوية كالهواء والجوّ والماء والأرض وباطن الأرض والحيوان والنبات بما في ذلك التراث الوراثي وأشكال التفاعل بين هذه الموارد، وكذا بين الأماكن والمناظر والمعالم الطبيعية.²

ومن هنا قصر التعريف على العناصر الطبيعية بينما كان عليه أن يوسّع من هذا التعريف ليشمل العناصر الاصناعية باعتبار هذا القانون الإطار العام لحماية البيئة، وحتى يتوافق مع القوانين الأخرى، كالقانون رقم 90-29 المتعلّق بالتهيئة والتعمير،³ والقانون رقم 98-04 المتعلّق بحماية التراث الثقافي.⁴

أو كما يعبر عنه البعض بأنّه المحيط المادي الذي تعيش فيه الكائنات الحيّة بما فيها الإنسان وما يحيط به من ماء وهواء وتربة وما يقيمه الإنسان من منشآت

¹ راتب سلامة السعود، الإنسان والبيئة (دراسة في التربية البيئية)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص.21.

² القانون رقم 03-10 المتعلّق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة، المؤرخ في 19 جوان 2010، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 43، الصادرة بتاريخ 20 جوان 2003، ص.ص.06-25.

³ القانون رقم 90-29 المؤرخ في 01 ديسمبر 1990، المتعلّق بالتهيئة والتعمير، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 02 ديسمبر 1990، ص.ص.1652-1960.

⁴ القانون رقم 98-04 المتعلّق بحماية التراث الثقافي، المؤرخ في 15 جوان 1998، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 17 جوان 1998، ص.ص.03-19، عبد الغني حسونة، "الحماية القانونية للبيئة في إطار التنمية المستدامة، أطروحة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمّد خيضر بسكرة، الموسم الجامعي (2012-2013)، ص.15.

اصطناعية، وبهذا البيئة محلّ الحماية الإدارية تشمل العناصر الطبيعية فضلا عن العناصر الاصطناعية.¹

بينما تشمل بيئة العمل كلّ الظروف السائدة داخل المنظمة (المؤسسة) وخارجها، والتي لها تأثير على سلوك العاملين وتحديد اتجاهاتهم اتجاه العمل.²

ويعتبر البعض بكونها تتشكّل من مجموعة من العناصر المتمثلة إجمالاً في نوع التكنولوجيا المستخدمة في التنظيم، واللوائح والأنظمة التي تحكم علاقة المنظمة بالعاملين، والعلاقات السائدة داخل المنظمة (المؤسسة)، والحوافز، وأسلوب القيادة والإشراف، والاتصالات داخل المنظمة (المؤسسة)، وطبيعة العمل، وصراع وغموض الدور المنوط بالعامل.³

كما عرّفها مجموعة المواصفات الدولية رقم 14001، الصادرة عن المنظمة العالمية للتقييس، المتعلقة بأسس ومبادئ نظم الإدارة البيئية لسنة 1996: "الوسط الذي تعمل فيه الهيئة، المتضمنّ الهواء، الماء، الأرض، الموارد الطبيعية، النباتات، الحيوانات، البشر، والعلاقات فيما بينهم".⁴

ولهذا جعل المشرّع الجزائري من بين مهام طبّ العمل المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة.⁵

وهذا على اعتبار أنّ حماية البيئة وفقاً للمفهوم الإنساني الاصطلاحي، باعتبار الإنسان هو المحور الأساسي الذي تحيط به البيئة بمختلف مجالاتها وتشعباتها، فقد أصبح الجدل قائماً حول حماية البيئة والكرة الأرضية التي يعيش عليها البشر، وتجمع الموسوعات المتخصصة في حماية البيئة: "جميع التدابير المتخذة لصيانة البيئة، أو

¹ عارف صالح مخلف، الإدارة البيئية (الحماية الإدارية للبيئة)، الطبعة العربية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص.35.

² سهام رحمون، المرجع السابق، ص.32.

³ سعد بن سعيد القحطاني، المرجع السابق، ص.13.

⁴ Benjamin BICHON, «Réussir la prévention des risques dans les PME», AFNOR, France, 2005, p.82.

⁵ المادة 12 من القانون رقم 07-88.

لإعادة الأوضاع الطبيعية لبيئة بني الجنس البشري، والحيوانات، والنباتات، والمناظر الطبيعية والنصب التذكارية، بالقدر الأقصى الممكن؛ بحيث أن مجال البيئة يتطلب التوافق البيئي الذي يعتبر هدفا مهما بالنسبة لها، والتقييم المبكر لهذا التوافق يجعل من الممكن في مرحلة التخطيط لمشروع ما، منع الإنعكاسات البيئية السيئة أو المضرّة بالبيئة، والتي يترتب عنها تقليها إلى الحد الأقصى أو حصرها ضمن الحدود المقبولة.¹

وبذلك نجد بأن مفهوم حماية البيئة يعني الحفاظ على التوازن البيئي من خلال تناسق عناصره، بما يضمن استمرارية التنمية على المدى البعيد، ذلك ما ظهر من انعكاسات بسبب التطورات الحضارية، وما رافقتها من نشاطات في مختلف المجالات في الكثير من الأحيان سلبا على البيئة والتنمية بعضا ببعض، وفي هذا يشير تقرير الطاقة العربي الخامس بأنه: "يتعدّد استمرارية التنمية على قاعدة من الموارد البيئية المتدهورة، كما أنه لا يمكن حماية البيئة عندما تهمل التنمية تكلفة الأضرار البيئية".²

وعلى الرغم من انتشار مصطلح التنمية المستدامة في أدبيات التنمية الحديثة خلال العقود الأربعة الأخيرة من القرن العشرين، إلا أن مفهوم التنمية المستدامة في حدّ ذاتها لا يعدّ مفهوما جديدا أو فكرة مستحدثة، وإنما عرف هذا المفهوم في ظلّ الفكر الإسلامي منذ القرن السادس الميلادي؛ فهو إذن اصطلاح جديد لمفهوم قديم.³

فالتنمية المستدامة في المنظور الإسلامي لا تجعل الإنسان ندا للطبيعة ولا متسلّطا عليها، بل تجعله أمينا عليها، رفيقا بها وبعناصرها، يأخذ منها بقدر حاجته وحاجة من يعيلهم، بدون إسراف، وبلا إفراط ولا تقريط، كما أنها تعدّ لونا من ألوان شكر المنعم على ما أنعم به على خلقه، إنطلاقا من كون العمل في الأرض نمطا من أنماط الشكر لله.⁴

وتعاني التنمية المستدامة من التزاحم الشديد في التعريفات والمعاني، فأصبحت المشكلة ليست في غياب التعريف، وإنما في تعدّد وتنوّع التعريفات؛ حيث ظهرت العديد

¹ سنوسي خنيش، المرجع السابق، ص.14.

² المرجع والموضع نفسه.

³ عبد الغني حسونة، المرجع السابق، ص.22.

⁴ المرجع نفسه، ص.29.

من التعريفات التي تضمنت عناصر وشروط هذه التنمية، لهذا فقد تضمن التقرير الصادر عن معهد الموارد العالمية، حصر عشر تعريفات واسعة التداول للتنمية المستدامة، وقد قسم التقرير هذه المجموعات إلى اقتصادية، اجتماعية، بيئية وتكنولوجية.¹

فعلى الصعيد الاقتصادي تعني التنمية المستدامة للدول المتقدمة إجراء خفض في استهلاك الطاقة والموارد، أما بالنسبة للدول المتخلفة فهي تعني توظيف الموارد من أجل رفع مستوى المعيشة، والحد من الفقر، **وعلى الصعيد الاجتماعي والإنساني**؛ تعني السعي من أجل استقرار النمو السكاني، ورفع مستوى الخدمات الصحية والتعليمية خاصة في الريف. أما على **الصعيد البيئي** فهي تعني حماية الموارد الطبيعية والاستخدام الأمثل للأراضي الزراعية والموارد المائية، وأخيرا وعلى **الصعيد التكنولوجي** فهي تعني نقل المجتمع إلى عصر الصناعات النظيفة التي تستخدم تكنولوجيا منظفة للبيئة، وتنتج الحد الأدنى من الغازات الملوثة والحابسة للحرارة والضارة بالأوزون.²

وذكر تقرير الموارد الطبيعية أن القاسم المشترك لهذه التعريفات -السابق ذكرها- هو أن التنمية لكي تكون تنمية مستدامة يجب أن لا تتجاهل الضغوط البيئية، وألا تؤدي إلى دمار واستنزاف الموارد الطبيعية، كما يجب أن تحدث تحولا تقنيا لقاعدة الصناعية، والتكنولوجيا السائدة.³

وتهدف الاستدامة الاقتصادية في مجال الصحة إلى زيادة الانتاجية من خلال الرعاية الصحية والوقاية وتحسين الصحة والأمان في أماكن العمل، أما الاستدامة الاجتماعية فتسعى لفرض معايير للهواء والضوضاء لحماية صحة البشر، وضمان الرعاية الصحية الأولية للأغلبية الفقيرة، وتهدف الاستدامة البيئية إلى ضمان الحماية الكافية للموارد البيولوجية، والأنظمة الايكولوجية والأنظمة الداعمة للصحة.⁴

¹ عبد الغني حسونة، المرجع السابق، ص.23.

² المرجع نفسه، ص.ص.23-24.

³ المرجع نفسه، ص.24.

⁴ زهران كريم، "التنمية المستدامة في الجزائر من خلال برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2009"، أبحاث اقتصادية وإدارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد السابع، جوان، 2010، ص.196.

وعرفت المنظمة العالمية حول البيئة والتنمية على أنها مجموعة التغييرات التي تستجيب لحاجات الحاضر دون أن تعرّض للخطر تلبية حاجات الأجيال القادمة.¹

وهو نفس المفهوم الذي تبناه المشرّع الجزائري حيث اعتبره مفهوم يعني التوفيق بين تنمية اجتماعية واقتصادية قابلة للاستمرار وحماية البيئة، أي إدراج البعد البيئي في إطار تنمية تضمن تلبية حاجات الأجيال الحاضرة والأجيال المستقبلية.²

وهي تركز على مبدأ الملوث الدافع، الوقاية والحيطرة، والتي تسجّل ضمن ترسانة المبادئ التي يقوم عليها قانون البيئة، والتي تشكل خصوصية هذا القانون، ومجموع هذه المبادئ تهدف من خلال مقارنة وقائية، استباقية، إصلاحية إلى منع، أو الحد، أو إصلاح الأضرار البيئية، وتعتبر التنمية المستدامة أكثر طموحا، فليست قاصرة على الأهداف السابقة، بل تهدف كذلك لخلق توازن عادل بين التنمية الاقتصادية، الرهانات الاجتماعية، وحماية البيئة.³

وهذه المبادئ كرّسها المشرّع الجزائري من خلال نص المادة الثالثة من القانون رقم 10-03 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة.⁴

فبيئة العمل تعدّ جزءا من البيئة الشاملة، ولهذا فإنّ التنمية المستدامة تبدأ من منصب العمل، فلحفاظ على القوى العاملة وتطويرها لا بدّ من توفير ظروف عمل صحيّة؛ أي بيئة عمل صحيّة، ولهذا فإنّ هذه تعدّ جزءا من البيئة بصفة عامّة. ولقد ظهرت هذه الحقيقة جليّة سنة 1976، بمناسبة حادثة سيفيزو (Seveso) في إيطاليا، وبعد سنوات حادثة بوبال (Bophal) في الهند، وبشكل أكثر فجاعة. وفي الواقع أنّه لم يتم اتخاذ

¹ Benoît CHAPPUIS, Isabelle ROMY, Nathalie DONGOIS, Aude BICHOVSKY, Anne-Christine FAVRE, Jacques DUBEY, Xavier OBERSON, Jean-Frédéric MARAIA, «Les entreprises et le droit de l'environnement: défis, enjeux, opportunités», Travaux de la journée d'étude, Organisée à l'Université de Lausanne, Le 11 Juin 2008, Lausanne, France, 2009, P.85

² نص الفقرة الخامسة من المادة الرابعة من القانون رقم 10-03-السالف الذكر-

³ Benoît CHAPPUIS et al., Ibid, p.p.85-86.

⁴ تتمثل المبادئ العامّة لحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة وفقا لنص المادة الثالثة من القانون رقم 10-03 في: مبدأ المحافظة على التنوع البيولوجي، مبدأ عدم تدهور الموارد الطبيعية، مبدأ الاستبدال، مبدأ الإدماج، مبدأ النشاط الوقائي وتصحيح الأضرار البيئية بالأولوية عند المصدر، مبدأ الحيطرة، مبدأ الملوث الدافع، مبدأ الإعلام والمشاركة.

بعض اجراءات الأمن؛ إذ أنّ تسيير الأخطار المهنية من قبل المسؤولين كان ضعيفاً، وهذا التسيير السيء للبيئة المهنية أدّى إلى كارثة حقيقية، مع تأثير معتبر على البيئة، بالإضافة لأثرها على صحة الإنسان.¹

حيث أنّه في سيفيزو (Seveso) في إيطاليا، تلوثت العديد من المساحات في الجهة الشمالية من إيطاليا بمادة الديوكسين.² وهو ما اضطر السلطات إلى إجلاء السكان إلى مناطق غير ملوثة.³

أمّا في بوبال (Bhopal) في الهند، في مصنع يونيون كارباید (Union Carbide) فقد أدّى تسربّ ازوسينات الميثيل، نتيجة لتتابع غير متصور لإهمالات وأخطاء في قواعد الأمن أدّى إلى وفاة 2000 شخص، وإعاقة عدد أكبر من الأفراد.⁴

وقد أدّت العديد من الحوادث الكبرى التي يعتبر التسيير السيء للأخطار المرتبطة بمناصب العمل سبباً لها، بالإضافة للعديد من الاختلالات المتعلقة بمخطّط تسيير الموارد البشرية، ووقت العمل، التوتر، نقص التكوين... بالسلطات السياسية إلى سن قوانين، منها

¹ Michel Guillemin, op.cit, p.p.168-169.

² الديوكسينات هي ملوثات بيئية، وهي تتميز عن غيرها بانتمائها إلى "المجموعة القذرة" وهي مجموعة من المواد الكيميائية الخطرة تُعرف بالملوثات العضوية الثابتة، وتثير هذه المواد قلقاً بسبب قدرتها العالية على إحداث التسمم. وقد بينت التجارب أنّ تلك المواد تؤثر في عدد من الأعضاء والأجهزة. وبإمكان الديوكسينات، بعد دخولها جسم الإنسان، من الاستحكام مدة طويلة بسبب استقرارها الكيميائي وسهولة امتصاصها من قبل النسيج الدهني حيث يتم تخزينها. ويتراوح نصف عمرها بين 7 أعوام و11 عاماً. أمّا في البيئة فإنّ الديوكسينات تتراكم في السلسلة الغذائية. والجدير بالذكر أنّ تركيزها يزيد كلما اعتلينا في سلم تلك السلسلة. والاسم الكيميائي للديوكسين هو: 2، 3، 7، 8-رباعي كلوروديينزو بارا ديوكسين- وغالباً ما يُستخدم مصطلح "الديوكسينات" للإشارة إلى مجموعة المواد المتصلة من الناحيتين الهيكلية والكيميائية بمادتي ديينزو بارا ديوكسين عديد الكلور وديينزوفوران عديد الكلور. كما تندرج بعض مركبات بيفينيل عديد الكلور، التي تشبه الديوكسينات ولها الخصائص السامة ذاتها، ضمن مصطلح "الديوكسينات". وقد تم تحديد زهاء 419 نوعاً من المركبات ذات الصلة بالديوكسينات، غير أنّ ثمة 30 مركباً منها فقط يملك قدرة كبيرة على إحداث التسمم، علماً بأنّ 2، 3، 7، 8-رباعي كلوروديينزو بارا ديوكسين هو أكثرها سمياً. موقع منظمة الصحة العالمية، مركز وسائل الإعلام، "الديوكسينات وآثارها على صحة الإنسان"، صحيفة وقائع رقم 225، أيار/مايو 2010، <http://www.who.int>، 2015/06/25، الساعة 14:00.

³ Michel Guillemin, op.cit, p.169.

⁴ Idem.

توجيهه سيفيزو (Seveso) المعتمدة على المستوى الأوربي؛ والتي تعتبر مجموعة من الاجراءات للوقاية من الحوادث الكبرى.¹

ولا تعتبر مثل هذه الكوارث الكبرى فقط دليلا على تلك العلاقة الوطيدة بين بيئة العمل والبيئة بشكل عام، فالانبعاثات الهوائية أو المائية أو البرية التي تنتج في أماكن العمل، تلوث البيئة، ما لم يتم التقاطها، معالجتها، معادلتها في مكانها بمعنى في بيئة العمل، وهذا ما يفسر اعتبار حماية البيئة من بين اهتمامات علم الوقاية الصحية في العمل، كما يجدر ذكر أن أوائل المهتمين بمشاكل التلوث الهوائي، هم المتخصصين في الوقاية الصحية ضمن أماكن العمل، ولزالوا كذلك؛ إذ وضعوا معارفهم (خاصة فيما يتعلّق بالمواد الصناعية السامة) في خدمة السكان عامة المعرضين لمستويات عالية من التلوث في المدن والأماكن المغلقة، هذا بالإضافة إلى أن تحديد المستويات المقبولة من الملوثات في الهواء (نوعية الهواء)، تنتج عن دراسات يكون محلها العمال المعرضين لمستويات عالية.²

وبالعكس أيضا فإنّ تحسيس السكان بالايكولوجيا وحماية البيئة له فوائده على صحة العمال؛ ومثاله حظر الأميانت في أماكن العمل في سويسرا بسبب اعتباره مهددا للصحة والبيئة العامة، وذلك نتيجة تعرّض التلاميذ لخطر الإصابة بالسرطان نتيجة استنشاقهم لألياف الأميانت المكوّنة لسقف قاعات الرياضة، إذ لو ظلّ الأميانت لصيقا بالبيئة المهنية لظلّ العمال معرضين له، ويتوفون بسببه بلا مبالاة. وهو نفس ما حدث في سويسرا وفرنسا بشأن محرّكات الديزال التي تبعث دخانا ملوثا للهواء ومسببا للسرطان، وهو ما جعل السلطات تتخذ اجراءات لمواجهة هذا الخطر لمعالجة هذا الدخان، ممّا جعل العمال يتمتعون بحماية أكبر في بعض الحالات، ويستفيدون من اجراءات لم توجه إليهم بصفة خاصة.³

وهذا التقارب بين قانون الوقاية الصحية والأمن وقانون البيئة يتجسّد من خلال نموذج تسيير الأخطار، وهو ما أدّى إلى ظهور مفهوم الأمن الصحيّ البيئي، والذي يتجه

¹ Michel Guillemin, op.cit, p.169.

² Ibid, p.p.170-171.

³ Ibid, p.p.171-172.

إلى اكتساب وضع قانوني يغطي الحاجات الصحيّة العامّة، البيئية، والنظام العامّ في قانون العمل.¹

وقد أصبحت الوقاية كبرنامج عمل، نظرا للعلاقة الموجودة بين البيئة والصحة، فعلى سبيل المثال حماية البيئة تحمل في طياتها حماية صحة الأفراد والجماعات، لذا صارت عنصرا هاما في قانون الصحة، وهي في تصاعد مستمر من خلال الجهود المعتمدة التي تتخذ على المستوى العالمي منذ بيان الأمم المتحدة لسنة 1972 المعروف ببيان استكهولم؛ الذي عالج العلاقة بين حماية البيئة وحماية الصحة وكرامة الإنسان، وهو ارتباط يتطلّب مبدأ الحذر؛ فالانشغالات المرفوعة من خلال مجموع التطورات والأحداث التي مسّت حياة الإنسان وصحته، تجعلنا من الناحية البيئية نعيد النظر فيما ينتج عن استعمال مختلف التقنيات والعلوم على مستوى تقدّم المجتمعات.²

إذن لا بدّ من التساؤل حول مبدأ الحيطة الذي تقتضيه الوقاية، والتي جعلنا نقبل بأقلّ الأخطار؛ لأنّه بالوقاية تراقب الأخطار، وبالحيطة ينتقص منها أو بالأحرى يحدّ من خطورتها.³

فمبدأ الحيطة يتصفّ بميزة التسييق والتّوقع، وهو بذلك موجّه كلياً أو جزئياً نحو المستقبل، واستنادا للمعطيات العلميّة الحالية، يجب العمل قبل الحصول على أيّ دليل لاحتمال وقوع الضرر.⁴

ومن الناحية القانونية فمبدأ الحيطة منصوص عليه ضمن المبدأ الخامس عشر من إعلان ريو حول البيئة والتنمية، والذي تمّ الإشارة إليه فيما بعد ضمن أغلبية الاتفاقيات الموقعة بمناسبة أو بعد انعقاد مؤتمر الأرض، وهو بذلك يعطي معنا أوليا

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, Année 2002, p.214.

² قنّدي رمضان، المرجع السابق، ص.228.

³ المرجع نفسه، ص.ص.228-229.

⁴ عبد الغني حسونة، المرجع السابق، ص.25.

للمبدأ على أنه لا يحتج بالافتقار إلى اليقين العلميّ كسبب لتأجيل اتخاذ تدابير احتياطية لحماية البيئة.¹

وقد عرفه المشرع الجزائري بكونه المبدأ الذي يجب بمقتضاه ألا يكون عدم توفر التقنيات نظرا للمعارف العلمية والتقنية الحالية سببا في تأخير اتخاذ التدابير الفعلية والمتناسبة للوقاية من خطر الأضرار الجسيمة المضرّة بالبيئة، ويكون ذلك بتكلفة اقتصادية مقبولة.²

وكذا المادة الثامنة من القانون رقم 04-20 المتعلق بالوقاية من الأخطار الكبرى، وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة؛ بكونه المبدأ الذي يجب بمقتضاه ألا يكون عدم التأكد بسبب عدم توفر المعارف العلمية والتقنية حاليا سببا في تأخير اعتماد تدابير فعلية ومتناسبة ترمي إلى الوقاية من أي خطر يتهدّد الممتلكات والأشخاص والبيئة على العموم، بتكلفة مقبولة من الناحية الاقتصادية.³

وقد اعتبر ضمن المادة العاشرة من هذا القانون من بين الأخطار الكبرى: الأخطار الصناعية والطاقوية، الأخطار الإشعاعية والنووية، الأخطار المتصلة بصحة الإنسان، أشكال التلوث الجويّ أو الأرضي أو البحري أو المائي، الكوارث المترتبة عن التجمعات البشرية الكبيرة، وكلّها تعدّ أحد أشكال الأخطار التي قد يتعرّض لها العمّال داخل أماكن العمل، وهذا بالإضافة للأخطار التي يكون البشر ككلّ عرضة لها كالزلازل والأخطار الجيولوجية، والفيضانات، الأخطار المناخية، وحرائق الغابات.

وتشكّل الوقاية من الأخطار الكبرى وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة منظومة شاملة تبادر بها وتشرف عليها الدولة، وتقوم بتنفيذها المؤسسات العمومية،

¹ عبد الغني حسونة، المرجع السابق، ص.25.

² المادة الثاثل من القانون رقم 03-10-السالف الذكر -

³ القانون رقم 04-20 المتعلق بالوقاية من الأخطار الكبرى، وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، العدد 84، الصادرة بتاريخ 29 ديسمبر 2004، ص.ص.13-24.

والجماعات الإقليمية، في إطار صلاحياتها بالتشاور مع المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين والعلميين، وبإشراك المواطنين، ضمن شروط هذا القانون.¹

كما أنّ دورة تقييم الحياة (Les écobilans= évaluation du cycle de Vie)، والتي تعتبر مجموعة من الوسائل القيّمة لتقييم آثار منتج ما على البيئة من أصله (استخلاص المواد الأولية، إلى اختفائه كمعالجة النفايات، التخفيف منه في الهواء، مروراً باستعماله، أو بعبارة أخرى الأثر البيئي للمنتج على البيئة من حيث تصنيعه، استعماله، اختفائه. وحتى نهاية سنة 2008 وفي كلّ الحالات فإنّ هذه التقييمات تناست أثرها على صحة العمّال، ففي مجال حماية البيئة ننسى أنّ المعارف المكتسبة حول خطورة الملوثات على صحة الإنسان تنتج في الغالب عن الدراسات المنجزة على العمّال المعرضين لمستويات عالية تسبّب الأمراض؛ حيث أصبح العامل بمثابة حقل تجارب للمجتمع.²

وعليه تعتبر بيئة العمل مكوناً رئيسياً لمشاكل ورهانات البيئة العامّة، ومن ثمّ مكوناً للايكولوجيا، والتنمية المستدامة.³

وقد استخدمت عبارة التنمية المستدامة لأول مرة سنة 1980م في الاستراتيجية العالمية للبقاء من من طرف الاتحاد الدولي للحفاظ على الطبيعة، وتعرّف على أنّها التنمية التي تجيب عن حاجيات الحاضر دون تعريض حاجيات الأجيال القادمة للخطر. وفي سنة 1991 تطوّر مفهوم التنمية المستدامة الذي عرّفه برنامج الأمم المتحدة للبيئة بما يلي: "تحسين شروط وجود المجتمعات البشرية مع البقاء في حدود قدرة تحمّل أعباء الأنظمة البيئية".⁴

ويعتبرها البعض على أنّها تلك التنمية المتوازنة التي تشمل مختلف أنشطة المجتمع، باعتماد أفضل الوسائل لتحقيق الاستثمار الأمثل للموارد المادية والبشرية في العملية التنمويّة، واعتماد مبادئ العدالة في الإنتاج والاستهلاك وعند توزيع العوائد،

¹ المادة التاسعة من القانون رقم 04-20 -السالف الذكر-

² Michel Guillemin, op.cit, p.174.

³ Ibid, p.175.

⁴ مراد ناصر، "التنمية المستدامة وتحدياتها في الجزائر"، مجلة التواصل في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار (عنابة)، العدد26، جوان 2010، ص.133.

لتحقيق الرفاهية لكل أفراد المجتمع، دون إلحاق أضرار بالطبيعة أو بمصالح الأجيال القادمة.¹

وللتنمية المستدامة ثلاث أبعاد أساسية تتعلق بالجانب الاقتصادي والاجتماعي والبيئي: **البعد الاقتصادي**: تعني الاستدامة استمرارية وتعظيم الرفاه الاقتصادي لأطول فترة ممكنة من خلال توفير مقومات الرفاه الإنساني بأفضل نوعية مثل: الطعام، المسكن، والنقل والملبس والصحة والتعليم. أما **البعد البيئي** فيعني مراعاة الحدود البيئية بحيث لكل نظام بيئي حدود معينة لا يمكن تجاوزها من الاستهلاك والاستنزاف. أما في حالة تجاوز تلك الحدود فإنه يؤدي إلى التدهور البيئي. وعلى هذا الأساس يجب وضع الحدود أمام الاستهلاك والنمو السكاني والتلوث وأنماط الإنتاج السيئة، واستنزاف المياه وقطع الغابات، وانجراف التربة. أما **البعد الاجتماعي** فهو يركّز على أنّ الإنسان هو جوهر التنمية، وهدفها النهائي من خلال العدالة الاجتماعية ومكافحة الفقر وتوفير الخدمات الاجتماعية إلى جميع المحتاجين، بالإضافة إلى ضمان الديمقراطية من خلال مشاركة الشعوب في اتخاذ القرار بكلّ شفافية.²

ومن خلال القمة العالمية للتنمية المستدامة المنعقدة في **جوهانسبروغ سنة 2002** تمّ تحديد أولويات التنمية المستدامة التي تتركّز في المجالات التالية: المياه، الطاقة، الصحة، الزراعة، التنوع البيولوجي، الفقر، التجارة، التمويل، نقل التكنولوجيا، الإدارة الرشيدة، التعليم، المعلومات والبحث.³

وعلى هذا الأساس فإنّ التنمية البشرية تراعي البعدين الاقتصادي والاجتماعي من خلال التنمية البشرية، التي توفر خيارات أمام الفرد لضمان متطلبات الحياة من دخل، تعليم، صحة وعمل...⁴

¹ كربالي بغداد، حمداني محمد، "استراتيجيات وسياسات التنمية المستدامة في الجزائر في ظلّ التحولات الاقتصادية والتكنولوجية بالجزائر"، مجلة علوم انسانية، السنة السابعة، العدد 45، جانفي 2010، www.ulum.nl، هولندا، ص.12.

² مراد ناصر، المرجع السابق، ص.ص.135-136.

³ المرجع نفسه، ص.134.

⁴ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، المرجع السابق، ص.17.

فالعمال معرضين للعديد من الأخطار خلال ممارستهم نشاطهم المهني؛ قد ترتبط باستخدام بعض المواد كالأميانت وأثير الغليكول، أو تكنولوجيات حديثة، كما قد تنتج عن تكثيف أو زيادة حجم العمل، المقاومة من الباطن، التوتر، المضايقات، العنف في العمل، والتي يمكن أن تجتمع مع بعضها البعض، وبعض الأخطار المهنية حديثة، وهناك اختلالا ما بين ظهورها وأخذها بعين الاعتبار في قانون العمل، ومع ذلك فإن مفهوم صحة العمل يثرى بشكل تدريجي.¹

فكل من قانون العمل وقانون البيئة يهدفان لتحقيق الحماية فإذا كان قانون العمل يوجّه لضمان أمن 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.²

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".³

كما أنه كلاً من القانونين يقومان على ما يسمّى بمبدأ الحيطة (Le principe de précaution)، والذي يوجب اتخاذ الاجراءات المناسبة والفعالة للتصدي لمنع خطر حدوث أضرار جسيمة ومؤكدة، وهذا حتى في حال عدم تأكدها من خلال المعارف العلمية الحالية، وهذا لا يطبق فقط بالنسبة لأخطار الأضرار البيئية، وإنما حتى على أخطار الأضرار الصحية، وكذا الأخطار المهنية؛ إذ لا يعدّ هذا المبدأ غريبا عن قانون العمل، فربّ العمل ملزم بوضع الاحتياطات الضرورية لأمن وصحة العامل الذي يعهد إليه بعمل معين، كما يظهر من خلال الزامه بتقييم الأخطار من أجل منعها أو التخفيف منها.⁴

¹ Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, op.cit, p.p.66-67.

² Frank HEAS, «La protection de l'environnement en droit de travail», Revue de droit de travail, N°10, Dalloz, Paris, Octobre 2009, p.p.565-572.

³ القانون رقم 85-05 -السالف الذكر -

⁴ Christelle DURAND, op.cit, p.p.57-58.

وفي مجال قانون الوقاية الصحية والأمن يترجم مبدأ الحيطة قانونا أساسا من خلال وضع تشريع للأحكام التقنيّة مثل تلك المتعلقة بالإخطار، الوسم والتأشير على المواد أو المنتجات الخطيرة، أو كذا الشهادات المتعلقة بمعدّات حماية الصحة.¹

وهذا ما أكّده المشرّع الجزائري من خلال نص الفقرة الثانية من المادة السابعة من القانون رقم 88-07: "... يجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة والأدوات وكلّ وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب إنجازها ولضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرّض لها العمّال...".

إنّ يلتقي قانون العمل وقانون البيئة في نفس الهدف الرئيسي، المتمثّل في الحفاظ على صحة العامل ضمن بيئته، ولذا لا بدّ من أخذ بيئة العمل في التشريع للبيئة عامّة، ولا بدّ من أخذ حق العامل في بيئة سليمة عند التشريع في مجال العمل، كما يقومان على ذات المبادئ، ولعلّ أبرزها مبدأ الحيطة، مبدأ الوقاية والتصدي للخطر عند المصدر، وكذا مبدأ الإعلام...ولهذا فهما يكملان بعضهما البعض.

الفرع الثاني:

الربط بين الصحة في العمل والصحة العامّة

ينتج مفهوم الأخطار المهنيّة عن تطوّر النصوص والاجتهادات القضائية، والذي ينطبق والمفهوم المتطوّر الذي تبناه المتخصصين في بيئة العمل، والذي يتأسس على نظرة شاملة لوضعيّة العمل، حيث تدخل المكونات المادية (Matériels)، التقنيّة (Techniques)، العلائقية (Relationnels)، التنظيميّة (Organisationnels)، فمثلا بالنسبة المعهد الوطني الفرنسي للبحث والأمن (L'INRS=Institut National de recherche et de Sécurité)، فإنّ تحديد وضعية عمل والأخطار المرتبطة بها يفرض دراسة ثلاثة محددات سياق العمل (الاقتصادي، الاجتماعي، القانوني، التنظيمي، الانساني، التقني)، خصائص العمّال (العمر، الجنس، الخصائص الفزيائية، التكوين، الخبرة...)، خصائص المؤسسة (الجهاز الفني، التنظيم، البيئة).²

¹ Christelle DURAND, op.cit, p.58.

² Valérie Sanseverino-Godfrin, op.cit, p.05.

وعلى الرغم من أنّ الاهتمام المتزايد بمختلف الأخطار المهنية لا تخلو من الغموض، فإنّ انتشارها ساهم في جعل الحدّ مساميا (رفيعا) بين الأخطار المهنية وأخطار الصحة العمومية للسكان عامّة، وقاد ذلك العديد من العوامل؛ فخارجيا الأهمية المتزايدة للمسائل المتعلقة بالصحة العامّة، وخاصة الصحة البيئية أدّت إلى التّركيز المتجدّد على المسائل المتعلقة بالخطر المهنيّ، ومن الداخل فإنّ النقاشات المتكرّرة حول الإصلاحات المتخذة في هذا القطاع، خاصة فيما يتعلّق بالتعويضات الخطر المهنيّ أو طبّ العمل، تسبّب في مناقشات داخلية ذات روابط خارجية.¹

وتنقسم العوامل المتسببة في الأخطار المهنية إلى عوامل مباشرة وعوامل غير مباشرة؛ إذ تتمثّل الأولى في تلك القدرة لوحدها ودون تدخل عامل آخر على التسبّب في ضرر، والتي تتمثّل أساسا في ظواهر فيزيائية، أو على الأقل ملموسة، مثل ملامسة آلة قاطعة، استنشاق مادة سامّة، سماع ضجيج مسبّب للصرع... والإجراء الفعال للوقاية من مثل هذه العوامل هو القضاء على احتمالية وقوعها، وهو ما تأمر به بعض القوانين، ومثالها نذكر القانون الذي يحضر استعمال بعض مستحضرات الطلاء (1909)، وقانون حضر استعمال الأميانت (1996)...²

وبالنظر إلى عدم إمكانية ذلك في بعض الأحوال، يحدّد القانون أيضا مجموعة الاجراءات التي تهدف للحدّ من احتمالية وقوع مثل هذه العوامل المباشرة، والتي تهدف في النهاية إلى القضاء على احتمالية الحوادث المحدّدة للعامل المباشر للخطر، والتي توصف بالعوامل غير المباشرة، ومثاله غياب الحارس للعامل في الصقالة، والمعرّض لخطر السقوط، فهذا السبب لا يكفي لوحده لوقوع مثل هذا الخطر، ولكنّه يزيد من امكانية حدوثه.³

¹ Danièle CARRICABURU & Emmanuel HENRY, op.cit, p.p.05-06.

² Matthieu BABIN, «Le Risque professionnel (Etude critique)», op.cit, p.93.

³ Ibid, p.93.

كما لم تعد الحماية في هذا المجال قاصرة على حدود المؤسسة؛ فالأشكال الجديدة للعمل تفرض على المؤسسات حماية صحة العمال خارج حدودها، وفي مكان إقامته أحيانا كما هو الشأن بالنسبة للعمل عن بعد أو العمل المسافي (Le Télétravail).¹

وتعدّ هذه المقاربة الأولى الشاملة حول صحة العامل، والتي تتناول بالطرح شخص العامل ككلّ وليس فقط جسده، والتي تتطابق مع المفهوم الذي أعطته منظمة الصحة العالمية للصحة.²

وهذا في الحقيقة يتماشى مع المدلول الواسع لجسم الانسان من الناحية القانونية، إذ يعدّ الكيان الذي يباشر وظائف الحياة، فهو يتسع ليشمل فضلا عن الكيان المادي للإنسان، كيانه النفسي والعقلي أيضا.³

وهذه المقاربة (التقارب) بين الصحة العامة والعمل يطرح تساؤلات عدّة، ويثير مجموعة من الأفكار... فهل الخطر المهنيّ لم يعد خطرا من بين الأخطار الصحيّة؟، وهل يجب العودة لمسألة استقلالية قانون الصحة في العمل أو صحة العمل، ونظام الصحة العامة؟، وماذا أيضا عن الحدود بين الحياة الشخصية للعامل والحياة المهنيّة، بين الصّحة الشخصية، والصحة في العمل، وكذا طرح فكرة ادخال طبّ العمل ضمن مجموع البيانات الطبية للشخص؟.⁴

إنّ المبادئ العامة للوقاية الصحيّة تعطي نظرة لهذه المقاربة الموسّعة للأخطار التنظيمية والموجهة لاسيما إلى:

- تخطيط للوقاية يندمج في مجموع متناسق (التقنية، تنظيم العمل، شروط العمل، العلاقات الاجتماعية وتأثير العوامل المحيطة).
- تكييف العمل مع الانسان وبالخصوص ما يتعلّق بأساليب العمل والانتاج، بهدف للحدّ من العمل المملّ والعمل المتسلسل، والتقليل من آثاره على الصحة.⁵

¹ Odile LEVANNIER-GOUEL, op.cit, p.06.

² Ibid, p.04.

³ أكرم محمود حسين البدو، بيريك فارس حسين، "الحق في سلامة الجسم (دراسة تحليلية مقارنة)، الرافدين للحقوق، المجلد التاسع، السنة الثانية عشر، عدد 33، العراق، سنة 2007، ص.05.

⁴ Odile LEVANNIER-GOUEL, Idem.

⁵ Matthieu BABIN, «La prévention des risques professionnels», op.cit, p.13.

ويعدّ هذا المبدأ الذي تدور حوله توجيهية الاتحاد الأوربي رقم 89-391 الصادرة بتاريخ 12 جوان 1989، والذي يعني تكييف تصميم مناصب العمل، وكذا خيارات تجهيزات العمل، ووسائل العمل والإنتاج، وهذا بهدف الحدّ من رتابة العمل وتكراره، والإنفاص من آثاره على الصحة.¹

وقد جعل المشرّع الجزائري تكريس هذا المبدأ من بين أهداف طبّ العمل نصّ ضمن نص المادة 12 من القانون رقم 88-07: "...تعيين وإبقاء العمّال في عمل يتماشى وقدراتهم الفزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع الإنسان وكلّ إنسان مع مهمّته..."

فمبدأ تكييف العمل مع الإنسان يقضي بأنّه لا يكفي تصحيح الآثار الضارة لتنظيم العمل على صحة الإنسان بل يجب وضع حماية الصحة ضمن مبادئ تنظيم العمل بالأخذ بعين الاعتبار العمل الممارس بوضع وتنفيذ سياسة الوقاية من الأخطار... وهذا المبدأ يقود إلى وضع سياسة نشطة للوقاية لا تكفي بوضع قواعد الأمن المفروضة عن طريق التنظيم أو الجهاز الداخلي المختص، بل تنصيب الأجهزة والوسائل الملائمة لتحقيق ذلك.²

وفي هذا الإطار نصّ المشرّع الجزائري على أنه: "يتعيّن على المؤسّسة المستخدمة مراعاة أمن العمّال في اختيار التقنيّات والتكنولوجيا وكذا في تنظيم العمل.

يجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة والأدوات وكلّ وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب إنجازها ولضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرّض لها العمّال.

يجب أن تكون موضوع رقابة دورية وصيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها وذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمل".³

¹ Loïc LEROUGE, «Protection de la santé mentale au travail et responsabilité de l'employeur: répondre à la contrainte de résultat», Jurisprudence Sociale Lamy, N°283, Wolters Kluwer, Paris, 03 Septembre 2010, p.20.

² Matthieu BABIN, «Santé et sécurité au travail», op.cit, p.31.

³ المادة السابعة من القانون رقم 88-07-السالف الذكر -

واعتبر طبيب العمل مستشار الهيئة المستخدمة فيما يخص تكيف مناصب العمل، وتقنياته ووتائره مع البنية الجسمية البشرية.¹

وقد ألفت بعض أعمال الأطباء والمختصين التفسيريين مثل Yves DEJOURS و Marié PEZÉ الضوء على بعض الأمراض التي يكون مصدرها طرق تنظيم العمل، وقد عززت هذه الدراسة الأحداث الحديثة لشركتي Renault و France Télécom.²

كما أنّ الدكتور النفسي والمحلل النفسي الخبير المعتمد لدى محكمة الاستئناف فرساي، كتب في الوثيقة المتعلقة بالمحاضرة حول: "المعاناة في العمل"، المنظمة من قبل «Les éditions Lamy» بتاريخ 20 أكتوبر 2008: "الأمراض المرتبطة بالأشكال الجديدة للأعمال، تصنف أساساً على أنها أمراض الضغط أو الزيادة أو الإفراط (les pathologies de Surchage).³

وتؤدي هذه الملاحظة العلمية إلى عدّة نتائج القانونية والعملية:

- تغيير نشاط تقييم المخاطر: بقدر ما هو مستحيل التنبؤ المسبق بأنّ شخصاً سيتصرف بشكل معاكس، بقدر ما هو ممكن فحص تنظيمات وطرق العمل، دون نسيان العادات داخل المؤسسة للكشف عن الأصول (المصادر) المحتملة للمعاناة في العمل.
- توضيح وتوسيع مهمّة أجهزة الصحة في العمل، والتي لها إمكانية إنذار أرباب العمل باحتمالية الاضطرابات النفسية بظهور عدد معين من الأعراض.
- فتح مسلك واسع للقضاة من أجل إقرار الخطأ غير المعذور لأرباب العمل عند وقوع حادث في حال عدم اتخاذ اجراءات الوقاية؛ إذ لا يمكن الإدعاء بأنهم لم يكن لديهم وعي بالخطر، مادام قد بلغ عنه من طرف السلطات الصحية، كما يمكنهم إلغاء قرار تسريح عامل بسبب عدم قدرته على العمل بسبب المعاناة الناتجة عن العمل.⁴

¹ الفقرة الخامسة من المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 -السالف الذكر -

² Marie HAUTEFORT, «Harcèlement moral: IL peut provenir d'une méthode de gestion», Jurisprudence Sociale Lamy, N°267-268, Wolters Kluwer, Paris, 19 décembre 2009, p.09.

³ Idem.

⁴ Idem.

فظهر هذا النوع من الأخطار طَوَّر العلاقات بين العمل والصحة، فمنذ زمن بعيد ألقى على عاتق المستخدم الأخذ بعين الاعتبار الحالة الصحية للشخص في إطار ملائمة العمل مع الانسان، والذي يعود فيه الدور الأول لطبيب العمل، ويمتد إلى الحق في عدم القدرة (**Droit de l'inaptitude**)؛ إذ عليه ضمان أنّ صحة العامل تسمح له دون مخاطرة بنفسه أو بغيره شغل المنصب الذي عيّن فيه، وهذه المراقبة لا بد أن تستمر خلال الفترة التي تستمر فيها علاقة العمل.¹

كما يمكن تصوّر روابط أخرى بين العمل والصحة، بالأخذ بعين الاعتبار الرعاية الشاملة لصحة الفرد، وهذا بالنظر لعدّة عوامل، والتي يطلق عليها متخصصي الصحة "محدّدات الصحة" (**Déterminants de santé**)؛ حيث يظهر العمل ضمنها بجانب عوامل أخرى كالوراثة، الطفولة، العادات اليومية... فبالنسبة لجهة الصحة العامة فقد انتشر الوعي بأنّ الأمراض المهنية يمكن أن تعتبر فضائح صحيّة حقيقية كالأمراض المرتبطة بالأميانت، ومن جهة أخرى تعدّد العوامل المسببة لبعض الأمراض كالأمراض القلبية العرقية، والتي ينبغي الرعاية الشاملة لها من جانب الصحة والوقاية.²

ففي مجال الصحة في العمل، وبمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للأمن والصحة في العمل لسنة 2008 المصادف لـ: 28 أبريل من كلّ سنة، والذي يحيه المكتب الدولي للعمل منذ 2003، والذي يتمثّل الهدف الرئيسي لهذا اليوم يتمثّل في ترقية ثقافة الأمن والصحة عبر العمل، أكّدت المنظّمة العالمية للصحة على تدعيم المراقبة، وتقييم وضع الصحة في العمل، وتطوير قاعدة بيانات حسب كلّ دولة، وهذا من أجل تدعيم بشكل أفضل سياسات الصحة في العمل، ومخطّطات النشاط على المستوى الوطني.³

فالمؤسسة أصبحت فاعلا في مجال الصحة العامة، ومكانا لترقية الصحة، والتي وصفها البعض بصحّيّة المؤسسة (**Sintérisation de l'entreprise**)، والتي تهدف السياسات العامة للصحة إلى إدخالها في المؤسسة، ومن هنا ينتظر من المؤسسة اليوم

¹ Odile LEVANNIER-GOUEL, op.cit, p.04.

² Idem.

³ مراد يطاغين، نشرة مفتشية العمل؛ المجلة السّداسية للمفتشّية العامة للعمل، « الاحتفال بيوم 28 أبريل، اليوم العالمي للحماية والصحة في العمل »، العدد19، الجزائر، جوان 2008، ص.08.

أن تأخذ بعين الاعتبار الاشكالات المطروحة بخصوص الصحة، والتي هي أيضا محل اهتمام من قبل جهاز الصحة بصفة عامّة، فالأمر لا يتعلّق بصحة العامل فقط وإنّما بصحة الشخص.¹

فظروف التّشغيل والعمل لها آثار قويّة على الإنصاف في الصحة فعندما تكون هذه الظروف جيّدة يمكن أن توفّر الحماية الاجتماعية، والمكانة الاجتماعية، والتنمية الشخصية، والعلاقات الاجتماعية، والاعتداد بالذات، والحماية من الأخطار المادية والنفسية، والآثار الصحية الإيجابية، وتعتبر صحة العمّال متّطلبا أساسيا من المتطلّبات التي تتيح الدخل للأسرة، ومن متطلّبات الانتاجية والتنمية الاقتصادية، ومن ثمّ فإنّ الحفاظ على القدرة على العمل، واستعادتها يشكّلان وظيفة مهمّة من وظائف الخدمات الصحية. كما أنّ ظروف العمل والأشكال المتدنيّة من التّشغيل تؤدي إلى عبء ثقيل من اعتلال الصحة، والإصابات، ويحمّل النّظم الصحية والاقتصاد الوطني بتكاليف ضخمة، ويديم الفقر.²

وهناك قيمّ مشتركة بين الصحة المهنية والرعاية الأولية لها أهميّتها بالنسبة إلى صحة النّاس والسّكان، ولكن الخدمات الصحية التي تعنى بالعمل ليست متاحة على نحو شامل، وهي مناسبة بصفة خاصّة لما يلي:

- النهج الشامل المعني بالأفراد في سياق حياتهم،
- الاهتمام بالمجتمعات المحلية -سواء كانت مجتمعات عمل أم مجتمعات معيشة-
- لضمان الإنصاف وإشراك الأكثر احتياجا.
- التّركيز على تحسين أداء الأفراد (في العمل أو سائر جوانب الحياة) لا على الحصائل الخاصة بالأمراض فحسب.³

¹ Odile LEVANNIER-GOUEL, Ibid, p.04.

² منظمة الصحة العالمية، موجز المؤتمر العالمي بعنوان "الربط بين الصحة والعمل: تعريف دور الصحة المهنية في الرعاية الصحية الأولية"، لاهاي، هولندا، من 2011/11/29 إلى 2011/12/01، ص.03، <http://www.who.int> ، 2013/12/01، الساعة 18:00.

³ منظمة الصحة العالمية، موجز المؤتمر العالمي بعنوان "الربط بين الصحة والعمل: تعريف دور الصحة المهنية في الرعاية الصحية الأولية"، لاهاي، هولندا، من 2011/11/29 إلى 2011/12/01، ص.04، <http://www.who.int> ، 2013/12/01، الساعة 18:00.

وبعبارة أخرى فإنّ الحق في الصحة في العمل ما هو إلا تطبيق للحق في الصحة المقرّر لكلّ شخص، لكلّ فرد، لكلّ إنسان، في كلّ مكان وفي أيّ وقت.¹

فحماية السلامة البدنية والصحية للعَمال تعدّ جانب مهمّ من حماية الصحة العامة، وهو ما تضمّنه نص المادة 54 من دستور سنة 1996: "الرعاية الصحية حق للمواطنين..."²، وأكّده نص المادة 66 من التعديل الدستوري لسنة 2016 بموجب القانون رقم 01-16، والتي اهتم بها المشرّع الجزائري من خلال القانون رقم 85-05 المتعلّق بحماية الصحة وترقيتها، والذي نص في المادة الثالثة منه: "ترمي الأهداف المسطرة في مجال الصحة إلى حماية الإنسان من الأمراض والأخطار وتحسين ظروف المعيشة والعمل..."³.

وهذا ما كرّسه أيضا ضمن نص المادة 12 من القانون رقم 88-07: "تعتبر حماية العَمال بواسطة طبّ العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحيّة الوطنيّة".

وهو ما نستشفه كذلك من نص المادة الثانية من القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير 1985 المتعلّق بحماية الصحة وترقيتها: "تساهم حماية الصحة وترقيتها في رفاهيّة الانسان الجسميّة والمعنويّة وتفتّحه ضمن المجتمع، ومن ثمّ تشكلان عاملا أساسيا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد".

كما كرّس المشرّع الجزائري هذا باعتبار حماية العَمال بواسطة طبّ العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحيّة الوطنيّة، وجعل من بين مهامه تقييم مستوى صحة العَمال في وسط العمل، والمساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة.⁴

إنّ تقدير التقاء سياسات صحة العمل، وسياسات الصحة العامّة يستلزم إعطاء مفهوم لمضمون كل منهما؛ إذ تفهم الصحة العامّة على نحو واسع على أنّه الحق في العلاجات والوقاية للجميع؛ إذ أنّ الصحة العامّة تعدّ قطاعا موضوعا للسياسات العامّة،

¹ Odile LEVANNIER-GOUEL, op.cit, p.05.

² Mahammed Nasr-Eddine KORICHE , Tome 2, op.cit, p.11.

³ القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير 1985، للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد الثامن، السنة الثانية والعشرون، الصادرة بتاريخ 17 فبراير 1985، ص.ص.176-202.

⁴ المادة 12 من القانون رقم 88-07.

بينما تهتم الصحة في العمل بالأحكام التي تضمن الصحة الفردية والجماعية للعمال (حماية السلامة الجسدية والنفسية للعمال، وحماية العمال من الآثار السلبية للنشاطات)، وكذا التقليل من الحوادث والأمراض ذات المصدر المهني.¹

وعليه عرّف المشرّع الجزائري الصحة العمومية على أنّه مجموع التدابير الوقائية والعلاجية والتربوية والاجتماعية التي تستهدف المحافظة على صحة الفرد والجماعة وتحسينها.²

وتلعب الأجهزة العامة للصحة (التأمينات الاجتماعية، مفتشية العمل، طبّ العمل) دورا أساسيا في تحديد ووضع أهداف تحسين الحالة الصحية للسكان المعنيين، ومنه فإنّ المفهومين يحملان الأسس نفسها وهي الصحة والخدمة العامة.³

وفي هذا الإطار نص المشرّع الجزائري على ما يلي: " تلزم جميع أجهزة الدولة والجماعات المحليّة والمؤسّسات والهيئات والسكان بتطبيق تدابير النقاوة، والنّظافة ومحاربة الأمراض البوائية، ومكافحة تلوث المحيط، وتطهير ظروف العمل، والوقاية العامة.⁴

ويقصد بظروف العمل مجموع الأحوال الطبيعيّة والماديّة المحيطة بهم في أماكن العمل التي تضمن لهم حدّا أدنى من الوقاية والأمن من الأخطار التي تكون في أغلبها متوقّعة.⁵

ويقوم النّهجين أيضا على اكتساب المعارف العلميّة والنّقنيّة، ويتجهان إلى التقليل من آثار الأمراض من خلال التركيز على العوامل المسبّبة لها، وتتظافر لإقامة نظام للصحة العامة، والذي يجب أن يفهم على أنّه مجموع تدابير تدخل السلطات العامة التي

¹ Christelle DURAND, op.cit, p.p.110-111.

² المادة 25 من القانون رقم 85-05-السالف الذكر -

³ Christelle DURAND, Ibid, p.111.

⁴ المادة 29 من نفس القانون.

⁵ أمين عز الدين، المدخل في شؤون العامل وعلاقاته، الطبعة الأولى، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، 1964، ص.ص.60-61؛ وعدنان العابد، يوسف إلياس، قانون العمل، الطبعة الأولى، دار المعرفة، بغداد، 1980، ص.263.

تهدف للوقاية وترقية (تعزيز) مفهوم معين لصحة الأشخاص في المجتمعات، والعلاقات بين مختلف عناصر هذا النظام يمكن أن تكون ذات طبيعة قانونية، ووحدة هذا النظام تقوم على مفهوم النظام العام الصحي¹.

وقد جسّد المشرّع الجزائري تحسين ظروف العمل ضمن أهداف حماية الصحة من خلال نص المادة الثالثة من نفس القانون: "ترمي الأهداف المسطرة في مجال الصحة إلى حماية حياة الإنسان من الأمراض والأخطار، وتحسين ظروف المعيشة والعمل، لاسيّما عن طريق ما يأتي: تطوير الوقاية، توفير العلاج الذي يتماشى وحاجيات السكان، أسبقية الحماية الصحية لمجموعات السكان المعرضة للأخطار، تعميم ممارسة التربية البدنية والرياضية والتسليّة، التربية الصحية".

وقد جاء في المادة 119 من المشروع التمهيدي لقانون الصحة الجديد أنّ التربية الصحية في مجال العمل تهدف إلى خلق الشروط الضرورية للوقاية الصحية والأمن، والوقاية من الأخطار والأمراض المهنية.

كما خصّص الفصل السادس من هذا القانون لـ: "تدابير الحماية في وسط العمل"؛ حيث جاء فيه: "تستهدف الحماية الصحية في وسط العمل رفع مستوى القدرة على العمل والإبداع، وضمان تمديد الحياة النشيطة للمواطنين والوقاية من الإصابات المرضية التي يتسبّب فيها العمل وتخفيض فرص وقوعها، وتقليل حالات العجز، والقضاء على العوامل التي تؤثر سلباً في صحة المواطنين"².

والصحة ليست فقط أساساً أو سبباً للقواعد الخاصّة التي تهدف لحماية صحة العامل، وإنّما تعدّ أساساً متجدّداً لقانون العمل، ويمكن إدراج ملاحظتين: الأولى: أنّ حماية صحة العامل يمرّ عبر العمل، ولهذا يعتبر هذا الأخير موضوعاً أو محلاً للصحة، وقانون العمل يعدّ أحد وسائلها، الثانية: الصحة أصبحت شرطاً في قانون العمل، ويمكن أن توفّر الحماية القصوى للعامل الأجير³.

¹ Christelle DURAND, Loc.cit.

² المادة 76 من القانون رقم 85-05 -السالف الذكر-

³ Odile Levannier-Gouel, op.cit, p.06.

وبالرغم من التعقيد الذي تطرحه الصحة في العمل، فإنّ هناك مجموعة من الحقائق البسيطة التي ينبغي الاعتراف بها للارتقاء بها وتمثّل في ما يلي:

الحقيقة الأولى: وهي أنّ الصحة في العمل، ليست ظاهرة موضّة أو عصرنّة، وإنّما بالعكس هي تشكّل أملا متزايدا للمجتمع ككل، فقد أصبحت أحد عناصر الصحة العامّة، بما تتطلّب من متطلبات ومسؤوليات، ما يجب أن يأخذه تسيير المؤسسة بعين الاعتبار.

الحقيقة الثانية: وهي أنّ الصحة في العمل تعني المتخصصين في صحة العمل؛ مثل أطباء العمل، متخصصي بيئة العمل، والمهندسين... ولكنّها لا تعني فقط هؤلاء وإنّما مجموع المهتمين بتنظيم المؤسسة ومناصب العمل.

الحقيقة الثالثة: وهي تعني المسؤوليات؛ إذ يجب الخروج من النظرة السلبية للعمل، فالعمل لم يعد مجرد معاناة، ولكنّه يمكن أن يسهم في تنمية وتطوير العمّال؛ إذ لوحظ وجود تطورات في مجال الصحة والأمن في العشريّات الأخيرة نظرا لتطوّر التقنيّات في العمل، بالإضافة إلى أنّ تطوّر سياسة الصحة في العمل من شأنه التأثير على مختلف الأخطار التي قد يتعرّض لها العامل.

الحقيقة الرابعة: وهي وجود العديد من الفاعلين والهيئات في مجال الصحة في العمل، والتي تخلق نوعا من الارتباك وعدم الفاعلية بحسب بعض التقارير، غير أنّ معرفة الأخطار تعدّ شرطا لفاعلية نشاطات هذه الهيئات، ولذا لا بدّ من السهر للحفاظ على القوة، الخبرة، الاستقلال والقدرة العمليّة لمختلف هيئات المكلفة بتقييم الأخطار.

كما أنّ الصحة في العمل ليست فقط مجرد قضية اجتماعية أو مسألة خلافية بحتة، فلا توجد مؤسسة تسعى للمنافسة تهمل صحة عمّالها، ومن ثمّ فإنّ ملف الصحة في العمل، عرف تطورات جوهرية وسريعة.¹

وقد ورد في موجز المؤتمر العالمي المتعلّق بالربط بين الصحة والعمل المنعقد في لاهاي سنة 2011 جملة من المبادئ لمواصلة التطوير في إتباع منهج متكامل بين الصحة المهنيّة والرعاية الصحيّة الأولى:

• صحة العمّال هي جزء من الصحة العامّة والحياة.

¹ Jean-Denis COMBEXELLE, «Quelques vérités simples sur la santé au travail», Revue de droit social, N°7/8, Dalloz, Juillet-Août 2015, Paris, p.778.

- النّظم الصحيّة ينبغي أن تسهّل تلبية الاستراتيجيات المحليّة للاحتياجات الصحيّة للعمّال.
- ينبغي الاهتمام أولاً بالمعرّضين لأشدّ المخاطر، وبالأكثر احتياجاً لتوفير التغطية الشاملة.
- ينبغي إشراك أصحاب المصلحة المعنيين عند إعداد السياسات المتعلقة بصحة العمّال.
- التدريب في مجال الصحة والعمل ينبغي أن يشكّل جزءاً من كلّ أنشطة التدريب المهنيّ على الرعاية الصحيّة.
- تمكين العمّال وتشجيع صنّاع القرار، أمران حاسمان من أجل تعزيز صحة العمّال وسلامتهم.¹

وأشار اعلان المؤتمر إلى ضرورة وضع الصحة في الحساب عند تصميم وتنفيذ السياسات في كلّ القطاعات، ويتطلّب ذلك ما يلي:

- تحديد الآثار في صحة العمّال، والفوائد المشتركة للسياسات والاستراتيجيات الوطنية في مجال العمل، والبيئة، والتّعليم، والزراعة، والتنمية الاقتصادية، والتجارة، وما إلى ذلك، والاستفادة أيضاً من تقدير الفوائد والمخاطر، وتمكين السياسات العمومية والصحيّة، كأساس مشترك للحوار بين القطاعات.

- إعداد خطة عمل وطنية بشأن صحة العمّال، مع إشراك كلّ أصحاب المصلحة (كأصحاب العمل، والنقابات العماليّة، والحكومات والمجتمع المدني، والقطاع الخاصّ...)، والقطاعات كافة، وإرساء أسس مشتركة، من قبيل المبادرات الصحيّة التي تشمل الحكومة ككلّ، وتحديد الفوائد غير المتعلّقة بالصحة، والتي تترتّب على العمل الخاص بصحة العمّال،

- ضمان الحصول على المدخلات من الرعاية الأوليّة من أجل إعداد وتنفيذ البرامج العمومية الوطنية الخاصّ بالصحة والسلامة المهنيّتين، وتحديد الفوائد من هذه البرامج بالنسبة إلى توفير الرعاية الشاملة، وتقييم هذه البرامج وإبرازها،

¹ منظمة الصحة العالمية، موجز المؤتمر العالمي بعنوان "الربط بين الصحة والعمل: تعريف دور الصحة المهنيّة في الرعاية الصحيّة الأوليّة"، لاهاي، هولندا، من 2011/11/29 إلى 2011/12/01، ص.ص. 04-05، <http://www.who.int>، 2013/12/01، الساعة 18:00.

• تناول الاحتياجات الصحية للعامل وظروف العمل الخطرة في السياسات المعنية بالاقتصاد غير النظامي، والتنمية الريفية، وهجرة العمالة، بما في ذلك تقديم الخدمات الصحية لهذه المجموعات السكانية.¹

وفي السنوات الأخيرة أصبحت الإدارة في منظمات الأعمال تبذل جهودا استثنائية للحفاظ على الأفراد العاملين بها، وتلافي وقوع الحوادث، وهو ما أدى إلى إتباع سياسة (HSE) (Hygiène Sécurité & Environnement) (Healthy Security & Environment)، كمفهوم حديث للوقاية من الحوادث المهنية، ويرتكز هذا المفهوم على الأبعاد الآتية:

• **الصحة:** توفير جو آمن، وصحة للعامل، مع ضمان أعلى مستوى من السلامة الصناعية، والمتابعة الصحية المستمرة، بالإضافة إلى توفير وسائل الحماية الفردية والجماعية، ودعم الدراسات والأبحاث في مجالات العمل، والسلامة الصحية والمهنية.

• **أمن أداة الإنتاج:** بتطبيق أنظمة حديثة في الصيانة، والتي تتمثل في: (OAM (Opération, Administration, Maintenance), CEMDA (Complementary, Explorative Multilevel, Data Analysis)، (تشغيل، إدارة، صيانة)، (تكميل، استكشاف متعدد المستويات، تحليل البيانات)، والتي تعبر عن طرق لتحليل وقياس ودراسة الأعطال، والاستغلال العقلاني للتجهيزات، والمراقبة المستمرة لوسائل التدخل والوقاية بشكل منهجي، وباستخدام وسائل متقدمة.

• **المحافظة على البيئة:** محاولة تدنية الآثار السلبية للنشاط الصناعي على المحيط البيئي الخارجي، واستغلال الموارد الطبيعية دون المساومة على استفادة الأجيال القادمة من خلال كفاءة الاستغلال.²

إذن من خلال كل ما سبق فإن الصحة في العمل، لا تعدو أن تكون جزءا من الصحة العامة ينبغي لكل دولة تسعى للرفق الاجتماعي والاقتصادي، وتحقيق أكبر قدر ممكن من الرفاهية لمواطنيها الاهتمام به من خلال مخططاتها وسياساتها، كما أن كفاءة

¹ منظمة الصحة العالمية، المصدر السابق.

² فاتح مجاهدي، "استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية -دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط التابعة DML لشركة سونطراك"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، دورية دولية محكمة تصدرها جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، العدد الثامن، جوان 2012، ص.26.

الصحة داخل أماكن العمل، هو إنجاز للسياسة العامة للصحة ضمن الدولة من خلال التقليل من تلك التكاليف التي تتكبدها للتكفل بضحايا الإهمال الصحي.

وخلاصة لهذا الفصل يمكن القول أن اهتمام مختلف الفاعلين من نقابيين، ومفكرين، وسياسيين، ومختصين في علم النفس وعلم الاجتماع، وما اصطلح عليه حديثاً في ألمانيا "علم العمل"، طوّر من فلسفة الحماية التي يتمتع بها العامل ضمن أماكن العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن من فكرة "الوقاية الصحية والأمن" إلى "الصحة في العمل"، وصولاً لما يسمّى: "الراحة أو الرفاه في العمل".

ففي البداية كان تركيز المشرعين موجّهاً إلى ضرورة القضاء على ظروف العمل الصعبة، وشروط العمل المجحفة التي كان يواجهها العمّال بسبب حدّة التنافس بين المؤسسات في ظلّ الثورة الصناعية في أواخر القرن الثامن عشر، وبداية القرن التاسع عشر، فكان الهدف هو الوقاية من الأخطار البدنية التي يتعرّض لها العمّال نتيجة استعمالهم آلات العمل، ووسائله، وفي مرحلة متقدّمة بفضل جهود المجتمع الدولي لاسيّما منظمّة العمل الدولية ومنظمّة الصحة العالمية، تطوّرت أهداف هذه الحماية لتعني بالعمّال ككيان كليّ يتكون من جسد ونفس في ظلّ ما يسمى الصحة الجسدية والنفسية.

ولما تطوّرت المدنية في المجتمعات، وانتشر الوعي لدى العمّال انتقلت الحماية إلى مرحلة متقدّمة تسعى إلى خلق أريحية (راحة) في العمل، تهتم بالجانب البدني، والنفسي، والاجتماعي، هذا بالبعض إلى اعتبار تحقيق السعادة في العمل هدفاً لمثل هذه الحماية.

هذا التطوّر الفقهي لم يمسّ فقط مفهومها، وإنّما أيضاً أساس الزام المستخدم بتوفير الوقاية الصحية والأمن، فحسب البعض من الفقه اعتبر مبدأ حسن النية، الذي يمثّل المبدأ الذي يفرض أداء كلّ طرف في علاقة العمل التزاماته للطرف الآخر بأمانة، وبشكل يتفق والأخلاق الإنسانية، بينما أسسه البعض على عقد العمل الذي يفرض التزامات متبادلة بين الطرفين، وهو ما اتفقت معه الاجتهادات القضائية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارات الأمانت لسنة 2002، والتي اعتبرت هذا الالتزام التزاماً تعاقدياً بتحقيق

نتيجة، يؤدي الإخلال به لترتيب مسؤولية المستخدم، وهذا لمجرد عدم اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تحقيقه.

ومنذ سنة 2008، وبالضبط ما يسمى قرار Snecma، شهدت الاجتهادات القضائية لهذه المحكمة تحولاً من الأساس التعاقدية لهذا الالتزام إلى الأساس التشريعي، الذي تبناه الكثير من الفقهاء، على اعتبار قواعد الوقاية الصحية والأمن جزءاً من قواعد النظام العام الاجتماعي التي تسهر الدولة على حفظه، ولا يجوز بأي شكل من الأشكال التنازل عنه، تحت طائلة الأحكام الجزائية، وهو الأساس الأرجح، وإن كان لا يمكن إنكار دور العقد، ومبدأ حسن النية في وجود مثل هذا الالتزام وتنفيذه.

وهذا التطور المهم في مضمون الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، يجعله مفهوماً يضيق ويتسع بحسب توجهات الدولة من جهة، وإمكاناتها المادية والمالية والبشرية من جهة ثانية، والدور الذي يلعبه مختلف الفاعلين في هذا المجال، بدءاً من أصحاب الشأن أنفسهم؛ أي العمال وأرباب العمل، وكذا النقابيين، والمختصين في علم النفس والاجتماع، وأطباء العمل... من جهة أخرى.

ولقد كان لهذا التطور انعكاساته وآثاره على الرؤى الفكرية بشأن العمل، وشروطه، وكذا حياة العامل؛ إذ لم يعد العمل كما كان قديماً مرادفاً للتعب والإرهاق، بل وحتى الذل، وإنما أصبح العمل وسيلة لتأمين العيش الكريم، ومحددًا لبناء شخصية قوية، وربط علاقة اجتماعية متينة في المجتمع المهني خاصة، والمجتمع ككل.

وأصبح من الضروري توفير شروط عمل عادلة في ظل ما يسمى بالعمل اللائق، الذي يحفظ للعامل آدميته، وكرامته، وأضحى من اللازم الاهتمام بشروط الحياة في المؤسسة، بما يضمن جودتها، وتكييفها مع طباع الفرد الإنسانية في إطار مبدأ تكييف العمل مع الإنسان.

فإن كان التقدم الاقتصادي في الدولة يقاس بمعدلات نمو الإنتاج أو الدخل، فإن التقدم الاجتماعي يقاس بما يتمتع به العامل من حقوق وحرّيات معيّنة والأمن والحماية

الاجتماعية، وهذا لا ينفى أن العامل المضطّع به، في ظروف لائقة ومقابل أجر لائق يمكنه المساهمة أيضا في تحقيق الكفاءة الاقتصادية.¹

ولم تعد حياة العامل المهنية منفصلة عن حياته الشخصية، بل أصبح التأثير المتبادل بينهما واضحا، مما يستدعي الاهتمام بهذا الجانب، وعدم إهماله ضمن تسيير المؤسسة.

كما أنّ واقع المؤسسات، والعاملين فيها يبيّن بما لا يدع مجالا للشك، ذلك الترابط والتلازم بين بيئة العمل والبيئة العامة من جهة، والصحة في العمل والصحة العامة من جهة أخرى، مما يحتمّ على الدول أخذ هذا الترابط بالحسبان عند وضع الاستراتيجيات الوطنية، وسنّ القواعد الكفيلة بتجسيدها.

إذن الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن في وقتنا الحالي، لم تعد قاصرة على بدن العامل، وإثما تعدته لتهمّ بالجانب النفسي والاجتماعي والعقلي، لهذا الكيان البشري، وهذا ما سنوضّحه من خلال المقاربات الفكرية التي تناولت نطاق هذه الحماية، وهذا في الفصل الثاني لهذا الباب من هذه الرسالة.

¹ مجلة منظمة العمل الدولية، «دور الشركاء الاجتماعيين في تعزيز وتحقيق العمل اللائق»، العددان 45 و46، جنيف، مايو 2003، ص.ص. 24-27.

الفصل الثاني:

نطاق الحماية القانونية للعامل في

مجال الوقاية الصحية والأمن

الفصل الثاني:

تطور الفكر القانوني بشأن نطاق حماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن

إنّ اتّساع مفهوم الحماية في مجال الوقاية الصحية والأمن، من فكرة الوقاية الصحية والأمن إلى الأريحية (الرفاه) في العمل مروراً بالصّحة في العمل، أعطى مفهوماً موسّعاً للأخطار المهنيّة التي قد يتعرّض إليها العمّال داخل أماكن العمل من أخطار بدنية تلحق بدن العامل تتعدّد بها التشريعات في الحماية، إلى أخطار نفسية اجتماعية تؤثر سلباً على أدائه المهنيّ.

وقد استرعت هذه الأخطار الحديثة اهتمام الكثير من المشرّعين، وهذا بفضل العديد من الاجتهادات الفقهية والقضائية، وجهود الكثيرين من الفاعلين في هذا المجال، كممثليّ العمّال، وأطباء العمل... والتي ارتكزت على اعتبار العامل كياناً بشرياً متكاملًا؛ فهو لا يتكوّن فقط من جسد يتأثر بالمحيط المهنيّ، وإنّما من نفس بشرية تتأثر هي الأخرى بهذا المحيط، بالإضافة لما يولده هذا الأخير من علاقات اجتماعية بين العمّال أنفسهم، وبينهم وبين ربّ العمل، وكذا تلك الآثار المتبادلة بين الحياة المهنيّة والحياة الشخصية.

وعليه فالأخطار التي تهدّد العامل إمّا أن تكون بدنية أو نفسية اجتماعية، فما الذي نقصده بكلّ منهما، وما هي مرتبة كلّ منهما في نطاق الحماية المقرّرة للعامل؟.

وسنحاول الإجابة على هذا الإشكال من خلال هذا الفصل وهذا من خلال مبحثين، نتناول في الأوّل المعاناة البدنية للعامل كنطاق أصيل أو أصلي للحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحيّة والأمن، باعتبارها كانت السبب الرئيس لتبني سياسة الوقاية من الأخطار المهنيّة.

أمّا المبحث الثاني فندرس من خلاله المعاناة النفسيّة الاجتماعية كنطاق جديد أو متقدّم لهذه الحماية، وهذا بالارتكاز في دراستها على التشريع والاجتهاد القضائيّ الفرنسي، وتحديد موقف المشرّع الجزائري منها.

المبحث الأول:

الأخطار البدنية نطاق أصيل للحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن

اتّجهت اهتمامات التشريعات العمالية الأولى لحماية العامل ممّا يطلق عليه: "المعاناة البدنية في العمل" «*La souffrance physique au travail*»، والتي تشمل حوادث العمل والأمراض المهنية، وتعتبر هذه الأخيرة حوادثاً تهدّد استقرار العلاقة التعاقدية حينما تمنع العامل من المتابعة العادية لتنفيذ عقد العمل، ويتمثّل الخطر حينئذ في تسريح العامل الضحية أثناء فترة غيابه، أو بعد التحاقه بمنصبه في حال فقدان قدراته المهنية، وهو ما جعل المشرّع يتدخّل لحمايته.¹

ويتبيّن من تقديرات مكتب العمل الدولي لسنة 2008، أنّ تسجيل حوادث عمل كلّ سنة ينجم عنها ثلاثة أيّام عطلة متتالية دون احتساب لحالات الأمراض المهنية المسجّلة.²

فمن النّاحية الإنسانية البّحة تعكس حوادث العمل مزيجاً من الخوف والاضطراب في نفوس العمّال، وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي إليه الحادث من الكسور والجروح والشلل، أو القلق النفسيّ أو الآلام الظهرية، والإكتئاب والتشوهات والعاهات، وقد ينتهي الأمر بالوفاة والعجز الكامل، إضافة للعديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تنعكس سلباً على المجتمع بأسره.³

وسنحدّد مفهوم هذه الأخطار البدنية ضمن المطلب الأوّل، أمّا المطلب الثاني، فسنخصّصه لكيفية إثباتها.

¹ Christophe RADÉ, op.cit, p.p.165-166.

² مراد يطاغن، « الاحتفال بيوم 28 أبريل، اليوم العالمي للحماية والصّحة في العمل »، المرجع السابق، ص.08.

³ كلثوم مسعودي، مقرون هبة، "حوادث العمل، أسبابها وأساليب خفضها-المؤسسة المينائية بسكيدة نموذجاً-الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلوجي والسيكولوجي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 15 و16 جانفي 2013، ص.01.

المطلب الأول:

تحديد مفهوم الأخطار البدنية للعمل

إنّ الهدف من إقرار المشرّع لقواعد الوقاية الصحيّة والأمن داخل أماكن العمل، هو منع وقوع الأخطار المهنيّة البدنية؛ والتي تتمثّل في حوادث العمل والأمراض المهنيّة، وتتسبّب في ضرر جسدي للعامل يؤدي به للوفاة أو التوقف عن العمل إمّا مؤقتًا أو نهائيًا، وعليه سنحاول فيما يأتي تحديد المقصود بحدوث العمل والأمراض المهنيّة.

وتجدر الإشارة إلى أنّه يوجد عدّة أنواع للأخطار المهنيّة البدنية، والتي تختلف عن بعضها البعض من حيث طبيعتها ومصدرها ومميّزاتها ونتائجها، وكذا من حيث التدابير اللازمة للوقاية منها... وهناك عدّة وسائل لتجميع وتصنيف هذه الأخطار، ومن بينها ذلك التصنيف بالنظر لمصدرها أو طبيعتها وتتمثّل في الأخطار الميكانيكية، الأخطار الفيزيائية، الأخطار المتعلقة بنقل وتفريغ البضائع، الأخطار الكيميائية، الأخطار البيولوجية، أخطار السير والنقل، وأخطار أخرى.¹

أمّا الأخطار الكيميائية فهي الأخطار المرتبطة باستعمال أو تطبيق المواد، والتحضيرات الكيميائية، والتي تكون ناتجة غالبًا عن جهل الأخطار أو الاستخفاف بها، ولمعرفة طبيعة الأخطار التي تشكّلها المواد الكيميائية، لا بدّ من وسماها بملصقات تتضمن الصور التوضيحية للخطر، عبارات الخطر، والأمن، وتعليمات الاحتياط.²

فالأخطار الكيميائية في قطاع الطاقة تعدّ من بين الأخطار البارزة بسبب الاستعمال اليدوي للمواد السامة والعالية السميّة. ولكن أيضا بسبب العمل المؤدى داخل أجواء متناثرة بصدور الغبار والأبخرة الضارة.³

ووعيا من المشرّع الجزائريّ بالدور الأساسي الذي يلعبه العامل في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فكرّ في ضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناتجة

¹ Niche MARGOSSIAN, op.cit, p.p.29-30.

² Claire BLONDIN-SÉGUINEAU, «Evaluation des risques professionnelles Le guide», AFNOR, France, 2007, p.117.

³ م. يطاغن، «تحقيق يتعلّق بالأخطار الكيميائية في قطاع الطاقة»، نشرة مفتشية العمل؛ المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، العدد24، الجزائر، ديسمبر 2010، ص.10.

عن حوادث العمل والأمراض المهنية. وهذه الحماية الاجتماعية للعامل بصفة خاصة والمجتمع الجزائري بصفة عامة قد تجسّدت في إعداد تشريع الضمان الاجتماعي الذي يعتبر تشريعا عصريا شاملا يهدف إلى ضمان حماية اجتماعية أوسع للعامل وأفراد أسرته، وهذا إنطلاقا من مبدأ أنّه لا يمكن أن تكون تنمية دون أن يكون الغاية منها هو الإنسان، وأن لا يفضل شيء على حياة وصحة العمّال.¹

وسنّوضّح فيما يلي المقصود بحدث العمل في الفرع الأول، وحدث المسافة في الفرع الثاني، المرض المهني في الفرع الثالث.

الفرع الأول:

تحديد مفهوم حادث العمل

إنّ عبارة حادث العمل (**L'Accident du travail**) تحمل معناها في ثناياها؛ إذ تدلّ على أنّه من بين الحوادث اليومية ما يرتبط بالعمل، والذي يستحق لهذا السبب تكفّلا من نوع خاص، بينما الأخرى هي حوادث مرتبطة بالحياة اليومية، والتي يعبر عنها بحوادث القانون العام، لأنّه يمكن التكفل بها أتوماتيكيا وفوريا من طرف الضمان الاجتماعي بالأداءات المناسبة.²

وعليه عندما يقع حادث يوجد حلين: إمّا يتعلّق الأمر بحادث الحياة اليومية، وفي هذه الحالة فإنّ ضحيّة هذا الحادث يعوّض عن طريق التأمين على المرض من طرف الضمان الاجتماعي، ومثاله سقوط أحد الأشخاص وهو في نزهة يوم الأحد، فهو يتحصّل على أداءات عينية (تعويض مصارف العلاج)، وأداءات نقدية (تعويض عن الأجر). وإمّا يتعلّق الأمر بحادث عمل ومثاله إصابة عامل في ورشة في المؤسسة وهو يستخدم الآلة، ففي هذه الحالة تتلقّى هذه الضحيّة تعويضا من نوع خاص؛ إذ أنّ الأداءات المقدّمة من طرف الضمان الاجتماعي تكون أكبر لارتباطها بالعمل.³

¹ ميروك محمادي، "المنازعات المتعلقة بحوادث العمل"، مجلة المحكمة العليا، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد الخاص بالعرفّة الاجتماعية (منازعات العمل والأمراض المهنية)، الجزء الثاني، ص.ص. 101-102.

² Tauran THIERRY & Dap LAURENT, «Accidents du travail et maladies professionnelles (guide juridique et pratique: définition, formalités, preuves, prestations...), Editions de puits fleuri, France, 2004, p.15.

³ Ibid, p.p.15-16.

ونظرا لهذا الفارق بين الحادث اليومي، وحادث العمل من حيث التعويض الذي يحصل عليه المتضرر، سنحدّد فيما يلي تعريف حادث العمل، أسبابه وشروطه.

حاول الفقه التفرقة بين "حوادث العمل"، و"إصابات العمل"، من خلال اتجاهين: الاتجاه الأول: ذهب إلى أنّ الحادث «Accident» هي السبب الخارجي المحدث للضرر في جسم العامل، بينما الإصابة «Lésion»، هي الضرر الجسماني النَّاشئ عنها، وأنّ لفظ الحادث يمكن أن يشمل السبب والنتيجة المادية أو الإصابة، وقصر معنى الإصابة على الضرر النَّاجم عن الحادث.

الاتجاه الثاني: يرى أنّ الاصطلاح الأدق هو إصابة العمل؛ حيث أنّ الاتجاه المؤيّد لاصطلاح حوادث العمل، كان يهدف من وراء ذلك أن يفرّق بين حادث العمل والمرض المهنيّ، معلّلا ذلك بأنّ الحادث أهمّ وأوسع من الإصابة فكلّ إصابة لا بدّ أن تكون ناجمة عن حادث، وليس العكس.

وعلى هذا الأساس يرى البعض من الفقه بأنّ ما بذل في هذه التفرقة يشبه ما بذل في التفرقة بين العقد والاتفاق، فالقانون لا يهتم بأيّ حادث لا ينتج عنه ضرر جسمي للمصاب، وإنّ اصطلاح إصابات العمل هو الأدقّ لما يكمن في عنصر الضرر الذي يعدّ عصب تأمين إصابات العمل.¹

ولكن الفقه الغالب اعتمد مصطلح "حادث العمل" الذي سنوضّح فيما يلي تعريفه، وأسبابه.

أوّلا: تعريف حادث العمل:

اهتم كلّ من القضاء والفقه والتشريع بتعريف حادث العمل، وسنوضّح ذلك تباعا:

1) التعريف القضائي لحادث العمل:

يعتبر القضاء الفرنسيّ تاريخيا أوّل من أعطى تعريفا لحادث العمل مضمونه أن حادث العمل هو كلّ حادث ناتج عن سبب مفاجئ وخارجي ينتج عنه ضرر يحدث بجسم الإنسان، وعليه هناك شروط عامّة لحادث العمل تتمثّل في فجائيّة الحادث، خارجية سبب

¹ جابر سالم عبد الغفار، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2010، ص.ص.15-16.

الحادث، جسمانية الضرر اللاحق بالضحية، وهناك شروط خاصة تختلف باختلاف الحادث.¹

وتبعاً لاجتهاد قضائي لمحكمة النقض الفرنسية أضحى كلاسيكياً صدر بتاريخ 23 أكتوبر 1958 فإنّ حادث العمل ينتج عن فعل عنيف ومفاجئ لسبب خارجي يسبّب إصابة للجسم البشري أثناء العمل.²

(2) التعريف الفقهي لحادث العمل:

اختلف الفقه في تعريف حادث العمل؛ إذ هناك جانب منه اعتبره ذلك الحادث الذي ينشأ لسبب خارجي، مفاجئ، غير عادي، بسبب العمل أو بمناسبته، والذي يؤدي إمّا إلى ضرر جسدي، أو اضطراب وظيفي عرضي أو دائم، وهو ما يفترض وجود علاقة تبعية بين العامل والمستخدم، ويتحقّق هذا الشرط إذا وقع الحادث في مكان العمل، أو أثناء التّفقّل بمناسبة النّشاط المهنيّ (المسافة بين مكان الإقامة ومكان العمل أو العكس...)³.

بينما يعتبر البعض من الفقهاء حادث العمل الحادثة التي تحدث أثناء سير العمل، وتؤدي إلى ضرر جسدي أو عقلي، ويشتمل على حالات إصابة شديدة، أو أذى متعمّد من قبل أشخاص آخرين، والحوادث بهذه الطريقة هي التي يمكن الاعتراف بها طبيّاً، وتعتبر حالة صحيّة ناتجة عن العمل المهنيّ، أو ظروفه المحيطة التي يمارس الفرد عمله ضمنها. ولكنّ الباحثين والمختصين في علم النفس يرون أنّ القصد وعدم التّوقع شرطان أساسيان لوقوع الحادث، والحادثة لا تتحدّد بنتائجها، وإنّما يعتبر حادث عمل كلّ حدث في السلوك أخلّ بالأمان، وأدى إلى التّوقف عن العمل.⁴

¹ **علال طحطاح**، «حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية»، (رسالة ماجستير، فرع عقود ومسؤولية)، جامعة الجزائر، السنة الجامعية (2004-2005)، ص.05، وص.15.

² (Soc. 23 Octobre 1958, Bull. IV n°1044), **Tauran THIERRY & Dap LAURENT**, op.cit, p.16.

³ **Jean NÈGRE**, «Précis de législation du travail d'hygiène professionnelle d'instruction civique», 6^{ème} édition, Publication Boy, Paris, 1969, p.219.

⁴ **سهيلة محمّد**، "حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيّرات الشخصية والمهنية (دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس في محافظة طرطوس"، إشراف الدكتورة أمينة رزق، ومشاركة الدكتور محمّد عماد سعدا، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، سوريا، 2010، ص.725.

3) التعريف القانوني لحادث العمل:

عرّف المشرّع الفرنسي حادث العمل من خلال القانون المؤرخ في 09 أفريل 1898، وهو التعريف الذي تبناه نص المادة L.411.1 من قانون الضمان الاجتماعي: "الحادث المفاجئ مهما كان سببه الذي يقع للعامل أثناء ممارسة العمل أو بمناسبة في أي موضع أو مكان لصالح مستخدم أو عدّة مستخدمين أو أرباب مؤسّسات".¹

وهذا الحادث أو الحوادث يجب أن تكون محدّدة، وسببها إمّا أن يكون خارجي أو داخلي؛ أمّا الخارجي فيتمثّل في الانفجار، الوخز، الضجيج الصاخب... أمّا الداخلي فيتمثّل في الوجد المفاجئ نتيجة جهد كبير.²

ويبدو واضحاً في هذا المجال، معيار سلطة المستخدم؛ حيث أنّ تكييف حادث العمل يطبّق على كلّ عامل يتعرّض لحادث، وهو تحت سلطة مستخدم ما.³

وقد توسّع القضاء الفرنسي في مفهوم إصابة العمل عندما اعتمد معيار سلطة صاحب العمل كشرط لاعتبار الحادث إصابة عمل إذ اعتبر إصابة عمل كلّ حادثة يتعرّض لها العامل حينما يوجد تحت سلطة صاحب العمل.⁴

أمّا المشرّع الجزائري فقد عرّف حوادث العمل ضمن نص المادة السادسة من القانون رقم 83-13، المتعلّق بحوادث العمل والأمراض المهنية، على أنّها إصابة بدنيّة ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل،⁵ وهذا التّعريف مأخوذ في الواقع من المرسوم الفرنسي الصادر بتاريخ 27 سبتمبر 1958، والذي يعتبر حادث العمل كلّ حادث يقع في مكان العمل أو بمناسبة القيام به.⁶

¹ Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, op.cit, p.42.

² Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, «accidents du travail et maladies professionnelles (Guide pratique et thématique: système de questions-réponses, Fiches techniques, références et exemples précis», 2^e édition, La Documentation française, Paris, 2012, p.09.

³ François TERRE & Philippe SIMLER & Yves LEQUETTE, op.cit, p.874.

⁴ عزيز جواد هادي، التعويض عن إصابة العمل "دراسة مقارنة"، مجلة العلوم القانونية، المجلد 25، العدد الأول، العراق، 2010، ص.96.

⁵ القانون رقم 83-13 -السالف الذكر-

⁶ الجيلالي عجة، المرجع السابق، ص.130؛ راشد راشد، المرجع السابق، ص.ص.64-65.

ومن خلال هذا النص يلاحظ أنّ المشرّع اعتبر حادث عمل كلّ حادث ترتبت عنه إصابة بدنية، ولم يتطرق إلى الإصابة الذهنية أو العقلية التي يمكن أن تحدث للعامل أثناء عمله وخاصة العامل الذي يمارس عملا فكريا.¹

ومثاله أنّه قد يقع احتمال إصابة عصب حيويّ في مخ العامل، أثناء تعرّضه لحادث مرور خلال مساره، وتتجر عنه إصابة ذهنيّة دون أن تكون مقرونة بأيّ عجز بدني، وذلك ما سيؤثر على حياته المهنيّة لاسيّما إن كان عمله فكريا.²

ومن جهة أخرى فإنّ المشرّع لم يوضّح طبيعة السبب المفاجئ والخارجي اللذان يطران أثناء علاقة العمل، فعدم تحديد مقصودهما يفتح بابا واسعا للتأويل، وهذا من شأنه أن يثير نزاعات يصعب حلّها.³

وعرفه المشرّع المصري في المادة الخامسة من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 89 لسنة 1975 المعدل والمتمم: "يقصد بإصابة العمل، الإصابة بأحد الأمراض المهنيّة الواردة بالجدول رقم (1)، المرافق، أو الإصابة نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل متى توافرت الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات الاجتماعية بالاتفاق مع وزير الصحة، ويعتبر في حكم ذلك كلّ حادث يقع للمؤمّن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقّف أو انحراف عن الطريق الطبيعي". ووفقا لما ورد بهذه المادة فإنّ حادث العمل هو: "الحادث أثناء تأديّة العمل أو بسببه".⁴

¹ الطيّب سماتي، المنازعات العامّة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد (رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلّق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ووفق آخر قرارات واجتهادات المحكمة العليا والمراسيم التطبيقية، لاسيّما المرسومين التنفيذيّين 08-415 و08-416، المؤرخين في 24 ديسمبر 2008)، طبعة جديدة مزيدة ومنقحة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص.40.

² ناصر بايك، "اقتران حادث العمل بحادث المرور"، مذكرة لنل شهادة ماجستير في القانون، فرع قانون العقود، مدرسة الدكتوراه القانون الأساسي والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، تاريخ المناقشة 26 ماي 2014، ص.24.

³ الطيّب سماتي، المنازعات العامّة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع نفسه، ص.40.

⁴ جابر سالم عبد الغفار، المرجع السابق، ص.ص.17-18.

وقبل صدور هذا القانون ثار خلاف بين رجال الفقه والقضاء في ذلك الوقت حول مدى اعتبار مثل هذه الإصابات من إصابة العمل، وبصفة خاصة الإصابة بالجلطة والذبحة الصدرية وروماتيزم القلب؟¹

فذهب بعض من رجال الفقه إلى رفض اعتبارها إصابات عمل، كما صدرت عدّة فتاوى من إدارات مجلس الدولة متضاربة بعضها البعض. بينما ذهبت الجمعية العمومية لمجلس الدولة إلى اعتبار الإصابات الناشئة عن الإرهاق والاجهاد عن العمل إصابات عمل، حتّى وإن كان فجائيا، وناشئا عن واقعة محدّدة أو وقت محدّد.²

وهو ما أخذت به محكمة التقض، أمّا هيئة التأمينات الاجتماعية فكانت تعتد فقط بالحالات التي ينجم عنها وفاة دون غيرها من الحالات، وبعد التأكد من أنّ الإجهاد أو الإرهاق كانا نتيجة تكليف العامل بأعمال إضافية، وثبوت عدم وجود حالة مرضية سابقة على الوفاة.³

بينما عرّفه المشرّع المغربي في القانون رقم 12.18 المتعلّق بالتعويض عن حوادث الشغل، كالتالي: "تعتبر حادثة شغل كل حادثة، كيفما كان سببها يترتب عنها ضرر، للمستفيد من أحكام هذا القانون، سواء كان أجيرا أو يعمل بأية صفة تبعية كانت وفي أيّ محل كان إما لحساب مشغل واحد أو عدّة مشغلين، وذلك بمناسبة أو بسبب الشغل أو عند القيام به، و لو كانت هذه الحادثة ناتجة عن قوة قاهرة أو كانت ظروف الشغل قد تسببت في مفعول هذه القوة أو زادت في خطورتها إلا إذا أثبت المشغل أو مؤمنه طبقا للقواعد العامة للقانون أن مرض المصاب كان سببا مباشرا في وقوع الحادثة.

¹ محمد رفعت الصباحي، «الحماية التأمينية للعامل عن إصابة العمل الناتجة عن الإجهاد والإرهاق في القانون المصري»، مجلة روح القوانين، كلية الحقوق (جامعة طنطا)، مصر، العدد الخامس، يوليو 1991، ص.ص. 207-208.

² المرجع نفسه، ص. 208.

³ المرجع والموضع نفسه.

ويقصد بالضرر في مفهوم هذا القانون كل إصابة جسدية أو نفسية تسببت فيها حادثة الشغل وأسفرت عن عجز جزئي أو كلي، مؤقت أو دائم للمستفيد من أحكامه".¹

ومن هنا نلاحظ أنّ المشرّع المصري يأخذ بالحسبان حادث الإرهاق والإجهاد، والمشرّع المغربي يأخذ من خلال هذا النص بالضرر النفسي الناتج عن حادث عمل، على عكس المشرّع الجزائري الذي يقصر النص على الضرر الجسدي، ممّا يجعلنا نتساءل عن سرّ هذا التأخر في مواكبة التشريعات الحديثة في هذا المجال!؟.

وانطلاقاً من نص المادة السادسة من القانون رقم 83-13، يتبنى المشرّع الجزائري موقفاً اجتماعياً اتجاه حوادث العمل، من زاوية كونه يوسع من نطاق التغطية، ولا يحصرها فقط في الحوادث التي تحصل بمناسبة الأداء المباشر للعمل داخل المصنع أو الورشة لكنّه من جهة أخرى يقترح نظام وقائي من هذه الحوادث، وتتمثّل الوقاية حسب القانون رقم 83-13 في مجموعة من الإجراءات والتدابير والأعمال التي ترمي إلى تفادي وقوع حوادث العمل أو التخفيف من حدّتها، والتقليل من عددها خاصّة بعد الارتفاع المتواصل لحوادث الشغل.²

كما يعتبر حادث العمل ذاك الحادث الذي يقع أثناء مهمّة طبقاً لتعليمات ربّ العمل، أو أثناء ممارسة انتداب نقابيّ أو انتخابيّ، أو أثناء مزاولة دراسة، وهذا ما جاء في نص المادة السابعة من القانون رقم 83-13 ما يلي:

"يعتبر كحادث عمل، الحادث الواقع أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمّة ذات طابع استثنائيّ أو دائم طبقاً لتعليمات المستخدم،
- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها،
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل".

¹ ظهير شريف رقم 1.14.190 صادر في 6 ربيع الأول 1436 الموافق لـ: 29 ديسمبر 2014 المتعلّق بتنفيذ القانون رقم 18.12 المتعلّق بالتعويض عن حوادث الشغل، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية، العدد 6328، الصادرة بتاريخ فاتح ربيع الآخر 1436 الموافق لـ: 22 يناير 2015.

² الجيلالي عجة، المرجع السابق، ص.130.

وفيما يخصّ الحادث الواقع أثناء مزاوله الدراسة، فمن المهمّ الإشارة إلى أنّ المشرّع الجزائري لم يحددها فقط بتلك التي يسجّل فيها ربّ العمل العامل، والتي هو ملزم بمتابعتها طبقاً لنصّ المادة 58 من القانون 90-11، والتي تقضي بأنه يتعيّن على كلّ عامل متابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين وتحسين المستوى التي ينظّمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامّة والمهنيّة والتكنولوجية وتعميقها أو تطويرها، ومنه يمكن أن يعتبر حادث عمل ذلك الحادث الذي يقع أثناء الدراسة التي يزاولها العامل من تلقاء نفسه، من خلال تكييف وقت عمله أو عطلة خاصّة وفقاً لنصّ المادة 60 من نفس القانون، وهذا حتّى ولو علّقت علاقة العمل بسبب العطلة الخاصّة.¹

ونصت المادة الثامنة من نفس القانون على أنّه: "يعتبر أيضاً كحادث عمل حتّى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمناً له اجتماعياً الحادث الواقع أثناء:
• النشاطات الرياضية التي تنظّمها الهيئة المستخدمة.
• القيام بعمل متفاني للصالح العامّ أو إنقاذ شخص معرض للهلاك".

لكن من الناحية العمليّة توجد صعوبة كبيرة في تطبيق الفقرة الأخيرة من المادة الثامنة -السالفة الذكر- ذلك أنّ صندوق التأمينات الاجتماعية للعامل الأجراء (وكالة برج بوعريّج) اعترض على الطابع المهنيّ لحادث العمل لشخص تعرّض لاختناق لدى تقديمه يد المساعدة من أجل إنقاذ شخص في حالة خطر، بالرغم من أنّ نصّ المادة واضح كلّ الوضوح، وتتنطبق حرفياً على قضية الحال ليس له صفة المؤمن له اجتماعياً، وهذا ما يعدّ مخالفة صريحة لما جاء في هذا النصّ.²

ومن جهتها أقدمت المحكمة العليا الجزائرية على توسيع حالات استفادة الضحايا من تكييف الحوادث كحادث عمل؛ إذ قرّرت اعتبار حادث العمل الحادث الواقع خارج مكان العمل في الطريق العام، مادام العامل الضحية قد حصل على رخصة غياب

¹ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome 2, op.cit, p.39.

² أنظر الحكم الصادر بتاريخ 2004/10/02، تحت رقم 2004/150 عن محكمة برج بوعريّج، القسم الاجتماعي، بين ذوي حقوق المرحوم (ع.ص.) وبين مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعامل (وكالة برج بوعريّج)، الطيّب سماتي، المنازعات العامّة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، الهامش رقم 01، ص.42.

لأغراض شخصية من قبل مستخدمه، مع الاحتفاظ بأجره. وتعتبر حجتها في ذلك أنّ الغياب في مثل هذه الشروط لا يعتبر حالة قانونية لتعليق علاقة العمل، ولهذا السبب يبقى العامل قانوناً رغم غيابه المؤقت تحت سلطة ومسؤولية ربّ العمل، ومن ثمّ اعتبار الحادث حادث عمل.¹

ومن خلال ما تقدّم يمكن استنتاج ما يلي:

- يمكن اعتبار حوادث عمل ظواهر اجتماعية واقتصادية، مرضية؛ أي أنّها ظاهرة غير مقصودة، ولذلك فهي وقائع تحدث دون تخطيط مسبق ولا نية، لدى من يتعرّضون لها.

- يتسبّب حادث العمل في أضرار مادية وإنسانية غير مقصودة، بالرغم من الاحتياطات المتخذة، ولذلك فهو يميّز عن الحادث العمدي؛ التي تكون وراؤه رغبة أو إرادة (عند فرد أو جماعة)، إلحاق ضرر بالمؤسسة.

- إنّ حادث العمل، الذي يبدو للوهلة الأولى أنّه حادث، تتداخل فيه عوامل أخرى عديدة تجعله يترتّب عن الحادث المفتعل، لذلك يتحمّل العامل أو فئة العمّال، جزءاً من المسؤولية أو كلّها، لأنّه يأخذ صورة حادث، وعلى كلّ فإنّ حادث العمل، بوصفه مسلّمة: "أنّه فعل غير مرغوب فيه، ولكنّه حال واقع لا محالة".²

ويمكن أيضاً اعتبار حادث عمل كلّ حادث غير متوقّع، نتيجة عوامل مادية أو بشرية، والذي قد يلحق أضرار بعناصر العملية الإنتاجية، والمتمثلة في العمّال والمعدّات والآلات والمواد الإنتاجية.³

وسننتبين فيما يلي الأسباب والآثار المتعدّدة له.

¹ C.S., ch. soc., dossier n°16606, arrêt du 14 Juillet 1998, R.C.S., N°1, 2000, p.101, **Mahammed Nasr-Eddine KORICHE**, Tome 2, op.cit, note N°2, p.39.

² جمال منجل، "الاتجاهات النظرية المفسّرة لحوادث العمل، محاولة لفهم التشريع الجزائري لحوادث العمل"، مجلة التواصل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة عنابة، العدد 20، ديسمبر 2007، ص.217.

³ محمّد زرقون، الحاج عربة، "التسيير التنبؤي لحوادث العمل في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية -دراسة حالة مجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP) خلال الفترة (2002-2011)، مداخلة أقيمت في الملتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية: التسيير التقديري للمؤسسات البشرية ومخطّط الحفاظ على مناصب الشغل بالمؤسسات الجزائرية، يومي 27 و28 فيفري 2013، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمّد خيضر بسكرة، ص.04.

ثانيا: أسباب وآثار حادث العمل:

يرجع وقوع الحادث لأسباب وعوامل مختلفة كما يرتب آثار متعددة:

(1) أسباب حادث العمل:

يتمثل السبب الرئيسي لحوادث العمل في الخطأ في تكيف الإنسان مع وسط العمل المتطور؛ إذ هو تقريبا في تغيير مستمر بسبب التغيير في التقنيات، وتجدر الإشارة إلى أنّ الإجراءات المتخذة بهدف تكيف الإنسان مع وسطه المهنيّ تحدّد فقط بالنظر إلى حاجيات الإنتاج، وعلى أيّ حال يجب أن تكون مصحوبة بالبحث عن حلول معاكسة تسمح بتكيف جيد للعمل مع الإنسان، ففي الواقع الوسط لأجل الإنسان، وليس الإنسان لأجل الوسط.¹

ويمكن جمع أسباب حوادث العمل بصفة عامّة في مجموعتين رئيسيتين: تتعلّق الأولى بسوء تنظيم الآلات، أو المعدات المعيبة، والتي تجعل الإنتاج أو أداء العمل خطيرا (عامل تقنيّ أو مادي، وهو ذو أهميّة خاصّة)، تتعلّق الثّانية بالسلوك غير العادي للعامل، سواء وقتي أو بنيوي (عامل انساني).²

وللتفصيل، فإنّ توزيع أسباب حوادث العمل يكون وفق الطريقة التالية: الأسباب المادية، الأسباب التقنيّة، الأسباب العضوية، الأسباب النفسيّة أو المؤثّرة، الأسباب العرضية، وسنوضّحها تباعا:

(أ) الأسباب المادية: الخطر المرتبط بالمهنة الممارسة، وسط غير مناسب (درجة الحرارة، الإنارة، الضجيج، الاهتزاز، حالة الأرضية، الانبعاثات السامة...)، سوء تجهيز الورشة، سوء وضع الآلات أو الخلل في المعدات)، مراقبة غير كافية أو غير فعالة.

(ب) الأسباب التقنيّة: نقص التأهيل لمنصب محدّد، غياب أو عدم كفاية الاجراءات الوقائية، أو وسائل الحماية، سرعة معدّل الإنتاج، غياب التّجانس بين فرق العمل...

(ج) الأسباب العضوية: انعدام القدرة اللازمة لمنصب العمل (نقص البصر والسمع، ارتفاع ضغط الدم، الرعونة...)، السن (الشيخوخة وفقدان رد الفعل)، حالة الوهن العضلي والعصبي، الإصابة المفاجئة وغير المتوقعة لجهاز عضوي، الانفعال والكحول المزمن.

¹ Jean NÈGRE, op.cit, p.221.

² Ibid, p.221.

(د) الأسباب النفسية أو المؤثرة: نقص القدرة النفسية (عدم الاهتمام، نقص المبادرة أو نقص الحدس)، الانفعال وعدم الحلم، الإهمال أو الانشغال، الغرور في غير موضعه (التهور في مواجهة الخطر)، الهموم العائلية والانشغالات الشخصية، الروتين، سوء المناخ النفسي في المصنع أو الورشة.

(هـ) الأسباب العرضية: حادث خارج عن كل التوقعات، ويعتبر عرضيا.¹

(2) آثار حادث العمل:

إن حوادث العمل ترتب أثارا بالنسبة للعامل، لعائلته، لربّ العمل، وكذا المجتمع:

(أ) آثار حادث العمل بالنسبة للعامل: المعاناة البدنية، انخفاض محسوس للموارد، بالرغم من الأداءات الممنوحة في الغالب، انخفاض محسوس وحتىّ فقدان النهائي للقدرة على الكسب، المعاناة النفسية،

(ب) آثار حادث العمل بالنسبة لعائلة العامل: انزعاج كبير في بعض الأحيان، المعاناة النفسية،

(ج) آثار حادث العمل فيما يخصّ ربّ العمل: تداعيات مؤسفة على الإنتاج، زيادة التكاليف، تحديد الاشتراكات المستحقة الناجمة عن حوادث العمل بالاستناد إلى التكلفة الفعلية لهذه الأخطار،

(د) آثار حادث العمل بالنسبة للمجتمع: تتمثل في ارتفاع أعباء الميزانية التي يتحملها المجتمع.²

ثالثا: شروط حادث العمل:

من خلال التعريف السابق فإنّه يشترط في حادث العمل أن يكون حادثا مفاجئ لسبب خارجي، وأن يتسبب في ضرر للعامل، وأن يقع أثناء العمل أو بمناسبة.

(1) وقوع حادث مفاجئ لسبب خارجي:

يتمثل السبب في البحث عن مفهوم الحادث؛ في كون نظام حوادث العمل ذو امتيازات أكبر من نظام التأمين على المرض، والذي يتطلب شروطا أكثر صرامة.³

¹ Jean NÈGRE, op.cit, p.p.221-222.

² Ibid, p.p.222-223.

³ Jacques AUDINET, «Sécurité sociale», Direction générale de la fonction publique, avec la collaboration scientifique de l'institut international d'administration publique, Algérie, 1974, p.p.130-131.

فالحادثة في اللغة مؤنث الحادث، وجمعها حوادث، وهي النائية، أما الإصابة في اللغة فهي الشدة النازلة.¹

ولا يمكن أن يختلط الحادث بالمرض، فهو عبارة عن واقعة أو مجموعة من الوقائع مفاجئة تحدث في تواريخ ثابتة أثناء ممارسة العمل أو بمناسبة، وتنتج ضررا جسديا، مهما كان تاريخ ظهوره، غير أنه يجب أن يكون الفترة الممتدة ما بين وقوع الحادث واكتشاف الضرر فترة قصيرة، لذلك فالعلة التي تصيب العامل بعد تعرض مستمر لخطر لا تعتبر حادث عمل، وإنما مرضا.²

كما يمكن اعطاء الحادث مفهوما علميا أكثر باعتباره التعرض لمجموعات عدة من الأسباب، أو اتصال مجموعة من الحوادث لأسباب مستقلة.³

والطابع الفجائي للحادث يعدّ الطابع الأساسي لتحديد مفهوم حادث العمل، ومعيارا للفرقة بينه وبين المرض المهني.⁴

فعند القول أنّ الحادث هو عبارة عن حدث مفاجئ يعني أنّه حدث في وقت محدد، ويسهل تحديد زمان ومكان وقوعه، وفي الواقع العملي يمكن أن يتعرّض عامل لضرر في المؤسسة أثناء ساعات العمل، غير أنّ الإصابة لا تظهر إلا في وقت متأخر، ومثاله أن يسقط العامل في درج المؤسسة خلال العمل ولا يشعر بأي ألم، ويستأنف عمله بشكل عادي، غير أنّه عندما يرجع إلى منزله يشعر بالآلام فهل يكتف الحوادث على أنّه حادث عمل؟. فالإجابة تكون بالإيجاب إذا كان أصل الآلام هو السقوط من الدرج في المؤسسة، وبالتالي يعتبر السقوط فجائيا، وفي حال العكس بمعنى أنّ الآلام ترجع لحوادث متتابعة تطوّرت ببطء فإنّ الأمر لا يتعلّق بحادث عمل.⁵

¹ جابر سالم عبد الغفار، المرجع السابق، ص.15.

² Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, op.cit, p.42.

³ Jean pierre MOUTON, op.cit, p.08.

⁴ Patrick MORVAN, «Droit de la protection social », 2^e édition, LexisNexis, Litec, Paris, 2005, p.53.

⁵ Tauran THIERRY & Dap LAURENT, op.cit, p.17.

ومثاله أيضا الصمم؛ فإذا كان تدريجيا، وناتجا عن بيئة صاخبة جدا (كثيرة الضجيج)، وإذا كان مسجلا ضمن قائمة الأمراض المهنية فإنه يعدّ مرضا مهنيًا، غير أنه إذا كان ناتجا عن انفجار، فإنه يعتبر حادث عمل.¹

كما يعدّ السبب الخارجي العنصر الثاني المميّز لحادث العمل، فالمرض لا يعتبر مهنيًا، إذا كانت الإصابة داخلية محضة كتمزق الأوعية الدموية، فهنا لا يعتبر حادث عمل، غير أنّ مفهوم السبب الخارجي غير محصور فيمكن أن يكون ناتجا عن: انفجار آلة، أو كسر سقالة، أو ناتجا عن قوّة الطبيعة كضربة الشمس، أو شدّة البرد، الجرح غير العمدي من طرف زميل في مكان العمل، لدغة حشرة، مرض معدي نتيجة التلقّيح أو العدوى...²

(2) إصابة العامل بضرر جسدي (بدني):

من خلال نصّ المادة رقم 06 من القانون رقم 83-13 يتبيّن لنا أنّ الإصابات البدنية هي الوحيدة التي تدخل ضمن حوادث العمل بشرط أن يكون السبب الذي أدّى إليها مفاجئا وخارجيا، ويعتبر عامل المفاجأة العنصر الوحيد الذي يسمح بتمييز حادث العمل عن المرض المهنيّ، لأنّ هذا الأخير، حتّى وإن كان سببه أجنبيّ إلاّ أنّ تطوّر يستغرق مدّة طويلة ومستمرّة.³ ويتولّد المرض المهنيّ عادة عن المحيط السيئ الذي يعيش فيه الأجير، أو المواد الضّارة التي يلامسها أثناء تنفيذه.⁴

¹ Mourad HANNOUZ & Mohammed KHADIR, «Précis de sécurité sociale à l'usage des professions de la santé et des assurés sociaux», Office des Publications universitaires, Alger, 1996, p.116.

² Ibid, p.p.116-117.

³ الطيب سماتي، المنازعات الطبيّة والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد (رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلّق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ووفق آخر قرارات واجتهادات المحكمة العليا والمراسيم التطبيقية، لاسيما المرسومين التنفيذييين 09-73 المتعلّق بتشكيل لجنة العجز و 09-72 المتعلّق بتحديد عدد أعضاء اللجنة التقنيّة المؤرخين في 07 فيفري 2009)، طبعة جديدة مزيدة ومنقحة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص.58.

⁴ آمال بن رجال، "حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري"، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، الجزائر، السنة الجامعية (2007-2008)، ص.101.

وهذا على عكس المشرع المغربي الذي أخذ بعين الاعتبار حتى الإصابة النفسية؛ وهذا ما يوضحه نص المادة الثالثة من القانون رقم 12.18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل: "ويقصد بالضرر في مفهوم هذا القانون كل إصابة جسدية أو نفسية تسببت فيها حادثة الشغل وأسفرت عن عجز جزئي أو كلي، مؤقت أو دائم للمستفيد من أحكامه".

وهناك من يرى أنّ مصطلح الجسم يجب أن يؤخذ بمعناه الواسع؛ حيث يشمل الجسم ككل خارجيا أو داخليا، عضويا أو نفسيا، بغض النظر عن عمقه، أو سطحيته.¹ وقد يكون الضرر البدني الذي يصيب العامل عبارة عن جرح أو وفاة أو مرض في بعض الأحوال.²

وعليه يستبعد من مجال الحماية الضرر المالي الذي قد يتعرض له العامل بسبب الإصابة، كتحطم سيارته أو بعض أجهزته الخاصة مثل الهاتف النقال، الكمبيوتر...، ولا يقتصر الاستثناء على الضرر المالي فقط بل يمتد للضرر المعنوي أيضا، والذي يعرف بكونه: "ما يصيب الإنسان في عاطفته، أو شرفه أو كرامته، فهو كل ما مساس بالناحية النفسية للإنسان، دون أن يسبب له خسارة مالية".³

فعلى هذا النحو فإنّ إصابة العامل بضرر معنوي أو مالي لا يعطي للحادث الصفة المهنية علما أنّه بالإمكان تعويضهما إمّا بتكليف الحادث على أنّه حادث مرور، أو بالرجوع للقواعد العامة في المسؤولية المدنية، والتي تسمح بتعويض الضرر المالي أو الأدبي.⁴

وهذا التفسير لا يتوافق في الحقيقة مع التزام ربّ العمل بالحفاظ على السلامة البدنية والمعنوية للعامل، والذي تنص عليها كلّ التشريعات ومن بينها التشريع الجزائري.

¹ فيروز قالية، "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 وزور-، تاريخ المناقشة 02 ماي 2012، ص.14.

² Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, op.cit, p.43.

³ فيروز قالية، المرجع نفسه، ص.14.

⁴ المرجع نفسه، ص.14.

وثمة بعض الصعوبات إذا كانت الإصابة ناتجة عن ماكينة، أو آلة أو أداة يستعملها العامل في عمله، ولكن الشكوك تكون كبيرة عندما تكون الإصابة ناتجة عن بيئة العمل: البرد، الضوء، الضجيج... وفي المحصلة فإن الإصابة البدنية يمكن أن تكون نتيجة حادث عمل ابتدائي (أولي). وهنا تصعب التفرقة بين الحادث والمرض، فالإصابة المميزة لحادث العمل هي التي تحدث فجأة نتيجة عامل خارجي، ولكن يمكن أن تنتج عن علاج طبي تم اتباعه بمناسبة التعرض لحادث عمل، ويتكأف به بموجب التشريع المهني. إن الأوضاع التي يمكن أن تظهر وفي الواقع العملي عديدة، وللتحكم فيها يمكن تصنيفها في مجموعتين كبيرتين:

- فمن جهة يمكن أن تنتج الإصابة البدنية عن الحادث نفسه،
- ومن جهة أخرى، يمكن أن تنتج الإصابة عن حادث سابق، وهنا تظهر الصعوبات، فإذا اعتبر هذا الحادث حادث عمل فإن الإصابة البدنية الناتجة عنه تعتبر كذلك، ومثاله تلك الإصابة التي تحدث للعامل الذي يتابع علاجاً طبياً بالمستشفى بعد تعرضه لحادث عمل (حادث سابق)، فالإصابة لها علاقة مباشرة بالحادث ومن ثم يعتبر حادث عمل، فقد اعتبرت المحاكم الفرنسية وفاة عامل نتيجة مخدر، بعدما تعرض لدق اصبعه حادث عمل (Soc. 02 Avril 1960, Bull. IV n°388).¹

وتوجد بالإضافة لهذه الأوضاع وضعيات أخرى أشد تعقيداً؛ إذ يصعب تطبيق المعايير السالفة الذكر؛ حيث يحصل للعامل اضطرابات يكون مصدرها غير مؤكد، أو أنها لا تحدث وقت الحادث ولكن في وقت متأخر؛ ومثاله التوعك، الوجع الشديد، الصدمة العاطفية... وفي الواقع العملي نلاحظ عدّة وضعيات يصعب التّحكم فيها، ويمكن أن نجملها في عدّة أصناف:

- يمكن أن يكون العامل ضحية إصابة غير ظاهرة... ومثاله العامل الذي ينقل شيئاً ثقيلًا في المؤسسة، ولا يشعر بشيء أثناء ذلك، غير أنه عندما يعود لمحلّ إقامته في نهاية اليوم تسوء صحته ويدرك أنه قد أصيب بتمزق عضلي (une déchirure)، وهنا

¹ Tauran THIERRY & Dap LAURENT, op.cit, p.p.17-18.

يتعلق الأمر بحادث عمل، إذ لاشك في الطابع الفجائي فالتمزق العضلي يحدث فجأة غير أن نتائجه تظهر متأخرة.

• يطرح التساؤل أحيانا عن مدى اعتبار الصدمة العاطفية حادث عمل، ويخص هذا أساسا عمال البنوك أخذا بعين الاعتبار مخاطر السرقة والهجوم المسلح التي قد يتعرضون لها أثناء ممارسة مهامهم، فمثلا لو أصيب عامل بصدمة عصبية إثر تعرض البنك لعملية سطو عن طريق السلاح، فهل يعتبر هذا من قبيل حادث العمل؟. فالإجابة بالإيجاب لأن عملية السطو سببت صدمة نفسية مفاجئة للعامل، وحيث أن الآثار حدثت في مكان العمل وأثناءه فالأمر يتعلق بحادث عمل.¹

والإصابة البدنية للعامل تختلف من الخدش البسيط إلى الإصابة الخطيرة التي تسبب الموت، ويمكن أن تكون ظاهرة (مرئية) أو لا، عميقة أو سطحية، تسبب في عجز مؤقت أو دائم أم لا أو حتى الوفاة، وسواء كانت تتطلب العلاج أم لا.²

وعلاوة على اعتراف المحاكم الفرنسية لمدة طويلة بالأضرار التي تصيب جسد العامل، فقد قبلت اعتبار الاضطرابات والصدمات النفسية من قبيل الضرر.³

غير أننا لا نجد مثل هذه الاجتهادات في القضاء الجزائري، نظرا لأن تشريع حوادث العمل لا يعترف إلا بالإصابات البدنية - كما سلف الذكر - مما يجعله متأخرا عن مواكبة التشريعات الحديثة الغربية، وحتى العربية كما هو حال التشريع المغربي.

3) وقوع الحادث أثناء ممارسة العمل وفي المكان المخصص له أو بسببه:

يجب أن يقع الحادث للعامل أثناء ممارسته للعمل أو بسببه وهذا ما يستدعي وجود عقد عمل، ووقوع الحادث أثناء سريان أو تنفيذ هذا العقد، وأن يتم أيضا أثناء تنفيذ العامل للالتزامات الملقاة على عاتقه بموجبه وذلك بتنفيذه العمل المتفق عليه، في مكان العمل وأثناء الوقت المقرر له، وبشكل موسّع حينما يكون العامل تحت سلطة المستخدم.⁴

¹ Tauran THIERRY & Dap LAURENT, p.p.18-19.

² Mourad HANNOUZ & Mohammed KHADIR, op.cit, p.117.

³ Paul-Henri ANTONMATTEI, André DERUE, Sophie FANTONI-QUINTON, Dominique JOURDAN, Michel MORAND, Gérard VACHET, Jean VANTAL, Pierre-Yves VERKINDT, Les risques psychosociaux, Editions Lamy, France, 2010, note n°07, p.110.

⁴ Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, op.cit, p.43.

ويقصد بمكان العمل؛ المؤسسة وملحقاتها: المواقع، المنافذ، المطاعم، حجرة الثياب... ووقت العمل؛ هو الوقت الذي يمتد من وقت دخول العامل إلى المؤسسة للعمل إلى وقت خروجه، وانتهاء عمله.¹

ويشمل وقت العمل: وقت التحضير (الوقت اللازم لافتتاح المحل مثلا)، وقت الاستحمام، وقت الاستراحة، وقت تناول الوجبات، إذا كان محلّ تناول الطعام يقع ضمن نطاق المؤسسة كما يعتبر الحادث الذي يقع في طرق السير ضمن نطاق المؤسسة، وفي طريق فاصل بين هيكليين حادث عمل.²

وما يمكن قوله أنّ القضاء الجزائري، تبني مثل القضاء الفرنسي تفسيراً واسعاً لمفهوم وقت العمل، ومكانه؛ كالحادث الذي يقع في فترة الراحة، أو الحادث الذي يقع في مكان بعيد عن مكان العمل بترخيص صريح أو ضمني من قبل ربّ العمل، كما أنّ الحادث الذي يقع خارج المؤسسة، لا يستبعد من تشريع حوادث العمل؛ إذ يمكن أن يقع لعامل كلف بمهمة خارج المؤسسة، أو لعامل في منصب يتطلب منه التنقل كالممثل التجاري.³

فقد أيدت الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا الجزائرية في قرارها المؤرخ في **14 جويلية 1998**، قرار قضاة الموضوع لما اعتبروا الحادث الذي تعرّض له العامل حادث عمل، لأنّه وقع في فترة الترخيص بالخروج من العمل، وهو لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقات العمل المنصوص عليها في المادة **64 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990**، لأنّ العامل يبقى تحت الإدارة القانونية لصاحب العمل، ويتقاضى أجراً مقابلها.⁴

وسنتطرق فيما يلي لبعض الحالات الخاصة:

¹ Tauran THIERRY & Dap LAURENT, op.cit, p.p.21-22.

² Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2^e édition, Loc.cit.

³ Jacques AUDINET, op.cit, p.131.

⁴ القرار رقم 166006، قضية الصندوق (و.ت.إ.ج) ضد (أ.م.)، المجلة القضائية، العدد الأول، 2000، ص.101، سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية؛ الجزء الثاني، الطبعة الأولى، منشورات كليك، الجزائر، 2013، ص.ص.737-738.

• وقوع الحادث في مكان العمل ولكن خارج وقت العمل:

إذا تعرّض العامل لحادث في مكان العمل ولكن خارج أوقات العمل فلتكليف هذا الحادث لأبّد من معرفة ما إذا كان العامل في حال تبعيّة لربّ العمل، وهنا نتصور الوضعيات التالية:

• وجود العامل في خدمة المؤسسة خارج الوقت العادي للعمل، إمّا بطلب من المستخدم، أو بمبادرة منه للقيام بمهمّة ضرورية، فإذا كان تواجهه في المؤسسة بطلب من المستخدم ففي هذه الحالة يكون العامل تحت سلطة المستخدم، وبدقة تحت سلطته الإدارية، وإذا تعرّض لحادث فهو يعتبر حادث عمل. أمّا إذا كان بمبادرة من العامل نفسه فالوضعيات تكون أخطر ومع ذلك يمكن اعتباره كذلك؛ ومثاله تدخل العامل لتنفيذ مهمّة محدّدة خارج وقت العمل بطلب من زبون، وتعرّض لجروح أثنائها، فهنا يعتبر حادث عمل.

• قيام العمل بعمل اخلاصا منه للمؤسسة، ولكن خارج أوقات العمل، ومثاله العامل الذي يشارك في اطفاء حريق شبّ في المواقع المهنية للمؤسسة خارج ساعات العمل، ووقع ضحية جروح أو توفى، فإنّ هذا يعتبر بالتأكيد حادث عمل مادام تدخله كان له علاقة بعمله. وما يمكن قوله أنّ العامل يكون في حال حماية قانونية من حوادث العمل إذا كان في وضع يعدّ امتدادا لنشاطه المهني.¹

• وقوع الحادث في إطار العمل عن بعد(Le télétravail):

تجدر الإشارة إلى مسألة تكليف حادث العمل فيما يخصّ العمل عن بعد وهو العمل الذي يتميّز من خلال ثلاثة عناصر: البعد (المسافة)، غياب الرقابة الجسدية لمعطي الأوامر، واستعمال وسائل التكنولوجيا والإعلام من أجل تنفيذ الأداء (العمل).²

أو ذلك العمل الذي يمارس في مكان دون سلطة أي مستخدم؛ إذ يتمتّع العامل باستقلال ذاتي في ممارسة العمل في محلّ إقامته، وهو ما يطرح اشكالية اعتبار الحادث الذي يتعرّض له العامل أثنائه "حادث عمل"؟. وفي هذا أكدت محكمة النقض الفرنسية أنّ الحادث الذي يقع في يوم عمل، وفي ساعة عادية للعمل، وفي مكان مثبت للنشاط

¹ Tauran THIERRY & Dap LAURENT, op.cit, p.p.24-25.

² Isabelle DE BENALCAZAR, «Droit du travail et nouvelles technologies », Gualino éditeur, Paris, 2003, p.57.

المهنيّ يمكن اعتباره حدث في مكان العمل وأثناء الوقت المخصّص له، وعليه يعتبر "حادث عمل".¹

وفي حال النزاع فإنّ مسألة تقدير العلاقة بين الحادث والعمل تخضع للسلطة التقديرية الواسعة للقاضي.²

ويمكن اعتبار حادث عمل الحادث الذي يقع في موطن إقامة العامل وليس في مكان العمل، في وقت لا يكون فيه في حالة تبعيّة لربّ العمل، إذا أثبت العامل أنّ الحادث كان بسبب العمل، وكذلك الأمر بالنسبة للحادث الذي يحدث في فترة تعليق علاقة العمل، وهذا ما أقرّته محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر في 22 فيفري 2007، حول محاولة انتحار قام بها عامل في محلّ إقامته، وهو في عطلة مرضية نتيجة مرض التوتر الاكتئابي (*syndrome anxio-dépressif*)، مادامت هذه المحاولة ناتجة أو مرتبطة بالتدهور التدريجي لشروط العمل المفروضة على العامل.³

الفرع الثاني:

مفهوم حادث المسافة

لقد ألحق المشرّع الجزائري على غرار المشرّع الفرنسي حادث المسافة (*Accident de Trajet*) بحادث العمل، وتتملّ أهميّة إلحاق أو تشبيه حادث المسافة بحادث العمل، في تطوّر حركة السير، ممّا أدّى إلى ارتفاع معتبر في حوادث المسافة، كما أنّ حادث المسافة يختلف عن حادث القانون العام، وأهميّة التمييز هي تطبيق نظام حوادث العمل، ومن جهة أخرى التأمين على المرض.⁴

وعليه سنوضح فيما يلي تعريفه، وكيفية تمييزه عن حادث العمل، والفائدة من ذلك.

أولاً: تعريف حادث المسافة:

سنبيّن فيما يلي التعريف الفقهي والتشريعي لحادث المسافة.

¹ Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, op.cit, p.43.

² Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2^e édition, op.cit, p.12.

³ Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2^e édition, Ibid., p.13.

⁴ Jacques AUDINET, op.cit, p.132.

(أ) التعريف الفقهي لحادث المسافة:

يعتبر بعض الفقه حادث المسافة الحادث الذي يقع في المسافة التي تفصل العامل عن مكان العمل في ذهابه أو رجوعه منه، وذلك مهما كانت وسيلة النقل المستعملة.¹ ويعتبر أيضا حادث المسافة هو الحادث الذي يصيب العامل فجأة في طريق الذهاب والإياب لعمله في:

■ المسافة التي تربط بين إقامته الرئيسية أو المؤقتة التي تمثل طابع الاستقرار، وكل مكان يرتاده العامل بصفة معتادة لأسباب عائلية ومكان عمله، أما الحادث الذي يصيبه داخل محل إقامته فهو ليس حادث عمل.

■ المسافة التي تربط بين مكان العمل، والمطعم وبصفة عامة كل مكان يتناول فيه العامل وجباته، وخط السير المؤمن هو خط السير المعتاد والأقصر، والذي يقع في وقت يتلاءم وساعات العمل في المؤسسة.²

(ب) التعريف التشريعي لحادث المسافة:

عرّف البرتوكول رقم 155 لسنة 2002 المتعلق بالاتفاقية رقم 155 حول

أمن وصحة العمال حادث المسافة في مادته الأولى كما يلي: "عبارة حادث المسافة تشير إلى كلّ حادث تسبّب في الوفاة أو إصابات بدنية وقع في المسافة المباشرة بين مكان العمل ومقرّ الإقامة الرئيسي أو الثانوي للعامل، أو بينه وبين المكان الذي يتناول فيه العامل عادة واجبات الطعام، أو بينه وبين المكان الذي يتقاضى فيه العامل عادة أجره".³

وهو نفس ما أقرّه المشرّع الجزائري من خلال نص المادة 12 من القانون 83-13، إذ يقع المسار المضمون بين مكان العمل من جهة، ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردّد عليه العامل عادة إمّا لتناول الطعام وإمّا لأغراض عائلية، شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف، إلّا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة.⁴

¹ الجيلالي عجة، المرجع السابق، ص.130.

² Carrinne Pizzo DELAPORTE, opcit, p.p.102-103.

³ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome 2, op.cit, note N°2, p.39.

⁴ المادة 12 من القانون رقم 83-13.

واعتبره المشرع المصري كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.¹

أما بالنسبة للتشريع الفرنسي فإنه بالرجوع إلى نص المادة L.411.2 من قانون الضمان الاجتماعي فإن حادث المسافة يتميز بكونه الحادث الذي يقع أثناء مسافة الذهاب أو الإياب بين موطن الإقامة الرئيسي وموطن الإقامة الثانوي الذي يتميز بالطابع المستقر أو كل مكان يرتاده العمل بشكل اعتيادي لأسباب عائلية. وكذا بين مكان العمل والمطعم، وبشكل عام المكان الذي يتناول فيه العامل الطعام بشكل اعتيادي؛ حيث لم ينقطع المسار لأسباب شخصية وخارجة عن الضرورة المرتبطة بالحياة العادية ومستقل عن المهنة. وكذلك لو كان العامل يؤجر غرفة يملكها المستخدم ولكنها لا تقع ضمن المؤسسة يعدّ حادث مسافة.²

ويوافق مكان العمل، مكان تنفيذ عقد العمل، وكذا جميع ملحقات المؤسسات، والتي يمارس عليه المستخدم سلطات التنظيم، الرقابة، والمراقبة. وعليه يعتبر الحادث حادث عمل إذا وقع في مكان العمل، وحادث مسافة عند الخروج منه، أما مكان الإقامة الرئيس فهو الموطن وفقا للقانون المدني، والمسافة تبدأ بتخطي عتبه، وفيما يخص المكان المعتاد لتناول الطعام، فإنه لا يجب أن يكون تحت سلطة المستخدم، وإلا اعتبر الحادث حادث عمل.³

وتجدر الإشارة أنه في بعض الدول كألمانيا، يعدّ الانحراف عن المسار المباشر بين المنزل أو موطن الإقامة ومكان العمل أو العكس مقبولا في ظروف معينة، ومثاله ضرورة الذهاب للبحث عن طفل في الحضانة، أو لاستخدام سيارة مع شخص آخر.⁴

¹ جابر سالم عبد الغفار، المرجع السابق، ص.ص.17-18.

² François TERRE & Philippe SIMLER & Yves LEQUETTE, op.cit, p.876; Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2^e édition, p.12, p.19.

³ Patrick MORVAN, op.cit, p.63.

⁴ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome 2, op.cit, note n°1, p.39.

وعلى الأرجح فإن المسافة المؤمّنة (المسار المضمون) في الذهاب أو الإياب من العمل، ليست محدّدة قانونا في التشريع الجزائري، وفي كلّ الأحوال لا يتعلّق بمسار عادي، وليس مسافة مصرّح بها مسبقا من قبل العامل لدى ربّ العمل، أو متفق بها معه. ولكنّ فرضية أنّ المسار انقطع أو انحرف توجي بأنّ المسار لا بدّ أن يكون مباشرا. فالقانون لم يكن مقيداً عندما حدّد المكان الذي ينطلق منه العامل لعمله، أو ذلك الذي يرده بعد الانتهاء من عمله، وذلك ما يفهم من خلال عبارة: "ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة، ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردّد عليه العامل عادة إمّا لتناول الطعام وإمّا لأغراض عائلية".

وبالتأكيد، فإنّه عكس ما هو ملاحظ فيما يخصّ تحديد المسافة، بالرجوع للمكان المعتاد يحمل تحديدا له، فمع ذلك فإنّ المكان الذي يسمح بلعب دور في الضمان، ليس محدّدا بمحلّ الإقامة المصرّح بها من قبل العامل لربّ العمل حين إنشاء عقد العمل.¹

ولا يوجد ثمة صعوبة في تحديد الطريق الطبيعي، إذا كان الطريق المؤدي إلى جهة العمل طريقا واحدا لا بديل عنه، فهذا الطريق يعتبر طريقا طبيعيا، مهما كان طوله، ومهما كانت الأخطار الملازمة له، أمّا إذا تعدّدت الطرق المؤدية إلى مقرّ العمل، واختار العامل أحدها، فهنا يثار مشكل تحديد الطريق الطبيعي؛ إذ يعتبر في هذه الحالة الطريق الآمن أو الأقلّ خطورة، وليس الأقصر.²

أمّا إذا كانت كلّ الطرق المتاحة للعامل قريبة من حيث صفاتها إلى مكان العمل وموطن الإقامة، من حيث المسافة الفاصلة بينهما، والظروف التي ترافق اجتيازها...، تعتبر كلّها طرق طبيعية، وبالتالي يمكن للعامل أن يختار أيّا منها، ويستطيع أن يغيّر في هذه الطرق في أيّ وقت شاء، فالاعتیاد لا يلزمه، وأنّ الوسيلة المستعملة لقطع الطريق من وإلى العمل لا تؤخذ بعين الاعتبار، وللعامل الحرية المطلقة في الاختيار.³

¹ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome 2, op.cit, p.p.39-40.

² ناصر بايك، المرجع السابق، ص.32.

³ المرجع السابق والموضع نفسه.

أما عن مدة المسافة التي يقطعها العامل بين المؤسسة والمواطن المذكورة وفقا للتشريع الفرنسي، فالأصل أن يكون المسار مباشرا بمعنى الأقصر، ولكن العامل يمكنه تغيير المسار لتفادي الازدحام أو لمرافقة زملائه بالسيارة اعتياديا. والوقت المستغرق يجب أن يكون عاديا بمعنى ضروريا لقطع المسافة، وإذا حدث وأن غادر باكرا موطن اقامته أو متأخرا المؤسسة فيجب أن يكون تغيير التوقيت مبررا بالعمل، ومثاله التأخر في مغادرة المؤسسة بسبب الازدحام في موقف السيارات، غير أنه إذا غير المسار لأسباب شخصية فإنه لا يستفيد من الحماية المقرر من قبل المشرع.¹

فهذه المسافة يجب أن يتم قطعها خلال الوقت العادي، وأن تكون مرتبطة بتنفيذ عقد العمل؛ فالاجتهاد القضائي الفرنسي؛ يرفض اعتبار حادث المسافة الحادث الواقع للعامل عندما يرتاد مؤسسته لقبض أجره، طلب شهادة...²

إن المسافة (المسار) الذي يقطعها العامل يكون محميا مادام له علاقة بالعمل، ولكن تسقط هذه الحماية في حال إذا انعطف أو انقطع عنه، إلا في بعض الحالات الضرورية للحياة اليومية وتتمثل في: اصطحاب العامل لابنه في الذهاب أو العودة من المدرسة أو الروضة، شراء وجبات طعامه، استشارة طبيب. وكل انقطاع أو انعطاف لمسار العامل لأسباب مهنية غير شخصية يعتبر حادث مسافة ومثاله ايداع طرد مهني، شراء ملابس لحضور استقبال مهني، ويجب على العامل أو ذوي حقوقه إثبات توافر هذه الشروط (بمعنى أن الانعطاف يرتبط بحادث مهم للحياة اليومية، أو أن المسافة لم تنقطع، أو أن الخروج المتأخر من المؤسسة كان مرتبطا بالعمل وليس لسبب شخصي).³

أما الانقطاع عن المسار فهو يبعد عن القانون الحمائي، عندما يتعلق بالمصلحة الشخصية أو سبب أجنبي عن ضرورات الحياة اليومية.⁴

¹ Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, op.cit, p.p.20-21.

² Xavier PRETOT & Jean- Jacques DUPEYROUX, «Droit de la sécurité social», 10^e édition, Dalloz, Paris, 2003, p.52.

³ Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, Ibid, p.p.21-22.

⁴ Xavier PRETOT & Jean- Jacques DUPEYROUX, Ibid, p.52.

أما عن عبارة "وذلك أيًا كانت وسيلة النقل المستعملة" ، المنصوص عليها ضمن نص المادة 12 من القانون رقم 83-11 فهي تدلّ بوضوح على أنّ الضمان ليس مرتبطًا فقط بحالة نقل العامل المضمون من خلال الوسائل المتاحة من قبل المستخدم، على عكس بعض الدول كنيوزيلندا الجديدة؛ والتي لا يطبق الضمان إلا في حال الوسائل المؤفّرة من خلال المستخدم، وهو ما يقصي وسائل النقل العامّة، والشخصيّة.¹

ثانياً: ضرورة التمييز بين حادث العمل وحادث المسافة:

يطرح سؤالين هامّين في هذا المجال: ما الفائدة من التمييز بين حوادث العمل وحوادث المسافة، مادام النوعين مرتبطين بممارسة العامل لنشاط مهنيّ؟ ومن جهة أخرى ما هي المعايير المعتمدة للتمييز الواضح بين هذين النوعين من الحوادث؟. (أ) فائدة التمييز بين حوادث "العمل" و"المسافة":

تظهر الفائدة من التمييز بين حوادث "العمل" و"المسافة" على مستويين: من جهة فإنّ تكيف الحادث مهمّ بالنسبة لرب العمل بالأخذ بعين الاعتبار الاشراكات التي يدفعها لهيئة الضمان الاجتماعي في التشريع الفرنسي؛ إذ أنّ الاشراكات المتعلّقة بحوادث المسافة تدفع بشكل جزافي مستقل عن عدد الحوادث التي يتعرّض لها العمّال في مؤسسة أو أخرى، وفي المقابل فإنّ اشراكات حوادث العمل تحدّد بالنظر إلى احتمالية حدوث الخطر (من سنة إلى أخرى) في قطاع مهني أو مؤسسة محدّدة، ففي مجال حوادث العمل هناك عدّة نسب (جماعيّة، فردية، مشتركة) بالنظر لعدد العمّال في المؤسسة،² أمّا في التشريع الجزائري فلا فرق بينها.

كما أنّ مجال الطعن المتاح لضحية الحادث يختلف حسب طبيعة الحادث؛ حيث أنّ يمكن لضحية حادث المسافة المتسبّب فيه المستخدم أو العامل، الطعن ضد المستخدم أو من يمثّله من أجل الحصول على تعويض تكميلي للضرر غير المتكفّل به من خلال أداءات الضمان الاجتماعي، والتي تحدّد -كما سبقت الإشارة بشكل جزافي- غير أنّ ضحايا حادث العمل لا يمكنهم الطعن أمام المستخدم أو من يمثّله، فهو يتمتّع بحصانة في هذا المجال، فحادث العمل يسمح لربّ العمل من التخلّص من الطعن التكميلي

¹ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome 2, et la note N°02, op.cit, p.40.

² Tauran THIERRY & Dap LAURENT, op.cit, p.p.52-53.

للضحية بينما يكون لهذا الأخير مصلحة في إثبات أنّ الأمر يتعلّق بحادث مسافة للاستفادة من التعويض الكلي.¹

كما أنّه يمكن لضحية حادث العمل الطعن ضد ربّ العمل في حالة ارتكابه شخصياً، أو أحد العمّال تحت سلطته، خطأ عمدياً أو غير معذور.²

إذ ألزم المشرّع الجزائري مالكي المركبات بتأمين مسؤوليتهم الخاصة ومسؤولية الأشخاص العاملين لديهم، أو الذين توكل لهم حراستها أو سياقتها بإذن شخص آخر معيّن لهذا الغرض في عقد التأمين، عن الأضرار المسببة للغير من تلك المركبات المعهود بها إليهم، والتي يستعملونها في إطار نشاطهم المهني.³

وقد قرّرت محكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 19 جويلية 2000، وبهدف تحسين وضعية العامل، أنّ العامل الذي يمارس مهمة، له الحق في الاستفادة من الحماية طيلة مدّة قيامه بالمهمة لصالح ربّ العمل، وهذا سواء نتج عن فعل له صلة بالمهنة، أو بالحياة اليومية.⁴

ب) كيفية التمييز بين حادث العمل والمسافة:

يتعلّق الأمر بمعايير التمييز بين حادث العمل والمسافة، ويكون الأمر ضروريا في وضعيتين: من جهة أولى إذا وقع حادث لأبّد من الفصل بين مكان المسار ومكان العمل، فإذا وقع في المكان الأوّل فالأمر يتعلّق بحادث مسافة، أمّا إذا وقع في الثاني فإنّ الأمر يتعلّق بحادث عمل، ولحلّ هذا الاشكال لأبّد نظريا من تعيين الحدود بين المكان الذي يكون فيه العامل تحت سلطة ربّ العمل (معيّار جغرافي)، والمكان الذي يتمتّع فيه بسلطة كافية لقطع مساره، وهذا التمييز يرجع لهيئة الضمان الاجتماعي عندما يطلب الضحية الأدياءات وفي حال النزاع يرجع الأمر للقضاء. ومن جهة ثانية تطرح إشكالات عندما يقطع العامل المسار في شروط يكون فيها تابعا للمستخدم؛ ومثاله قطع المسافة

¹ Tauran THIERRY & Dap LAURENT, op.cit, p.53.

² Xavier PRETOT & Jean- Jacques DUPEYROUX, op.cit, p.52.

³ المادة الرابعة من الأمر رقم 74-15 المؤرخ في 30 يناير 1974، المتعلّق بالزامية التأمين على السيارات، وبنظام التعويض عن الأضرار، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 15، الصادرة بتاريخ 19 فبراير 1974، ص.ص. 230-237.

⁴ François TERRE & Philippe SIMLER & Yves LEQUETTE, op.cit, p.874.

بوسيلة نقل تملكها المؤسسة، أو عند اعتبار الوقت اللازم لقطع المسافة كوقت عمل فعلي، فهل يعتبر الحادث الذي يقع في هذه الأحوال حادث عمل أو حادث مسافة؟¹

إنّ الأمر المؤكّد هو أنّ الحادث لا يعدّ حادثاً عادياً يخضع للقواعد العامّة، وإنّما حادثاً مهنيّاً ولكن هل حادث عمل أو مسافة؟، وهنا يجب التحليل منطقيّاً لإزالة الغموض، بمعنى تحليل الشروط التي وقع فيها الحادث لمعرفة ما إذا كان العامل خاضعاً لنفس تعليمات المستخدم التي يعطيها له خلال الوقت الفعلي للعمل.²

ويتمثّل المبدأ الذي ركّز عليه المشرّع الجزائري هو أنّه في حالة حادث مزدوج -حادث عمل أو حادث مرور- يكيّف الحادث أصلاً كحادث عمل، وقد أكّدت المحكمة العليا هذا المبدأ في قرارها رقم 25777، وذلك في الوقت الذي يفصل بين ساعة العمل وساعة وقوع الحادث.³

وقد تطوّرت الاجتهادات القضائية في فرنسا، للتوسيع من مفهوم حوادث العمل، من أجل التكلّف بأكبر عدد الإصابات ذات المصدر المهنيّ، وقد كشفت أنّ المفهوم القانوني للخطر المهنيّ يضمّ مجموعة مختلفة من الحوادث؛ إذ ينطبق معيار "خطر السلطة" للحوادث التي تقع أثناء العمل، ومعيار "خطر التشغيل" بالنسبة لحوادث المهمة، وتلك التي تحدث بسبب العمل.⁴ وهذا يعتبر توجّها حديثاً في تحديد مفهوم حوادث العمل، يسعى للتوسيع من دائرة التكلّف بضحاياها.

الفرع الثالث:

مفهوم المرض المهني

إنّ المرض المهني يعدّ ثاني الأخطار المهنيّة التي يتعرّض لها العمّال بمناسبة تأدية عملهم، وبمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للأمن والصّحة في العمل لسنة 2008

¹ Tauran THIERRY & Dap LAURENT, Ibid, p.p.53-54.

² Tauran THIERRY & Dap LAURENT, op.cit, p.54.

³ مبروك محادي، المرجع السابق، ص.ص.103-104.

⁴ Morane KEIM-BAGOT, «De L'accident du travail à la maladie: la metamorphose du risque professionnel (Enjeux et perspectives), Thèse pour le doctorat en droit de l'Université de Strasbourg, présentée et soutenue publiquement le 1^{er} Octobre 2013 (Prix de la meilleure thèse de droit privé de la faculté de droit de Strasbourg)» pour l'année (2012-2013), DALLOZ, 2015, p.85.

المصادف لـ: 28 أبريل من كل سنة، والذي يحيه المكتب الدولي للعمل منذ 2003، تمت الملاحظة بأن خطر الإصابة بمرض مهني أصبح اليوم أكبر خطر يهدد العمال على مستوى أماكن عملهم.¹

وستعرض فيما يلي تعريف المرض المهني، وأنواعه.

إن أول من اعتبر الأمراض المهنية (Les Maladies professionnelles) كمشاكل طبية مؤكدة هو الطبيب الإيطالي «Bernardino Ramazzini» الذي قام بدراسة أمراض الحرفيين في فجر القرن الثامن عشر (18م)، وكذا كمنتجات لتنظيم الانتاج والعمل في الورشات، وقد تألفت أعمال متخصصي الصحة للقرن التاسع عشر (19م)، من أجل تعبئة وإعادة تعبئة نموذج «Ramazzini».²

وستتناول فيما يلي التعريف الفقهي والتشريعي للمرض المهني.

أ) التعريف الفقهي للمرض المهني:

يعتبر المرض مهنيًا إذا كان نتيجة مباشرة لتعرض العامل لخطر فيزيائي، أو كيميائي، أو بيولوجي، أو عن الشروط التي يمارس فيها نشاطه المهني.³

أو يقصد به المرض الذي يصيب العاملين في مهن معينة نتيجة الملامسة أو الاحتكاك المستمر بالمواد الأولية في العملية الإنتاجية أو التعرض لاستنشاق الغازات أو لمواد كيميائية معينة أو للغبار أو التعرض لأشعة معينة.⁴

كما يعرف البعض من الفقه الأمراض المهنية بكونها الأمراض الحادة والمزمنة الناتجة عن العمل، والتي تتفاقم في الشروط العادية له.⁵

¹ مراد يطاغ، « الاحتفال بيوم 28 أبريل، اليوم العالمي للحماية والصحة في العمل »، المرجع السابق، ص.08.

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 humaines et sociales du CNRS, «Santé au travail: une méconnaissance durable», Vol.28, n°2, Revue trimestrielle, éditions John libbey Eurotext, juin 2010, p.66.

³ Jean marc GEY & Daniel COURDEAU, «Le management de la santé, sécurité au travail, Maîtriser et mettre en œuvre L'OHSAS 18001», AFNOR, France, 2009, p.XIII; Benjamin Bichon, op.cit, p.45.

⁴ جابر سالم عبد الغفار، المرجع السابق، ص.29.

⁵ Jean NÈGRE, op.cit, p.213.

ويعتبرها البعض الآخر أنها على العموم تلك الأمراض الناجمة عن تفاعلات أو تسربات للمواد أو ما يشابهها والمسببة لأمراض التسمم والتعبن وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص.¹

فإذا كان حادث العمل هو تلك الإصابة التي يتعرض لها جسم الإنسان، والنتيجة عن الحادث المفاجئ، لقوة طبيعية لآلة، لوسيلة، لشيء أيّا كان، وينتج عنه بصفة عامة صدمة عنيفة، فإنّ 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 عهد إليهم به.²

ب) التعريف التشريعي للمرض المهني:

عرّفت التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي المرض المهني كالتالي: "كلّ مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في المهنة، أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة، مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرضا مهنيًا، إذا كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة".³

وعرّفه البرتوكول رقم 155 لسنة 2002 حول أمن وصحة العمال في مادته الأولى كما يلي: "عبارة المرض المهني تدلّ على كل مرض يظهر إثر التعرض إلى عوامل الخطر الناتج عن نشاط مهني".⁴

واعتبر المشرع الفرنسي المرض المهني كنتيجة للتعرض المستمر مطولًا أو لفترة قصيرة لخطر فيزيائي، كيميائي أو بيولوجي، خلال الممارسة العادية للمهنة أو ناتجا عن الشروط التي يمارس فيها العامل نشاطه المهني.⁵

¹ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص.111.

² J. VATIN & CL. Trémeau, «Droit du travail et Droit social, Droit fiscal», LES EDITIONS FOUCHER, Paris, 1973, p.149.

³ عبد السلام بن صر، «النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري»، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية (2000-2001)، ص.56.

⁴ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome 2, op.cit, note n°3, p.40.

⁵ Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, p.39.

بينما اعتبر المشرع الجزائري كأمراض مهنية، كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص.¹ والتي تحدّد ضمن جداول.

وقد يعود السبب في عدم التعريف التشريعي للمرض المهني إلى صعوبة وضع تعريف يجمع كل الأمراض المهنية، خاصة إذا توصلنا إلى أنّ هذه الصعوبة تمتد إلى الناحية الطبية أيضا، ولا يمكن الوصول إلى تعريف علمي وطبي للمرض المهني يمكن يكون أساسا يقتدى به.²

ثانيا: أنواع الأمراض المهنية:

تنقسم الأمراض المهنية حسب أسبابها إلى الأنواع التالية:

■ أمراض التسمم، وقد تصيب المشتغلين بمصانع الزئبق أو الرصاص، أو المواد التي تنبعث منها الغازات.

■ الأمراض الغبارية المنبثقة من المناجم والمقالع والمحاجر.

■ الأمراض الصوتية الناتجة عن ضجيج الآلات المختلفة.

■ الأمراض الناجمة عن العوامل الجوية كالتهاب المفاصل أو القصبات الرئوية.

■ وأخيرا 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.³

وحسب التشريع الجزائري فإنّ الأمراض التي تصنّف على أنّها ذات المصدر

المهني المحتمل في ثلاث مجموعات: المجموعة الأولى: ظواهر التسمم المرضية الحادة

والمزمنة، المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية، المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن

وسط أو وضعيّة خاصّة.⁴

¹ المادة 63 من القانون رقم 83-13 -السالف الذكر-

² فيروز قالية، المرجع السابق، ص.ص. 35-36.

³ الجيلالي عجة، المرجع السابق، ص. ص. 134-135.

⁴ المادة الخامسة من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 ماي 1996، الذي يحدّد قائمة الأمراض التي يحتمل أن

يكون مصدرها مهنيًا وملحقه 1 و2، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية، العدد 16، الصادرة بتاريخ

23 مارس 1997، ص.ص. 07-62.

وأكدّ أنّه لا يمكن التّكفل بغير تلك الأمراض المذكورة ضمن هذه الجداول، وغير الناتجة عن حوادث عمل أو غير الناجمة عن معالجة طبيّة موصوفة ومتبّعة بعد حادث عمل، سواء كان ذلك برسم حوادث العمل أو برسم الأمراض المهنيّة حتّى ولو ثبت نسبتها إلى العمل؛ إذ لا يمكن التّكفل بها إلّا من خلال رسم التأمينات الاجتماعية (أي وفقا للقواعد العامّة).¹

وحسب تقديرات المكتب الدولي للعمل بمناسبة إحياء اليوم العالمي للأمن والصحة في العمل، بتاريخ 28 أبريل 2008، فإنّ الأمراض المهنيّة الأكثر تكرارا هي: أمراض السرطان النّاجمة عن التّعرض لمواد خطيرة، التهابات العضلات والعظام، أمراض تنفسية، فقدان حاسة السّمع، أمراض معدية ناجمة عن التّعرض لعناصر معدية، وفي الكثير من الدول الصناعيّة وفي مقابل تقلص عدد الوفيات النّاجمة عن حوادث العمل بها، تمّت ملاحظة ارتفاع في عدد من الوفيات بسبب الأمراض المهنيّة كالإسبتوز (مرض ناتج عن استنشاق غبار الأميانت).²

فمنذ عشرات السّنين (2000)، جعل علماء التاريخ وكذا البّاحثين في الصّحة العامّة، هدف البحث هو شروط الانتاج العلمي للآثار الصحيّة للعديد من المنتجات الصناعيّة ومن بينها الأميانت.³

إذ تعدّ هذه المادة من بين أخطر المواد التي تهدّد صحة وبيئة الإنسان بصفة عامّة، والعامل بصفة خاصّة، وهو ما جعل بعض المهتمين يطلق عليها تسمية كما يعبر عنه البعض بـ "أزمة الصّحة العامّة"،⁴

¹ المادة الرابعة من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 ماي 1996، الذي يحدّد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقه 1 و2.

² مراد يطاغن، «الاحتفال بيوم 28 أبريل، اليوم العالمي للحماية والصّحة في العمل»، المرجع السابق، ص.08.

³ Annie THEBAUD-MONY, «Les fibres courtes d'amiante sont-elles toxiques? Production de connaissances scientifiques et maladie 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, p.95.

⁴ Moran e KEIM-BAGOT, op.cit, 134.

بينما عبّر عنها البعض بكونها كارثة بلا نهاية (**Désastre sans fin**) نظرا لظهور الأمراض بعد مدة من التّعرض لهذه المادة، واكتشاف الأثر السرطاني البليغ للألياف القصيرة، والتي كان يعتقد لمدّة من الزمن أنّها أقلّ خطورة من الألياف الطويلة (الطول والقطر أكثر من 5 و0.2 جزء من المليون متر)، وهو الأمر الذي دفع المشرّعين إلى حظر استعماله، ومنها التشريع الفرنسي منذ سنة 1997، والتشريع الجزائري سنة 2009.¹

وسعيا من المشرّع الجزائري لحماية العمّال والسكان من خطر الأميانت أصدر مجموعة النصوص القانونية التالية:

❖ المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 03 محرم 1420 هـ الموافق لـ: 19 أبريل 1999، يتعلّق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت،² المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 09-321 المؤرخ في 19 شوال عام 1430 الموافق لـ: 08 أكتوبر 2009م.³

❖ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في أول ربيع الأول 1420 هـ الموافق لـ: 15 جوان 1999 يتعلّق بالقواعد التقنيّة التي يجب ان تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل ونزع مادة الأميانت.⁴

❖ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 ربيع الأول 1420 هـ الموافق لـ: 30 جوان 1999 يتعلّق بحماية السكان من الأخطار الصحية الناجمة عن التّعرض للأميانت في البنايات.⁵

¹ Pierre SARGOS, «L'indemnisation des victimes de l'amiante et l'impact sur le Fiva, et les autres fonds d'indemnisation, de la reforme de recours des tiers payeurs issue de l'article 25 de la loi du 21 décembre 2006», Semaine Sociale Lamy Supplément, N°1452, Lamy, Wolters Kluwer, Paris, 28 juin 2010, p.p.24-25.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد29، الصادرة بتاريخ 21 أبريل 1999، ص.ص.15-17.

³ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد59، الصادرة بتاريخ 14 أكتوبر 2009، ص.07.

⁴ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد68، الصادرة بتاريخ 26 سبتمبر 1999، ص.ص.05-08.

⁵ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد68، الصادرة بتاريخ 26 سبتمبر 1999، ص.ص.08-11.

❖ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 شعبان 1424هـ الموافق لـ: 01 أكتوبر 2003، يتعلّق بحماية العمّال من أخطار استنشاق غبار الأميانت.¹

وقد أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 162 المتعلقة بالسلامة في استخدام الحرير الصخري في الدورة الثانية والسبعين لمكتب العمل الدولي بتاريخ 04 جوان 1986، وتضمّنت حظر استخدام الأسبستوس بجميع أشكاله والاستعاضة عنها بمواد أخرى ومنتجات عديمة الضرر أو أقل ضرراً، كما وضعت هذه الاتفاقية استثناءات من الحظر في حالات معينة حددتها بشروط اتخاذ إجراءات وتدابير صارمة تضمن عدم تعرض العاملين للخطر.²

وقد حثّت جمعية الصحة العالمية، في قرارها رقم 58-22 الصادر في عام 2005 بشأن الوقاية من السرطان ومكافحته، الدول الأعضاء على إيلاء اهتمام خاص لأنواع السرطان التي يعدّ التعرّض الذي يمكن تجنّبه عاملاً من عوامل الإصابة بها، ولاسيّما التعرّض للمواد الكيميائية في أماكن العمل والبيئة، والتي يعتبر الأسبستوس من أهم العوامل المسرطنة التي يحدث التعرّض لها أثناء ممارسة المهنة، وتتسبّب في نحو نصف الوفيات الناجمة عن الأخطار المهنية المسببة للسرطان.³

وقد صنّفت مادة الأميانت من بين المواد الكيميائية العشر التي تشكّل خطراً على الصحة العامّة.⁴

وأكدت المنظمة أنّها ستتعاون مع منظمة العمل الدولية على تنفيذ القرار المتعلق بالأسبستوس، والذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الخامسة والتسعين المنعقدة

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 07، الصادرة بتاريخ 31 يناير 2004، ص.ص. 07-08.

² جامعة منيسوتا، مكتبة حقوق الإنسان، اتفاقيات منظمة العمل الدولية، <https://www1.umn.edu>، يوم الاثنين أكتوبر 2015، الساعة 18:45.

³ منظمة الصحة العالمية، "التخلّص من الأمراض ذات الصلة بالأسبستوس"، جنيف (سويسرا)، سبتمبر 2006، www.who.int، يوم الاثنين 27 أكتوبر 2014، الساعة 18:50.

⁴ بالإضافة إلى الزرنيخ، البنزين، الكادميوم، الديوكسينات والمواد الشبيهة بالديوكسين، الفلوريد، الزئبق، مبيدات الهوام ذات الخطورة الشديدة، الرصاص، تلوث الهواء، منظمة الصحة العالمية، "المواد الكيميائية العشر التي تشكل مصدر قلق رئيسي في مجال الصحة العامة"، <http://www.who.int>، يوم الاثنين 27 أكتوبر 2014، الساعة 18:20.

ما بين 31 ماي و16 جوان 2006، وأنها سوف تعمل مع سائر المنظمات الحكومية الدولية وهيئات المجتمع المدني من أجل التخلص من الأمراض ذات الصلة بالأسبستوس في جميع أنحاء العالم.¹

وبعدما أوضحنا في المطلب الأول من هذا الباب المتعلق بالأخطار البدنية ك نطاق أصيل للحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، مفهوم الأخطار البدنية التي يكون العمّال عرضة لها داخل أماكن العمل؛ سواء تعلّق الأمر بحوادث العمل أو الأمراض المهنية، وهي تعدّ أخطار ذات صلة وثيقة بالعمل، وبيّنا أنّ الفرق الجوهرية بينهما هو أنّ المرض المهنيّ يستغرق مدة طويلة للظهور على عكس حادث العمل الذي يحدث فجأة، ويرتبط في الأصل بلحظة زمنية معيّنة، كما أوضحنا بعض الصعوبات التي تعترض مفهومها.

هذه الصعوبات في تحديد المفهوم، تنتشر إشكالات فيما يتعلّق بكيفية إثبات مثل هذه الأخطار، وهذا ما سنبينه في المطلب الثاني من المبحث الأول من هذا الفصل.

المطلب الثاني:

إثبات الأخطار البدنية للعمل

تناولنا في المطلب الأول تحديد مضمون المعاناة البدنية للعمل؛ ممثلة في حوادث العمل والأمراض المهنية، وسنتناول في المطلب الثاني، كيفية إثباتها؛ من خلال ثلاثة فروع؛ الأول يتعلّق بإثبات حادث العمل، والثاني بإثبات حادث المسافة، أمّا الثالث فنسخصه لإثبات المرض المهني.

الفرع الأول:

إثبات حادث العمل

يطرح في القانون المدني -باعتباره الشريعة العامة- في مسائل الإثبات الإشكاليين التاليين: الأولى تخصّ عبء الإثبات، وتتمثّل في السؤال التالي: على من يقع عبء الإثبات؟، والثانية تتعلّق بطرقه أي كيف نثبت؟.

¹ منظمة الصحة العالمية، "التخلص من الأمراض ذات الصلة بالأسبستوس"، المصدر السابق.

أما فيما يخصّ عبء الإثبات، فيقصد به تكليف أحد المدّعين بإقامة الدليل على صحة ما يدعيه، ويسمّى التكليف بالإثبات عبئا؛ لأنّه حمل ثقيل ينوء بمن يلقي عليه، وإنّما كان التكليف بالإثبات أمرا ثقيلًا، لأنّ من كلف به قد لا يكون مالكا للوسائل التي يتمكّن بها من إقناع القاضي بصدق ما يدعيه، ويرجع الأساس الفلسفي إلى إحترام الوضع الظاهر، وبراءة الذمة.¹

ويخضع الإثبات في المواد المدنية لمبدأ "البينة على من يدعي"، والذي يترجم باللغة الفرنسية «**La preuve incombe au demandeur**»، وقد أقرّه المشرّع الجزائري في نص المادة 323 من القانون المدني: "على الدائن إثبات الالتزام وعلى المدين إثبات التخلّص منه". وهو ما تناولته وبصفة أدقّ المادة 1315 من القانون المدني الفرنسي، وذلك بتحميلها من يطالب بتنفيذ التزام عبء إثبات وجود هذا الالتزام، وفي المقابل تحميل من يدّعي تحرّره منه أن يثبت تسديده له أو سبب انقضائه. وهذا يعني أنّ المدعى عليه يصبح عند الدفع مدعيًا، ويتعيّن عليه بالتالي إثبات هذا الدفع، وهو مبدأ آخر مكمل لمبدأ "البينة على من يدعي"، وهو مبدأ "المدعى عليه يصبح عند الدفع مدعيًا".²

وليس المقصود بالمدّعي الخصم الذي يبدأ إجراءات رفع الدعوى، وإنّما يقصد به كلّ من ادّعى أمرا على خلاف الوضع الثابت أصلا أو عرضا أو ظاهرا، وهو المدّعي بالواقعة محلّ الإثبات، لا المدّعي في الدعوى.³ وهذا نفس المبدأ الذي أقرّته أحكام الشريعة الإسلامية، لقوله -صلى الله عليه وسلم-: "لو يعطى الناس بدعواهم، لادّعى رجال دماء رجال وأموالهم، ولكنّ البينة على من ادعى"، وقوله أيضا: "البينة على من ادّعى، واليمين على من أنكر".⁴

¹ هدى زوزو، "عبء الإثبات في المواد المدنية والجزائية"، العدد السادس، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ديسمبر 2010، ص.159.

² سعادنة العيد، "عبء الإثبات في القانون الوضعي الجزائري"، العدد الحادي عشر، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، سبتمبر 2014، ص.191.

³ الطاهر براك، عبء الإثبات بين القانون المدني الجزائري والشريعة الإسلامية، العدد 31/30، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ماي 2013، ص.164.

⁴ الإمام مسلم بن الحجاج، صحيح مسلم، كتاب الأقضية، رقم 30، باب اليمين على المدعى عليه، حديث 1711/1، ص.818، أنظر هدى زوزو، المرجع نفسه، ص.160.

واحترام حق الإثبات وحق التقاضي يقتضي -بطبيعة الحال- إتخاذ إجراءات الإثبات في مواجهة الخصوم، وتمكينهم من مناقشة وتنفيذ الأدلة المقدّمة في الدعوى، وهذا ما يعبر عنه بمبدأ "المجابهة بالدليل".¹

وهذا ما يقتضيه المنطق فعلى من يطلب الأدعاءات من الضمان الاجتماعي إثبات أنه كان ضحية حادث عمل، ولتحقيق هذا يمكنه استعمال كلّ طرق الإثبات المتاحة (الوثائق المكتوبة، شهادة الشهود، الإقرار...)، وفي الواقع يعتبر الحادث واقعة مادية وليس تصرفاً قانونياً، ومن هنا فإنه يثبت بجميع طرق الإثبات، بينما يثبت التصرف كأصل عام بالكتابة.²

غير أنه يجب تكييف هذه النظرية العامّة بخصوص حوادث العمل، وهذا من أجل مراعاة أهميتها الاجتماعية في نظر ضحاياها، ولذا يطبق القانون الاجتماعي وليس القانون المدني؛ فإثبات وقوع حادث عمل يكون أحياناً محفوفاً بالمخاطر نظراً لتعدد الوضعيات التي يمكن أن تنشأ، والظروف التي قد يقع فيها حادث العمل، ولتسهيل المهمة على الضحية فقد وضع القانون الاجتماعي ما يسمى بقرينة التبعية، وهذا ما كرّسه المشرع الفرنسي ضمن نص المادة L.411-1 من قانون الضمان الاجتماعي.³

قرينة التبعية (La Présomption d'imputabilité) تستوجب اعتماد معايير مكان وزمان العمل في تحديد مفهوم حادث العمل.⁴

وهي نفس القرينة التي اعتمدها المشرع الجزائري في المادة التاسعة من القانون رقم 83-83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، والتي جاء نصها كالتالي: "يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرآن في مكان العمل أو في مدّته، وإمّا في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، وإمّا أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس".

¹ الطاهر برايك، المرجع السابق، ص.162.

² Tauran THIERRY & Dap LAURENT, op.cit, p.30.

³ Ibid, p.30.

⁴ Carrinne Pizzo DELAPORTE, op.cit, p.p.102-103.

فقرينة التبعة هي قرينة قانونية؛ ويقصد بها تلك القرينة التي تستتبطها الإرادة التشريعية من واقعة معلومة، تحددها للدلالة على أمر مجهول تنصّ عليه، فهي كالقرينة القضائية، تقوم على فكرة الاحتمال والترجيح، بل في الغالب تكون في الأصل قرينة قضائية، ثم نص عليها القانون. فمن يريد أن يستفيد من حكم قرينة قانونية فليس عليه إلا أن يقيم الدليل على توقّر الواقعة التي يشترط القانون قيامها لإنطباق حكم هذه القرينة، وفي هذا المعنى تنصّ المادة 337 من القانون المدني الجزائري: "القرينة القانونية تغني من تقرّرت لمصلحته عن أية طريقة أخرى من طرق الإثبات على أنه يجوز نقض هذه القرينة بالدليل العكسي، ما لم يوجد نص يقضي بغير ذلك".¹

فالقرينة القانونية لا عمل للقاضي فيها، وذلك على عكس القرينة القضائية، فالعمل كلّه فيها للقانون، فركن القرينة القانونية هو نص القانون وحده؛ فهو الذي يختار العنصر الأوّل؛ أي الواقعة الثابتة، وهو الذي يجري عملية الاستنباط، فمادامت هذه الواقعة قد ثبتت، فإن واقعة أخرى معينة قد ثبتت.²

وتتمثل الحكمة من إقرار القرائن القانونية في تحقيق المصلحة العامة، أو تضيق السبل على الاحتيال على القانون حفاظا على النظام العام، أو للأخذ بالمألوف المتعارف عليه بين الناس، أو لتعدّر الإثبات في بعض الأحوال تعدّرا قد يصل إلى درجة درجة الاستحالة، فيعمد المشرّع إلى وضع قرينة تعفي من هذا العبء.³

والأصل في القرائن القانونية أن تكون بسيطة؛ أي يجوز نقضها بالدليل العكسي، أو تكون قاطعة لا تقبل إثبات العكس.⁴

وقد ابتدعت نظرية التبعة نظرا لقصور القواعد التي كان يعتمد عليها في تعويض العمّال عن الأضرار الناجمة عن مخاطر المهنة (حادث العمل، المرض المهني، حادث

¹ محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني (الإثبات في المواد المدنية والتجارية) طبقا لأحدث التعديلات، ومزينة بأحكام القضاء، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2009، ص.170.

² عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد (نظرية الالتزام بوجه عام - الإثبات، آثار الالتزام)، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2000، ص.600.

³ المرجع نفسه، ص.ص.604-605.

⁴ محمد صبري السعدي، المرجع نفسه، ص.176، ص.178.

طريق العمل)، والتي كانت تستوجب إثبات خطأ ربّ العمل -حسب قواعد المسؤولية التقصيرية- وضياع حقوق المصابين لعجزهم عن هذا الإثبات، وقد اقتصر في بداية الأمر على حوادث العمل "Accident de travail" دون أن تمتدّ إلى المخاطر الأخرى (الأمراض المهنيّة، حوادث الطرق...)، ثمّ صدرت التشريعات الخاصّة بالتأمينات الاجتماعية، والتي تضمّ تحت لوائها جميع المخاطر المهنيّة.¹

أولاً: دور قرينة التبعة في إثبات حادث العمل:

وضع المشرّع الجزائري على غرار المشرّع الفرنسي قرينة بسيطة يطلق عليها -كما سلفت الإشارة- قرينة التبعة أو الإسناد، وهي مقرّرة لمصلحة العامل، ولكنّ هذه القرينة قابلة للهدم من خلال إثبات العكس من طرف المستخدم.

ويتمثّل المبدأ القاعدي، في أنّه يفترض كونه حادث عمل ذاك الحادث الذي يتعرّض له العامل، وهو تحت سلطة المستخدم، ولتسهيل تطبيق المبدأ يعتبر القضاء أنّ العامل يعتبر تحت سلطة المستخدم أثناء وفي مكان العمل.²

والإشكال المطروح يتمثّل في الاعتداد بزمان العمل القانوني المحدّد في عقد العمل أو زمن العمل الفعلي؟.

يرى بعض الشّراح أنّ الاعتداد بزمان العمل القانوني يوفّر حماية أكبر للعامل، من وقت تنفيذ العمل الفعليّ، ذلك أنّه يمثّل -حسب رأيهم- كلّ اللّحظات التي يكون فيها العامل رهن تنفيذ العقد، وتحت سلطة وإشراف ورقابة وتوجيه صاحب العمل بطريقة مباشرة حقيقة أو حكماً، أمّا وقت تنفيذ العمل الفعليّ فيقتصر على الوقت الذي يقوم فيه العامل بأداء العمل المكلف به، بطريقة مباشرة دون سواه، في حين يرى البعض الآخر من الفقهاء، أنّ المعتمد قانوناً هو ساعات العمل الفعلية.³

وقد نصّ المشرّع الجزائري في المواد 13، 12، 14، من القانون رقم 90-11، على عقد العمل المحدّد المدة، وعقد العمل غير المحدّد المدة، وحدّدت المدة القانونية

¹ جابر سالم عبد الغفار، المرجع السابق، ص.13.

² Xavier PRETOT & Jean- Jacques DUPEYROUX, op.cit, p.50.

³ ناصر بايك، المرجع السابق، ص.18.

للعمل بأربعين (40) ساعة في الأسبوع، تتوزع هذه الساعات على خمسة أيام على الأقل، وذلك عملا بمقتضيات المادة الثانية من الأمر رقم 97-03 الذي يحدد المدة القانونية للعمل.¹

وتخفّض هذه المدة استثناء بالنسبة للأشخاص الذين يقومون بأشغال شاقة وخطيرة وتترتب عليها متاعب أو ضغط على الحالة الجسميّة والعصبية، وترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميّزة بفترة التوقف عن النشاط، وهذا طبقا لنص المادة الرابعة من الأمر رقم 97-03، ويجب أن لا تتعدى ساعات العمل 12 ساعة حسب نص المادة السابعة من نفس الأمر. وقد ترك القانون صلاحيات تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل، ورفعها للاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.²

وهناك مرونة في تطبيق معيار وقت ومكان العمل؛ إذ مرونة في تحديد وقت العمل؛ يعتبر الحادث الذي يقع للعامل الذي يحضر مبكرا، أو يغادر متأخرا حادث عمل، كما أنه تطبيقا للمرونة في تحديد مكان العمل، يعتبر الحادث الذي يقع للعامل على مقربة من مكان العمل، وبترخيص من الرئيس السلمي.³

وتعدّ قرينة التبعة رغم تسميتها قرينة علاقة سببية، وقد وضعت في الواقع بناء على استنتاج مصدر (سبب) الظهور المفاجئ للإصابة خلال وقت العمل، وفي مكانه، بمعنى معرفة الخطر المهني، وهذه القرينة البسيطة يمكن هدمها من خلال إثبات أنّ الإصابة لها سبب خارجي كليّة عن العمل، أو أنّ هذا الأخير لم يلعب دورا في ظهورها.⁴

ومن خلال هذا الميكانيزم -الذي يعدّ مصدره قضائيا- من خلال القرار الصادر عن الغرفة المدنية للمحكمة الفرنسية المؤرخ في 17 فيفري 1902، والذي تبناه القانون فيما بعد، نستنتج السبب المهني لوقوع حادث؛ حيث أنّ النتائج الضارة بالنظر لأنظمة

¹ الأمر رقم 97-03، المؤرخ في 11 جانفي 1997، المتعلق بالمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد الثالث، الصادرة بتاريخ 12 جانفي 1997، ص.07، راجع ناصر بايك، المرجع السابق، ص.18.

² ناصر بايك، المرجع السابق، ص.ص.18-19.

³ Xavier PRETOT & Jean- Jacques DUPEYROUX, op.cit, p.50.

⁴ Sara BRIMO, «L'état et la protection de la santé des travailleurs», L.G.D.J, lextenso éditions, Paris, 2013, p.253.

المحدّدة من طرف ربّ العمل، أو صناديق الضمان الاجتماعي، تعدّ وسيلة لتسهيل الإثبات، في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية.¹

إذ يكفي أن يثبت الضحية أنّ الحادث قد وقع عملياً بمناسبة العمل كي تقوم قرينة على أنّه حادث مهنيّ، والضحية هو العامل أو خلفه (ذوي حقوقه) وليس لأحد غيرهم إثبات ذلك، ونادراً ما تطرح مشاكل في الكثير من الحوادث؛ إذ يثبت الضحية أنّ الحادث قد وقع في مكان العمل وأثناءه، ومنه فهو حادث عمل؛ فإذا لم يظهر أيّ اعتراض فإنّ التشريع المهنيّ يتحمل أعباء التّكفل بالعامل ضحية حادث العمل، وبالتالي أعمال قرينة التّبعة بسيط، وهذا حسب عناصر الواقع التي وقع فيها الحادث التي نستنتج أنّ الحادث هو عبارة عن حادث عمل أو لا.²

ويعتبر الحادث حادث عمل إذا وقع أثناء العمل، حتّى ولو لم يكن العمل سبباً في حدوثه كما لو كان راجعاً لقوّة قاهرة، وقد حدث في مصر أن قتل عدد من العمّال عاملاً عمداً، فرفضت هيئة الضمان الاجتماعيّ التعويض، كون أنّ الحادث ليس إصابة عمل، لأنّ الواقعة لم تكن نتيجة مخاطر آلات العمل وأدواته، فرفضت محكمة التّقصّ المصرية في قرارها المؤرخ في 22 ماي 1976، هذه الحجة، وقرّرت مبدأ قانونياً هاماً مقتضاه أن نص القانون جاء عاماً وشاملاً لجميع الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل، وتلحق ضرراً بالعامل، وتكون قابلةً للتعويض، حتّى ولو لم تتوفّر بينه وبين العمل علاقة.³

وعليه فقد اعتبرت المحكمة العليا الجزائرية في قرارها المؤرخ في 11 جويلية 1997، أنّه من المقرّر قانوناً أنّ كلّ إصابة أو وفاة تطرأ في مكان العمل أو أثناء مدته، تعتبر ناتجة عن العمل ومستوجبة للتعويض، إلّا إذا ثبت العكس. ومتى تبين أنّ مورث الطاعنين توفي على إثر سكتة قلبية، وهو يقود شاحنة تابعة للبلدية التي كان يعمل بها، وصرحت اللّجنة الوطنية للطعون بقبول دعوى حادث العمل إثر الوفاة، فإنّ قضاة

¹ Sara BRIMO, Loc-cit.

² Tauran THIERRY & Dap LAURENT, op.cit, p.31.

³ فيروز قالية، المرجع السابق، ص.22.

الموضوع برفضهم طلب التعويض لعدم التأسيس، قد خالفوا القانون واستوجب قرارهم النقض.¹

وإثبات وقوع الحادث يقع على الضحية أو ذوي حقوقه، وهو ما يمكن إثباته بجميع طرق الإثبات كمبدأ عام كشهادة الشهود، والشهادات الطبية... بينما لا تكفي تصريحات الضحية لإثبات ذلك،² وهذا ما تبنته محكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 26 ماي 1994.³

وقد صدر في هذا الصدد قرار للغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا الجزائرية بتاريخ 13 جويلية 1999 على إثر الطعن بالنقض في القرار الذي ألغى الحكم المستأنف وقضى برفض الدعوى وقد جاء في حيثياته:

«حيث يتبين فعلا من أوراق الدعوى، والقرار الطعون فيه أنه لئن لم يكن الطاعن عاملا لدى المؤسسة الطاعنة وقت ارتكاب الحادث خلال شهر أبريل 1976، وكان تشغيله قد وقع بتاريخ 01 أكتوبر 1977، إلا أنه كان لاعبا ضمن الفريق التابع للمطعون ضدها وقد استفاد بتغطية طبية بالخارج من طرف الصندوق الوطني للتأمينات حيث تكلفت بعلاجه في فرنسا من جهة، حيث ومن جهة أخرى، وبالرجوع أيضا إلى نص الفقرة الثانية من المادة الثامنة من القانون رقم 83-83 الصادر بتاريخ 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، فإنها تعتبره حادث عمل حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا لدى الصندوق، الحادث الذي يقع في النشاطات الرياضية وحيث أنه بالرجوع إلى القضية الطاعن تابع لجمعية رياضية تشرف عليها المطعون ضدها، والحادث وقع في إطار نشاط رياضي تابع لنفس الجمعية وبالتالي كان على قضاة الموضوع الوقوف عند ذلك، ولو في غياب وجود علاقة عمل، ولما لم يفعلوا ذلك يكونون قد عرضوا قرارهم للطعن وأعطوه أساسا قانونيا خاطئا».⁴

¹ القرار رقم 118623، قضية فريق (ب) ضد البلدية ومن معها، المجلة القضائية، العدد الثاني، 1996، ص.85، سايس جمال، الجزء الأول، المرجع السابق، ص.555-556.

² Paul-Henri ANTONMTTEI, ET-al., op.cit, p.109.

³ Cass.soc., 26 Mai 1994, n°92-10.106, Bull.civ.V, n°181, Paul-Henri ANTONMTTEI et-al., Ibid, note n°07, p.109.

⁴ عبد السلام نيب، المرجع السابق، ص.306-307.

وتجدر الإشارة وبخصوص الحادث الواقع للعامل المكلف بمهمة، عمل القضاء الفرنسي وبشكل دائم على التفرقة، وبصعوبة من الناحية العملية، بين الحادث الذي يقع للعامل أثناء تنفيذ المهمة، والحادث الذي يقع للعامل عندما يستعيد استقلاله عن سلطة المستخدم (الحادث الذي يقع في الفندق في المساء)؛ إذ يعتبر الأول فقط حادث عمل، ولكن هذه التفرقة مضت من خلال اجتهاد قضائي متبنا في سنة 2001؛ إذ يعتبر الحادث الواقع أثناء التكليف بمهمة حادث عمل كونه مرتبطا بتنفيذ المهمة، إلاّ إذ أثبت المستخدم أنّ العامل انقطع عن تنفيذ مهمته لأسباب شخصية.¹

وفي الواقع كثيرا ما يقع حادث العمل في حضور زملاء العمل، والذين يمكنهم الشهادة بأنّ الحادث مرتبط بالعمل، وإذا كان العامل لوحده ووقع الحادث فإنّه يجب أن يدعم تأكيدات بعناصر موضوعية مستتبطة من ظروف الحادث، ومثاله العامل الذي يصاب وهو يعمل بمفرده في مكان معيّن، فعليه أن يثبت أنّ هذا المكان تابع للمؤسسة، وكذا العامل الذي يتنقل لحساب المستخدم ويتعرض لحادث فيمكنه الإثبات بناء على محضر الدرك أو الشرطة المتعلق بالحادث، ويجب التأكيد على أنّ مجرد تصريح العامل لا يكفي؛ إذ يجب أن يعزز بعناصر موضوعية مرتبطة بظروف الحادث، وأفضل نصيحة يمكن تقديمها للعامل الذي يمكن أن يكون ضحية لحادث عمل أن يستشير الطبيب من أجل تثبيت الجروح أو أية إصابة لبدن العامل.²

وفي مجال قانون الضمان الاجتماعي فإنّ وجود الوثائق الطبيّة (شهادة، تشخيص، استشارة...) له أهمية خاصّة، ومثاله فإنّ حارس البناء الذي يصاب بحادث وهو ينقل النفايات في الطريق يعتبر بلا شك حادث عمل، إذا قدّم الضحية إلى المستخدم ومصّلحة الضمان الاجتماعي شهادة طبيّة من قبل مركز جراحي تثبت تعرّضه لحادث عمل.³

¹ Xavier PRETOT & Jean- Jacques DUPEYROUX, op.cit, p.51.

² Tauran THIERRY & Dap LAURENT, op.cit, p.31.

³ Ibid, p.32.

ولفعالية أكثر فإن قرينة التبعة المقررة في المادة L411-1 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي، لا تمنع الضحية من الإثبات عن طريق عناصر موضوعية، تشكل مجموعة من القرائن أنّ الإصابة البدنية المفاجئة التي يعاني منها ترتبط بالعمل.¹

ومن جهة أخرى فإن الإصابة البدنية يمكن أن تظهر متأخرة بعد الحادث، بعد ساعات أو بعد أيام أو أشهر أو حتى سنوات، ففي مثل هذه الأحوال فإن الضحية يمكن الإثبات بأن الأمر يتعلق بحادث عمل عن طريق الاعتماد على وثائق طبية، ولكن الإثبات يكون صعبا نظرا لمرور الوقت (قرار الغرفة الاجتماعية الفرنسية المؤرخ في 09 أبريل 1975، نشرة قرارات محكمة النقض الفرنسية V، رقم 175).²

كما أنّ قرينة التبعة لا تغطي الإصابات المصرّح بها بشكل متأخر بعد الحادث من قبل العامل، ولا تلك التي تظهر بعد مدة طويلة من معاينة الاصابات الناتجة عن أول الحادث.³

ثانيا: نقض قرينة التبعة في إثبات حادث العمل:

إنّ قرينة التبعة تعتمد في تحديد مفهوم حادث العمل غير أنّه يمكن نقضها، وذلك بشرط أن يثبت المستخدم أو صندوق الضمان الاجتماعي العلاقة بين حادث العمل وسبب أجنبي عن العمل، أو أنّ العامل وقت حدوث الحادث لم يكن تحت سلطة المستخدم.⁴

فقرينة التبعة في إثبات حادث العمل هي قرينة ليست قطعية؛ بمعنى أنّه قابلة لإثبات العكس، أي أنّه يمكن لربّ العمل أو هيئة الضمان الاجتماعي تقديم إثبات ما يناقضها، فهئية الضمان الاجتماعي لها كلّ المصلحة في إثبات أنّ الأمر لا يتعلّق بحادث عمل، وهذا من أجل اقتصاد الأدعاءات لأنّ التكفل بهذا الخصوص تكفل كليّ، ولهذا يمكن إثبات أنّ الحادث عادي من أجل تقديم أدعاءات أقلّ، كما أنّه من مصلحة ربّ

¹ Patrick MORVAN, op.cit, p.57.

² Tauran THIERRY & Dap LAURENT, op.cit, p.32.

³ Patrick MORVAN, Idem.

⁴ Carrinne Pizzo DELAPORTE, op.cit, p.103.

العمل إثبات ذلك أيضا لأنه يتحمل أعباء دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحادث العمل الذي قد يصيب أحد عمّاله.¹

فهذه القرينة بسيطة يمكن دحضها بشرط إثبات أنّ الحادث كان لسبب خارجي عن العمل، أو أنّ العامل الضحية لم يحترم التعليمات الموجهة له من قبل المستخدم؛ ومثاله أنّ الحادث وقع خارج ساعات العمل، أو أنّ العامل قد استعمل وسائل المؤسسة لإنجاز عمل شخصي لا علاقة له بشغله، وهذه أهمّ الحجج لإثبات عكس هذه القرينة.²

وقد كرّس الاجتهاد القضائي الجزائري اعتماد قرينة التبعة في إثبات حادث العمل، وإلزام المستخدم بنقضها من خلال إثبات العكس، في قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا المؤرخ في 25 جوان 1990، والذي أيدّ قرار قضاة الاستئناف الذي اعتبر الحادث الذي تسبّب في وفاة الضحية حادث عمل، مادام لم يثبت الطاعن عكس ذلك.³

وفي الواقع فإنّه تظهر أحيانا نزاعات حينما تكون ظروف الحادث غير واضحة؛ وهذا عندما يصرّح العامل أو عائلته أنّه كان ضحية لحادث عمل دون إثبات أنّ الجروح لها علاقة بالتشغيل، وعندما يثبت ربّ العمل أو هيئة الضمان الاجتماعي أنّ أسباب الحادث غير معروفة.⁴

وهذا ما قرّره المحكمة العليا الجزائرية في قرارها المؤرخ في 12 ماي 1998؛ إذ اعتبرت إهمال إجابة طلبات الطاعن المتعلقة بتشريح جثة العامل، وعدم التّأكد من رفض ذوي حقوق الهالك هذه العملية، واستنتاج ما يترتّب عن هذا الرفض من نتائج قانونية يكونون قد عرّضوا قرارهم للإساءة في التّسبب ممّا يستوجب نقضه؛ إذ لم يبيّن كيف توصل إلى وجود علاقة بين العمل والوفاة، وهذا كون العامل توفيّ إثر سكتة قلبية لا علاقة لها بعمله، ولا بحادث وقع أثناءه.⁵

¹ Tauran THIERRY & Dap LAURENT, op.cit, p.33.

² Idem.

³ رقم القرار 59168، قضية الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي ضد (ع.ف) (أ.س)، المجلة القضائية، العدد الثالث، 1992، ص.121، سايس جمال، الجزء الأول، ص.ص.386-387.

⁴ Tauran THIERRY & Dap LAURENT, Ibid, p.p.33-34.

⁵ القرار رقم 164075، قضية (ص.و.ض.إ) ضد (ح.ح)، المجلة القضائية، العدد الثاني، 1998، ص.104، سايس جمال، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية؛ الجزء الثاني، المرجع السابق، ص.ص.695-696.

وقد اعتمدت محكمة النقض الفرنسية المعايير التالية في تكييف حادث العمل:
الحادث الفجائي، الذي يسبب ضررا جسديا، يقع في مكان العمل وبمناسبتة، وفي الأغلب في المؤسسة، وخلال وقت العمل (عامل في منصب محدد)، أو خلال القيام بمهمة خارج المؤسسة. أي عندما يكون العامل في حال تبعية قانونية للمستخدم، وتحت سلطته، في ممارسته لنشاطه المهني. كما يعتبر حادث عمل، الحادث الذي يتعرض له العامل، خلال وقت التنقل، عندما يكون التنقل أو النقل منظما من قبل المستخدم، وأن وقت التنقل يعتبر وقت عمل مأجور، ومثاله حال العمال الذين يعملون في ورشة تقع خارج المؤسسة.¹

نستنج مما سبق أنه في حال غياب الرابطة السببية بين الحادث والعمل تترتب النتائج الرئيسية التالية:

- في حال وقوع الحادث والعامل ليس في حال تنفيذ للعقد ومثاله وجوده في عطلة أو في عطلة مرضية، فإن قرينة التبعية لا تطبق إلا أثبت العامل أن الحادث قد وقع بسبب العمل، ومثاله فإن الحادث الذي يقع للعامل خلال الإضراب ليس حادث عمل.
- إذا وقع الحادث لسبب خارجي فإنه لا يعطى وصف حادث العمل، وهذا ما يبرر أنه قرينة التبعية يمكن أن تعكس؛ فقد يقع الحادث أثناء العمل وفي مكانه، ولكن يفرض صندوق الضمان الاجتماعي تحمّل أعبائه.²

وهذه القاعدة تنطبق:

- في حال العامل الذي يقطع عمله للقيام بفعل لا يدخل ضمن تنفيذه عمله، ومثاله العامل الذي يغادر ورشته لإصلاح دراجته أثناء وقت العمل وفي مكانه.
- في حال الحادث غير المرتبط بالحياة المهنية ومثاله قتل العامل بينما هو يحدث زوجه حول مشاكله الزوجية.
- حال انتحار العامل أو محاولة الانتحار في مكان العمل، بسبب تعرضه لصعوبات شخصية أو خاصة.³

¹ Paulette BAUVERT et Nicole SIRET, op.cit, p.283.

² Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2^e édition, op.cit, p.13.

³ Ibid, p.p.13-14.

كما لا يعتبر حادث عمل، الحوادث التالية:

- الحادث الواقع أثناء ممارسة حق الإضراب في المؤسسة - كما سبقت الإشارة - وهذا على اعتبار العامل خلاله غير خاضع لسلطة المستخدم، وكون عقد العمل معلقاً.
 - الحادث لسبب خارجي كلياً عن النشاط المهني (العامل الذي يعاني من مشاكل في القلب، وتعرض لأزمة خلال العمل).
 - الحادث الذي يصيب العامل الذي ترك منصب عمله، نتيجة لنوبة غضب قبل وقت الخروج، فهو في هذه الحالة لا يخضع لسلطة المستخدم، بسبب التخلي عن المنصب.¹
- وتجدر الإشارة أنّ تطوّر مفهوم حوادث العمل من خلال الاجتهادات القضائية الفرنسية لا يحوّ الفرق الشاسع بين الحوادث التي تقع أثناء العمل، وتلك التي تقع بسببه؛ حيث تستفيد الأولى من قرينة التبعية، بينما لا بدّ من إثبات العلاقة السببية بين الشغل، والحادث بالنسبة للثانية.²

الفرع الثاني:

إثبات حادث المسافة:

إنّ حادث المسافة هو الحادث الذي يقع في المسافة الفاصلة بين موطن الإقامة، ومكان العمل، وهو يلحق بحادث العمل -وفق ما سبق بيانه-³

كما سبقت الإشارة بخصوص حادث العمل، فإنّه قرّرت قرينة التبعية لمصلحة العامل الضحية في إثبات حادث المسافة، إذ يتوجب على العامل الضحية أن يثبت تعرّضه للحادث أثناء الزمن والمكان الذين تقطع فيهما المسافة، وإلاّ فإنّه يتوجب على العامل إثبات وجود علاقة سببية بين اجتياز مسافة الذهاب والإياب للمؤسسة، غير أنّ هيئة الضمان الاجتماعي يمكنها إثبات وجود سبب أجنبي عن العمل للمسار المقطوع.⁴

والقانون لا يأخذ بعين الاعتبار الزمن الذي يفصل ما بين ساعة انتهاء العمل، وساعة وقوع الحادث، فلفيّام حادث العمل يجب وقوعه في المسافة ما بين مكان العمل

¹ Paulette BAUVERT et Nicole SIRET, op.cit, p.283.

² Moran e KEIM-BAGOT, op.cit, p.84.

³ Idem.

⁴ Tauran THIERRY & Dap LAURENT, op.cit, p.51.

ومكان الإقامة أو المكان الذي يتناول فيه العامل طعامه، ويقع على عاتق ربّ العمل إثبات العكس، وهو المبدأ الذي كرسّه قرار المجلس الأعلى الجزائري المؤرخ في 10 ماي 1982.¹

وهذا على عكس المشرّع المصري الذي أولى عناية للعنصر الزمني، حيث تعتبر المادة الخامسة الفقرة هـ من قانون التأمين الاجتماعي حادث المسار: "...كلّ حادث يقع للمؤمن له، خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل وعودته شرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو انحراف أو تخلف عن الطريق الطبيعي"؛ إذ يستفاد من هذا النص أنّ المشرّع المصري يستلزم لحماية العامل في طريق العمل أن يكون هذا الأخير قد سلك الطريق الطبيعي، واجتازه في الزمن الطبيعي أيضا، وذلك في ضوء مواعيد بدء العمل ونهايته، ومسافة الطريق وظروفه.²

أولا: إعمال قرينة التبعة في إثبات حادث المسافة:

وفقا للتشريع الفرنسي تمّ توزيع عبء الإثبات بين هيئة الضمان الاجتماعي، والعامل أو ذوي حقوقه؛ فإذا وقع الحادث خلال المسار العادي وخلال وقته فإنّ الحادث يعتبر حادث مسافة أي حادثا مهنيًا، وبالتالي يستفيد العامل من الحماية القانونية المقرّرة، ولهذا يتوجّب على العامل تدعيم تصريحاته بأدلة مادية كأن يؤيّد العامل أقواله بوثائق طبيّة، ومنه يتوجّب على صندوق الضمان الاجتماعي استخلاص النتائج وتعويض العامل على أساس حادث المسافة، ويمكن لهيئة الضمان الاجتماعي إثبات عكس هذه القرينة من خلال إثبات أنّ وقوع الحادث كان لسبب خارجي عن العمل وفي حال تمكّنت من ذلك فإنّ العامل لا يستفيد من الحماية.³

أمّا في التشريع الجزائري فقد افترض المشرّع أنّ الحادث الواقع في المسار بين مكان العمل، وموطن الإقامة حادث عمل، وعلى هيئة الضمان الاجتماعي السعي لإثبات

¹ رقم القرار 25777، قضية الشركة الوطنية للنقل الحديدي ضد (ك.م.)، نشرة القضاة، العدد الثاني، 1985، ص.70، سايس جمال، الجزء الأول، المرجع السابق، ص.ص.50-52.

² ناصر بايك، المرجع السابق، ص.34.

³ Tauran THIERRY & Dap LAURENT, op.cit, p.51.

ما يخالف ذلك هذا من جهة، ومن جهة أخرى أورد في نص المادة 12 من القانون رقم 83-13: "...أياً كانت وسيلة النقل المستعملة...".

وهذا يعني أنه يعتبر في حكم حادث العمل الإصابة التي يتعرض لها العامل، سواء استعمل سيارته الخاصة أثناء التنقل، أو وسائل مواصلات عمومية، أو تابعة للمؤسسة التي يعمل فيها، أو كان ماشياً على الأقدام، في حين أن المشرع الفرنسي لم يتطرق لهذه النقطة، وهو ما دفع بالاجتهاد القضائي الفرنسي إلى إضفاء الصبغة المهنية على الحادث الذي يقع للعامل خلال المسار المضمون، وهو على متن مركبة تابعة لصاحب العمل، حينما يكون هذا الأخير ملتزماً بمقتضى عقد العمل بتوفير وسائل النقل لعمّاله، أو ملتزماً بتأمين انتقال عمّاله من منازلهم إلى موقع العمل، بجعله يسدّد نفقات النقل التي يتكبّدها العامل، وهذا نظراً لوجود علاقة تبعية وأجر، ويعتبر المسار في هذه الحالة امتداداً لمكان العمل، فلا مجال للحديث أصلاً عن حادث المسار لأنّه يكتفّ مباشرة بكونه حادث عمل طبقاً لقرار محكمة النقض الفرنسية المؤرخ في 10 ديسمبر 1969.¹

ثانياً: استبعاد قرينة التبعة في إثبات حادث المسافة:

في الواقع فإنّ العامل يكون في وضعية ضعيفة إذا وقع الحادث خارج المسار العادي وخارج الوقت العادي للمسافة العادية المقررة، وفي مثل هذه الأحوال يجب أن يثبت الضحية الطابع المهني للحادث من خلال الظروف الدقيقة للحادث، ومنه يمكن القول أنّ العمّال الذين ينعطفون أو يغيرون المسار يتوجّب عليهم الاحتياط للإثبات لأنّه لا يمكن إعمال قرينة التبعة.²

بينما متى توافرت الشروط التي تتعلّق بوقوع الحادث في طريق العمل، دون توقف من قبل العامل أو تخلف أو انحراف، فإنّ حادث الطريق (المرور) يندرج في هذا الصدد

¹ ناصر بايك، المرجع السابق، ص.26.

² Tauran THIERRY & Dap LAURENT, op.cit, p.52.

في عداد إصابات العمل التي تخضع لقانون التأمينات الاجتماعية ممثلاً في قواعد التعويض عن إصابات العمل.¹

ومن خلال نص المادة 12 من القانون رقم 83-13 فقد أسقط المشرع الجزائري قرينة التبعة في إثبات حادث المسافة (حادث المسار) في حال الانقطاع أو الانحراف عن المسار العادي، إلا إذا برره الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو أسباب قاهرة، وهذه من مسائل الواقع التي تثبت بجميع طرق الإثبات، وتخضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع.

الفرع الثالث:

إثبات المرض المهني

إنّ المرض المهنيّ مثل حادث العمل، أو حادث المسافة، يتسبّب فيها العمل، وهو في الغالب نتيجة تطوّر بطيء.²

ويبدو واضحاً أنّه سيكون من الصعب من خلال التعريف، الحكم بالطابع المهنيّ للمرض الذي قد يصيب العامل، والسؤال المطروح كيف يمكن إثبات هذا الطابع المهني للمرض؟.

أولاً: دور قرينة التبعة في إثبات المرض المهنيّ:

تجدر الإشارة إلى أنّ الكثير من الدراسات أفضت إلى آثار البيئة تشكّل عموماً مصادر للأمراض المهنيّة؛ ونذكر منها عوامل البيئة المباشرة للعامل مثل العوامل الكيميائية (المذيبات، الغاز...)، العوامل البيولوجية (البيكتيريا، الميكروبات...)، العوامل الفيزيائية (الضجيج، التذبذبات، الإشعاعات...)، العوامل الميكانيكية (الآلات، الأدوات، وسائل النقل...)، والعوامل النفسيّة (الإيقاع، القلق، المراقبة...).³

¹ جابر سالم عبد الغفار، المرجع السابق، ص.28.

² Paulette BAUVERT et Nicole SIRET, op.cit, p.283.

³ Larbi LAMRI, «Le système de sécurité sociale (une approche économique)», office de Publications Universitaire, Alger, 2004, p.115.

ونظرا لصعوبة وضع تعريف محدد للمرض المهني فقد لجأت التشريعات الحديثة إلى إتباع أساليب تختلف فيما بينها من أجل تحديد تلك الأمراض، وتتمثل تلك الوسائل في نظام التغطية الشاملة أو نظام الجداول أو النظام المختلط.¹

ولمعالجة مسألة إثبات الطابع المهني للمرض، وتبعاً للنموذج الفرنسي فضلّ المشرع الجزائري حلّ جداول الأمراض المهنية من خلال قرار وزاري مشترك صادر بتاريخ 05 ماي 1996، والذي حدّد من خلال قائمة الأمراض المهنية، وكذا قائمة الأشغال التي يمكن أن تسببها، وكذا مدة التعرّض للأخطار المرتبطة بهذه الأشغال.²

كما اعتبر أيضا أمراضا مهنية تلك الأمراض التي ضمّنها في هذه الجداول، في حال كانت ناتجة عن حوادث عمل أو ناجمة عن معالجة طبيّة موصوفة ومتّبعة بعد حادث عمل.³

والقائمة الموضوعية يمكن أن تراجع ويتمّ تكملتها، وتبنيها بعد رأي لجنة الأمراض المهنية.⁴

ووفقا لذلك يعتبر المرض ذا طابعا مهنيّا في حال إثبات أنّ المرض الملاحظ ينطبق مع إحدى الأمراض المسجّلة ضمن جداول الأمراض المهنية المعتمدة، وأنّ الأشغال المنجزة هي فعلا مطابقة للجدول، وأنها قادرة على تسبب المرض، وعند الاقتضاء، تمارس هذه الأشغال بشكل معتاد، ممّا يؤدي إلى احترام الأجل المحدّد للتكفّل بالمرض الذي يتضمّنه هذا الجدول، ويقصد بهذا الأجل الأقصى بين ظهور المرض، وتاريخ توقف العامل عن العمل الذي يعرّضه للخطر.⁵

¹ جابر سالم عبد الغفار، المرجع السابق، ص.29.

² Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome 2, op.cit, p.40.

³ المادة الثالثة من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 ماي 1996، الذي يحدّد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيّا وملحقه 1 و2.

⁴ Amar AMORA, «Droit de travail et Droit Social», Guide pratique, Société EL MAARIFA, Alger, 2002, p.160.

⁵ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome 2, Ibid, p.40, ET la note n°06, La même page.

وقد وضع المشرع الجزائري قرينة بسيطة فيما يخص طبيعة المرض؛ حيث افترض إرجاع المرض إلى العمل (النشاط المهني)، إلا في حالة إثبات العكس، وهذا بتوافر الشروط -المذكورة أعلاه- إذ جاء في نص المادة الثامنة القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 ماي 1996، الذي يحدّد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقه 1 و2، ما يلي: "يفترض إرجاع المرض إلى العمل، إلا في حالة إثبات العكس، ويتمّ التعويض عنه برسم المواد من 63 إلى 72 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403، الموافق 02 يوليو 1983، المذكور أعلاه، إذا قدّم المصاب أو ذوي حقوقه أو كلّ شخص مؤهل قانونا الإثبات بأنّ:

- المرض المحقّق فيه مطابق لأحد الأمراض المهنية، المذكورة في أحد جداول الأمراض المهنية.

- الأعمال الممارسة بصفة فعلية تعدّ طبقاً لجدول الأمراض المهنية قابلة لأنّ تسبّب المرض المذكور، وأنّه قد مارسها المصاب عند الإقتضاء، بصفة عادية.
قد تمّ احترام أجل التكفل المذكور في جدول المرض المهنيّ".

وتجدر الإشارة إلى أنّ القرينة القانونية التي وضعها المشرع الجزائري المتعلقة بالطابع المهنيّ لا تخصّ جميع الأمراض، وإنّما تلك المحدّدة ضمن قائمة الأمراض المهنية، والأعمال التي تتسبّب فيها بموجب قرارات وزارية، ومثالها ذلك القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 أكتوبر 1975، والقرار الوزاري المؤرخ في 05 ماي 1996، الذي يحدّد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا بالإضافة إلى عدّة جداول للأمراض المهنية، والتي تتضمّن تعيين هذه الأمراض، مدة التكفل بها، والأعمال التي تتسبّب فيها، ومن ثمّ فإنّ القانون يستثني من نطاق الأمراض المهنية تلك الأمراض، والتي وإن كانت مهنيّة لكنّها غير واردة ضمن القوائم المذكورة أعلاه، مع ذلك يتمّ التكفل بها في إطار التأمين على المرض.¹

¹ ياسين بن صاري، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص.ص. 53-54.

كما أعفى المشرع الجزائري المصاب وذوي حقوقه من إثبات أنّ مدة التعرض للخطر، أو أهمية وحدة نشاط العنصر المضرّ مصدر المرض، تكون كافية لأنّ تسبّب المرض المهنيّ أو أنّ تشدّده، إلّا في حالة وجود نصّ تنظيميّ مخالف.¹

وفي هذا الصدد وتحسباً لتمديد الجداول ومراجعتها، ولانتقاء الأمراض المهنية يلزم كلّ طبيب التصريح بكلّ مرض يكتسب حسب رأيه طابعا مهنيّا، كما يتعيّن على كلّ صاحب عمل يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبّب في الأمراض المهنية التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي ومفتش العمل ومديرية الصحة للولاية طبقا لنص المادة 68 من القانون رقم 83-13.²

وقد ألزم المشرع الفرنسي من خلال نص المادة 4-461.L كلّ مستخدم يستعمل طرق عمل قابلة لتسبب أمراض مهنية، المبيّنة في نص المادة 2-461.L بالتصريح للصناديق الابتدائية للتأمين على المرض، ولمفتش العمل، أو الموظّف الذي يعهد إليه باختصاصات من خلال تشريع خاصّ.³

وقد أضاف نص المادة 584 من المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد الجزائري، لمهام طبيب العمل الالتزام بضمان كشف وتشخيص الأمراض المهنية، والأخطار الأخرى ذات الطبيعة التي من شأنها الإضرار بصحة العمّال.

ويعتبر هذا النصّ تفعيلاً لدور طبيب العمل في الكشف عن أمراض مهنيّة، وأخطار جديدة؛ إذ ينبغي أن تكون الدراسات الاستشراافية التي يقوم بها جهاز طبّ العمل وسيلة فعالة لمواجهة الثغرات التي تخلفها طريقة الجداول.

ففي الحقيقة أنّ هذه الطريقة لا تعتبر حلاً ناجعاً للأحوال التي تكتشف فيها أمراض مهنيّة قبل مراجعة هذه الجداول، ففيما يخصّ الاتحاد الأوروبي أوصت اللّجنة الأوروبية الدول الأعضاء بأن لا تقصر قوانينها الوطنية على الأمراض المهنيّة المعترف

¹ المادة العاشرة من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 ماي 1996، الذي يحدّد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيّا وملحقه 1 و2.

² مبروك محمّدي، المرجع السابق، ص.ص.104-105.

³ Benjamin Bichon, op.cit, p.46.

بها علمياً، والمصنفة في الشبكة الأوروبية الملحقة بالتوصية وإثما ضرورة إدراج أيضا أحكام تخصّص: "حق العامل في التعويض المتعلق بالأمراض المهنية، وهذا في حال معاناته من مرض غير مصنّف ضمن الشبكة الأوروبية، ولكن يمكن اعتباره مهنيًا بالنظر لأصله أو طبيعته".¹

ويأمل بعض الفقه الفرنسي بتبني نظام أكثر مرونة في المستقبل، أو نظام مختلط؛ إذ موازاة مع دور القرائن القانونية، فإنه يتاح للعامل إمكانية إثبات أنّ مرضه، حتّى وإن كان خارجا عن الجداول الموضوعة من قبل المشرّع فهو راجع إلى نشاطه المهني.²

وفيما يخصّ الأمراض المهنية الناتجة عن استعمال مادة الأميانت -والتي سبق الإشارة- إلى أنّ ظهورها يتطلّب مدة طويلة قد تصل إلى 40 سنة من التّعرض له، وحتّى بعد الاحالة على التقاعد، وأنّ أخطارها تختلف تبعاً لمدة وشدة تعرض العامل لها.³

فقد كرّس قرار محكمة النقض الفرنسية المؤرخ في 28 فيفري 2002، المتعلّق بمخاطر استنشاق مادة الأميانت المبادئ التالية:

- التزم المستخدم بتحقيق الأمن للعمال كالتزام بتحقيق نتيجة.
- الخرق البسيط لهذا الالتزام يشكّل خطأ جسيماً، ومن ثمّ إدخال مرونة على القرار المؤرخ في 15 جويلية 1941.

- التزم كلّ من المنتج والمستهلك كالمستخدم بتحقيق الأمن للعمال كالتزام بتحقيق نتيجة.

وهذا ما قرّره محكمة الاستئناف الفرنسية *RIOM* (Cour d'appel de Riom) في قرارها المؤرخ في 26 جانفي 2010، إذ جاء فيه أنّ تدرّج المؤسسة بكونها مجرد مستعمل لمادة الأميانت، وأنها لم تكن على علم بمخاطر هذه المادة لا يعفيها من الالتزام بتوفير الأمن للعمال ضمنها كالتزام بتحقيق نتيجة، وأضافت المحكمة أنّ مخاطر هذه المادة أضحت معروفة منذ نهاية القرن التاسع عشر (19م)، كما أنّ المؤسسة لم تزود

¹ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome 2, op.cit, p.41, ET la note n°04, La même page.

² Jacques AUDINET, op.cit, p.135.

³ Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et la recherche, Direction générale des ressources humaines, «L'amiante, en prévenir les risque dans l'éducation nationale», France, Avril 2007, <http://cache.media.education.gouv.fr>, p.02, Lundi 27 Octobre 2014, à 19:25.

العامل بتجهيزات الأمن الضرورية إلا في وقت لاحق، والتي تمتلّت في أقنعة غير ملائمة، وهو ما يربّط خطأها غير المعذور وآثاره بخصوص التعويض وفقا لنصي المادتين **L.452.2, L.452-3** من قانون الضمان الاجتماعي.¹

كما أنّه وبموجب التزام المستخدم بتوفير الأمن في المؤسسة كالتزام بتحقيق نتيجة قررت محكمة النقض الفرنسية تعليق قرار مؤسسة، على اعتبار أنّ التنظيم الجديد لوقت العمل، يؤدي إلى عزلة بعض العمّال، ومن شأنه أن يؤدي إلى المساس بصحتهم.²

وعليه تعتبر مادة الأمانت -والتي لاتزال العديد من الدول تعتمد عليها رغم خطورتها، أو بالرغم من منعها مازال العديد من العمّال فيها (الجزائر مثلا) يعانون بسبب عمليّات إزالتها أو عزلها- وما كشفت عنه من أخطار مهنيّة متعدّدة، السبب الرئيس في تكييف القضاء الفرنسي التزام المستخدم بتوفير الوقاية الصحيّة والأمن ضمن المؤسسة كالتزام بتحقيق نتيجة، وهو ما يجعلنا نتساءل عمّا يمكن أن يكشف عنه التطور العلمي في مقل الأيّام من مخاطر للمواد والآلات التي يستعملها العمّال اليوم معتقدين سلامتها.

ثانيا: إسقاط قرينة التبعة في إثبات المرض المهني:

أسقط المشرّع الجزائري قرينة التبعة في إثبات المرض المهنيّ في حالة عدم إجراء الفحوص والمراقبات المنصوص عليها في بعض الجداول، وكذا في حالة إعتراض ذوي حقوق المصاب على إجراء التشريح المطلوب من قبل الضمان الاجتماعي، إلا في حالة ما قدّموا الإثبات حول العلاقة السببيّة ما بين المرض والوفاة.³

¹ **Gérard Ch. LECATRE**, «Maladie professionnelle due à l'amiante, faute inexcusable, recours de la CPAM», Revue de la jurisprudence sociale de la cour de RIOM, N°10, L'ordre des avocats du barreau de CLERMONT-FERRAND en partenariat avec La faculté de droit, Et la cour d'appel, 1^{er} septembre 2012, RIOM, p.11.

² **Pirre-Yves Verkindt**, «La responsabilité de l'employeur en matière de santé mentale (Quelqueq éléments tirés de l'histoire récente)», op.cit, p.313.

³ المادة التاسعة من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 ماي 1996، الذي يحدّد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقه 1 و 2 -السالف الذكر-

وهو نفس ما أقرّه المشرّع الفرنسي في نص المادة 4-422.L من قانون الضمان الاجتماعي، وكذا قراري محكمة النقض الفرنسية المؤرخين في 28 أكتوبر 1954، و14 ديسمبر 2004.¹

وعليه لا يمكن التكفل بمرض لا يظهر ضمن الجداول، أو أنّ العامل لم يحقق الشروط المحددة، كما أنّ القانون المؤرخ في 17 جانفي 1993، يسمح بالتكفل، بالمرض المسجّل في الجدول، ولم تجتمع الشروط (النشاط الممارس ومدة التعرّض)، في حال إثبات أنّ الإصابة ناتجة عن العمل المعتاد للصحة، وحتى بالنسبة للأمراض غير المذكورة في الجدول، متى أثبت أنّ السبب المباشر لها هو العمل المعتاد للصحة، وقد نتج عنه الوفاة أو العجز الجزئي الدائم للصحة الذي يمثل نسبة 25% على الأقلّ (الاعتراف الفردي بالمرض المهني).²

وما يمكن ملاحظته أنّ قوانين التأمينات الاجتماعية لاسيّما المتعلقة منها بحوادث العمل والأمراض المهنية بقدر ما توسّعت في تحديد نطاق التكفل والتغطية الاجتماعية بقدر ما توسّعت في تحديد الشروط والمواصفات والظروف التي ترتّب مسؤولية هيئات الضمان الاجتماعي، سواء عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني حماية لحقوق العامل المتضرّر في أغلب الأحيان، بقدر ما يثير هذا التوسّع كثيرا مشاكل في تكيف الحوادث والأضرار التي يتعرّض لها العامل في حياته اليومية والاجتماعية، فيما إذا كانت تدخل ضمن نطاق هذه المسؤولية أم لا؛ إذ كثيرا ما يحاول العامل الاستفادة من هذه التغطية الاجتماعية عندما يتعرّض لأخطار أو أضرار لا تتوفّر على الشروط المقرّرة لمسؤولية الضمان الاجتماعي، وهو ما يشكّل عادة أهمّ الإشكالات والمسائل التي تكون المنازعات العامة بين العمّال المستفيدين من التأمين الاجتماعي، وهيئات الضمان الاجتماعي.³

¹ Patrick MORVAN, op.cit, note N°28, p.56.

² Xavier PRETOT & Jean- Jacques DUPEYROUX, op.cit, p.p.53-54.

³ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص.ص.179-180.

ومن خلال هذا المبحث فإنّ هناك العديد من الإشكالات التي تعترض تحديد مفهوم الأخطار البدنية، والذي وإن كان يرتبط بالعمل الذي يمارس العامل، وبالسلطة التي يمارسها عليه المستخدم، إلاّ أنّه يثير الكثير من النزاعات بشأنه تكييفه.

وهو ما واجهه المشرعون بفكرة التبعة، أي الارتباط بين الخطر والمهنة التي يمارسها العمل، والتي لم تفلح في حلّ تصاعد المنازعات الناتجة في هذا الشأن، وهذا الذي لربّما يبرّر تضارب المصالح الظاهر بين مصلحة العامل في الحصول على تعويض كامل للخطر الذي يصيبه، ومصلحة الضمان الاجتماعي بالتقليل من الأداءات في هذا المجال حفاظاً على توازنها المالي، وكذا مصلحة ربّ العمل في التقليل من الاشتراكات التي يقدّمها لهذه الهيئات، وهو ما يعكس بوضوح أهميّة وأفضلية سياسة الوقاية على سياسة التعويض التي تظلّ مرهقة للعامل وربّ العمل وهيئات الضمان الاجتماعي.

المبحث الثاني:

الأخطار النفسية الاجتماعية نطاق جديد

للمحماية القانونية للعامل

في مجال الوقاية الصحية والأمن

إنّ الأخطار التي قد تهدّد العامل في صحته وأمنه لم تعد قاصرة على جسده، بل تعدته لتشمل حالته النفسية والاجتماعية، وهو ما يسمّى: الأخطار المهنية النفسية الاجتماعية (Les risques psychosociaux)، هذا النوع الجديد من الأخطار الذي استقطب إهتمام الكثير من الفقهاء والمفكرين، والمختصين في هذا المجال، وإن كان قديم قدم وجود الإنسان، غير أنّ الاهتمام به لم يظهر إلاّ في وقت متقدّم بالنظر لتطور المجتمعات، والذي يعدّ سلماً يقاس به مدى الاهتمام بها، فماذا نعني بهذه الأخطار؟. سنحاول من خلال هذا المبحث التعرّض لمفهوم هذه الأخطار، وصورها الشائعة؛ من خلال المطلبين الآتيين.

المطلب الأول:

تحديد مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية للعامل

إنّ الفقه كمصدر من مصادر قانون العمل، يساهم في تعديلات نصوص قانون العمل الغامضة، أو المتضاربة، أو إعداد نصوص أخرى، أو بالتأثير على العمل القضائي، ولتأدية هذا الدور يستند إلى عدّة علوم وتقنيّات مختلفة، ومن بينها: علم النفس الاجتماعي الصناعي «Psychologie industrielle»، أو سياسة العلاقات البشرية، التي تدرس سلوك الإنسان في العمل، وفي المحيط وفي المؤسسة التي يقضي بها الكثير من عمره، فالإنسان كان يعامل كآلة (Robot) عبدا للمؤسسة (Taylor)، بينما يقترح هذا العلم جعل المؤسسة في خدمة الإنسان، وينمو وعيه بالقيام بدوره في المؤسسة، إلاّ أنّ النقابات تخشى تطوّر هذه العلوم التي في رأيها من شأنها أن تنقص من حدّ و"صراعية" ومقاومة العمّال.¹

¹ مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص.ص. 63-64.

وسنحاول من خلال هذا المطلب توضيح عوامل بلورة مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية في الفرع الأول، وأسبابها وآثارها في الفرع الثاني.

الفرع الأول:

العوامل المؤسّسة لمفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية للعمل

لقد عرفت منذ سنوات السبعينات (1970) الدراسات المتعلقة بالعلاقات بين العمل والصحة النفسية تطوّر ملحوظاً، والتي ظهرت من خلال بحث الضغط المهني، وتخصص علم نفس العمل.¹

وقد ظهر هذا التخصص بعد الحرب العالمية الثانية، والذي توجّه في البداية لمعرفة ما يواجهه العامل في أدائه للعمل، وما يهدّد صحته النفسيّة، وبالتّحديد اقضاء من بين العوامل المختلفة لوضعية عمل (طبيعة الشغل، البيئة الفزيائية..)، ما يمكن أن لا يتوافق مع شروط العمل، ويشكل سبباً لمرض نفسي (عصاب العمل).²

وتعتبر الصّحة النفسيّة في الواقع مسألة نسبيّة مثلها مثل الصّحة الجسميّة، فكما أنّ التوافق التّام بين الوظائف الجسمية المختلفة يكاد لا يكون له وجود، ولكن درجة اختلال هذا التوافق هي التي تبرز حالة المرض من حالة الصّحة، فإنّ الصّحة النفسيّة لا تعني حداً فاصلاً بين الصّحة النفسيّة والمرض النفسي؛ بمعنى أن نجاح الفرد في التكيّف مع البيئة أمر نسبيّ، كما أنّ إنعدام التّزاع الداخلي للفرد مسألة نسبيّة، وعلى هذا الأساس فإنّ الفرد يتمتّع بصحة نفسيّة على قدر توافقه الداخليّ وحسن تكيّفه مع البيئة.³

وقد صمّمت العلاقات بين العمل والصحة النفسيّة بناء على نموذج مستوحاً من الوقاية الصحيّة في المجال الصّناعي؛ من خلال عامل معيّن، فعدم التّعرض لضوء خلال النّهار يمكن لوحده أن يتسبّب في ظهور مرض نفسي. وفي سنة 1980 أعطت أعمال الباحث **C.Dejours** توجهاً جديداً لعلم نفس العمل، وهذا من ناحيتين؛ إذ تجاوزت دراسة مختلف الأمراض النفسيّة، وهذا للاهتمام بالمعاناة في العمل، أين يمكن أن تكون

¹ **Matthieu BABIN**, «Le Risque professionnel (Etude critique)», op.cit, p.126.

² Idem.

³ **محمد جودت ناصر**، "الأمراض النفسيّة وآثارها على السلوك الوظيفي"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد العاشر، نوفمبر 2006، ص.06.

الآثار من الجانب النفسي أو الفزيولوجي (التعب، أمراض القلب والأوعية الدموية...)، ومن ناحية أخرى تجاوز الباحث دراسة مختلف العوامل المرتبطة بوضعية العمل للاهتمام بالسياق المعقد الذي يدخل من خلاله العمل في صراع مع التوازن النفسي للعامل، فمن خلال العمل يجب فهم المهمة نفسها الموكلة للعامل (المضمون، الوسائل...)، ولكن أيضا تنظيم العمل، وبالخصوص درجة استقلالية العامل، وخلاصة القول تسليط الضوء على وجود المعاناة النفسية للعمال الأجراء، وإيجاد مصدرها فيما يواجهه الإنسان في العمل، وقد أثر هذا المنهج الفكري بعمق في الأبحاث المتعلقة بالخطر المهني.¹

إذ يجب أن يأخذ بعين الاعتبار بالإضافة إلى الأخطار المهنية التي تهدد السلامة البدنية للعامل الأخطار التي تهدد الصحة النفسية له كالتحرش الجنسي أو الفكري، القسوة والعنف في العمل، وهذه الأخطار يمكن أن تتفاقم نظرا للعوامل التالية:

- تنظيم العمل (مقاييس الانتاجية، معدل ووقت العمل).
- طرق التسيير، والعلاقات الانسانية (الرقابة المستمرة، تحديد الأهداف دون توفير الوسائل الملائمة، العزلة، المضايقات...).
- الضغوطات بين الحياة العملية والحياة الخاصة.
- الشكوك المرتبطة بمختلف التغييرات كتغيير فريق العمل، رئيس المصلحة، إعادة التنظيم...

فالأمرض النفسية مسؤولة عن نسبة كبيرة من غياب العمال، وعن تراخيهم، وعدم كفايتهم الإنتاجية، وعن عجز البعض منهم عن التركيز على العمل، وعن عدم التعاون مع أقرانهم ورؤسائهم، مما يسبب مشاكل عديدة في العمل الصناعي، ويرفع من معدلات تكرار إصابات العمل وشدتها، ويضرّ بالإنتاج.²

وقد أثبتت الدراسات التي أجريت على نسبة الغياب في المصانع الأمريكية أنّ ثلثي العمال الصناعيين تقريبا من الذين يتغيّبون عن العمل يرجع غيابهم إلى أمراض نفسية في طبيعتها إمّا بصورة أساسية أو بصورة كاملة، كما أنّ الأشخاص القابلين للوقوع في

¹ **Matthieu BABIN**, «Le Risque professionnel (Etude critique)», op.cit, p.p.126-127.

² محمد جودت ناصر، المرجع السابق، ص.16.

حوادث يزيدون من مشكلات الأمن الصناعي في المؤسسات الصناعية، وتقدر الإحصائيات مدى تأثير الإضطرابات الشخصية على الاقتصاد الأمريكي بخسارة قدرها **175.000 مليون دولار سنويًا** من الربح المتوقع، وذلك نتيجة الأمراض النفسية وسوء التوافق، كما أنّ درجة سلامة شخصية العامل لها أثر كبير على معدّل غيابه عن العمل.¹

ولم يضع المشرّع الفرنسي تعريفًا للأخطار النفسية الاجتماعية، بينما عرّفها البعض من الفقه الفرنسي على أنّها الأخطار التي تنتج عن السياق المعقّد للعمل، وذلك بالمعنى الأكثر سعة، والتي تهدّد التوازن النفسي للعامل، والذي يمكن أن يظهر على المستوى الجسدي أو النفسي (اكتئاب، نوبة قلبية..).²

كما عرفت على أنّها جميع الضغوطات التي يمكن أن يتعرّض إليها الشخص ويكون لها تأثير على وضعيته في العمل.³

واعتبرها البعض مجموع الوضعيات التي لها تأثير سلبي على حياة الشخص أو صحته النفسية في مجال العمل مثل عدم الشعور بالارتياح، فقدان تقدير الذات، التوتر، الإدمان، الانهيار، الانتحار، التحرش، العنف، التمييز".⁴

وتعتبر هذه الأخطار مفهومًا حديثًا، وقد أعطتها الوزارة الفرنسية للعمل، العلاقات الاجتماعية، والأسرة التعريف التالي: "الأخطار النفسية الاجتماعية، من أصل وطبيعة مختلفة، وهي التي يمكن أن تهدّد السلامة الجسدية، والصحة النفسية للعامل، وبالنتيجة لها تأثير على السير الحسن للمؤسسات، وتسمى أخطارًا نفسية اجتماعية، وهي مشتركة

¹ محمد جودت ناصر، المرجع السابق، ص.17.

² **Matthieu Babin**, «Santé et sécurité au travail», op.cit, p.36.

³ **Ministère du travail, de l'emploi, et de la santé**, «Maitriser les risques professionnels (guide pratique et thématique: système de questions-réponses, Fiches techniques, références et exemples précis), La documentation française, paris, 2012, p.p.09-10.

⁴ **Loïc Lerouge**, op.cit, p.19.

بين الجانب النفسي للشخص، ووضعيته في العمل (تعامله مع الآخرين أي مع المشرف، الزملاء، الزبناء)، بمعنى الجانب الاجتماعي".¹

ولم يعرف تعريف هذه الأخطار استقراراً؛ فبالنسبة للبعض كالجمعية الوطنية الفرنسية من أجل تطوير شروط العمل، يتعلّق الأمر بالمقاربة الطبيّة والفردية المرتبطة بالتوتر من خلال التركيز على الديناميكيات الجماعية الملائمة للصحة (الاعتراف، امكانية التبادل والتعاون في العمل، دعم الزملاء والسلطة السلمية...)، وأخطار الإفراط في العمل، ضيق الوقت، فقدان المعنى في العمل، الصراعات ذات القيمة... وقد أصبح مصطلح "الخطر" أفضل من مصطلح "العامل أو العنصر" (Facteur)، من أجل تعزيز إرادة الشركاء الاجتماعيين لمحاربة المشكل.²

أمّا بالنسبة للقاعدة الأوروبية لشروط الحياة والعمل فإنّ الأخطار النفسيّة الاجتماعية تغطي مجموعة من الاضطرابات المتنوّعة غير التوتر، بالإضافة للتوتر الفكري، التعب، استنفاد الطاقة أو الاحتراق النفسيّ (burn out)، المعاناة، الانتحارات في العمل، الاضطرابات العضلية الهيكلية.³

كما تجدر الإشارة إلى وجوب عدم الخلط بين الاضطرابات النفسية الاجتماعية والأخطار النفسية الاجتماعية؛ إذ نعني بالأولى المعاناة البدنية التي يمكن أن تحدث أمراضاً نفسية، وكذا صعوبات علائقية وسلوكية في محيط العمل، بينما يقصد بالثانية احتمالية مثل هذه الوضعيات.⁴

وتتواجد هذه الأخطار النفسية الاجتماعية في جميع ميادين النشاط، لكنّ قطاع الخدمات هو أكثر عرضة لها من القطاع الصناعي، ولها أهميتها سواء بالنسبة للعامل أو المؤسسة.⁵

¹ Natalie ATTIA, Bernadette HILAIRE, Marie-Claire LE GAL, Natalie LEUVREY, Dictionnaire droit du travail et sa jurisprudence commentée, Tissot éditions, France, 2014-2015, p.565.

² Antoine BEVORT, Annette JOBERT, Michel LALLEMENT, Arnaud MAIS, Dictionnaire du travail, 1^{ère} édition, QUADRIGE/PUF, France, Janvier 2012, p.p.695-696.

³ Ibid, p.696.

⁴ Ariane BILHERAN & Patrice ADAM, «Risques psychosociaux en entreprise (les solutions psychosociaux et juridiques)», Armand colin, paris, 2011, p.01.

⁵ Natalie ATTIA, ET-al., Idem.

الفرع الثاني:

عوامل وآثار الأخطار النفسية الاجتماعية للعمل

إنّ الأخطار النفسية الاجتماعية التي يتعرّض لها العامل أثناء أدائه للعمل، لها عدّة أسباب ترتبط بشكل أو بآخر بالعمل، وتتسبّب في آثار متعدّدة، وسنوضّح كلّ منها تباعا:

أولا: عوامل الأخطار النفسية الاجتماعية للعمل:

تعدّد العوامل المسبّبة للأخطار النفسية والاجتماعية من أهمّها: تدهور العلاقات الاجتماعية، الاختلال الذاتي، الشرط العاطفي، المفارقة بين العمل المحدّد والعمل الواقعي والمعيش، العبء (الضغط) في العمل، فقدان معنى العمل، تضارب القيم.¹

وتتعدّد هذه العوامل ويختلف ترتيبها تبعا لاختلاف مصادرها، وقد حدّدها مؤقتا فريق خبرة فرنسي بقيادة M.Gilac في أكتوبر 2009، الذي أسند إليه الوزير الفرنسي المكلف بالعمل، مهمّة تصوّر اقتراحات بغية متابعة احصائية للأخطار النفسية الاجتماعية في ستة أبعاد: ضرورات العمل، الشحنة العاطفية، استقلالية وتهميش العامل، العلاقات الاجتماعية وعلاقات العمل، الصراعات ذات القيمة والأمن الاجتماعي والاقتصادي.²

وتعتبر هذه القائمة مجرد وسيلة لدراسة تنبؤية، وهي لا يمكن أن تحجب واقع الفرد، غير أنّ تعدّد عوامل الأخطار النفسية الاجتماعية، يشير إلى أهميّة أخذها بعين الاعتبار في مختلف التخصصات.³

كما أنّ العوامل الاقتصادية والتكنولوجية في المجتمع الصناعي تسهم في اضطراب الشخصية؛ فظروف العمل السيئة تعيق النمو السوي للشخصية لأنّها تحمل على الإقلال من قيمة الذات، وتشعر الفرد بالإحباط الشديد، ولا تعطيه إلاّ وقتا ضيقا للترويح عن النفس أو للحياة الأسرية، بالإضافة إلى أنّ السكّن في الأحياء الفقيرة التي

¹ Ariane Bilheran & Patrice Adam, op.cit, p.p.21-24.

² Paul-Henri Antonmttei et-al., op.cit, p.23.

³ Idem.

تنشأ حول المناطق الصناعيّة تسهم بدورها في إضطراب الشّخصيّة، وإزدياد عدد الأمهات العاملات يقلل من أهميّة البيت كمصدر للحبّ والأمن ونموّ الشّخصيّة.¹

كما أنّ تعدّد عوامل هذه الأخطار، واختلاف حساسية كلّ شخص لها، يملّي ضرورة عدم الاكتفاء بالمقاربة العيانية ذات الطابع المرضي، والتي تقدّر الأسباب على مستوى الهيئة، وإنّما يجب تكملتها من خلال مقارنة شخصية تأخذ واقعا بعين الاعتبار خصوصية وحساسية كلّ فرد.²

فعلى سبيل المثال، وبخصوص التفاعلات بين الحياة الشخصية والحياة المهنيّة، فقد اعترف به الاتفاق المتعلّق بالتوتر والمؤرخ في 02 جويلية 2008، وهذه الملاحظة تنطبق على كلّ الأخطار النفسيّة الاجتماعيّة، حيث أنّ كلّ منهما تتأثر على الأخرى، وهذا ليس بالجديد، فالكثير من الأمراض المهنيّة تتعدّد أسبابها بينها تلك المرتبطة بعادات الحياة، وتلك التي لها علاقات مع النّشاط المأجور، ويبرز التّعقيد أكثر بخصوص هذه الأخطار، وذلك من خلال تفاعل الأسباب المهنيّة والأسباب الشخصية، وتعزيز بعضها البعض أحيانا (يمكن للعامل أن يعيش وضعيات قلق في عمل، ويمكنه أن يتعرّض لصعوبات عائلية أو صحيّة في حياته، كما أنّه يمكن أيضا تصوّر عامل يعيش توازنا في عمله، بينما حياته الشخصية مهدّدة).³

وفي مثال آخر فإنّ مدة العمل هي معيار لا مناص منه لتقييم المكوّن المعرفي والمشاركتي لنشاط العمل، وبالخصوص مع عموم استعمال تكنولوجيايات الإعلام والاتصال، ويختلف عيش العامل لهذه المدة تبعا لاختلاف فترات الحياة، ضرورات الحياة...⁴

كما يرى جانب من الفقه أنّ تعقيد الحق في مدة العمل، ترجع ربّما إلى أنّ وقت العمل ليس فقط كما ينظر إليها العمّال والشركاء الاجتماعيّين؛ الأجر، وإنّما قبل كلّ شيء الصحة، وفي سياق الوقاية من الأخطار النفسيّة الاجتماعيّة، حيث تعتبر جزءا من

¹ محمّد جودت ناصر، المرجع السابق، ص.11.

² Paul-Henri Antonmtei et-al., op p.25.

³ Ibid, p.p.24-25.

⁴ Ibid, p.25.

عبء (تكليف) العمل؛ فإنّه من المهمّ ربط التفسيرات القضائية والتشريعية بإشكاليات حماية الصحة بوجه عام.¹

ويعتبر الموضوع سياسيا واجتماعيا وقانونيا رهانا حقيقيا للمجتمع سواء في مجال تنافسية المؤسسات والصحة العامّة؛ رهانا يتجاوز الحدود البسيطة للمؤسسة.²

حيث نصت تعليمة الاتحاد الأوربي رقم 2003-88، على أنّه يجب أن يستفيد العمّال من حدود دنيا لفترة الراحة اليومية والأسبوعية، وفترة توقف كافية، وحددت المدة الأسبوعية القصوى للعمل ب: 48 ساعة، بما فيها الساعات الاضافية، وقد عرّف نص المادة L.3121-1 من قانون العمل الفرنسي مدة العمل الفعلي هي الوقت الذي يكون فيه العامل تحت سلطة المستخدم، ويجب عليه الامتثال لتعليماته، دون أن يكون له الحق في التفرغ بحريّة لشؤونه الشخصية، وهو نفس ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 07 أبريل 2010 (N°09-40.020)، ويستبعد منها وقت التنقل المهني، ووقت ارتداء ونزع الملابس (المادة L.3121-3)، بينما يدرج ضمنها وقت تناول الطعام ووقت الاستراحة (المادة L.3121-2).³

وعليه فمعالجة الأخطار النفسية الاجتماعية دون ربطها مع طرق تنظيم وتطوير العمل ليس له أيّ معنى.⁴

من خلال ما سبق يمكن القول أنّ العوامل المسببة للأخطار النفسية الاجتماعية عديدة ومتعدّدة ولا يمكن حصرها؛ كتنظيم العمل وظروفه، وسائله، ومدته، والعلاقات بين العامل وزملائه ورئيسه في العمل، وربّ العمل، لاسيّما نظرا لذاك التأثير الذي لا يمكن إنكاره بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعامل. ولهذا فمعالجتها تحتاج لمقاربة شخصية شاملة حول حياة العامل، سواء من حيث محيطه المهنيّة، وعلاقاته الاجتماعية، وحالته النفسية...

¹ Olivier DE CASSAGNAC, «Santé et durée du travail: une nouvelle approche jurisprudentielle?», Jurisprudence Sociale Lamy, N°305, Wolters Kluwer, Paris, 08 Septembre 2011, p.04.

² Idem.

³ Ibid, p.p.04-05.

⁴ Pierre-Yves VERKINDT, «Santé au travail: l'ère de la maturité», op.cit, p.05.

ثانيا: آثار الأخطار النفسية الاجتماعية للعمل:

إنّ الأخطار النفسية الاجتماعية للعامل لها آثار سلبية على العامل كفرد، وعلى المؤسسة ككل، سنوضحها فيما يلي:

1) آثار الأخطار النفسية الاجتماعية على العامل:

إنّ الأخطار النفسية الاجتماعية تتسبب في أضرار عدّة لصحة الفرد، فمن خلال دراسات مختلفة تبين أنّ المعاناة في العمل تتسبب في أمراض خاصة تصنّف على أنّها أمراض الضغط، وهذا من عدّة جوانب؛ من الجانب النفسي (الاضطرابات المعرفية، الانتحارات في أماكن العمل...)، ومن الجانب السلوكي (العدوان على الزملاء والمستخدم، وعلى وسيلة العمل، ممارسة التحرش المعنوي...)، ومن الجانب العضوي (اضطرابات القلب والأوعية الدموية...)¹.

2) آثار الأخطار النفسية الاجتماعية على المؤسسة:

إنّ الأخطار النفسية الاجتماعية تشكل تهديدا للمؤسسة من عدّة نواح، فهي تشكل خطرا قانونيا؛ إذ أنّ الأمن في العلاقات القانونية يتواجد ضمن الضوابط العامة وغير الشخصية (القوانين، القضاء، الفقه...)، حيث أنّ عدم احترامها يؤدي إلى حق في التعويض أو العقاب، وهو ما يجعل هذه الأخطار توسّع من مجالات مسؤولية المؤسسة.²

بالإضافة إلى تشكيلها خطورة على صورة المؤسسة، فهي تمسّ إحدى أهمّ استراتيجياتها، وهي سمعتها التي تعدّ من بين الأخطار التي يصرّح بها أصحاب المؤسسات، والتي تصرف فيها نفقات عديدة لبناء صورة المؤسسة والحفاظ عليها، والتي يمكن أن تنهار في لحظات بسبب مثل هذه الأخطار.³

وأخير الخطر المالي الذي يهدّد المؤسسة، فعلاقة النزاع بين مدير المؤسسة ومساعديه يمكن أن يكون لها نتائج على نشاط مؤسسته؛ إن أنّ نقص الراحة ضمن

¹ Paul-Henri Antonmtei et-al., op.cit, p.26.

² Alexandre Reymann, op.cit, p.41.

³ Idem.

المؤسسة وتهديد الصحة النفسية نتيجة نقص الحوار يصاحبه بالتأكيد نقص في حجم وكمية الانتاج.¹

ويعتبر تعقيد عوامل ونتائج الأخطار النفسية الاجتماعية للعمل واضحا، ويعزّزه اختلاف ردّ فعل كلّ شخص اتجاه خاصّة بسبب تلك العوامل الخارجة عن المهنة، والتي يكون لها تصوّر شخصي يختلف التعبير عنه، ومثل هذه الوضعية تجعل أمر تحديد هذه الأخطار أكثر صعوبة.²

إذ يكتسي تحديد الخطر النفسي الاجتماعي خصوصية من عدّة مستويات؛ أولا التفاعل المستمر للعوامل الشخصية والعوامل المهنية، في سياق يطلب فيه من المستخدم عدم التدخل في الحياة الشخصية للعامل ممّا يجعل فهم الخطر أكثر صعوبة، ثانيا فترة بقاء الخطر دون أعراض تدلّ عليه داخل المؤسسة يمكن أن تكون طويلة، ثالثا: عوامل الأخطار في الغالب متنوّعة، وتتفاعل مع بعضها البعض؛ فبعضها يرجع للتغيير، وأخرى لضغط العمل، والبعض لعلاقات العمل، بينما يجد بعضها الآخر أصله في تصارع القيم، وأخيرا يمرّ تحديد الأخطار النفسية الاجتماعية بمقاربة شخصية للعامل، وبالتالي من خلال تحليل معطيات شخصية تبعا لمدرجات الأشخاص، وبواسطة نتائج يصعب تركيبها على المستوى الجماعي، ومن ثمّ هذا التحديد لا بدّ أن ينتج من خلال تجميع المؤشرات (المتطلبات المرتبطة بالعمل، العلاقات الاجتماعية، الشحنة العاطفية...)، وعليه يتطلّب هذا التحديد تجميع معلومات متنوّعة متواجدة في وثائق مختلفة...³

والجزائر على غرار كلّ الدول ينتشر فيها هذا النوع من الأخطار المهنية؛ إذ أثبتت دراسة ميدانية استكشافية حول الأمراض المهنية في قطاع المحروقات بحاسي مسعود معاناة نفسية بنسب مختلفة: التحرش الجنسي بنسبة 35.13%، الأمراض السيكوسوماتية

¹ Alexandre Reymann, op.cit, p.41.

² Paul-Henri Antonmttei et-al., op.cit, p.29.

³ Ibid, p.37.

بنسبة 54.05%، الاحتراق النفسي بنسبة 45.94%، التحرش النفسي 43.24%، الاغتراب بنسبة 08.33%، وكان هناك غياب تام لفكرة الانتحار (00%).¹

ولهذا نظّمت الوزارة الجزائرية للعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بالتعاون مع المكتب الدولي للعمل يوما إعلاميا حول هذا النوع من الأخطار في عالم الشغل من تشييط الدكتور الخبير بهذا المكتب؛ دافيد فولد (Davide Gold)، وقد ذكر هذا الأخير أمثلة كثيرة، منها أن بعض الدول تحصي 50% من العمّال يعانون من مستو عال من القلق، وأن أوروبا تحصي أيضا 23% من العمّال يعانون من التعب العام، بالنظر إلى المشاكل النفسية الاجتماعية التي يواجهونها في المحيط المهني، ومثل هذه الوضعيات تسبّب ضياع الوقت والمال للمؤسسات، من خلال الغيابات والمبالغ المرتفعة للفحوص الضرورية للعمّال المصابين جراء الأخطار النفسية الاجتماعية، وإن الوعي بهذا الخطر أدى بالمكتب الدولي للعمل إلى تطوير برنامج يسمّى SOLVE موجه لمحاربة هذه الآفة ويحتوي كلّ حرف على المعنى الآتي:

* القلق Stress ، العنف Violence، الكحول والمخدرات Alcool et drogue السيدا VIH / SIDA، التدخين Tabagisme، وحسب الخبير فإنّ هذا الخطر تترتب عنه أشكال مختلفة من العنف، وتنتج عنه أوضاع تؤدي لاستهلاك الكحول والمخدرات وفي الأخير التدخين، وهذا البرنامج موجه في النهاية إلى تبني إستراتيجية لمحاربة هذا الخطر من خلال عمليات التكوين التي تهدف في المرحلة الأولى إلى توعية المستخدمين بالأخطار المرتبطة بهذه الظاهرة، وفي مراحل أخرى العمل على تجسيد دورات تكوينية اتجاء العمّال، وإطارات المؤسسة، وهذا قصد تحديد السلوكات التي تسمح بتجنّب وتقليل الوضعيات المرتبطة بالأخطار النفسية والاجتماعية في عالم الشغل.²

¹ زهية بعلي، بريشي مريامة، "الأمراض المهنية في قطاع المحروقات"، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية، يومي 12 و13 جانفي 2010، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2010، ص.ص. 505-506.

² م. يطاغن، نشرة مفتشية العمل؛ المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، «الأخطار النفسية والاجتماعية في عالم الشغل»، العدد 17، الجزائر، جوان 2007، ص.08.

وفي إطار برنامج التكوين نظّمت الوزارة بالتعاون مع المكتب الدولي للعمل دورة تكوين في ميدان معالجة المشاكل النفسية الاجتماعية المرتبطة بالعمل، والمسماة "برنامج سولف"، وقد جرى هذا التكوين بمقرّ الوزارة على مرحلتين؛ كانت المرحلة الأولى بعنوان "التكوين القاعدي في برنامج سولف"، وجرّت في الفترة ما بين 22 إلى 25 أكتوبر 2007. أمّا المرحلة الثانية فقد خصّصت تكوين المكونين، وذلك في الفترة الممتدة ما بين 11 إلى 15 نوفمبر 2007.¹

وقد شهد هذا التكوين مشاركة الإطارات من مختلف الهياكل والهيئات والتنظيمات المهنية (مديرية علاقات العمل، المفتشية العامة للعمل، الهيئات تحت الوصاية، وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، الحماية المدنية، المركزية النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين، الفيدرالية العامة للمتعاملين الاقتصاديين الجزائريين، المكتب الدولي للعمل بالجزائر، إضافة إلى إطارات من القطاع الاقتصادي.²

وقد خصّصت المرحلة الأولى لتكوين المشاركين حول العلاقات المتواجدة بين المشاكل الخمس المرتبطة بالأخطار النفسية الاجتماعية المتمثلة في "سولف"، وتطبيق نموذج في التسيير يسمح بالتطرق لهذه المشاكل من خلال عمل منسجم. وكان الهدف من التكوين الذي دام أربعة (04) أيام هو تزويد المشاركين بالمعارف اللازمة للسماح بإعداد برنامج عمل لإدماج مكافحة القلق، والكحول والمخدرات والعنف، والسيدا والتدخين، وذلك في السياسة العامة للمؤسسة، وفي نفس الوقت ضمان متابعة واسعة لبرنامج التكفل به.³

أمّا المرحلة الثانية التي كانت لفائدة المكونين، فهي توجب على هؤلاء المتابعين لها وضع برنامج تكويني موجه لمختلف الفاعلين في عالم الشغل، وقد شملت مواد تتعلّق بمواضيع جدّ محدّدة، ثمّ وضعها تحت تصرف المؤسسات والهيئات التي تابعت تكوين "سولف". كما أنّ البرامج التكوينية (سولف رئيس مدير عام، سولف عمّال، ميكرو سولف،

¹ ب. محلّ الراس، نشرة مفتشية العمل؛ المجلة السادسة للمفتشية العامة للعمل، «مشاركة مفتشي العمل في برنامج سولف»، العدد 18، الجزائر، ديسمبر 2007، ص.05.

² المرجع والموضع نفسه.

³ المرجع والموضع نفسه.

تكوين زميل النصح والإرشاد)، يمكن أن تكون وسيلة للتعليم تستعمل في إطار برامج التكوين المتواصل الداخلي بالنسبة للمؤسسات والتنظيمات.¹

إنّ التطورات التشريعية والقضائية أعطت مفهوما جديدا للأخطار المرتبطة بالعمل، انتقل من الخطر الجسدي المرتبطة بمنصب العمل، إلى نظرة أوسع تشمل تنظيم وتسيير العمل، كما أدخل عوامل تقدير ذات طابع شخصي، فعلاقة العمل بين ربّ العمل والعامل تبقى أساسا لاتفاقية تنشئ إطارا تنظيميا موضوعيا للعمل، والتي لا تأخذ مشاعر العامل وتصوّره للعمل بعين الاعتبار، ولكن الآن يقع على المستخدم المساهمة في تطوير عمّاله، وهو ما يجعل العمل يختلف عن معناه في أصله اللاتيني (**tripalium**)، والذي يرجع إلى آلة للتعذيب، أو أول قبول للعمل على اعتباره حرفة تتطلب جهودا مرهقة.²

وتعدّ تحديات تطوّرات تصوّر الأخطار المهنية أساسية، وتستدعي درجة من قبول المجتمع لخطورة عمل أو مهنة أو صناعة ما، وذلك دون انكار للوقائع الاقتصادية.³ كما أنّ تطوّر الاضطرابات والأمراض النفسية الاجتماعية يثير تحديات جديدة للصحة والأمن في العمل ويهدّد تطوير الراحة في العمل.⁴

وإنّ دخول الأخطار النفسية الاجتماعية ضمن عوامل تقدير التزام المستخدم بتحقيق الأمن، يجعل القانون يواجه صعوبة ضبط هذا الخطر بطريقة موضوعية، حيث أنّ أحد أبعادها هو شخصي للغاية لأنّه يرتبط أساسا بالشخص المعني.⁵

ومن خلال ما سبق يمكن القول أنّ المعاناة النفسية الاجتماعية للعامل في مكان عمله تعتبر قديمة، غير أنّ تبلور مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية للعمل، واهتمام الدول والتشريعات بها يعدّ حديثا، وهذا نتيجة لتطوّر ما يسمّى بـ: "علم نفس العمل"، وجهود العديد من الباحثين التي انصبّت على العلاقة بين العمل والصحة النفسية.

¹ ب. كحل الراس، «مشاركة مفتشي العمل في برنامج سولف»، المرجع والموضع السابقين.

² Valérie Sanseverino-Godfrin, op.cit, p.p.07-08.

³ Ibid, p.08.

⁴ Annie Thébaud & Nathalie Robotel, «Stress et risques psychosociaux au travail», Les Cahiers de DRH, N°175, Lamy, Wolters Kluwer, Paris, Avril 2011, p.18.

⁵ Ibid, p.07.

وقد أظهرت هذه الأبحاث التأثير المتبادل بين العمل والصحة النفسية والمجتمع المهني والخاص (العلاقة بين الحياة المهنية والحياة الشخصية)، وأن الأخطار النفسية الاجتماعية وليدة عوامل مختلفة؛ تنظيم العمل، ظروفه، وسائله، مدته، العلاقات الاجتماعية ضمنه، ولها آثارها السلبية على أداء العامل وصحته، وعلى المؤسسة إذ تشكل خطراً مالياً، ومعنوياً على سمعتها. وهي تحتاج لمقاربة كاملة وشاملة لجميع نواحي الحياة، وهي تعتمد على معايير شخصية، مما يجعل من الصعوبة بمكان الإحاطة بمفهوم هذه الأخطار، ومن ثمة التكفل بها.

وبعد أن أوضحنا مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية، نرجع في المطلب الثاني لأنواع الأكثر شيوعاً، والتي لاقت اهتمام الباحثين والمشرعين على حدّ سواء.

المطلب الثاني:

أنواع الأخطار النفسية الاجتماعية للعمل

بالنظر إلى تعدد الأخطار النفسية الاجتماعية، واختلاف وتعدد مسبباتها بين العامل المعنوي والمادي، وصعوبة الفصل بين هذين النوعين من العوامل من حيث تأثيرها على العامل، وترتيبهما للخطر، فقد حاولنا تقسيمها إلى أخطار يكون العامل المعنوي أساساً لظهورها أو تطورها، وأخرى ترتكز على العامل المادي.

الفرع الأول:

الأخطار النفسية الاجتماعية للعمل

المرتكزة على العامل المعنوي

وتشمل الأخطار النفسية الاجتماعية التي ترتكز على العامل المعنوي، التوتر (الضغط، القلق)، الانتحار، الانهيار، الأمراض السيكوسوماتية، الاغتراب، الاحتراق، وسنوضح المقصود بكلّ منها تباعاً.

أولاً: القلق في العمل:

تتعدّد ترجمات عبارة (Le stress au travail) إلى القلق في العمل، والتوتر في العمل، والضغط في العمل.

وسنبيّن فيما يلي تعريف القلق في العمل، وموقف التشريع والقضاء الفرنسي منه.

1) تعريف القلق في العمل:

ينبثق مفهوم التوتر في العمل من المفهوم الأعم للتوتر، حيث أنّ بعض الجوانب له مرتبطة بوسط العمل مثل الضغوطات الفزيائية والكيميائية (الحرارة، الضجيج، المواد السامة...) ويطلق عليها المفهوم النفسي للضغط، وبعضها بالمجال النفسي الصناعي المؤسساتي تندرج ضمن المنظور النفسي الاجتماعي للضغط (عبء العمل، المشاكل المرتبطة بالدور وكذا السياق التنظيمي).¹

وكلمة الضغط كلمة مشتقة من اللغة اللاتينية من الفعل (Setringers) الذي يعني ضيق أو شدة، ومنه أخذ الفعل الفرنسي (Etrinder)، بمعنى طوّق ذراعيه وجسمه، مؤدياً لاختناق الذي يسبب القلق، وقد استخدمت في القرن السابع عشر، بمعنى الشدة أو الحزن أو البلاء، أمّا في القرن الثامن والقرن التاسع عشر، أصبح يشار إلى كلمة الضغط أو الإجهاد أو التوتر، وامتدت هذه المصطلحات إلى مختلف العلوم، لتدلّ على الموقف الذي يكون فيه الفرد واقعا تحت توتر أو إجهاد إنفعالي أو جسمي، وتصنّف الضغوط إلى نفسية مصدرها النفس أو الذات، واجتماعية مصدرها المحيط، وضغوط مهنية مصدرها مهنة الفرد ومحيطه المهني، وعليه فالضغط المهني هو ذلك الضيق أو الشدة الناتجة عن بيئة العمل أو المهنة.² فضغوط العمل هي بشكل عام المتغيرات التي تحيط بالعاملين، وتسبب لهم شعورا بالتوتر.³

ويمكن تعريف (القلق) التوتر على أنّه كل طلب مقدّم للجسد أو العقل، فهو يشمل المؤثرات التي يستقبلها الجسد، وتشكلّ تهديدا لحفظه، أو لتلبية الاحتياجات البدنية أو النفسية، وقد تكون هذه المؤثرات سلبية أو إيجابية، مستحبة أو مستهجنة.⁴

¹ André Savoie D.PS & Alain FORGET, «le stress au travail (mesures et prévention), Agence d'ARC, Québec (Canada), 1983, p.07.

² حنان قوراري، "الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية (دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية الدوسن)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية (2013-2014)، ص.34.

³ صبرينة غربي، "فاعلية برنامج تدريبي سلوكي معرفي في مجابهة الضغوط النفسية المهنية لدى العانلين بالقطاع الصحي"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد الحادي عشر، جامعة غرادية، 2011، ص.225.

⁴ Annie THEBAUD & Nathalie ROBATEL, op.cit, p.p.12-13.

بينما يعتبره البعض شعورا بعدم قدرة الشخص على مواجهة بعض الوضعيات التي يتعرّض لها، وفي مجال العمل الكلّ معنيون مهما كان رتبته¹.

بينما يرى كلّ من بارون **BARON** وموينغ **MOWBING** أنّ الضغط هو عملية إدراكية وحصيلة لمدى أهمية الموقف حسب الإدراكات الذاتية للعامل، أو هو عملية تكيف قدرات العامل مع موقف معين؛ حيث قام هيرسي **HERSEY** في سنة **1936**، ببحث حول أثر الحالة الإنفعالية للعامل ونتائجها، فوجد أنّها مرتبطة بحوادث العمل، وهي تعتبر حالة إنفعالية مكتتبة، حيث تتصّف بالحزن والشك في قدراته، ونظرته للآخر له، كما تتسم بالغضب².

ويعتبر البعض بأنّه الموقف الذي يؤثّر فيه التفاعل بين ظروف العمل وشخصية العامل، والتي تؤثر على حالته النفسية والبدنية، والتي قد تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه³. وقد تمّ التعرف على الضغط على أنّه مثير منذ سنة **1914** من طرف العالم **kanon**، والذي كان يعني به مجموعة المثيرات الفسيولوجية والإنفعالية التي تجعل الفرد يتعامل معها من أجل استعادة التوازن الفسيولوجي، ولذلك فأية ظروف مؤثرة تخلّ بنظام العضوية تعتبر ضغوطا... كما رأى بعض الباحثين الضغط على أنّه استجابة، وأول الباحثين في هذا الاتجاه العالم **Selye**، والذي عرّف الضغط على أنّه استجابة غير محدّدة في الجسم لأية مثيرات، أو متطلّبات من البيئة، وأنّ الاستجابة للضغط غير نوعية بغضّ النظر عن نوع الحادث، أي أنّ الاستجابة هي واحدة عند كلّ البشر، وتشير أبحاث أخرى إلى أنّ الضغط هو تفاعل بين الفرد والموقف، ويعتبر هذا الاتجاه أنّ الضغط هو تفاعل بين الفرد والبيئة، وأنّ الفرد يواجه الموقف الضاغط حسب تقييمه للموقف، أي أنّ الضغط هو ظاهرة فردية⁴.

¹ **Benoît PÉRIBÈRE**, «Le guide de la sécurité au travail (Les outils du responsable)», AFNOR, France, 2013, p.139.

² لويّزة فرشان، "أثر الضغط المهنيّ على حوادث العمل"، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية، يومي 12 و13 جانفي 2010، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2010، ص.477.

³ حنان قوراري، المرجع السابق، ص.36.

⁴ صبرينة غربي، المرجع السابق، ص.ص.226-227.

ومن خلال ما سبق يمكن القول أنّ الضغط المهنيّ يكون نتيجة لموقف يحدث في داخل المنظّمة (المؤسسة)، ويؤثر إيجاباً أو سلباً على الفرد عبر ثلاث مستويات (البدني، الإنفعالي، الوجداني، السلوكي)، وأنّه تفاعل بين النقطتين السابقتين (المؤثر والاستجابة).¹ ويوضّح هيرسي HERSEY أنّ هذه الحالة تمنع العامل من استخدام إمكاناته الخاصّة في معالجة المواقف التي يتعرّض لها بكفاءة مناسبة؛ إذ يؤديّ التّعرض المستمر والشّديد للضغوط إلى الاضطرابات، ممّا يدفع به إلى إهدار طاقة كبيرة لمواجهة هذا الضغط، وحين تنفذ طاقته تصدر عنه ردود أفعال سلبية مؤدّية بدورها إلى الأخطاء أثناء قيامه بعمله أو إلى وقوع حوادث العمل، وقد تصل إلى إتلاف كبير لمنصب العمل.²

فالقلق (التوتر) ليس مرضاً بحدّ ذاته، ولكن يمكن أن يولد المعاناة أو يتسبّب في أمراض لو كان بصفة دائمة، كما يؤدي كذلك إلى ظواهر الإرهاق المهني، الانهيار، المرض النفسي، فقدان النوم، وكذا الانتحار الذي قد يتسبّب في التوتر المهنيّ؛ فهو يعتبر ردّ فعل نفسي للتكيّف مع بيئته عندما تصبح صعبة، فهو ردّ فعل للشخص تجاه وضعيّة تبدو له مقبّدة، مقلقة، ومهدّدة.³

ويرجع مفهوم التوتر إلى تفاعل الشخص مع بيئة العمل، فجسم الإنسان بحاجة إلى بعض جرعات التنشيط من أجل الحياة والتفاعل، لكنّ الجرعة والمدة الأفضل للتنشيط تختلف من شخص لآخر، ومن مجموعة من العمّال إلى أخرى، ومن ثقافة إلى أخرى، ومن حقبة إلى أخرى، وهذه الجرعة يمكن أن تختلف أثناء مدة حياة العامل، ونسبية الضغط في العمل تعقّد من مهمّة الباحثين والمعنيين في هذا المجال.⁴

(2) موقف التشريع والقضاء الفرنسي من القلق في العمل:

حسب الوكالة الأوروبية للأمن والصحة في العمل فإنّ التوتر يشكّل سبباً لضياع 50% إلى 60% من أيّام العمل في سنة 2002، وهو ما جعل الشركاء الاجتماعيين

¹ حنان قوراري، المرجع السابق، ص.36.

² لويّزة فرشان، المرجع السابق، ص.477.

³ Isabelle Mathieu, « L'évolution de la notion de harcèlement, la montée en puissance du stress: un parallèle à faire », La Jurisprudence Sociale Lamy, N°271, Wolters Kluwer, Paris, 11 Février 2010, p.06.

⁴ André Savoie D.PS & Alain FORGET, op.cit, p.08.

الأوروبيين يضعون تعريفا للقلق في الاتفاق الأوروبي حول الضغط في العمل في 08 أكتوبر 2004: "الضغط هو حالة مصحوبة بألم أو خلل وظيفي بدني، نفسي أو اجتماعي، والذي ينتج عن شعور الأفراد بالعجز عن سدّ حاجاتهم أو رغباتهم، فالفرد قادر على تحمّل الضغط لفترة قصيرة، والتي يمكن اعتبارها إيجابية، ولكنّه يشعر بصعوبات في مواجهة التعرض لفترة مطوّلة لضغوطات شديدة. بالإضافة إلى أنّ أفراد مختلفين يمكنهم مقاومة وضعيات متماثلة بأساليب مختلفة، والفرد نفسه قد يختلف رد فعله إزاء نفس الوضعيات في لحظة من لحظات حياته".¹

وبالنسبة لنفس المصدر فإنّ التوتر ليس مرضا، ولكن التعرض المستمر للتوتر قد يقلّل من الفعالية في العمل، وقد يسبّب مشاكل صحية، والتوتر غير الناتج عن محيط العمل يمكن له هو الآخر أن تكون له نفس النتيجة، فالتوتر الناتج عن محيط العمل يمكن أن تسببه عدّة عوامل كمضمون وتنظيم العمل، بيئة العمل، سوء التواصل في العمل.... والتوتر يمكن أن يؤثر في أيّ مكان للعمل وفي أيّ عامل، مهما كان حجم المؤسسة، ميدان نشاطها، نوع العقد وعلاقة العمل.²

كما يعتبره البعض عملية كبرى للتكيف البيولوجي والنّفسي للفرد مع بيئته، عندما يصبح الأمر أكثر صعوبة؛ فالتوتر ليس مرضا وإنما رد فعل ملحوظ للجسد.... ولذا يفضّل بعض العلماء تسميته بردّ فعل التكيف «Réaction d'adaptation»، كشكوى ناتجة عن تفاعل الشّخص مع وضعيته في العمل.³

وقد نقل مضمون هذا الاتفاق الأوروبي إلى قانون العمل الفرنسي عن طريق الاتفاق الوطني البيمهني (بين المهني) المؤرخ في 02 جويلية 2008، وعليه فإنّ أيّ مشروع مؤسسة يمكن أن يتضمّن عامل التوتر، يستلزم اتخاذ الاجراءات الملائمة للتصدي له (مثلا الاستشارة المسبقة للجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل).⁴

¹ Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, op.cit, p.49.

² Idem.

³ Annie THEBAUD & Nathalie ROBATEL, op.cit, p.13.

⁴ Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, Ibid, p.50.

وفي فرنسا ينطبق مفهوم التوتر في العمل مع المعاناة في العمل «**La souffrance au travail**» أو عدم الراحة في العمل «**Le mal-être au travail**» والذي بدأ الاهتمام به منذ سنة 2000، والذي شكّل ترسانة قانونية وقائية منه، والتي تعتبر الدول الأنكلوساكسونية متقدّمة فيه.¹

ففي كندا تفضّل مقارنة "الراحة في العمل"، في أنظمة العمل المعتمدة تحت نموذج "المؤسسات في صحة" أو "صحة المؤسسات" «**entreprises en santé**»، وهذا النموذج المعنون رسمياً "الوقاية، تطوير وممارسة تنظيمية، ملائمة للصحة في مكان العمل" يعزّز تنمية (تطوير) مستدامة للحالة الصحية للأشخاص في أماكن العمل، وفي الواقع أنّ هذا النموذج يتحدّد من خلال أربعة ميادين نشاط معترف بتأثيرها الكبير على صحة العمّال: العادات اليومية، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، بيئة العمل، وممارسات التسيير.² وهناك أسباب متعدّدة للتوتر في العمل تختلف تبعاً لنوع النشاط، وكذا مهام الفرد في المؤسسة.³

وتتمثّل المصادر الأكثر شيوعاً فيما يلي:

- **عبء العمل:** وتتجسّد من خلال تنفيذ حجم عمل معتبر مع تقييد كبير بالوقت.
- **الشكوك:** إذ أنّه من الشائع ملاحظة تغييرات في العمل، وتسارع وتيرة التّغيير غالباً ما ترافقه شكوك كبيرة، مع صعوبة التنبؤ بها ومن ثمّ تنظيمها.
- **الإحباط:** غالباً ما تخيّب توقعات الأفراد، والتغييرات التخلي عن المشاريع، والاستثمار العاطفي.
- **العلاقات:** إنّ الانسان مقلق للإنسان. التواصل مع الزبناء أو المستخدمين المتطلبين، قليلي الصبر، وأحياناً عدوانيين يعني الكثيرين من العمّال، وفي المؤسسة نفسها العلاقات قد تكون كذلك أكثر أو أقل صراعاً بين الأفراد أو المديرين.⁴

¹ Michel LEDOUX & Jamila EL BERRY, «Prévention du stress: Les secrets d'une négociation réussie», Semain sociale Lamy, Wolters Kluwer, Paris, 15 Mars 2010, N°1437, p.05

² Idem.

³ Annie THÉBAUD & Nathalie ROBATEL, op.cit, p.13, p.16.

⁴ Ibid, p.p.13-14.

وتتمثل الأعراض المشخصة للتوتر في التعب العام الشديد مع فقدان الثقة بالنفس، والنفور من العمل، الاضطرابات الجسدية مثل الأرق، صعوبات التركيز، انخفاض الأداء في العمل.

ويعتبر جانب من الفقه الفرنسي أن الالتزام بمحاربة التوتر في العمل ينبثق عن الالتزام العام بتوفير الأمن المنصوص عليه في المواد من المادة 1-4121 L إلى المادة 5-4121 L من قانون العمل الفرنسي، وكذا التوجيه رقم 391/89 الصادرة بتاريخ 12 جوان 1989.¹

وهذا ما تبنته محكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 27 جانفي 2016 (N°15-10.640 à N°15-10.726) إذ اعتبرت أن الضرر المعنوي الذي يصيب العامل الذي يكون في خطر المرض الذي يتطور نتيجة التعرض للأميانت، يتشكل بمجرد الإصابة بالقلق؛ إذ يقوم التعويض بجبر مجموع الاضطرابات النفسية الناتجة عن معرفة مثل هذا الخطر، وينتج عن مخالفة رب العمل بالالتزام بالأمن (الالتزام بالسلامة) كالتزام بتحقيق نتيجة.²

وهو ما أكدته في قرارها الصادر بتاريخ في 10 فبراير 2016 (N°14-26-909 à N°14-26.914)؛ بشأن عمال المؤسسة الوطنية للغبار والمتفجرات (la société nationale des poudres et explosifs SNPE)، والتي صنفت بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 25 مارس 2003، ضمن المؤسسات التي تتيح الحق في منح (تعويضات) الإنهاء المسبق لنشاط عمال الأميانت (l'allocation de cessation anticipés d'activité des travailleurs)، وذلك في الفترة من 1972 إلى 1992، إذ أقرت حق هؤلاء العمال في الحصول على تعويض عن القلق (L'Anxiété) الذي يصيبهم نتيجة تخوفهم من الإصابة بالمرض من جراء

¹ Isabelle AYACHE-REVAH et Marion AYADI, «Gérer le stress sans stress», La Semaine sociale Lamy, N°1430, Wolters Kluwer, Paris, 25 Janvier 2010, p.07.

² Dominique ASQUINAZI-BAILLEUX, «Accidents du travail et maladies professionnelles (Amiante: caractère exclusif du préjudice d'anxiété)», N°1101, la semaine JURIDIQUE Social, HEBDOMADAIRE, N°11, LexisNexis, Paris, 22 MARS 2016, p.p.30-31.

النشاط الممارس، هذا الأثر النفسي الذي أقرته في قرار مؤسس لها صدر بتاريخ 10 ماي 2010 (N°09-42-241 à N°09-42.257).¹

وقد بنت قرارها على النصين السابقين، إذ رفضت احتجاج المستخدمين بأن التزامهم بضمان الصحة النفسية التزام جديد، لم يتقرر قانونا إلا من خلال القانون رقم 73-2002 المؤرخ في 17 جانفي 2002، ولا يمكن تطبيقه بأثر رجعي للفترة الممتدة (1972-1992)، فرفضت المحكمة هذا الدفع على أساس أن لفظ الصحة في المادة L.230-2 من قانون العمل، لا بد أن يفسر تفسيراً واسعاً على اعتبار أن الصحة النفسية ما هي إلا مكون للصحة (La santé mentale est une composante de la santé).²

إذ يقدر القضاء الإصابة مهما كانت طبيعتها، متى كانت مبررة في تاريخ تقديم طلب التعويض، وكانت ذات صلة بالخرق المزعوم للمستخدم لالتزامه بالأمن.³

فالضغط مهما كان نوعه أو مصدره يعتبر عاملاً معيقاً للفرد، مضراً بصحته النفسية، فالحالة النفسية وخاصة راحته النفسية التي يتواجد فيها هي التي تعطي له الطاقة للعمل، كما تلعب دوراً في استقرار توافقه النفسي والاجتماعي وكذلك المهني، فأي توتر أو قلق يشعر به العامل أو يعاني منه في مكان عمله، ينعكس مباشرة على نفسيته، وبالتالي تفكك الضغوطات توازنه، وتشتت إنتباهه لينتهي به المطاف إلى الوقوع في الأخطاء، والحوادث مهما كان نوعها في عمله.⁴

وإنّ عدّة تجارب توصلت إلى أنّ الوقاية من مشاكل القلق تمثل وسيلة يمكن خلالها للمؤسسة ليس فقط التقليل أو الحدّ من تكاليف عمّالها المرضى، وإنّما لها أثر إيجابي على صحة المؤسسة وإنتاجيتها.⁵

¹ **Matthieu Babin**, «Accidents du travail et maladies professionnelles (Amiante: le préjudice d'anxiété, la loi du 17 Janvier 2002 et la directive du 12 juin 1989)», N°1111, la semaine JURIDIQUE Social, HEBDOMADAIRE, N°12, LexisNexis, Paris, 29 MARS 2016, p.p33-35.

² Ibid, p.35.

³ **REVUE JURISPRUDENCE SOCIALE**, Mensuel, 4/16, N°226, Éditions Francis Lefebvre, France, Avril 2016, N°253, P.297.

⁴ لوييزة فرشان، المرجع السابق، ص.481.

⁵ **Michel VEZINA, Töres THEORELL et Chantal BRISSON**, op.cit, p.324.

ثانياً: الانتحار في العمل.

إنّ الانتحار في العمل (**la suicide au travail**) يكون نتيجة لحالة متطورة، حيث يصعب تحديد الأسباب، وهو ما يمكن من خلاله استبعاد اعتباره حادث، ولكن محكمة النقض الفرنسية في بعض الحالات الخاصة أنّ الانتحار يمكن أن يكون النتيجة المباشرة وفقاً لتشخيص طبي لاضطرابات عصبية نفسية لحادث عمل تسبّب في أضرار جسدية.¹

فحينما يجد الانتحار أو محاولة الانتحار مصدره في التّعرض لمضايقة أو تحرش في العمل (محكمة استئناف **Riom** بتاريخ 22 فيفري 2000، انتحار عامل شنق نفسه في مواقع المؤسسة بسبب ضغوطات نفسية ممارسة من قبل الإدارة) أو في حالة قرينة ارهاق نفسي مرتبط بشدة الضغط المهنيّ (محكمة استئناف **Besançon** بتاريخ 19 ديسمبر 2006، رقم 325372/2006) يمكن اعتباره حادث عمل.²

كما أكّدت محكمة فرساي في قرارها الصادر في 19 ماي 2011 (N°10/00954)، بشأن وضعية توتر مهنيّ نتيجة إدخال تنظيم إداري جديد إذ اعتبره مصدراً للأمراض؛ حيث حكمت المحكمة بالخطأ غير المعذور لشركة **Renault**، وهذا بعد انتحار عامل بسبب التنظيم الجديد.³

وهذا لأنّ المستخدم لم يثبت فاعلية إزاء تدهور حالة الصحة النفسية للعامل، وكذا غياب نظام للوقاية من التّوتر، وفي مجال الرقابة على وقت العمل فإنّ المحكمة قرّرت أنّ الرؤساء في العمل كانوا عاجزين تماماً عن تحديد الحجم الدقيق للعمل المنجز من قبل العمل.⁴

وقد سلّطت هذه القضية الضوء على أهمية تنظيم العمل ومتابعة وقت العمل من قبل المستخدم، وإلاّ تعرّض للمسؤولية نتيجة ارتكابه خطأ جسيماً... كما يذكّر القضاء المستخدم بالعلاقات بين الرقابة على وقت العمل من خلال التكليف بالعمل، وكذا الالتزام بالحفاظ على صحة العامل كالتزام بتحقيق نتيجة.⁵

¹ Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, op.cit, p.54.

² Ariane BILHERAN & Patrice ADAM, op.cit, p.133.

³ Aurélia DEJEAN DE LA BÂTIE, op.cit, p.04, N°09, p.08.

⁴ Olivier DE CASSAGNAC, op.cit, p.05.

⁵ Idem.

كما أنّ هذا القرار يقود أرباب العمل إلى استخلاص العديد من الدروس:

- التحقق من قدرة الإدارة على القيام بإجراءات الكشف عن التوتر والوقاية منه.
- تقييم الأخطار النفسية الاجتماعية بقدر حجم العمل.
- ضرورة إشراك مختلف الجهات في حماية الصحة النفسية (وبالخصوص لجان الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل، وطبّ العمل).¹

وإذا وقعت حادثة الانتحار في مكان العمل وأثناءه، تطبّق عليها قرينة التبعية المنصوص عليها في المادة **L.411-1** من قانون التأمينات الاجتماعية الفرنسي، وهي القرينة التي تعفي العامل من إثبات علاقة السببية بين الحادث والنشاط المهني، وعليه يتوجب على المستخدم أو الصناديق الابتدائية للتأمين على المرض إثبات انتفاء العلاقة بين الانتحار والنشاط المهني.²

وفي حال انتفاء العلاقة بين الانتحار والعمل فإنّ التكييف المهني للحادث يجب استبعاده، كما أنّه بشكل أقلّ فإنّ بعض القضاة يعتبرون انتحار العامل كمرض ذات مصدر مهنيّ (قرار الغرفة الاجتماعية لمحكمة استئناف **Besançon** الصادر بتاريخ **03 جويلية 2012**، رقم **01657/11**، قرار غير منشور).³

وفي الواقع أنّ الحادث الناتج عن الخطأ المتعمّد للصحية يعتبر تصرفاً إرادياً قام به بقصد التسبب في ضرر جسدي، ولا يسمح بأيّ أداء أو تعويض في التشريع المهنيّ. ومن هنا ينبغي التفرقة بين الانتحار الإرادي والانتحار غير الإرادي، فهذا الأخير يعترف به التشريع المهنيّ، بينما الأول فيعتبر خطأ إرادياً يهدم قرينة التبعية؛ إذ يمكن تعريف الأول على أنّه لا علاقة له بالنشاط المهنيّ، بينما الثاني فهو يرتبط بعمل الصحية، وعليه بناء على مفهوم الخطأ الإرادي رفضت صناديق الضمان الاجتماعي الاعتراف بالطابع المهنيّ للانتحار.⁴

¹ Thomas HUMBERT & Thomas GODEY, «La difficile mission de l'employeur de veiller au "bien-être mental" de ses salariés», Jurisprudence Sociale Lamy, N°303, Wolters Kluwer, Paris, 13 Juillet 2011, p.18.

² Ariane BILHERAN & Patrice ADAM, op.cit, p.133.

³ Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, op.cit, p.54.

⁴ Paul-Henri ANTONMTTEI et-al., op.cit, p.p.111-112.

كما أنّ الانتحار كغيره من الاصابات النفسية يعتبر حادث عمل إذا أثبت العامل أنّه وقع بسبب العمل، ولو لم يكن العامل تحت سلطة المستخدم؛ بمعنى في غياب رابطة التبعية، وهذا ما جاء في قرار محكمة النقض الفرنسية الصادر بتاريخ 22 فيفري 2007، وهذا لارتباطه بالتزام المستخدم بتحقيق الأمن، ويجب على العامل وذوي حقوقه إثبات العلاقة السببية بين الضرر، والوقائع المزعومة بمناسبة علاقات العمل.¹

فالانتحارات أو محاولات الانتحار الواقعة بسبب العمل تتدرج ضمن الأخطار المرتبطة بالتزام المستخدم بتحقيق الأمن كالتزام بتحقيق نتيجة، فمحكمة النقض الفرنسية من خلال قراراتها تهدف إلى التطبيق الفعال لحماية صحة العمّال وأمنهم في المؤسسة، والتي تتضمن الوقاية، وتأثير مثل هذه الاجتهادات القضائية لا يتلخص في الآثار العلاجية أو الإصلاحية، وإنما يقود نحو تفكير داخلي للمؤسسة حول وسائل الوقاية من وقوع مثل هذه الحوادث.²

ثالثا: الانهيار في العمل:

بالإضافة إلى ظاهرة الانتحار في العمل توجد ظاهرة الانهيار في العمل (*la dépression au travail*) التي يعتبرها الأطباء والمختصين النفسيين ظاهرة معقدة، وهي تتولد عن ضغوطات نفسية شديدة لوضعية بيئية؛ إذ تعتبر الأضرار النفسية اللاحقة بالعامل ثمرة التدهور التدريجي لشروط العمل، والتي يمكن أن يكون من الصعب ربطها بوقوع حادث عرضي.³

وقد وافقت محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 01 جويلية 2003، على اعتبار العامل الذي تعرّض لانهيار عصبي مفاجئ ضحية حادث عمل، وعلى العامل إثبات تعرّضه لانهيار عنيف، تسبّب فجأة في أضرار لقدراته العقلية (Arrêt N°02-30.576, 01 juillet 2003, Bull.civ, II, n°218).⁴

¹ Jean-Philippe LHERNOULD, op.cit, p.10, note N°40, p.11, Paul-Henri Antonmtei et-al., Ibid, p.p.114-115,

² Jean-Philippe LHERNOULD, Ibid, p.10.

³ Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, op.cit, p.55.

⁴ Ibid, p.55,

رابعاً: الأمراض السيكوسوماتية في العمل:

وتتمثل الأمراض السيكوسوماتية في العمل (Les Maladies psychosomatiques) في اضطرابات تناولها العلماء من وجهات نظر مختلفة، من حيث العلاقة بين النفس والجسد، وهي جدّ متوّعة، وتنتمي إلى وجهات نظر مختلفة يمكن التمييز بينها كما يلي: اضطرابات نفسية ثانوية لإصابات جسدية، اضطرابات جسدية أين يكون ظهورها وتطورها مرتبطة بعوامل نفسية.

وتشترك هاتين الوجهتين في نقطة أساسية، وهي التقسيم بين النفس والجسد كأطراف مختلفة في التأثير، والذي يقتضي التكامل بينهما، والنظرية الرائدة في هذا المجال هي نظرية جامعة باريس V (5)، والتي تتزعمها بيار مارتى (Pierre Marty)، وحسب هذه النظرية، فالنفس والجسد متكاملان والتأثير بينهما ديناميكي، ويبدو أنّ هناك سيرورات تسمح بالمرور من مستواً إلى آخر.¹

خامساً: الاغتراب في العمل:

يشكّل مفهوم الاغتراب (L'Aliénation) جزءاً جوهرياً من دراسات نفسية متعدّدة، حيث انتقل هذا المفهوم من كونه مفهوماً فلسفياً إلى موضوع ذا أهمية كبيرة في علم النفس وعلم الاجتماع؛ لما يحمله من دلالات فيما يخصّ السلوك الإنساني؛ حيث ينظر الكثير من علماء النفس إلى أنّ الاغتراب مفهوم ينطوي على الانفصال عن الذات... فقد عرفه العالم هورني (Horney) من خلال ما يعانيه الفرد من انفصال عن ذاته؛ حيث ينفصل الفرد عن مشاعره الخاصة، ورغباته، ومعتقداته، وكذلك يفقد الإحساس بالوجود الفعال، وبقوة التصميم في حياته الخاصة، ومن ثمّ يفقد الإحساس بذاته باعتباره كلاً عضوياً، ويصاحب هذا الشعور بالانفصال عن الذات مجموعة الأعراض النفسية التي تتمثّل في الإحساس باختلال الشخصية، والخزي، وكراهية الذات واحتقارها، وتصبح علاقة الفرد بنفسه علاقة غير شخصية؛ حيث يتحدّث عن نفسه كما لو كانت موجوداً آخر منفصلاً وغريباً عنه.²

¹ زهية بعلي، بريشي مريامة، المرجع السابق، ص.ص. 499-500.

² المرجع نفسه، ص.ص. 496-497.

كما عرّفه ولمان «Wolman» على أنّه تدمير وانهيار العلاقات الوثيقة، وتمزّق مشاعر الانتماء للجماعة الكبيرة، كما يساهم في تعميق الفجوة بين الأجيال، أ op.cit و زيادة الهوة الفاصلة بين الجماعات الاجتماعية بين بعضها والبعض الآخر، كما أشار ماركس للاغتراب في اغتراب العامل عن إنتاجه في العلاقات الرأسمالية للإنتاج.¹

وعلى الرغم من اختلاف الباحثين في تحديد معنا دقيق للاغتراب، إلا أنّهم يتفقون حول مظاهره وأبعاده المتمثلة في: العجز، اللأهداف، اللأمعنى، اللأ معيارية، المغامرة والعزلة، وسنحاولها شرحها فيما يلي:

(أ) العجز: ويتضمّن شعور الفرد بأنّه لا حول ولا قوّة له، ونقص قدرته في السيطرة على سلوكه، وعلى التأثير في الأحداث الاجتماعية التي تحدّد مصيره.

(ب) اللأهداف: ويتضمّن فقدان الهدف من الحياة، وشعور الفرد أن الحياة تمضي دون هدف وغاية.

(ج) اللأمعنى: وتتضمّن شعور الفرد بفقدان المعنى في الحياة، واللأ مبالاة، وأنّ الأشياء لا معنى لها، وأنّها تسير وفق منطق لا معقول.

(د) اللأ معيارية: وهو فقدان المعايير، وغياب نسق منظم لها وللقيم الاجتماعية التي تمكّن الفرد من القيام بالسلوك المسابير، ومغايرة الدين والقانون والعرف، ونقص الالتزام بها.

(هـ) المغامرة: وتتضمّن حبّ كلّ ما هو جديد، وخارج عن المألوف، والميل إلى تغيير الأوضاع، وكلّ ما هو سائد في المجتمع من عادات وتقاليده وقانون.

(و) العزلة: ويقصد بها شعور الفرد بالوحدة والفراغ النفسي، وافتقاد العلاقات الاجتماعية، وكذا البعد عن الآخرين، حتّى وإن وجد بينهم.²

سادسا: الاحتراق في العمل:

تعود البدايات المبكرة لمصطلح الاحتراق النفسي (Burn Out) إلى العالم هيربرت فرندنبورغر (Freudenberger) سنة 1974، وذلك من خلال دراسته عن الاستجابة للضغوط التي يتعرّض لها المشتغلون بقطاع الخدمات، حيث عرّف بأنّه: "حالة من

¹ زهية بعلي، بريشي مريامة، المرجع السابق، ص.497.

² المرجع نفسه، ص.ص.498-499.

الاستنزاف الانفعالي، والاستنفاد البدني بسبب ما يتعرض له الفرد من ضغوط، إضافة إلى عدم القدرة على الوفاء بمتطلبات المهنة".

كما يعرف الاحتراق على أنه: "إحساس الفرد بالإجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر، وانخفاض الإنجاز الشخصي:

- **الإجهاد الإنفعالي:** فقد طاقة الفرد على العمل والأداء والإحساس، بزيادة متطلبات العمل.

- **تبدل المشاعر:** شعور الفرد بأنه سلبي وصارم، وكذلك إختلال حالته المزاجية.

- **انخفاض الإنجاز الشخصي:** إحساس الفرد بتدني نجاحه، وإعتقاده بأن مجهوداته تذهب سدا".¹

الفرع الثاني:

الأخطار النفسية الاجتماعية للعمل

المرتكزة على العامل المادي

تشمل الأخطار النفسية الاجتماعية التي ترتكز في وجودها، وتطورها على العامل المادي أساسا في العنف في العمل، التحرش، تناول الكحول والمخدرات، وسنوضح المقصود بكل منها، وموقف التشريع والقضاء تباعا.

أولا: العنف في العمل (La violence au travail):

كلمة عنف مشتقة لغة من عُنْفَ، أَعْنَفُ، عُنْفًا، وَعَنَافَةً به، وعليه أخذ بقسوة ولو يرفق به، والعُنْفُ هو الشدة والقسوة ضد الرفق، وفي الحديث الشريف أن الله رقيق يحب الرفق، ويعطي على الرفق ما لا يعطي على العنف. كما يدلّ العنف لغة على استعمال القوة الشديدة بصفة دائمة، وهو مجموعة من الأفعال التي تظهر من خلال استعمال القوة الجسمية وكذا الأسلحة، وهو يعبر عن أقصى العلاقات العدائية، كما يدلّ العنف على

¹ زهية بعلي، بريشي مريامة، المرجع السابق، ص.499.

الاستعمال الشرعي أو غير الشرعي للسلطة أو القوة الجسدية أو المعنوية، من أجل إرغام شخص ما وكذا إزعاجه.¹

وتعرّف منظمة الصحة العالمية (OMS) العنف على أنه: "الاستعمال المتعمد للقوة الفيزيائية (المادية) أو القدرة سواء بالتهديد أو الإستعمال المادي الحقيقي ضدّ الذات أو ضد شخص آخر، أو ضد مجموعة أو مجتمع؛ بحيث يؤدي إلى حدوث أو رجحان حدوث، إصابة أو موت، أو إصابة نفسية أو سوء النّماء أو الحرمان، ويفهم من استعمال القوة الفيزيائية أو القدرة على أنّها تشمل الإهمال وجميع الأنماط المادي، والانتهاك الجنسيّ والسيكولوجي".²

لا يتمّ العنف في العمل بتعريف تشريعي، ولكنه حدّد من خلال الاتفاق الأوربي المؤرخ في 26 فيفري 2007، وهو يعني التعبير عن سلوكات غير مقبولة المعتمدة من قبل شخص أو عدّة أشخاص". والذي يمكن أن يتخذ عدّة أشكال، حيث أنّ بعضها من السهل اكتشافها عن الأخرى، وعليه فإنّ العنف يمكن أن يتخذ الأشكال التالية:

- اتخاذ أشكال بدنية، نفسية، و/أو جنسية.
- تكوين حوادث معزولة أو سلوكات أكثر انتظاما. تحدث فجأة بين الزملاء، الرؤساء والمرؤسين، أو تصدر من الغير كالعملاء، المرضى، التلاميذ...
- القيام بمظاهرات صغيرة والتي تتسم بعدم الاحترام إلى حوادث أكثر خطورة مثل الجرائم الجنائية تتطلب تدخلات السلطات العمومية.³

ويعرّفه البعض بأنّه سلوك يقصد به إلحاق أذى، نفسي أو جسدي لشخص آخر.⁴

¹ آيت وراس ليلة، "العنف النفسي في العمل لدى مستخدمي قطاع الوظيفة العمومي (حالة بلدية تيزي وزو نموذجا)، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة مولود معمري تيزي وزو، السنة الجامعية (2014-2015)، ص.14.

² المرجع نفسه، ص.14.

³ Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, op.cit, p.50.

⁴ آيت وراس ليلة، المرجع نفسه، ص.15.

ومما سبق يمكن القول أنّ العنف هو الشدة والقسوة واستعمال القسوة بما تشمله من أعمال مادية ومعنوية، ضد شخص أو عدة أشخاص، وتعرض صحتهم الجسمية والنفسية للخطر.¹

ويعرّف العنف في العمل أنّ كلّ وضعية يتعرّض من خلالها العامل إلى الاضطهاد والتّهديد، كما يعتدى عليه نفسياً وجسماً أثناء تأديته وتنفيذه للعمل، أو هو كلّ اعتداء نفسيّ أو جسديّ أو جنسي، يتعرّض إليه العامل في مكان العمل، وبمناسبة تأديته لمهامه ممّا يعرّض صحته النّفسية والجسمية للخطر.²

وفي هذا الإطار عاقبت محكمة النقض الفرنسية المستخدم على عدم حمايته العامل، وذلك على أساس التزامه بتحقيق الأمن داخل المؤسسة باعتباره بالتزامه بتحقيق نتيجة، حتّى ولو تدخل لإيقاف الاعتداء أو طرد المعتدي.³

ثانياً: التحرش في العمل:

اشتقت كلمة التّحرش (**harcèlement**) من الفعل (**harcèler**) بمعنى تحرّش، والذي يعني كلّ فعل يهدف إلى خلق الشعور بعدم الأمن في مكان محدّد والذي يشغله المعتدي، كما يعني التّحرش الخضوع لهجمات مستمرة وانتقادات وإستهزاءات متكرّرة، كما يعني الخضوع لطلبات وانتقادات وشكاوى دائمة ومستمرة.⁴

قام المشرّع الفرنسي بتعريف التّحرش بنوعيه الجنسي والمعنوي، وهذا على عكس التوتر والعنف الذين عرفهما الشركاء الاجتماعيون؛ فقد حيث أدرج الالتزام بالوقاية منه ومعاقبته عن طريق القانون رقم 92-1179 المؤرخ في 02 نوفمبر 1992، المتعلّق بتعسف السلطة في مجال الجنس في علاقات العمل، والذي تمّم وعدّل قانون العمل وقانون الاجراءات الجزائية (الجريدة الرسمية رقم 04 الصادرة بتاريخ 04 نوفمبر 1992، ص.15255)، أمّا فيما يتعلّق بالتحرش المعنوي فقد أصدر القانون رقم

¹ آيت وراس ليلة، المرجع السابق، ص.15.

² المرجع نفسه، ص.17.

³ Valérie Sanseverino-Godfrin, op.cit, p.06, Cass.soc.1^{er} février 2011, n°09-41.099, Cass.soc.1^{er} février 2011, n°09-41.099, Cass.soc.22 janvier 2013, n°11-18.855, note n°31, n°32, Idem, p.08.

⁴ آيت وراس ليلة، المرجع نفسه، ص.15.

2002-73 المؤرخ في 17 جانفي 2002 المتعلق بالعصنة (العولمة) الاجتماعية
(الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 13 فيفري 2002، ص.2851).¹

فبالإضافة للالتزام العام للمستخدم بالوقاية من الأخطار المهنية هناك التزام خاص
للووقاية من أخطار التّحرش، وعليه فالمادتين L.1152-4 ، L.1153-5 من قانون العمل
الفرنسي ألزمت المستخدم باتخاذ كل الاجراءات اللازمة للوقاية منه، والتي يمكن أن تتخذ
أشكالا عديدة، إعلام وتكوين العامل، اكتشاف الخطر، وعند الاقتضاء اجراءات مرافقة
الضحايا...²

وستتعرض فيما يلي للتّحرش المعنوي، والتّحرش الجنسي.

(1) التّحرش المعنوي أو النفسي:

لا يعتبر التّحرش النفسي أو العنف النفسي (Le Harcèlement Morale) ممارسة حديثة، بل وجد منذ زمن بعيد، منذ العصور القديمة عصور العبودية إلى القرن
العشرين. فقد عرفت محكمة النقض الفرنسية ممارسات تشبه العنف النفسي منذ سنة
1970، ويمكن ذكر قرارها الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1970 (N°70-91045) في
قضية «Fleurance» التي تحمل اسم المحاسب الذي كلفه ربّ العمل انتقاما منه ببري
أقلام الرصاص طيلة اليوم، وهو ما أدّى إلى اختلال في توازنه النفسي.³

ولم يهتم علماء النفس بالتّحرش المعنوي من حيث الدراسة إلاّ قبل بضع سنين،
وقد ساهم كتابي "هانز ليمان" «Heinz Leymann» سنة 1996 وهيريجويان
«Hirigoyen» سنة 1998، كثيرا في نشر الاهتمام به.

(Heinz Leyman, Le Mobbing, La persécution au travail, le Seuil, Paris, 1996, Hirigoyen M-F, Le Harcèlement Moral, La violence perverse au quotidien, Paris, 1998).⁴

¹ Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, op.cit, note n°66, p.52.

² Ibid, p.53.

³ Jean-Baptiste MOUSTIÉ, Droit et risques psychosociaux, Thèse présentée pour obtenir le grade de docteur, École doctorale de droit, Spécialité droit privé, Université BORDEAUX, Soutenue 04 Décembre 2014, p.112.

⁴ زهية بعلي، بريشي مريامة، المرجع السابق، ص.501.

وقد عرّف «Heinz Leymann» التحرش النفسي على أنه عملية تدميرية مكوّنة من أفعال عدائية، قد تبدو بدون معنى، ولكن بتكرارها تصبح مؤذية، ويصفها بأنها وضعية تواصلية تهدد بإلحاق أضرار جسمية ونفسية على الفرد.¹

ويعرّف العنف النفسي في العمل حسب Hirigoyen هو كلّ فعل سلوك أو فعل تعسفيّ يظهر بصفة عامّة عن طريق سلوكات وكلمات وأفعال وإشارات وكتابات، والتي يمكن أن تمس بالشخصية والوحدة الجسميّة والنفسية للشخص وتضع عمله في خطر، كما تؤدي إلى خلق محيط عمل متدهور.²

وعرّف التحرش المعنوي من خلال قانون العصرية الاجتماعية المؤرخ في 17 جانفي 2002، تطبيقاً مبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل، والذي اختار من خلاله المشرّع الفرنسي مفهوماً واسعاً؛ إذ أنّ الوضعيات المنصوص عليها تحتل أشكالاً عدّة.³

ومن خلال نص المادة L.1152-1 من قانون العمل الفرنسي، والمادة 222-33-2 من قانون العقوبات الفرنسي فإنّه لا يمكن أن يخضع أيّ عامل لتصرفات سيئة متكرّرة للتحرش المعنوي، والتي تهدف أو قد تؤدي إلى تدهور في شروط عمله، وقد تتسبب في المساس بحقوقه أو كرامته أو صحته الجسدية أو النفسية، أو تعرّض مستقبله المهني للخطر.⁴

وإثبات التحرش النفسي يتجرّم بالضرورة انتهاكاً من قبل المستخدم لالتزامه بتحقيق الأمن (الالتزام بالسلامة) كالتزام بنتيجة، والتي تترتب عنه لا محالة جزاءات، وهو ما يستتبع مسؤوليته المدنية سواء قام بها هو بنفسه أو أو وكيله، كما يستتبع مسؤوليته الجزائية.⁵

¹ زهية بعلي، بريشي مريامة، المرجع والموضع السابقين.

² آيت وراس ليلة، المرجع السابق، ص.20.

³ Isabelle MATHIEU, op.cit, p.04.

⁴ Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, op.cit, p.53.

⁵ A. LAURENT, «Santé et sécurité au travail: Harcèlement moral et inaptitude», Revue de la jurisprudence sociale de la cour de RIOM, N°10, L'ordre des avocats du barreau de CLERMONT-FERRAND en partenariat avec La faculté de droit, Et la cour d'appel, 1^{er} septembre 2012, RIOM, p.03 ; Caroline FERTÉ, «Comment détecter, prévenir et gérer les situations de harcèlement morale», Jurisprudence Sociale Lamy, N°239, Wolters Kluwer, Paris, 01 Septembre 2008, p.14.

ويتجلى التّحرش من خلال النتائج ذات الأهميّة، وذلك من خلال إثبات تدهور شروط العمل، ونتائجها على العامل، وعليه يتوجّب على القاضي تفسير الإجراءات لتحديد ما إذا كان الحدّ من الحرية الفردية مبرّرا بطبيعة المهمة المسندة إلى العامل، وملائمة للهدف المرجو.¹

والمهمّ فيما يخصّ التّحرش المعنوي هو إثبات تدهور شروط العمل؛ وهو أنّ التّحرش يجب أن يحمل أو يمكن أن يحمل مساسا بحقوق العمّال، أو بكرامة أو الصحة الفزيولوجية أو النفسيّة، أو المستقبل المهنيّ للعامل، أو يمكن أن تحمل مساسا بصورة، أو منصب، أو سلطة، أو مبدأ المساواة بين العمّالة وهو ما يقترب من التّمييز.²

إذ أنّ تدهور شروط العمل المرتبط بالبيئة الاقتصادية الشديدة التنافسية بالإضافة إلى الخوف من فقدان منصب العمل، يقود إلى فقدان التّضامن وعلاقة الثقة.³

وقد أكّد **Hervé Gosselin** المستشار لدى الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية، أنّ القاضي يجب عليه اعتبار الشهادة الطبيّة عنصرا مثبتا لتدهور صحة العامل، ولا يمكن استبعادها لمجرد غياب الرابطة بين تدهور صحة العامل، وتدهور شروط العمل.⁴

ويمكن أن يتخذّ التّحرش المعنوي أشكالا عديدة: فرض عقوبات تأديبية غير مبرّرة، التّكليف بمهام غير ضرورية، التّزليل المفاجئ في الرتبة، توجيه عبارات الازدراء والإهانة أمام الحضور، تهيش العامل بسبب العزلة، حرمانه من العمل، وتوجيه السبّ إليه (قرار الغرفة الجزائية لمحكمة النقض الفرنسية الصادر بتاريخ 20 ماي 2008، رقم 06-86.580).⁵

ولقد اعتبرت أيضا في قرارها المؤرخ في 29 جوان 2011 (N°09-69.444) أنّ العمل على اختفاء العامل من خلال محو اسمه من الهيكل التنظيمي، أو حذف مجال

¹ **Dominique SERIO**, « Droit pénal du travail », Ellipses éditions Marketing, Paris, 2010, p.92.

² Ibid, p.94.

³ **Thomas HUMBERT & Thomas GODEY**, op.cit, p.19.

⁴ **Isabelle MATHIEU**, op.cit, p.05.

⁵ **Caroline FERTE**, op.cit, p.13.

عمله يعتبر تحرشا معنويا، ومنذ هذا التاريخ لا يطلب من الضحية إثبات النية السيئة لمرتكب فعل التحرش، كما أنّ مفهوم التحرش يسمح بإدراك أضرار الصحة النفسانية، التي تنتج عن الخيارات التنظيمية.¹

وفي الواقع أنّ مفهوم التحرش المعنوي ليس وظيفته معالجة مشاكل المعاناة في العمل على نطاق واسع، وإنما يتمثل هدفه في معاقبة سلوك خاص غير مقبول في أيّ علاقة إنسانية ومن باب أولى ضمن المؤسسة.²

ويتميّز التحرش المعنوي بثلاث ميزات رئيسية: وتتمثل في التكييف القانوني للتحرش المعنوي، السلطة التقديرية لقضاة الموضوع، وتطبيق الالتزام بالأمن كالتزام بتحقيق نتيجة في مجال حماية صحة وأمن العمال.³

ففي الموضوع الأول فإنّه حقيقة أنّ التكييف القانوني للتحرش المعنوي يعدّ مسألة حساسة كونه يرجع إلى تحديد مفهوم "تدهور شروط العمل" وهو الأمر الذي يستلزم الفصل بينه وبين الممارسة العادية للمستخدم لسلطة التوجيه؛ إذ لا ينبغي الخلط بينه وبين الاختلال الوظيفي للمؤسسة أو مشاكلها التنظيمية، وكذا انعدم الدبلوماسية والمرونة في تسيير الموارد البشرية (قرار الغرفة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية المؤرخ في 11 مارس 2008، رقم 07-82.346)؛ فالتحرش المعنوي لا ينتج عن رعونة بسيطة أو عدم لباقة، ولكنّه ينتج عن نوايا سيئة وتعسف في السلطة، وهذا الطابع العمدي أشارت إليه الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية باعتبارها "أفعال التحرش المعنوي هي بالضرورة متعمّدة"، بينما بالنسبة للغرفة الجنائية فهي ذات طابع تقصيري، ومن ثمّ بالضرورة متعمّدة للتحرش المعنوي بنية الحاق الضرر.⁴

وإن كان وبالنظر إلى الواقع فإنّ تكييف التحرش لا يغطي فقط الوضعيات الفعلية للتحرش، ولكنّه يفتح المجال أيضا لشكاوى العمال الذين يعيشون بصورة سيئة ممارسة المستخدم لسلطة التوجيه، أو علاقة مهنية ذات صراع، وكذا اختلال وظيفي تنظيمي

¹ Pirre-Yves VERKINDT, op.cit, 314.

² Isabelle MATHIEU, op.cit, p.04.

³ Caroline FERTÉ, Ibid, p.p13-14.

⁴ Ibid, p.13.

للمؤسسة مسبب للتوتر، وإن كان في مجال تحديد الأخطار النفسية الاجتماعية ينبغي التمييز بين التوتر، والتحرش، لأنهما لا يسجلان ضمن نفس السجل، لا يرتبان نفس النتائج خاصة بالنسبة للمستخدم.¹

فلا بد من اجتماع ثلاثة معايير في التحرش المعنوي: تصرفات سيئة متكررة (التصرف المنفرد غير كاف، إلا فيما يتعلق التمييز فالتصرف الواحد كاف للمساس بكرامة العامل، أو مكوّن لبيئة معادية، مذلة أو مهينة)، والتي يجب أن يكون أن هدفها أو أثرها هو تدهور شروط العمل، والتي يمكنها المساس بالعامل، وليس شرطاً في الواقع أن تسبّب التصرفات السيئة تدهوراً لصحة العامل؛ حيث يهدف القانون لعدم المساس بكرامة العامل أو وضعه المهني.²

وفي موضع ثان فإنّ التحرش المعنوي يدخل ضمن السلطة التقديرية لقاضي الموضوع، الذي يراقب بواقعية ودقة، وضعية الفعل، عناصر الإثبات، سلوك الفاعلين وشخصيتهم، وذلك باللجوء إلى الرأي التقني للخبراء النفسيين عند الضرورة.³

وقد أعاد القانون الفرنسي رقم 2003-6 المؤرخ في 03 جانفي 2003 المتعلق بإنعاش التفاوض الجماعي في مجال التسريح الجماعي، التوازن في مسألة الإثبات إذ من خلال نص المادة L.1154-1 من قانون العمل الفرنسي ألزم المتعرض لفعل التحرش المعنوي، بإثبات وقوع الأفعال المشكّلة لهذا التحرش، وعلى المنسوب له هذه الأفعال أن يدفعها من خلال إثبات أنّ هذه الأفعال لا تشكّل تحرشاً معنوياً، وإنّما كانت مبرّرة بأسباب موضوعية خالية من أي تحرش، والقاضي يحكم بالإدانة بعد اتخاذ جميع اجراءات التحقيق التي يراها مناسبة.⁴

وهذا يعني أنّ المشرّع الفرنسي قد وزّع عبء إثبات التحرش النفسي بين العامل والمستخدم.⁵

¹ Isabelle MATHIEU, op.cit, p.04, p.05.

² Marie-charlotte TUAL, «Harcèlement moral: que retenir de la jurisprudence de 2012», Jurisprudence Sociale Lamy, N°333-334, Wolters Kluwer, Paris, 20 septembre 2012, p.12; Isabelle MATHIEU, Ibid, p.04.

³ Caroline FERTÉ, op.cit, p.13.

⁴ Ibid, p.p13-14.

⁵ A. LAURENT, op.cit, p.03.

وعليه فإنّ وضعيات العمل المتميّزة بالتوتر والضغط، والتي يمكن أن ينتج عنها تدهور في شروط العمل، ومعاناة فهي لا تتسم بالضرورة (منطقيا) بالتحرش المعنوي.¹ وتجدر الإشارة إلى أنّ محكمة النقض الفرنسية ذكرت أنّه لا ضرورة لإثبات تعمدّ الفاعل لاعتبار الأفعال مشكّلة لتحرش معنوي.²

كما اعتبرت محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر في 10 نوفمبر 2009 (N°07-45.32) أنّ تنظيم العمل وطرق التسيير يمكن أن يكون مصدرا للتحرش المعنوي، التي تظهر من خلال سلوكيات متكررة من شأنها إحداث تدهور في شروط العمل، وقابلة للإضرار بحقوق وكرامة العمّال وصحتهم النفسيّة أو تهدّد مستقبله المهنيّ. وفي قرار آخر لها بتاريخ 03 فيفري 2010 (N°08-44.107) قرّرت وجوب وقف طرق التسيير الذي وضع العمّال في شروط عمل مرهقة، ترجمت من خلال إهانة وتحقير أدّى إلى حصول توتر شديد للعامل.³

وخلافا لما قد يتبادر إلى الفكر فإنّ القائم بالتحرش المعنوي ليس بالضرورة الرئيس السلمي؛ حيث لم يشترط قانون العمل الفرنسي أو القضاء أيّة علاقة تبعيّة؛ فيمكن أن يصدر عن ربّ العمل أو ممثّله أو الرئيس السلمي، الزميل العادي، تابع للعامل، وحتى من طرف شخص أجنبي عن المؤسسة والذي يمارس سلطة فعليّة على العمّال، وهذا ما قرّرت محكمة النقض الفرنسية في عدّة قرارات لها.⁴

بالإضافة إلى هذا اعتبرت محكمة النقض الفرنسية انتحار العامل في منزله أثناء عطلة مرضية بسبب الاكتئاب الذي ظهر نتيجة التحرش المعنوي حادث عمل نظرا لإرتباطه بالعمل، وهذا في قرارها المؤرخ في 22 فيفري 2007 (N°05-13.771).⁵

¹ Caroline FERTÉ, op.cit, p.14.

² Cass.soc.31 Janvier 2012, n°10-25.716; Cass.soc., 14 Mars 2012, n°11-10.663; n°10-25.716; Cass.soc., 13 Juin 2012, n°11-11.181), Voir Marie-charlotte TUAL, op.cit, p.13.

³ Marie-Laure BERTRAND & jean-Christophe KETELS, «Santé au travail: que doit faire l'employeur», Les cahiers Lamy du CE (La revue des comités d'entreprise), N°93, Wolters Kluwer, Paris, Mai 2010, p.18.

⁴ Cass.crim., 06 décembre 2011, n°10-82.266, Cass.soc., 1^{er} Mars 2011, n°09-69.616, Cass.soc., 19 Octobre n°09-68.272, voir Marie-charlotte TUAL, op.cit, p.13.

⁵ Caroline FERTÉ, Ibid, p.14.

وطبقا لنص المادة 3-1152.L من قانون العمل الفرنسي، فإنّ أيّ إنهاء لعقد العمل ناتج عن مخالفة أحكام المادة 1-1152.L يعتبر باطلا. وهذا ما كرسته محكمة الاستئناف الفرنسية RIOM (Cour d'appel de Riom) في حكمها الصادر بتاريخ 17 ماي 2011؛ إذ اعتبرت أنّ عدم القدرة على تّولي أيّ منصب ضمن المؤسسة، والذي يعتبر مصدره أثر تدهور شروط العمل على الحالة الصحيّة للعامل، يكيّف على أنّه تحرّش نفسيّ من طرف المستخدم، وقرّرت بطلان قرار إنهاء عقد العمل الناتج عن عدم تطبيق أحكام نص المادة 1-1152.L من قانون العمل.¹

وقد أضاف القانون رقم 2002-73 في إطار الأحكام القانونية لمكافحة التحرش المعنوي المادة 1-1222.L لقانون العمل الفرنسي، والتي تفرض تنفيذ عقد العمل بحسن نية، وهو ما كرّسه المشرّع الجزائري في إطار النظرية العامّة للعقود، في القانون المدني ضمن نص المادة 107 من القانون المدني، ولم يعد النصّ عليه ضمن قانون العمل.

وهو ما يطرح التساؤل حول ما إذا كان التأكيد على هذا الالتزام يجعل القانون العام غير كاف، ومع ذلك فإنّ اشتراك الشخص ككل في عقد العمل، وعلى هذا النحو يوجب الاعتراف له بالحق في الصحة الجسدية والنفسية؛ فأصحاب العمل هم في الواقع مدينون بصحة عمّالهم ممّا يلزمهم بوضع أحسن شروط العمل الممكنة لهم، بالرغم من كون المناخ المهنيّ أحيانا معاديا، كما أنّ إدخال هذا النصّ يعزّز من تعبئة القضاة في مجال اشتراط تنفيذ عقد العمل بحسن نية.²

وتجدر الإشارة إلى أنّ وضع ربّ العمل يكسب سلطة إدارة المؤسسة كمشير، وسلطة تنظيمها بموجب تنظيم مشترك يطبّق على كلّ العمّال، سلطة التنظيم من خلال فرض احترام التأديب لكلّ شخص يعمل ضمن المؤسسة؛ وهذا التعريف يأخذ بعين الاعتبار، مميّزات علاقة العمل، الممارّسة في إطار علاقة التبعية.³

ومن جهة أخرى فإنّ سلطة المستخدم على العامل بموجب عقد العمل تسمح بالحدّ من بعض الحريّات مادام ذلك مبرّرا بطبيعة المهّمة المسندة للعمل، ومنتاسبا مع الهدف

¹ A. LAURENT, op.cit, p.p.03-04.

² Loïc LEROUGE, op.cit, p.21.

³ A. LAURENT, Ibid, p.04.

المرجو (المادة 1-1121.L لقانون العمل الفرنسي)، ولكن طبيعة المهمة أو مبدأ التناسب لا يبرر المساس ببعض الحريات الأساسية؛ الحق في الكرامة، الحق في الصحة... فهي غير قابلة للتصرف، بالإضافة لما يمليه تنفيذ عقد العمل بحسن نية، فإن شروط العمل المهينة، تنظيم العمل الضار بصحة العمال تتعارض بوضوح مع الحق في الكرامة، والحق في الصحة، وهي على هذا النحو غير مبررة. وعليه فإن احترام الحق في الكرامة والحق في الصحة في مجال العلاقة التعاقدية وحماية الحريات الأساسية هي وسيلة يمكن للقاضي اللجوء إليها لتكثيف الانتهاكات الماسة بالصحة النفسية في العمل بسبب شروط العمل.¹

وعليه فإن مفهوم التحرش النفسي يتسم بجزء كبير من الذاتية؛ وهذا ما يجعل من غير السهل تقديره، فما قد يعتبر تحرشاً نفسياً لعامل، قد لا يكون كذلك بالنسبة لآخر، وعليه فإن دور القاضي هو تحليل العناصر المقدمة من قبل العامل، وتحديد إذا ما كانت الأفعال المدعاة تفترض وجود تحرش نفسي، ولهذا الغرض لابد من النظر في وضعية العامل بصفة كلية.²

وفي الأخير تجدر الإشارة إلى أن محكمة النقض الفرنسية، ومنذ سنة 2008، تمارس رقابتها في هذا المجال، وذلك لكل غاية مفيدة، وهذا من خلال فحص ما إذا كان تكثيف قاضي الموضوع للتحرش النفسي، قد بني بالنظر إلى عناصر الإثبات المقدمة (Cass.soc, 24 septembre 2008, n° de pourvoi 06-45.747, n°06-45-794)، وقبل هذا التاريخ كان تفسير التحرش المعنوي يخضع للتقدير السيادي لقضاة الموضوع.³

ومن خلال نصي المادتين 2-1152.L، 3-1152.L من قانون العمل الفرنسي، فإن العامل الذي يدعي أفعال التحرش النفسي، لا يمكن تسريحه لهذا السبب، إلا إذا كان سيئ النية، والذي لا يمكن أن ينتج عن مجرد عدم ثبوت الأفعال المدعاة، وهذا ما أكدته

¹ Loïc LEROUGE, op.cit, p.21.

² A. LAURENT, op.cit, p.04.

³ Ibid, p.04.

محكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 07 فيفري 2012، والذي ألقى الضوء من جسد على "فكرة سوء النية"، والذي ينبغي أن يفسر في إطار ضيق.¹

وما يلاحظ في الجزائر أنه لا يمكن للعامل الجزائري أن يتحدث عن العنف النفسي؛ إذ أنّ معظم الحالات التي تأتي لطبّ العمل بولاية الجزائر تكيّفها على أنها مجرد معاناة في العمل، ولا يمكنها تصنيفها على أنها عنف نفسي، وهذا بسبب غياب أي نص قانوني ذكر أنّ ما يعاني منه العامل من مضايقات في عمله يشكّل عنف نفسي، لذا طبيب العمل بالجزائر يستعمل أثناء تشخيصه لوضعية العنف النفسي مصطلح "المعاناة في العمل"، أو من الناحية الطبيّة ما يطلق عليه القلق العصابي (Troubles anxio-depressifs)، وهكذا يبقى العامل الجزائري يعاني في صمت، ليكون عرضة للعديد من الأمراض بسبب تعرّضه للعنف النفسي، ومن الأمراض الشائعة بين العمّال الجزائريين ضحايا العنف النفسي، نجد ارتفاع ضغط الدم الشرياني (Hypertension artériel)، الذي يشكّل خطورة كبيرة على حياة العامل.²

وعليه فظاهرة العنف النفسي أو التحرش المعنوي تعدّ ظاهرة خطيرة على الصحة النفسيّة والجسميّة للعامل، وعلى استقراره من كلّ الجوانب لكونها كما يرى الباحث (Dejours) شكل من أشكال الاغتراب الاجتماعي ومرض الوحدة والانعزال، يجعل الشخص ينسحب عن زملاء وجماعة العمل.³

(2) التحرش الجنسي:

يعدّ من الصعب وضع تعريف محدّد للتحرش الجنسي (Le Harcèlement Sexuel)، وذلك لأنّ ما يعدّ تحرشا في مجتمع لا يعدّ كذلك في مجتمع آخر.⁴

¹ Patrice ADAM, «Lumière nouvelle sur la mauvaise foi!», Semaine sociale Lamy, Représentation du personnel (SYNTHÈSE JURISPRUDENTIELLE), N°1527, 27 Février 2012, p.p.12-14.

² آيت وراس ليلة، المرجع السابق، ص.12.

³ المرجع والموضع نفسه.

⁴ حاج علي حكيمة، "تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي (دراسة ميدانية بولاتي تيزي وزو وبومرداس)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، السنة الجامعية (2013-2014)، ص.40.

وقد عرّفته ماري فرانس ايريقيان (Marie France Hirigouyen) على أنه: "ما هو إلا خطوة نحو التحرش الذهني يمسّ الجنسين الرجل والمرأة، لكن في أغلب الحالات الموصوفة أو المقدّمة بالشكوى تتعلّق خاصّة بالنساء ضحية لاعتداء الرجال، وفي الأغلب من قبل مسؤولهم". والتحرش الجنسي لا يعني الوصول إلى إرضاء رغبة جنسيّة فقط، بل لإثبات سلطة المعتدي، واعتبار النساء كأداة للجنس.¹

وعرّفه جوستاف نيكولاس فيشر (Gustave Nicolas Fischer) بكونه شكل من أشكال العنف في ميدان العمل، وهذا الشكل من العنف يتمثّل عادة في تكرار أفعال أو اعتداءات جسيمة، شفهيّة أو غير شفهيّة مزعجة لها هدف جنسيّ، يمسّ حرية وكرامة المرأة والرجل في العمل.²

وقد عرّفه البعض بكونه كلّ تصرف يظهر مرّة أو عدّة مرات عن طريق كلمات أو أفعال أو إشارات تحمل مدلولات جنسيّة، وذلك من طرف واحد، وغير مرغوبة من الطرف الآخر، تهدف إلى المساس بكرامة ونزاهة الجسد والنفس للشخص، وتسميم جوّ العمل، أو وضع منصب العمل في خطر، وقد يهدف التحرش الجنسيّ إلى هدفين مختلفين: الحصول على امتيازات جنسيّة من المتحرّش به، إهانة واستبعاد الضحيّة.³

كما يعتبره البعض تلك السلوكات السيئة التي تصدر من شخص بهدف الحصول على امتيازات جنسية لفائدته أو لفائدة غيره.⁴

ولا يجب الخلط بين التحرش الجنسي والعلاقات العابرة المبنية على التراضي، ففي التحرش الجنسي هناك دائماً استغلال للقوّة، المنصب الأعلى... ففي أغلب الأحيان الشّخص الذي يتعرّض للتحرّش الجنسي لا يفهم لماذا تمارسه ضده هذه السلوكات؛ ويبدأ بالشعور بالإهانة، والعار والغضب... وتكون نتائج هذه التصرفات بالغة الخطورة، ومهدّمة للحياة المهنيّة للفرد الضحيّة.⁵

¹ حاج علي حكيمة، المرجع السابق، ص.41.

² المرجع نفسه، ص.41.

³ زهية بعلي، بريشي مريامة، المرجع السابق، ص.500.

⁴ François TAQUET, «Pratique du droit du travail», Ellipses, Paris, 2006, p.139.

⁵ زهية بعلي، بريشي مريامة، المرجع نفسه، ص.500-501.

وقد استخدم مصطلح التحرش الجنسي في عام 1973، في تقرير إلى رئيس ومستشار المعهد الأمريكي ماسشوستس للتكنولوجيا (Institut de technologie de Massachusetts)، والذي وضع آنذاك عن أشكال مختلفة من قضايا المساواة بين الجنسين، ووضع السياسات والإجراءات ذات الصلة، وقد اعترف المعهد بالإصابات الناجمة عن المضايقات للنساء ذوات البشرة الملونة، وذكر رئيس المعهد أنّ التحرش يتناقض مع رسالة الجامعة، وكذلك لا يطابق بالنسبة للأفراد.¹

وفي أغلب الحالات تمسّ الصحة النفسية والجسميّة للضحايا جراء هذه السلوكات؛ فنجد أنّ الضحايا يعانون من آلام في الرأس والمعدّة، اضطرابات النوم، الاكتئاب، محاولات الانتحار... وباعتبار هذا السلوك له صلة بالجنس؛ لا يتجرأ الأفراد الذين يتعرّضون له في الحديث عنه، كما لا يجدون في أغلب الأحيان من يستمع إليهم أو يفهمهم ويساندهم.²

وقد حظر نص المادة L1153.1 من قانون العمل الفرنسي تصرفات التحرش الصادرة من أيّ شخص، والتي يكون غرضها الحصول على امتيازات ذات طابع جنسي لفائدة أو لفائدة غيره.

وفيه من نص المادة أنّ التحرش الجنسي يمكن أن يصدر من أيّ شخص داخل المؤسسة (السلطة السّلمية، الزميل، التابع...); فيمكن أن يكون أساسا:

- من طرف المستخدم أو ممثله، والذي يتمتّع بسلطة القيادة (تحرش رأسي أو عمودي (Harcèlement vertical).

- من طرف الزملاء والتابعين؛ إذ قد يصدر التحرش من المساعد على الرئيس (تحرش أفقي (Harcèlement horizontal).³

وقد حدّد مفهوم التحرش الجنسي بدقة من خلال القانون الفرنسي رقم 496-2008 المؤرخ في 27 ماي 2008 لمكافحة التمييز وذلك بحظر كل تصرف

¹ حاج علي حكيمة، المرجع السابق، ص.43.

² زهية بعلي، بريشي مريامة، المرجع السابق، ص.501.

³ Dominique SERIO, op.cit, p.p.90-91.

سيئ ذي طابع جنسي، ممارس على شخص ويكون هدفه أو من شأنه المساس بكرامته، أو التسبب في بيئة عدائية، مشينة أو جارحة.¹

ففي قضية تتعلق بعاملة تعمل كسكريتيرة للمدير، والتي اعتبرت عاجزة نتيجة المضايقات التي كانت تتعرض له. وقد اعتبر قضاة الموضوع أنّ السلوكات التي قام بها لا تعبّر عن عاطفة صادقة، بل تحرشا جنسياً (الهدايا والمكالمات العديدة، والزيارة في المنزل والتطفل على الحياة الخاصة)، وأنّ تسريحها نتيجة رفضها التحرش الجنسي يعتبر على هذا الأساس باطلاً، والتعويض الممنوح لها نتيجة هذا التسريح غير المبرر، وكذا أفعال التحرش الجنسي، ومن ثمة يعتبر قرار محكمة الاستئناف صائبا (قرار محكمة النقض الفرنسية، المؤرخ في 03 مارس 2009، رقم 44082-07).²

وقد وسّعت محكمة النقض الفرنسية الالتزام بتحقيق الأمن للعمّال كالتزام بتحقيق نتيجة إلى مجال التحرش الجنسي بموجب قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 21 جانفي 2006 (N°05-43.914)؛ إذ اعتبرت أنّ عدم ارتكاب المستخدم لخطأ لا يعفيه من المسؤولية، وأكدت المحكمة موقفها من خلال قرارها الصادر بتاريخ 03 فيفري 2010 باعتبار المستخدم مسؤولا في حال تعرّض العامل لتحرش في مكان العمل، حتّى ولو اتخذ اجراءات لإيقافه (N°08-44.019, 08-40.144).³

وقد أسيئ فهم هذين القرارين من قبل المؤسسات؛ أي سواء أساء المستخدم التصرف أم لا فمسؤوليته حتمية، غير أنّ رسالة محكمة النقض الفرنسية بسيطة جدا، وهي أنّه لا بدّ من وضع برنامج للوقاية، وهذا سهل الفهم، ولكنّه صعب التطبيق بالنظر إلى الطابع المتحرّك للأخطار النفسية الاجتماعية.⁴

¹ Dominique SERIO, op.cit., p.91.

² Revue pratique de droit social, «jurisprudence de droit social 2008/2009 (115 sommaires de jurisprudences commentés), Sommaire 006, revue mensuelle, numéro spécial, N°777, RIVET Presse Édition, 87000 LIMOGES, France, Janvier 2010, p.05.

³ Semaine sociale Lamy, Forum interview, entretien avec Vincent Caron (Avocat associé Fidal, Directeur du département sécurité), «La prévention des risques psychosociaux», Wolters Kluwer, Paris, 17 Décembre 2012, n°1564, p.06.

⁴ Idem.

وهو نفس ما أقرته محكمة النقض الفرنسية المؤرخ في 01 مارس 2011، فالمستخدم لا بد أن يجيب عن تلك التصرفات التي تصدر عن صاحب سلطة قعلية أو قانونية على العمّال.¹

كما أنّ أيّ عامل تصدر عنه أفعال تحرش جنسي أو فكري يكون معرّضا لعقوبة تأديبية تصدر من المستخدم بحكم سلطته التأديبية، والتي تعتبر واجبا تأديبيا بحكم التزامه بتوفير الأمن داخل المؤسسة.²

إذ يعتبر المهتمين بالموضوع أنّ التحرش الجنسي والمعنوي والابتزاز أنواع من العنف المطبّق ضد الأفراد؛ إذ يخلف لدى المعتدى عليه آثارا نفسية خطيرة بدء من تكوين مخاوف وقلق وصدّات، وصولا إلى ميلاد ضغوطات يومية تمنعه من مواصلة العيش بطريقة معتدلة.³

فالتحرش الجنسي أو المعنوي، سلوكات يتلقاها العمّال في محيطهم المهني؛ حيث يطبّق هذا النوع من الممارسات السلبية على العاملات بمختلف أعمارهن من طرف الرئيس المباشر، سواء كان ذلك في القطاع العام أو القطاع الخاص؛ إذ يستغلّ الرئيس أو المدير مركزه في العمل ليعتدي على العاملة جنسيا أو معنويا، وقد يصاحب ذلك بالتهديد بالطرد من مكان العمل أو تلقي العقوبات، والحرمان من بعض الامتيازات التي تقدّمها المؤسسة للعمّال؛ والتي تعدّ حافزا للعامل مهما كان سنّه أو منصب عمله، وعليه يعمل هذا التهديد أو الحرمان على توتّر العامل باعتباره عنصر ضغط، ويزداد تأثيره في حال تكراره مع نفس العامل أو العاملة، وبالتالي فهو يعمل على شلّ طاقة العاملة وتكوين الشعور باليأس والإحباط، وفقدان الثقة في الآخر، ممّا يؤدي إلى تذبذب فكر العامل ووقوعه في الأخطاء في مكان عمله، وقد تزداد حدّة هذه الأخطاء لتنتهي بارتكاب حوادث خطيرة في مكان العمل.⁴

¹ *Revue pratique de droit social*, «jurisprudence de droit social 2009/2010», Sommaire 006, revue mensuelle, numéro spécial, N°801, RIVET Presse Édition, 87000 LIMOGES, France, Janvier 2012, p.04.

² Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, op.cit, p.53.

³ لوييزة فرشان، المرجع السابق، ص.473.

⁴ المرجع نفسه، ص.473.

وحسب التشريع الفرنسي فإنّ أيّة عقوبة أو فسخ للعقد نتيجة التحرش تعتبر لاغية بقوة القانون، وفي حال تمكّن العامل من إثبات الوقائع التي يمكن أن تكون قرينة على وجود التحرش، يقع على الطرف الآخر بناء على هذه العناصر، إثبات أنّ هذه السلوكات لا يمكن أن تشكل تحرشاً، ويصدر القاضي قراره بعد اتخاذ كلّ إجراءات التحقيق التي يراها مفيدة.¹

وهناك دراسة تفيد أنّ **45000 عامل جزائري**، يقرعون باب مصلحة طبّ العمل بولاية الجزائر، يصرحون بأنّهم يعيشون معاناة رهيبة في أماكن عملهم بسبب ما يتعرّضون إليه من استفزازات ومضايقات سلوكية، كما أنّ معظم العمّال الجزائريين الذين يتابعون علاجهم في مصلحة طبّ العمل، هو في القطاع الخاصّ لأنّ المعاناة مصرّح بها، ويعود ذلك إلى عدم الاستقرار في الوظائف بالمقارنة مع القطاع العام، كما تمسّ هذه الظاهرة النّساء والرجال بصور غير متساوية، مع الإشارة إلى أنّ النّساء في الجزائر يتعرّضن للعنف الجنسيّ في العمل، حتّى أصبح هذا النوع من العنف في العمل ظاهرة تفتّحت في مؤسسات العمل الجزائرية.²

ولهذا فقد جرّم المشرّع الجزائري التحرش الجنسيّ مؤخراً من خلال المادة السادسة من القانون رقم 15-19، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2015،³ المعدلة والمتممة للمادة 341 من الأمر رقم 66-156 المتعلّق بقانون العقوبات.⁴

واعتبر أنّه يعدّ مرتكباً للتّحرش الجنسيّ كلّ شخص يستغلّ سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير، أو بالتّهديد أو الإكراه أو ممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغابته الجنسيّة، وقرّر عقوبة من سنة واحدة إلى ثلاثة سنوات، وبغرامة من 100.000 د.ج إلى 300.000 د.ج.

¹ François TAQUET, op.cit, p.139.

² آيت وراس ليلة، المرجع السابق، ص.11.

³ القانون رقم 15-19 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المتضمّن قانون العقوبات، المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 71، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2015، ص.ص.03-05.

⁴ الأمر رقم 66-156 المتضمّن قانون العقوبات، المؤرخ في 08 جوان 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 10 جوان 1966، ص.ص.702-756.

ويعاقب بنفس العقوبة كلّ من تحرّش بالغير بكلّ فعل أو لفظ أو تصرف يحمل طابعا أو إيحاء جنسيا.

وتكون العقوبة الحبس من سنتين إلى خمس سنوات، وبغرامة من 200.000 د.ج إلى 500.000 د.ج، إذا كان الفاعل من المحارم، أو كانت الضحية قاصرا لم تكمل السادسة عشرة أو سهّل ارتكاب الفعل ضعف الضحية أو مرضها أو إعاقتها أو عجزها البدني أو الذهني، أو بسبب حالة الحمل، سواء كانت هذه الظروف ظاهرة، أو كان الفاعل على علم بها، وفي حالة العود تضاعف العقوبة.

كما أدرج المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري الجديد ضمن حقوق العامل في نص المادة 12 حق العمّال في إطار علاقة العمل الحماية ضد التحرش الجنسي وفق ما تحدّده مواده؛ إذ تناوله ضمن القسم السابع من الفصل الثالث من الباب الأول المتعلّق بـ: "علاقات العمل الفردية" من الكتاب الأول حول "علاقات العمل".

وعليه يعتبر في الحقيقة محاربة التحرش الجنسي سواء داخل أماكن العمل أو خارجه مكسبا للحقوق العمالية، خاصّة وكونه ظاهرة مستهجنة في المجتمع الجزائري، لا تنفق ومبادئ الشريعة الاسلامية التي يؤمن بها.

ثالثا: تناول الكحول والمخدرات في مكان العمل:

إنّ مشكل تناول الكحول والمخدرات في أماكن العمل له نتائج خطيرة على المؤسسة تتمثّل في: ارتفاع عدد الغيابات، اضطرابات السلوكات، خسارة الانتاجية، انخفاض الجودة، وبالخصوص ارتفاع عدد حوادث العمل.¹

بالنظر إلى مجموعة من المعطيات بخصوص هذه الظاهرة يمكن أن نساءل المؤسسة من خلال زواتين مختلفتين تتطلّب من المستخدم تبني مقاربة ثنائية بخصوص هذا المشكل؛ تتمثّل الملاحظة الأولى في كون الكحول والمخدرات مواد ذات تأثير عقلي، ومن هنا فإنّه يمكنها تغيير سلوك الفرد، ونقص الحذر والتفكير، اضطرابات الشعور، فقدان السيطرة، تغيير المزاج، الهذيان، فتحت سيطرة هذه المواد يمكن أن يؤثر العمل على

¹ A. GARDIN, Consommation d'alcool et de la drogue(s) en milieu de travail (Entre impératives sécuritaires et considerations sanitaires), Revue de jurisprudence sociale, Editions Francis Lefebvre, N°08-09, France, 2011, p.593.

الشخص، ويمكن أن يصبح العامل مصدر خطر بالنسبة لنفسه، وكذا بالنسبة للأشخاص المتواجدين داخل المؤسسة، ومن هنا يمكن أن ندرج هذا تحت ما يسمّى السير الحسن للمؤسسة، التزام المستخدم بتوفير الأمن داخل المؤسسة، تستوجب ترتيب المسؤوليات في حال وقوع الخطر، وهو إجراء لا بد منه، كما أنه يمكن اتخاذ الإجراءات التأديبية.¹

ولكن على اعتبار أنّ الوضع المهنيّ يعدّ من أسباب تفشي ظاهرة الاستعمال المفرط للكحول والمخدرات فإنّه يطرح مصلحة المستخدم؛ ولكن قد لا يكون مصدر الخطر، وإنّما عرضاً.²

إذ أنّ زيادة سرعة العمل، المنافسة، العزلة بسبب فقدان العمل الجماعي، الصراعات، المعاناة في العمل، كلّها تعدّ عوامل مساهمة في نشوء ظاهرة الإدمان، بالإضافة لكونها وسيلة لنسيان عدم الراحة في العمل، وكذا زيادة القدرة عليه، وهو ما يطرح خيارات تنظيم وطرق تسيير المؤسسة، وهذا ما يجعلها تأخذ بعداً آخر؛ إذ تعدّ مشكلاً صحياً، يقوم على سلوك آخر وهو الوقاية.³

ويضاف إلى ذلك التدخين الذي يعدّ من بين الممارسات الخاطئة التي يمارسها العديد من الناس، وبكفي كونه يلوّث الهواء المحيط سواء في المنزل أو المكتب أو مكان العمل، أو وسائل النقل العامّ. وكيفما كانت طريقة استهلاكه فهو ضار بالصحة؛ سواء تمّ عبر لفات (السجائر)، أو باستخدام الغلايين أو من خلال النرجيلة (الشيخة)، أو من خلاله استنشاقه (على هيئة نشوق أو مضغّة).⁴

وثبت علمياً مضار التدخين على الصحة العامة حيث تبين أنّ الدخان يحتوي على 2% من وزنه نيكوتين، وهي مادة قاتلة أقوى في فعلها من الزرنيخ، وأنّ الاستمرار على عادة التدخين يحدث التسمّم ممّا يؤثّر بالتالي على المخّ والأعصاب، وينتج عن

¹ A. GARDIN, op.cit, p.593.

² Sophie FANTONI-QUINTON & Pirre-Yves VERKINDT, Drogues et travail: des liaisons dangereuses, N°06, Copyright Editions techniques et économiques Dalloz, Paris, JUIN 2011, p.675.

³ A. GARDIN, Ibid, p.594.

⁴ أحمد المهدي، الحماية القانونية للبيئة ودفع البراءة الخاصة بها، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، مصر، 2006، ص.11.

ذلك عادة الإدمان، وقد ثبتت العلاقة الوثيقة بين التدخين وسرطان الرئة، فتذكر الإحصائيات أنّ نسبة الإصابة بسرطان الرئة بين المدخنين تبلغ عشرة أضعاف الإصابة عند غير المدخنين، وهذا فضلا عن تأثيره على المعدة والكبد، وغيرها من أجهزة الجسم المختلفة، كما يسبب ضعفاً لأعصاب العين واختلالاً في النظر، كما يؤكد أحد الباحثين البارزين أنّ التدخين يسبب أيضاً ضيق الشعيرات الدموية الدقيقة بشبكة العين، ويعمل على جفافها، وتحجّرها بالشبكية مما يهدّد بزوال القدرة على البصر، كما يتسبب في زيادة نسبة السكر في الدم، ويتيح ذلك بطبيعة الحال نقص في كمية السكر المخترن في الكبد والعضلات، وينشأ عن ذلك تعب المدخن كلّما قام بمجهود عضلي، كما ينشأ نقص للشهية، مما يؤدي إلى الضعف العام للجسم، وكذا زيادة عدد ضربات القلب...¹

وقد نصت المادة 64 من القانون رقم 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها: "تسهر جميع الجهات المعنية على محاربة تعاطي التبغ والكحول بالتربية الصحية والإعلام". ومنعت المادة 63 منه تعاطيه في الأماكن العمومية.

كما منع بمقتضى المادتين 65-66 الإشهار لأنواع التبغ والكحول، وأخضع بيع التبغ للإثبات لصيقة على العبوة تحمل عبارة "التدخين مضر بالصحة".

ونظراً للمخاطر الناجمة عن التدخين فقد حدّد المشرّع الفرنسي من خلال المرسوم المؤرخ في 16 نوفمبر 2006، شروط منع التدخين، ومنذ تاريخ 01 فيفري 2007، أصبح التدخين ممنوعاً في الأماكن المغلقة أو المغطاة التي تستقبل الجمهور، أو التي تشكّل أماكن عمل، وفي هذا الشأن أكدت محكمة النقض الفرنسية بأنّ التزام ربّ العمل بتحقيق الأمن (الالتزام بالسلامة) هو التزام بتحقيق نتيجة، وأنّه ملزم بتطبيق التشريع في مجال التدخين، وفي غياب ذلك، فإنّه من حقّ العاملة المتضرّرة من تدخين الآخرين فسخ العقد بسبب ارتكاب المستخدم لخطأ؛ حيث طلبت منه التّدخل دون جدوى.²

واعترفت أيضاً في قرارها المؤرخ في 06 أكتوبر 2010 (N°09-65103)، أنّه من حقّ العامل فسخ عقد العمل نظراً لغياب حماية المستخدم لعمّاله ضد التدخين،

¹ أحمد المهدي، المرجع السابق، ص.ص. 13-14.

² Marie paule SCHNEIDER & Maryse RAVAT, «Droit social», Sup'FOUCHER, Paris, 2008/2009, p.262.

ومن ثمّ إخلاله بالالتزام بالأمن (الالتزام بالسلامة) كالتزام بتحقيق نتيجة، بسبب عدم سهره على احترام التنظيم في هذا المجال، ممّا كان له تأثير على الحالة الصحية للعامل.¹

أمّا عن موقف الجزائر من هذا النوع من الأخطار، فقد أصدر المرسوم التنفيذي رقم 01-285، المؤرخ في 24 سبتمبر 2001 الذي حدّد الأماكن العمومية التي يمنع فيها تعاطي التبغ وكيفيات تطبيق هذا المنع،² والعديد من النصوص التطبيقية اللاحقة له، وقد اعتبر في نص المادة الرابعة منه من بين الأماكن التي يمنع فيها تعاطي التبغ أماكن العمل المخصّصة لمجموعة من العمّال: محلات الاستقبال والإطعام الجماعي وقاعات الاجتماعات، وكذا المحلات الصحية والطبيّة-الصحيّة.

كما جاء في نص المادة التاسعة من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 01 أكتوبر 2003 المتعلّق بحماية العمّال من أخطار استنشاق غبار الأميانت: "يجب على المستخدم السهر على أن لا يتناول عمّاله طعامهم وأن لا يشربوا وأن لا يدخنوا في مناطق العمل المعنية".

وخصّص المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد الفصل الثالث من الباب الثاني للأحكام المتعلقة بمنع التدخين في المواد من 592 إلى 596 منه، والتي يتمّ تطبيقها داخل أماكن العمل بمقتضى نص المادة 592.

وقرّر من خلال نص المادة نص 593، تطبيق هذا المنع في الأماكن المغلقة والمغطاة، التي تشكّل أماكن العمل بما في ذلك تلك المخصّصة للاستقبال، والمطاعم الجماعية، وقاعات الاجتماعات والتّكوين، أماكن الراحة، المرافق الصحيّة، والطبيّة الصحيّة، والتي يتوجّب على المستخدم وضع إشارات واضحة لحظر التدخين طبقاً لنص المادة نص 595 من المشروع.

¹Revue pratique de droit social, «jurisprudence de droit social 2009/2010 (124 sommaires de jurisprudences commentés), sommaire N°134, Numéro spécial, N°789, RIVET Presse Édition, 87000 LIMOGES, France, Janvier 2011, p.29.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الديمقراطية الشعبية، العدد 55، الصادرة بتاريخ 26 سبتمبر 2001، ص.ص.18-19.

ويتم معاقبة العامل المخالف لهذا المنع وفقا لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة طبقا لنص المادة 596 من المشروع.

ولا يتم تطبيق هذا الحظر بالنسبة للأماكن المخصصة لربّ العمل طبقا لنص المادة 594 من المشروع.

وفي مجال الكحول، فإنّ المستخدم له التزام مزدوج: الأول يتمثل في السهر على غياب استهلاك الكحول في المؤسسة، ومن جانب آخر مراقبة حالة ثمل العمّال، وفي حال الاخلال بذلك تثار مسؤوليته، وعلى طبيب العمل أن يقوم بدور فعال في هذا المجال. وقد منع القانون الفرنسي إدخال الكحولات إلى المؤسسة باستثناء المشروبات التي لا تحتوي على الكحول. ويتمتع الأشخاص ذوي السلطة بصلاحيّة منع دخول، وتوزيع هذه المشروبات، كما يملك المستخدم الحق في منع جميع المشروبات الكحولية حتّى المرخصّ بها من قبل القانون، كما يحظر على كلّ مستخدم ترك شخص في حالة سكر (ثمل) يدخل أو يقيم في المؤسسة.¹

وفي الجزائر لا نجد مثل هذا النص، وهذا على اعتبار أنّ الدين الاسلامي يحرم مثل هذه المشروبات.

أمّا بخصوص المخدرات فقد أصدر المشرّع الجزائري القانون رقم 04-18، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلّق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستعمال والاتجار غير المشروعين فيها، والنصوص اللاحقة له.² وهو يهدف من خلاله إلى تكريس سياسة وقائية وعلاجية في هذا المجال، كما ضمّته مجموعة من الأحكام الجزائية لتحقيق هذا الغرض.

وتجدر الإشارة -من خلال ماسبق- إلى تأثير القانون في حماية الصحة النفسية في مجال العمل؛ وهذا لأنّ التطبيق السليم للقواعد المتعلقة بمكان العمل هو عامل لتحسين المناخ في بيئة العمل، وفي الواقع أنّ احترام مدة العمل، وساعاته، قواعد

¹ Marie paule SCHNEIDER & Maryse RAVAT, op.cit, p.262.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 83، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004، ص.ص.08-03.

الضجيج والحرارة، الحق في تعديل عقد العمل، تعدّ وسيلة لتحسين شروط العمل، وله صلة بالأخطار النفسية الاجتماعية، كما أنّ قواعد قانون العمل التي يمكن تطبيقها على هذه الأخطار، وتشكّل أساسا للجوء إلى القضاء.¹

كما أنّه إذا كان العمل التشريعي ضروريا لتحديد الاجراءات فإنّ تطوير وسائل أخرى لا غنى عنه لتعزيز نهج التقدّم، وتشجيع الفاعلين لتقديم عطاء أفضل، وإشراك الأطراف المعنية لتطبيق الأهداف العامّة لهذه الاستراتيجية.²

كما أنّ الأجهزة المختلفة للتفاوض الجماعي يجب أن تتناول بشكل مفيد بعض الأخطار الحديثة، وبالخصوص التوتر الذي يعتبر متعدّد الأشكال، وخاصة من خلال الأمراض العديدة التي قد ترتبط به، والتي تتطلّب مثل هذا الإجراء.³

وفي مجتمع متعلّم ومعلّم مثل مجتمع بداية القرن الواحد والعشرين، فإنّه من خلال إمكانية مساعدة الجماعات العمالية، وإن كان من الممكن النقابات، نجعل أوضاع العمل النفسيّة أو النفسيّة الاجتماعية الخطيرة عامّة، وهو ما يوجب البحث عن طرق تحسين الشروط الصحيّة للعمل.⁴

وعليه فإنّ الصحة النفسيّة في العمل تثير لاسيّما في مجال القانون مسائل خاصّة، ممّا يصل إلى تطوّر القانون ليس فقط فيما يتعلّق بالمبادئ، وإنّما بصفة ملموسة، ويسبب الاجتهادات القضائية في مجال الاعتراف بحوادث العمل، فإنّ الرهانات المرتبطة بتطوّر القانون تتعلّق أيضا بموقع العمل في مفهوم الحقوق الإنسانية والعدالة، بالأخذ بعين الاعتبار ليس فقط الشروط المرتبطة بالتشغيل، وإنّما وبالخصوص الكرامة في العمل.⁵

¹ Loïc LEROUGE, op.cit, p.19.

² Annie THEBAUD & Nathalie ROBATEL, op.cit, p.18.

³ Idem.

⁴ Christophe DEJOURS & Paul-André ROSENTAL, «La souffrance au travail a-t-elle changé de nature?», Revue de droit du travail, N°1, Dalloz, Paris, Janvier 2010, p.13.

⁵ Christophe DEJOURS, Isabelle GERNET & Duarte ROLO, «La souffrance psychique au travail. Comprendre les enjeux de santé du rapport subjectif au travail», «Les risques du travail pour ne pas perdre sa vie à la gagner», op.cit, p.310.

وتطور قانون العمل في مجال الصحة النفسية يتجسد كأحد النماذج التي تسمح بتأسيس توجيهات للوقاية من الاضطرابات النفسية وعلاقتها بالعمل.¹

كما يمكن التنويه في الأخير إلى الدور الريادي الذي يلعبه الاجتهاد القضائي لمحكمة النقض الفرنسية في التكفل بضحايا الأخطار النفسية الاجتماعية، بالاعتماد على مبادئ جوهرية، تتمثل في تبني المفهوم الواسع للصحة في العمل، اعتبار التزام المستخدم بتوفير الأمن التزاما بتحقيق نتيجة، وهو ما يوجب عليه احترام كل النصوص التي تضمن سلامة العمال وأمنهم ضمن المؤسسة، احترام كرامة العامل وأدميته...

وهي مبادئ يمكن للقضاء الجزائري الاستفادة منها للتأسيس لأحكامه في التكفل بضحايا مثل هذه الأخطار، والذين للأسف لا يستطيعون مقاضاة ربّ العمل بشأنها، لأننا وللأسف ما زلنا بعيدين عنها، بل حتى عن حماية العامل من الناحية الجسدية، وهذا لأسباب متعددة؛ تأخر التشريع، مشاكل تمويل هيئات الضمان الاجتماعي، نقص وحتى إنعدام ثقافة الأمن لدى العمال وأرباب العمل وممثليهم، ضعف أجهزة الرقابة...

¹ Christophe DEJOURS, Isabelle GERNET & Duarte ROLO, Loc.cit.

الباب الثاني:

آليات الحماية القانونية

للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن

الباب الثاني:

آليات الحماية القانونية

العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن

أوضحنا في الباب الأوّل من هذه الرسالة مختلف النظريات والأفكار المتعلقة بالمقصود بالحماية القانونية المقرّرة للعامل في مجال الوقاية الصحيّة والأمن من خلال التّعرض للتطوّر الفكري بشأن مضمونها، وتحديد أساسها ومجالها، وبيننا مختلف الاسهامات الفكرية للفقهاء، والباحثين، والقضاة في توسيع مضمون هذه الحماية لتشمل كيان العامل ككّل جسدا وعقلا، وتحيط بحياته المهنيّة من كلّ جوانبها ربطا لها بحياته الشّخصية، مبلّورة ما يسمى بالحماية المتقدّمة للعامل، والتي تعتبر أساس وجود القانون الاجتماعي، وأبرز سماته، وهذا رغبة في الوصول إلى العمل اللائق الذي يحترم آدمية العامل وكرامته، هذه الحماية التي تتسع وتضيق بالنظر لدرجة تقدّم ورقّي المجتمعات، وكذا درجة مبادرة القضاء والمشرّع فيها.

ننتقل في هذا الباب إلى آليات تجسيد هذه الحماية؛ فإذا كان إقرار المشرّع لمبدأ الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحيّة والأمن، وجعل ذلك التزاما على عاتق المستخدم أمرا إيجابيا، غير أنّ الاكتفاء بذلك غير كاف بل لا بدّ من السّهر على تكريسها وتفعيلها، من خلال آليات توضع لهذا الغرض، والتي قد تتمثّل في أجهزة وأدوات أو تقنيّات وأنظمة، كما أنّه لا بدّ أن تستجيب هذه الآليات لتطوّر مضمون الحماية، لاسيّما فيما يتعلّق بالأخطار الحديثة (النفسية الاجتماعية).

فالإشكال المطروح هو: ما هي الآليات التي أقرّها المشرّع الجزائري مقارنة مع المشرّع الفرنسي لتحقيق الحماية للعامل في مجال الوقاية الصحيّة والأمن، وما مدى استجابتها لتطوّر مفهوم الخطر المهنيّ المهدّد لصحته؟.

للإجابة عن هذا الإشكال سنقسم هذا الباب إلى فصلين نتناول في الفصل الأوّل؛ الآليات الوقائية لحماية العامل في مجال الوقاية الصحيّة والأمن، وفي الفصل الثاني الآليات العلاجية أو الإصلاحية لتحقيق الحماية.

الفصل الأول:

الآليات الوقائية لحماية العامل

في مجال الوقاية الصحية والأمن

الفصل الأول:

الآليات الوقائية لحماية للعامل في

مجال الوقاية الصحية والأمن

إنَّ ربَّ العمل ملزم باحترام وتطبيق تشريع العمل فيما يتعلّق خاصة بعقود العمل والاتفاقيات الجماعيّة، تمثيل العمّال، نزاعات العمل، وشروط العمل، النّظام الداخليّ للمؤسسة...¹، والذي يضمّ مجموع القواعد المتعلّقة بالوقاية الصحيّة والأمن.

ونظرا للأهميّة التي تكتسيها صحة العامل؛ إن على مستوى الجانب الاجتماعيّ، أو الجانب الاقتصاديّ، لما يستتبعه وقوع الأخطار المهنيّة من خسائر بشريّة، ومادية، ومالية، فإنّه سياسة الوقاية تظلّ أفضل بكثير من سياسة العلاج، ولذا أوجد المشرّع الجزائري على غرار المشرّع الفرنسيّ، وباقي المشرّعين العديد من الآليات الوقائية التي يتمثّل هدفها الرئيسيّ في ضمان تطبيق القواعد القانونية المقرّرة في مجال الوقاية الصحيّة والأمن داخل أماكن العمل، وهذا سواء من طرف أرباب العمل أو العمّال، لأنّ النصوص التشريعية والتنظيمية لا قيمة لها ما لم يتم تطبيقها.

وغالبا ما تتردّد على ألسن المختصين في مجال الأمن (السلامة) العبارة التالية: "الأمن هو مسؤولية الجميع"؛ إذ اعتبروا أنّ جهود ربّ المؤسسة، مختصّي الأمن، طبيب العمل، النقابات، ممثليّ المستخدمين، وكلّ عامل، والمصالح المتخصّصة المتواجدة خارج المؤسسة، كلّها ضروريّة لتراجع عدد وخطورة حوادث العمل والأمراض المهنيّة.²

ولتحقيق الهدف المرجوّ تتواجد هذه الآليات الوقائية إمّا ضمن المؤسسة، أو خارجها، ففيما تتمثّل، وما هي صلاحياتها، وهل تستجيب لتطور مضمون الحماية؟.

للإجابة على هذا الإشكال سنقسّم هذا الفصل إلى مبحثين؛ نتناول في الأوّل منهما؛ الآليات الوقائية الداخلية لحماية العامل في مجال الوقاية الصحيّة والأمن، وفي الثاني الآليات الوقائية الخارجية لها.

¹ Gwendoline AUBOURG, Hélène DE MOURA, LES CDI, Editions De Vecchi S.A., Paris, 2001, p.38.

² Lyon-Caen GERARD & Jean PELISSIER et Alain SUPIOT, «Droit du travail», 18^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1996, p.806.

المبحث الأول:

الآليات الوقائية الداخلية لحماية العامل

في مجال الوقاية الصحية والأمن

تتمثل الهيئات الوقائية الداخلية لحماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن في أجهزة تتكوّن من ممثلي العمّال، أو ممثلي العمّال وأرباب العمل على حدّ سواء، وتتمثّل في لجان الوقاية الصحية والأمن، ولجان المشاركة أو مندوبي المستخدمين، وكذا مصالح مختصة ذات طابع تقني في مجال الوقاية الصحية والأمن؛ وتتمثّل في مصلحة طبّ العمل، ومصلحة الوقاية الصحية والأمن.

ونحن من خلال هذا المبحث سنحاول الإحاطة بالدور الذي تلعبه هذه الأجهزة في تحقيق الحماية التشريعية المنشودة، وذلك من خلال الإجابة عن الإشكال التالي: **كيف يتمّ تأسيس هذه الهيئات، وما هي الاختصاصات التي خولها لها المشرّع في إطار انجاز مهمة الرقابة على تطبيق أحكام الوقاية الصحية والأمن؟**

سنجيب على هذا الإشكال من خلال مطلبين؛ نتناول في الأوّل منهما الآليات الوقائية الداخلية التمثيلية لحماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، والآليات الوقائية الداخلية المتخصصة لحماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن.

المطلب الأوّل:

الآليات الوقائية الداخلية التمثيلية لحماية العامل

في مجال الوقاية الصحية والأمن

نقصد بالآليات الوقائية الداخلية التمثيلية لحماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن -كما سلفت الإشارة- تلك الأجهزة التي تتكوّن من ممثلي العمّال أساساً، وكذا ممثلي ربّ العمل. وتعتمد هذه الآليات على جهود العمّال في حماية أنفسهم في مجال الوقاية الصحية والأمن وذلك لكونهم الأدرى بمصالحهم، واحتياجاتهم في هذا المجال؛ وتتمثّل في لجان الوقاية الصحية والأمن، ولجنة المشاركة، أو مندوبي المستخدمين، ولإبراز هذا الدور سنتناول كلّ منهما في فرع.

الفرع الأول:

لجان الوقاية الصحية والأمن

لمعرفة الدور الذي تلعبه لجان الوقاية الصحية والأمن في حماية صحة العمال، سنوضح بداية تنظيمها، ثم اختصاصاتها في مقارنة بسيطة بين التشريع الجزائري والفرنسي.

أولاً: تنظيم لجان الوقاية الصحية والأمن:

يمكن إرجاع الأصل التاريخي للجان الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل في التشريع الفرنسي (CHSCT) إلى نهاية سنة 1920؛ حيث رأت "لجان الأمن" النور بمبادرة من أرباب العمل لصناعة الحديد من أجل الوقاية والحد من حوادث العمل، والتي تم اقتباسها عن بعض النماذج الصناعية الأمريكية، ولا يختلف نهج مكافحة حوادث العمل المتبني في هذا الوقت من حيث أساسه عن ذلك المعروف حالياً؛ والمتمثل في تقييم الأخطار المهنية، أجهزة الحماية، الدروس المستمدة من الحوادث الواقعة، والإجراءات التصحيحية، سياسة الوقاية.¹

وحملت هذه اللجان اسم لجان الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل منذ سنة 1982، وهذا من أجل الجمع بين اختصاصات اللجنة القديمة للوقاية الصحية والأمن، ولجنة شروط العمل، وتقع مبادرة إنشائها على المستخدم في كل المؤسسات التي تشغل أقل من خمسين عاملاً.²

كما أن يمكن لمفتش العمل المختص إقليمياً اتخاذ قرار إنشاء مثل هذه اللجان في المؤسسات التي لم يبلغ عدد عمالها النصاب القانوني، متى بررت ذلك خطورة الأشغال داخلها، أو نوع المعدات، والآلات المستعملة من قبل العمال.³

¹ Jean-Benoît COTTIN, «Le CHSCT», Editions Lamy, 2^e édition, France, 2012, p.13.

² Maurice COHEN, «Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe» 6^{ème} édition, L.G.D.J., Paris, 2000. p.233.

³ Gabriel GUÉRY, «Pratique du droit du travail», 12^{ème} édition, Galino éditeur, Paris, 2006, p.383.

- وقد أدرج المشرع الفرنسي موضوع شروط العمل ضمن اختصاصات هذه اللجنة نظرا للأهمية الفردية والجماعية التي يكتسبها، وهو يشمل:
- تنظيم العمل، والوسائل التكنولوجية المستعملة في المؤسسة.
 - محيط العمل، أهمية مناصب العمل ومحلاته، المحيط الفيزيائي داخل المؤسسة ووسائل الإنتاج (المواد والآلات)، والأخطار الأخرى.
 - عمل العمال: طبيعته، صيرورته، مدته، مضمونه، ومدى إرهاقه للعامل.
 - الجو داخل المؤسسة، العلاقات والاتصالات بين أعضاء المؤسسة.¹

أما لجان الوقاية الصحية والأمن في التشريع الجزائري فهي على نوعين: اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، ولجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، ويخضع النوع الأول من هذه اللجان للمرسوم التنفيذي رقم 05-09 تطبيقا للمادة 23 من القانون رقم 88-07،² أما النوع الثاني فيطبق عليه المرسوم التنفيذي رقم 05-10 تطبيقا للمادة 24 من القانون رقم 88-07.³

واستبدل المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد في نص المادة 604 منه عبارة "اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن" بعبارة "اللجان المتساوية الأعضاء للأمن والصحة في العمل" «Des commission paritaires de sécurité et de santé au travail»

كما استبدل المشروع في عديد مواد مصطلح "الوقاية الصحية" بمصطلح "الصحة" ليتوافق مع ما تبنته منظمة الصحة العالمية في ديباجة دستورها، مما يجعلنا نتساءل عن رغبته في مواكبة التشريعات الحديثة في تبني المفهوم الواسع للصحة، بشكل واضح، نظرا لتعدد العبارات المستعملة من قبله -كما سبقت الإشارة-.

¹ (P.) DYÈVRE & (D.) LÉGER, «Médecine de travail (Approche de la santé au travail)», 2^{ème} édition, Masson, Paris, 2000, p.62.

² المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المؤرخ في 8 يناير 2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد الرابع (04)، الصادرة بتاريخ 09 يناير 2005، ص.ص. 20-23.

³ المرسوم التنفيذي رقم 05-10، المؤرخ في 8 يناير 2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد الرابع (04)، الصادرة بتاريخ 09 يناير 2005، ص.ص. 23-26.

ويعتبر بعض الفقه لجان الوقاية الصحية والأمن أداة مفضّلة لخدمة الوقاية من كلّ الأخطار المهنيّة، والحفاظ على صحة العمّال.¹

وتتمثّل هذه اللجان في التشريع الجزائري - كما سبقت الإشارة- في اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، وسندرس تباعا:

I. اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحيّة والأمن على مستوى المؤسسة (لجنة المؤسسة ولجنة الوحدة):

وضع كلّ من المشرعين الجزائريّ والفرنسيّ عتبة تتعلّق بعدد العمّال في المؤسسات المستخدمة من أجل إنشاء اللجان المكّلفة بالوقاية الصحيّة والأمن مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه سواء القطاع التجاريّ، الفلاحيّ، أو الصناعي.²

إذ اشترط المشرّع الجزائري لتأسيسها تشغيل الهيئة المستخدمة لأكثر من تسعة عمّال ذوي علاقة عمل غير محدّدة؛ وهذا وفقا لنص المادة 262 من الأمر رقم 31-75،³ وهو نفس ما قضى به نص المادة 23 من القانون رقم 88-07: «تؤسّس وجوبا لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحيّة والأمن على مستوى كل هيئة مستخدّمة تشغل أكثر من تسعة عمّال ذوي علاقة عمل غير محدّدة...»

ثمّ أكّد هذه القاعدة في المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلّق بهذه اللجان وأسماها ب: «لجنة المؤسسة»، أمّا إذا كانت المؤسسة مكوّنة من عدّة وحدات تؤسّس ضمن كل واحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحيّة والأمن تدعى ب: «لجنة الوحدة»، وتعتبر المديرية العامّة للهيئة المستخدمة بمثابة المقرّ.⁴

¹ م. يطاغن، «أهميّة اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحيّة والأمن في تنظيم الوقاية من الأخطار المهنيّة في المؤسسة»، نشرة مفتّشية العمل، المجلة السّداسية للمفتّشية العامّة للعمل، العدد 22، الجزائر، ديسمبر 2009، ص.11.

² المادة الثانية من القانون رقم 88-07 -السالف الذكر-

³ جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص.269.

⁴ المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 - السابق الذكر -

وينبغى الإشارة هنا إلى أنّ علاقة العمل تنشأ في الأصل عن طريق عقد عمل غير محدد المدة، ويعتبر العقد كذلك في حالة غياب عقد مكتوب حسب المادة 11 من القانون رقم 90-11.

ويمكن إبرام عقد عمل لمدة محددة في الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من هذا القانون:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عقد مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبّت في منصبه متغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع منقطع.
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسميّة.
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها، ويجب أن يكون عقد العمل المحدد المدة مكتوباً تحت طائلة اعتباره كعقد عمل غير محدد المدة، ويجب أن يتضمّن إلزامياً بعض البنود حول: مدة علاقة العمل وأسباب المدة المحددة، ويخضع هذا العقد لرقابة مفتش العمل المختصّ إقليمياً فيما يخص المدة والسبب ومدى موافقة الحالة للحالات المنصوص عليه قانوناً.¹

كما نصّ المشرّع الجزائري في المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 على أنّه في الهيئات المستخدمة التي تشغلّ تسعة عمال أو أقلّ يعيّن مسؤولها مندوباً للوقاية الصحية والأمن للقيام بمهام لجنة الوقاية الصحية والأمن وهو يتمتع بنفس وسائلها، أمّا إذا كانت تشغلّ أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل محدّدة، يعيّن هذا الأخير وجوباً مندوباً دائماً للوقاية الصحية والأمن يساعده اثنان من العمال الأكثر تأهيلاً في هذا المجال.

وقد أطلق عليه المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري الجديد تسمية "مندوب الأمن والصحة في العمل" في نص المادة 604 منه، وفي باقي المواد المتعلقة بها.

¹ المادة 12 مكرر من القانون رقم 90-11-السالف الذكر -

أما المشرع الفرنسي فقد أوجب إنشائها في كل مؤسسة تشغل 50 عاملا على الأقل (L.4611-1)،¹ واشترط المشرع المصري نفس العتبة في قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 من أجل إنشاء لجان السلامة والصحة المهنية،² وكذا المشرع المغربي بخصوص إنشاء لجنة السلامة وحفظ الصحة في كل المؤسسات مهما كانت طبيعة نشاطها.³

بينما أوجب نص المادة 572 من المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري الجديد على كل هيئة تشغل 50 عاملا فأكثر، مايلي:

• وضع نظام لتسيير الأمن والصحة في العمل، بالارتكاز على مخططات وبرامج الوقاية المطبقة.

• التقييم الدوري لمخططات وبرامج الوقاية المطبقة.

وترك المشروع مهمة تحديد طرق تطبيق هذه المادة للتنظيم.

كما أوجب في نص المادة 573 منه على الهيئات المستخدمة التي تمارس أنشطتها في نفس مكان العمل بالتنسيق من أجل التطبيق الصارم للتدابير المتعلقة بالأمن والصحة في العمل، لاسيما في الأقسام المشتركة، وعند الاقتضاء التنسيق مع المالكين لهذه الأماكن.

وعندما يسمح مستخدم بالقيام بنشاطات من قبل متدخل أو عدة متدخلين ضمن المؤسسة فإنه يتوجب عليه أن يقدم المعلومات الضرورية، المتعلقة بالأضرار والأخطار المحتملة ضمن أماكن العمل، وكذا التدابير الوقائية اللازمة لضمان أمن وصحة العمال، والعمل على التنسيق بين نشاطات المتدخلين، وضمان التعاون بينهم، وكذا منع نشاط المتدخل الذي يرفض تطبيق قواعد الأمن والصحة في العمل.

وتعتبر هذه المبادرة في الحقيقة تحفيزا لسياسة الوقاية الصحية والأمن.

¹ Christophe RADÉ, Droit du travail, Montchrestien, Paris, 2000, p.47.

² زكريا طاحون، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، سلسلة صون البيئة 6، شركة ناس بعابدين، مصر، يناير 2006، ص.30.

³ المادة 336 من مدونة الشغل المغربية -السالف الذكر-

وتتكون هذه اللجان في التشريع الجزائري من أعضاء ذوي الأصوات التداولية الذين يحقّ لهم التصويت على قرارات اللجنة، وأعضاء استشاريين يقدمون استشارات في المسائل المطروحة للنقاش أثناء اجتماعات اللجان من أجل اتخاذ القرارات، دون أن يكون لهم حق التصويت في اتخاذها.

ويتأسس للمستخدم أو ممثله المفوض قانونا هذه اللجان، أما أمانة اللجنة فيعهد بها إلى عامل ذي كفاءة في مجال الوقاية الصحية والأمن يقوم بتعيينه المستخدم وهذا دون أن يشترط أن يكون ممثلا داخل اللجنة.¹

أما في التشريع الفرنسي فإن لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل تتشكل من المستخدم أو ممثله، ومن ممثلي العمال، وبصفة استشارية يحضر الاجتماعات عضو من مصلحة طبّ العمل، ورئيس الأمن.²

ويختلف عدد الأعضاء ذوي الأصوات التداولية بين الوحدة والمؤسسة وذلك كما يلي: على مستوى الوحدة من: عضوين يمثلان مديرية الوحدة، عضوين يمثلان عمال الوحدة، على مستوى المؤسسة من: ثلاثة أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة، ثلاثة أعضاء يمثلون عمال المؤسسة، ويعين هؤلاء الأعضاء لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد دون أن يحدّد المشرع الجزائري عدد المرات التي تجدد فيها العهدة.³

ويعين هؤلاء الأعضاء الممثلون للعمال ضمن لجان المؤسسة أو لجان الوحدة من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلا، و في حالة عدم وجوده من طرف لجنة المشاركة، وفي حالة عدم وجود الهيكل النقابي أو لجنة المشاركة يتمّ انتخاب الأعضاء من قبل مجموعة العمال.⁴

¹ المادة 11، المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 -السالف الذكر -

² Véronique Roy, «Droit du travail 1998», 2^e édition, Dunod, Paris, 1998, p.51.

³ المادة 12 من نفس المرسوم.

⁴ المادة التاسعة من نفس المرسوم.

بينما نص المشرع الفرنسي على أن مندوبي المستخدمين الأعضاء في لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل يعيّنون لمدة عامين قابلة للتجديد حسب المادة **R.4613-5**، وهي نفس مدة عهدة أعضاء لجنة المؤسسة.¹

ومن خلال هذا يمكن القول أن أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن الممثلين للعمال يتم انتخابهم من طرف العمال بصفة مباشرة أو غير مباشرة؛ فأعضاء الهيكل النقابي الأكثر تمثيلاً، وأعضاء لجنة المشاركة هم منتخبون من طرف العمال، وهم بدورهم الذين يعيّنون ممثلي العمال داخل اللجنة، وهذا يعتبر انتخاباً غير مباشر من قبل العمال، ولكل من الهيكل النقابي ولجنة المشاركة دور كبير في مجال تحسين الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل؛ فالهيكل النقابي مهمته الرئيسية هي الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال طبقاً لنص المادة الثانية من القانون رقم 90-14،² والتي تعدّ الوقاية الصحية والأمن على رأسها.

ولقد تحسّنت ظروف العمل تاريخياً بفضل نضالاتها، وعلى حدّ تعبير الأستاذ عبد السلام ذيب فإنّ النقابة تعدّ ترجمة لواقع سياسي واقتصادي واجتماعي تؤثر فيه وتتأثر به، فهي مؤسسة قانونية تعكس صورة واقع اجتماعي.³

وتعني النقابة تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة أو غيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة.⁴

وقد تطوّرت وظيفتها من وظيفة دفاعية تقتصر على الدفاع عن مصالح العمال المادية إلى وظيفة وقائية -إن صحّ التعبير- أي وظيفة تسعى من خلالها إلى التّدخل المباشر في السياسة الاقتصادية بواسطة المفاوضات التي تجمعها مع أطراف العمل

¹ Bernadette LARDY-PELISSIER, Jean PELISSIER, Agnès ROSET, Lysiane THOLY, «Le nouveau code du travail annoté», 28^{ème} édition, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2008, p.1454.

² القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، عدد 23، جوان 1990، ص.ص.764-770.

³ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص.225.

⁴ خالد حامد، نزاعات العمل في ظلّ التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص.89.

الأخرى، ولعلّ هذا ما ذهب إليه "آلان توران" بقوله: "أنّ النقابة منضّمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تناضل من أجل أجر أحسن، ومن أجل أمن التّوظيف، وضد أتوقراطية أرباب العمل...".¹

ونفس الشيء يقال بالنّسبة للجنة المشاركة؛ إذ تعتبر من بين أهمّ صلاحياتها مراقبة تنفيذ الأحكام المطبّقة في ميدان الشّغل والوقاية الصحيّة والأمن والأحكام المتعلّقة بالضّمان الاجتماعيّ، وكذا القيام بكل عمل ملائم في حالة عدم احترام الأحكام التّشريعيّة والتنظيميّة الخاصّة بحفظ الوقاية الصحيّة والأمن و طبّ العمل.²

ويتمّ اختيار هؤلاء الأعضاء على أساس مؤهلاتهم أو خبراتهم في مجال الوقاية الصحيّة والأمن، وذلك عن طريق المعرفة التّامة بمشاكل الوقاية الصحيّة وبالتّصوص القانونيّة المتعلّقة بحفظ الصّحة والأمن وطرق الإنتاج المطبّقة في مواقع العمل.³

وفي حالة انقطاع العضويّة لأحد أعضاء لجنة المؤسّسة أو الوحدة يتمّ تعويضه حسب الأشكال نفسها، دون ذكر الأجل الذي ينبغي أن يتمّ فيه التّعويض، ودون مراعاة المدّة المتبقّيّة من عهده.⁴

أمّا الأعضاء الاستشاريون فهم طبيب العمل التّابع للوحدة أو طبيب العمل التّابع للمؤسّسة حسب الحالة بصفة مستشار في أشغال اللّجان.⁵

وفي الحقيقة أنّه يمكن للجان الوحدة ولجان المؤسّسة أن تستفيد من خبراته في مجال الوقاية الصحيّة للعمّال، باعتبار دوره في المؤسّسة دورا وقائيا محضا (فحوص من أجل التّوظيف، فحوص دوريّة، رقابة على التّدابير الصحيّة، الوقاية من حوادث العمل...).⁶

¹ خالد حامد، المرجع السابق، ص.91.

² المادة 94 من القانون رقم 90-11 -السالف الذكر -

³ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 -السالف الذكر -

⁴ المادة 12 من نفس المرسوم.

⁵ المادة 14 من نفس المرسوم.

⁶ راشد راشد، المرجع السابق، ص.138.

وبالإضافة لطبيب العمل يمكن أن تستعين لجان الوحدة أو لجان المؤسسة أثناء أشغالها أو أثناء تفتيش العمل بأي شخص مؤهل أو هيئة مختصة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل؛ وهذا من أجل مساعدتها في تحقيق الدور المنوط بها قانوناً أولاً وهو الحفاظ على صحة وأمن العمّال.¹

ونص المشرّع الجزائري على أنّه يجب أن تجتمع لجان الوحدة كلّ شهر، أمّا لجان المؤسسة فلا بدّ أن تجتمع كلّ ثلاثة أشهر،² كما يمكن أن تجتمع هذه اللجان باستدعاء من رؤسائها إثر وقوع حادث عمل خطير أو طارئ تقني هامّ، كما تجتمع أيضا بطلب من الأعضاء الممثلين للعمال، أو بطلب من طبيب العمل أو بمبادرة من رؤسائها، واعتبر وقت الحضور في اجتماعات لجان الوحدة ولجان المؤسسة والوقت المكرّس للمهام الفردية الموكلة من طرف هذه اللجان كساعات عمل مدفوعة الأجر.³

وحسب نص المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 يقوم المستخدم بتتصيب لجنة الوحدة أو لجنة المؤسسة في المؤسسات التي تشغل أكثر من تسعة عمّال ذوي علاقة عمل غير محدّدة بعد تعيين أعضائها، وخلال ثمانية أيّام التي تلي تتصيبها يتمّ إعداد النّظام الداخليّ الذي يحدّد قواعد سير اللجان الأخرى، أو تتصيب مندوب للوقاية الصحية والأمن للقيام بمهامّ اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في المؤسسات التي لا تتوافر على الشّروط القانونيّة، ويرسل نسخة من محضر التّصيب إلى مفتش العمل المختصّ إقليمياً.⁴

وقد أباح للجان الوحدة والمؤسسة ولجنة ما بين المؤسسات الاستعانة أثناء أشغالها، أو عند تفتيش أماكن العمل بأي شخص مؤهل أو هيئة مختصة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل.⁵

¹ المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 -السالف الذكر-

² المادة 17 من نفس المرسوم.

³ المادة 18، المادة 19 من نفس المرسوم.

⁴ المادة 23 من نفس المرسوم.

⁵ المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، والمادة التاسعة من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

وأجاز المشرع الفرنسي للجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل اللجوء خبير معتمد من خارج المؤسسة.¹

وحسب نص المادة **R.4614-6** فإنّ هذه القائمة تضمّ نوعين من الخبراء؛ أولاً الخبراء في مجال الصحة والأمن في العمل، أمّا النوع الثاني فيضمّ الخبراء في مجال تنظيم العمل والإنتاج.²

فالخبرة في مجال الصحة والأمن تشمل تحليل وضعيات العمل في جوانبها الفيزيائية خاصة، في مدى إرهاقها وإضرارها بالعامل، وفيما يتعلّق أيضا بالوقاية الصحية والأمن والوقاية من الأخطار المهنية، أمّا الخبرة في مجال تنظيم العمل فهي تتعلّق بالتحليل الاجتماعي التقني لشروط العمل، فيما يخصّ مضمون العمل مدّة العمل، سياق العمل، شروط استعمال الوسائل والتجهيزات، التنسيق.³

II. لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن:

تطبيقا لنص المادة 24 من القانون رقم 88-07 قضت المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المتعلّق بتحديد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، وتشكيلها وتنظيمها وسيرها والتي دعاها ب: «اللجنة» بوجوب تأسيس هذه اللجنة عندما تتجمّع عدّة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهنيّ أو لعدّة فروع مهنية لممارسة نشاط في نفس أماكن العمل لمدّة محدّدة، وتشغلّ لذلك عمّالا تكون علاقة عملهم محدّدة سواء في شكل إنجاز البناء والأشغال العمومية والريّ، أو في شكل تقديم خدمات كعمليات المناولة والنقل والتّخزين، بعد تحقيق واعتماد من المصالح المختصة التابعة لوزارة العمل. كما أصدر المشرع الجزائريّ المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المتعلّق بتدابير الوقاية الصحية والأمن المطبّقة في هذا القطاع.⁴

¹ J. Pluyette, «Hygiène et sécurité» (conditions de travail), 21^{ème} édition ADASE EDITEUR, Paris, 1993, p.373.

² Maurice COHEN, op.cit, p.733.

³ Bernadette LARDY-PÉLISSIER et autres, op.cit, p.1463.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 8 يناير 2005، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 09 يناير 2005.

وتتكوّن هذه اللّجنة من ممثلين عن كلّ المؤسسات التابعة لنفس الفرع المهنيّ أو لعدة فروع مهنيّة التي تمارس نشاطا في نفس أماكن العمل لمدة محدّدة وتشغّل لذلك عمّالا تكون علاقة عملهم محدّدة سواء في شكل انجاز (البناء و الأشغال العموميّة و الريّ)، أو في شكل تقديم خدمات كعمليّات المناولة والتّقل والتّخزين؛ أو بعبارة أخرى أحد النّشاطات المذكورة في المادة الثانية من المرسوم رقم 05-10، ويجب على كلّ مؤسّسة من المؤسّسات المعنيّة أن تعيّن ممثّلا واحدا عن الجهة المستخدمة وممثّلا عن جهة العمّال¹؛ ومن خلال هذا النّص فإنّ لجنة ما بين المؤسّسات هي الأخرى، لجنة متساوية الأعضاء؛ تضمّ نفس عدد الممثلين للعمّال وأرباب العمل.

وإذا دخلت مؤسّسة تمارس نشاطا من النّشاطات -التي سبق الإشارة إليها- في نفس مكان العمل، بعد تشكيل لجنة ما بين المؤسّسات للوقاية الصحيّة والأمن تدمج ممثّليها ضمن تشكيلة اللّجنة المذكورة في أجل أقصاه أسبوع واحد وذلك حسب نفس الشّروط؛ بمعنى ممثّل واحد عن الهيئة المستخدمة وممثّل واحد عن العمّال²، ولم يحدّد المشرّع الجزائريّ مدة عهدة أعضاء اللّجنة.

كما يمكن للجنة ما بين المؤسّسات للوقاية الصحيّة والأمن أيضا أن تدعو لحضور اجتماعاتها كل شخص ذا اختصاص في مجال الوقاية الصحيّة والأمن وطب العمل والذي من شأنه مساعدتها في أشغالها³.

وتجتمع لجنة ما بين المؤسّسات كلّ ثلاثة أشهر، ويمكن أن تجتمع بناء على استدعاء من رئيسها كلّما اقتضت الضرورة ذلك⁴.

وتنصّب هذه اللّجنة في أجل 15 يوما التي تسبق بداية النّشاط إمّا من قبل: * صاحب المشروع إذا تعلّق الأمر بانجاز (البناء والأشغال العمومية والري).

¹ المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 05-10 - السالف الذكر -

² المادة الخامسة من نفس المرسوم.

³ المادة التاسعة من نفس المرسوم.

⁴ المادة الثامنة من نفس المرسوم.

* مسؤول المؤسسة الممولة إذا تعلّق الأمر بخدمات (كعمليات المناولة والنقل والتّخزين).¹

ويعيّن رئيس هذه اللّجنة من بين ممثلي أهمّ المؤسّسات التي تنشط في مكان العمل مع مراعاة ما يأتي:

✓ مخطّط الأعباء: أي يتمّ تحديد الرئيس بالنّظر إلى الأعباء التي تتحمّلها كل مؤسّسة في اللّجنة.

✓ القدرة على التّحكم في مسائل الوقاية الصحيّة والأمن ضمن فرع أو قطاع النّشاط المعنيّ؛ أي مدى قدرة المؤسّسة على تطبيق قواعد الوقاية الصحيّة والأمن، ولعلّ وسيلة التّأكد من هذا هي الرجوع إلى الإحصائيّات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنيّة المسجّلة في هذه المؤسّسة، أو الوسائل المخصّصة للوقاية منها.

✓ الوسائل الماديّة والماليّة المسخّرة من طرف المؤسّسة في مجال الوقاية الصحيّة والأمن.

✓ مدّة حضور المؤسّسات بمعنى المدّة اللّازمة لأدائها أشغالها، لأنّه -وكما سبقّت الإشارة- فإنّ هذه اللّجنة تعني المؤسّسات التي تمارس نشاطا من النّشاطات المذكورة وذلك لمدّة محدّدة؛ ولهذا يمكن القول أنّ المؤسّسات التي يطول بقاؤها في مكان العمل يكون لممثّليها حظ أوفر لرئاسة اللّجنة،² أمّا أمانة اللّجنة فيتولّاها عامل مؤهّل في مجال الوقاية الصحيّة والأمن.³

ويعدّ تعيين رئيس لجنة ما بين المؤسّسات للوقاية الصحيّة والأمن يقترح نظامها الداخليّ الذي يصادق عليه ممثّلو المؤسّسات المعنيّة أعضاء اللّجنة، ثمّ يعرضه بعد ذلك قبل بداية الأشغال على مفتش العمل المختصّ إقليميّاً ليوافق عليه، بعد أخذ رأي الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنيّة المعنيّة، ويرسله إلى أعضاء اللّجنة للإطلاع عليه.⁴

¹ المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 10-05 -السالف الذكر-

² المادة السابعة من نفس المرسوم.

³ المادة 11 من نفس المرسوم.

⁴ المادتين 12 و14 من نفس المرسوم.

ويتضمّن هذا النظام الداخلي ما يلي: مهامّ اللّجنة بالتّفصيل وتنظيمها، صلاحيّات رئيس اللّجنة، تنظيم هيكل التّفيز والمتابعة وصلاحيّاته، حصة المساهمة الماليّة لكلّ مؤسّسة ممثّلة ضمن اللّجنة.¹

وفي أوّل اجتماع للجنة ما بين المؤسّسات قصد القيام بمهمّتها في مجال الوقاية من الأخطار المهنيّة في مكان العمل، تسجّل ضمن جدول أعمالها تشكيل هيكل التّفيز والمتابعة والذي يتكوّن بصفة متساوية الأعضاء من ممثّلي العمّال، وممثّلي المستخدمين وذلك على النّحو الآتي: ممثّلان عن العمّال ينتخبهما نظراؤهما من بين أعضاء اللّجنة، ممثّلان عن المستخدمين يعيّنان من بين أعضاء اللّجنة.²

ويجب أن يكون لأعضاء هيكل التّفيز والمتابعة، الذي يكون تحت مسؤوليّة رئيس اللّجنة تأهيل مناسب في مجال الوقاية الصحيّة والأمن،³ وتلصق القائمة الاسميّة لأعضاء هيكل التّفيز والمتابعة، وكذا قائمة أعضاء لجنة مابين المؤسّسات بمقرّ اللّجنة، الذي يعتبر نفس مقر هيكل التّفيز والمتابعة.⁴

وإنّ تدخل لجنة ما بين المؤسّسات للوقاية الصحيّة والأمن في وسط العمل، لا يخلي الهيئات المستخدمة من المسؤوليّات التي تقع على عاتقها طبقاً للأحكام التشريعيّة والتنظيميّة المعمول بها، وكذا تطبيق الأحكام المتعلّقة بصلاحيّات الهياكل الأخرى المختّصة في مجال الوقاية الصحيّة والأمن كمصلحة طبّ العمل، وهذا يعني وجوب إنشاء لجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحيّة والأمن متى توافرت في المؤسّسة الشّروط التي سبق بيانها، وفي حال غيابها تعيّن مندوب يؤدّي مهامّها.

وقد أوجب على المستخدم تكوين أعضاء اللّجان المتساوية الأعضاء للأمن والصحة في العمل في مجال الوقاية من الأخطار المهنيّة، من طرف كلّ هيئة وقاية مختّصة طبقاً لنص المادة 600 من المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد.

¹ المادة 12 والمادة 13 من المرسوم رقم 05-10-السالف الذكر -

² المادة 15 والمادة 16 من نفس المرسوم.

³ المادة 15 من نفس المرسوم.

⁴ المادة 19 والمادة 19 من نفس المرسوم.

ثانيا: اختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن:

تتمثل المهام الرئيسية للجان الوقاية الصحية، في تأطير وبصفة دقيقة، تنظيم الوقاية الصحية داخل المؤسسة.¹

وهي لأجل ذلك تتمتع باختصاصات رقابية وأخرى استشارية.

I. الاختصاصات الرقابية للجان الوقاية الصحية والأمن:

(1) الاختصاصات الرقابية للجان الوقاية الصحية والأمن في الحالات العادية:

خول المشرع الجزائري للجان الوحدة والمؤسسة ولجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن صلاحية الرقابة على تطبيق تدابير الحماية الفردية والجماعية.²

وفي غياب اللجان المكلفة بالوقاية الصحية والأمن يتولّى هذه المهمة المندوبان المكلفان بالوقاية الصحية والأمن في المؤسسات التي تشغل من تسعة عمال ذوي علاقة عمل محددة، والمؤسسات التي تشغل تسعة عمال وأقل.³

وهو نفس ما أقره المشرع الفرنسي بالنسبة للجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط

العمل **L.4612-1**.⁴

وتتنوع الأحكام القانونية للوقاية الصحية والأمن وشروط العمل إلى أحكام عامة

وأخرى خاصة وأحكام استثنائية.

• **الأحكام العامة:** وتتمثل في الأحكام التي تطبق على كل العمال دون استثناء مثلا التدفئة، التهوية، الحماية من الضجيج، الإنارة غيرها.

• **الأحكام الخاصة:** وتتمثل في تلك الأحكام التي تتعلق بمجموعة من العمال مثلا النساء والأحداث و المعوقين...

¹ م. يطاغن، "أهمية اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في تنظيم الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة"، نشرة مفتشية العمل، المرجع السابق، ص.11.

² المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

³ المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09.

⁴ Jean Paul AUTONA, «droit du travail», Dalloz, Paris, 1999, p.189.

• **الأحكام الاستثنائية:** وتشمل الأحكام التي تتعلق بالنشاطات التي تتضمن أساليب عمل خطيرة أو النشاطات المتعلقة بالمواد السامة المؤثرة على صحة العمال، والتي تؤدي إلى أمراض مهنية.¹

وهذا التنوع في الأحكام والنصوص، هو أحد خصائص القانون الاجتماعي، وهذا مراعاة لخصوصية النشاطات والفئات العمالية لاسيما النساء والأطفال، فقد حرص المشرع الجزائري على ضمان حماية قانونية واسعة للمرأة العاملة، في مجال الوقاية الصحية والأمن؛ إذ نص في المادة 11 من القانون رقم 88-07: "يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق أن الأعمال الموكلة للنساء... لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهن".²

كما كرس حماية المرأة في مجال العمل الليلي؛ بعد المصادقة على الاتفاقية الدولية رقم 89 التي تمنع العمل الليلي على النساء، فبهدف حماية صحة المرأة بالنظر لدورها المزدوج في المجتمع (الاقتصادي في المؤسسة والاجتماعي في عائلتها)، يجنبها كل العراقيل المرتبطة بالعمل الليلي، ويحميها من كل الأخطار المرتبطة بهذا النوع من العمل، غير أن مبدأ المنع لم يكن مطلقا، لأنه يحق للمستخدم استخدام النساء ليلا، بعد الموافقة المسبقة لمفتش العمل، هذا بالإضافة للأحكام الحمائية الأخرى الخاصة بالتقاعد، عطلة الأمومة، والتأمين على الأمومة.³

كما اهتمت السلطات العمومية الجزائرية بالتكفل بالطفل، وأشار إلى أن الجزائر صادقت على الاتفاقيات الدولية الرئيسية المتعلقة بحماية الأطفال، لاسيما الاتفاقية الدولية رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى للتشغيل، والاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل، والاتفاقية الدولية رقم 182 المتعلقة بمنع أسوأ أشكال عمل الأطفال، وأخيرا الميثاق الافريقي لحقوق الطفل ورفاهيته.⁴

¹ Dominique GRANDGUILLOT, «L'essentiel du droit du travail », 7^{ème} édition, Galino Éditeur, Paris, 2006, p.101.

² س. لخضاري، "ما ينص عليه التشريع في ميدان عمل النساء"، ص.10.

³ المرجع والموضع نفسه.

⁴ باية واعمر، "إحياء اليوم العالمي ضد عمل الأطفال"، نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، العدد 15، الجزائر، جوان 2006، ص.06.

وقد كان للإسلام السّبق في المحافظة على الطفل بدنيا ونفسيا، ومنحهم الحق في الاستمتاع بطفولتهم، فلا يجوز سلبه حقّه في الرّاحة والاستماع بوقت الفراغ، ومزولة الألعاب والاستجمام والمشاركة بحريّة في الحياة الثقافيّة والفنيّة بما يتناسب وسنّه، ويحفظ هويّته...¹

وفي هذا الإطار منع المشرّع الجزائري تشغيل الأطفال الذي يقلّ سنّه عن 16 سنة، إلاّ في الحالات التي تدخل في إطار عقود التّمهين، ولا يجوز تشغيل القاصر إلاّ بناء على رخصة من وصيّهِ الشرعي.²

وتعزيزا لهذه الحماية أصدر المشرّع الجزائري القانون رقم 15-12، المتعلّق بحماية الطفل،³ واعتبر الطفل في خطر؛ الطفل الذي يتعرّض للاستغلال الاقتصادي، لاسيّما بتشغيله أو بتكليفه بعمل يحرمه من متابعة دراسته، أو يكون ضارا بصحته أو سلامته البدنية و/أو المعنوية،⁴ وجعل مسؤولية حماية هذا على عاتق الدولة.⁵

والاستغلال الاقتصادي للأطفال، يعني أن يكون هدف المستغلّ جنيّ الربح المادي بالدرجة الأولى، ويشمل استغلال الأطفال في الزراعة والصناعة، والخدمات.⁶

وقد عزّز هذه الحماية في المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري الجديد من خلال الفرع الثالث "عمل الأطفال" من الفصل الثالث المعنون بـ: "شروط العمل" من

¹ الشحات إبراهيم محمد منصور، حقوق الطفل وآثارها بين الشريعة الاسلامية والقوانين الوضعية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011، ص.175.

² المادة 15 من القانون رقم 90-11-السالف الذكر -

³ القانون رقم 15-12، المتعلّق بحماية الطفل، المؤرخ في 12 جويلية 2015، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد الرابع، الصادرة بتاريخ 19 جويلية 2015، ص.ص.04-21، ووفقا من المادة الثانية منه فإنّه يقصد بالطفل؛ كلّ شخص لم يبلغ الثامنة عشر (18) سنة كاملة، ويفيد مصطلح "الحدث" نفس المعنى.

⁴ وفقا لنص المادة الثانية من قانون حماية الطفل، فإنّ الطفل في خطر، الطفل الذي تكون صحته أو أخلاقه أو تربيته، أو أمنه في خطر أو عرضة له، أو تكون ظروفه المعيشية أو سلوكه من شأنهما أن يعرضاه للخطر المحتمل أو المضرّ بمستقبله، أو يكون في بيئة تعرّض سلامته البدنية أو النفسية أو التّربوية للخطر.

⁵ المادة السادسة من نفس القانون.

⁶ بسام عاطف المهتار، استغلال الأطفال (تحديات وحلول)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2008، ص.15.

الباب الأول "علاقات العمل الفردية" من الكتاب الأول حول علاقات العمل، وذلك في المواد من المادة 48 إلى المادة 52، وهذا من خلال إقرار جملة من الأحكام:

- عدم جواز تشغيل العمّال القصر الأقل من 18 سنة من الجنسين في الأعمال التي تهدّد سلامتهم الجسدية أو العقلية، أو تمسّ أخلاقهم،

- عدم إمكانية استغلال الأطفال في إنتاج الأفلام، اللافتات الاشهارية، التسجيلات الصوتية، الصور، عرض الأزياء، أو أيّ نوع النّشاطات، إلّا بناء على ترخيص مكتوب من الوالدين أو الوصيّ الشرعي. وأوجب على المستخدمين النّاشطين في هذا المجال الحصول على رخصة من الوالي، يتم إرسال نسخة عنها لمفتّش العمل المختص اقليميا. ولم يجز تشغيل الأطفال المتمدرسين ما بين 06 و16 سنة إلّا خارج فترات الدراسة، ولمدة لا تزيد عن نصف العطلة المدرسية. وبالنسبة للأطفال الذين تقلّ أعمارهم عن 06 سنوات فلا يجوز استغلالهم أكثر من يومين أسبوعيا، خارج يوم العطلة الأسبوعية. وترك أمر التفصيل في هذه الأحكام للتنظيم، وأضاف أنّ مداخل مثل هذا النشاط يصرف 60% منها من قبل الأولياء لقضاء حوائج الطفل، و40% منها تدخّر باسمه لدى مؤسّسة مالية، لحين قدرته على التصرف فيها مدنيا.

- إقرار المسؤولية المدنية والجزائية لأولياء والأوصياء، الذين يشغّلون الأطفال خارج هذه الأحكام.

وأولى المشرّع عناية خاصّة للمعوقين بالنظر لوضعيتهم الجسدية والعقلية، بموجب عدّة أحكام، لاسيّما القانون رقم 02-09، المتعلقة بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.¹

كما أقرّ المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد أحكاما خاصة بالعمّال المعوقين في الفرع السادس، في المواد 53، 54، 55 منه حيث حظر تشغيل المعوقين من الجنسين في أعمال يمكن أن تضرّ صحتهم أو تزيد من إعاقاتهم، ويتوجب تشغيل هؤلاء في منصب يناسب إعاقته بعد أخذ رأي طبيب العمل، ويجب أن تهيأ مواقع العمل بشكل يسهّل وصولهم إليها.

¹ القانون رقم 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم المؤرخ في 08 ماي 2002، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 34، 2002، ص.ص. 06-12.

ويجب على لجان الوحدة يجب أن تقوم بتفتيش أماكن العمل للتأكد 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، وتقوم بتقييم نتائج هذا التفتيش.¹

كما يعتبر من صلاحيات هذه اللجان إجراء كل تحقيق إثر وقوع حادث عمل أو مرض مهني خطير لمعرفة أسباب حدوثه بهدف الوقاية، وأوجب على الهيئة المستخدمة تبليغ مفتش العمل المختص إقليمياً بنتائج التحقيق المذكور في أجل لا يتجاوز ثمان وأربعين (48) ساعة، من أجل اتخاذه الإجراءات المناسبة.² وهو نفس ما أقره المشرع الفرنسي في المادة (L.4131-2).³

فهذه التحقيقات تتيح التعرف الموضوعي على الأخطار الجسيمة والمفاجئة، والقيام بالإجراءات الأولية التي تفترضها، وكذلك تبحث عن أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية من أجل التحكم في إجراءات الوقاية.⁴

هذا ما جعل منظمة العمل الدولية تقرّ وتؤمن بأنّ الوفيات الناجمة عن العمل ليست أمراً محتوماً، وأنّ الأمراض المهنية لا تأتي من العدم، وحوادث العمل ليست وليدة الصدفة، بل لها مسبباتها التي ينبغي البحث عنها والقضاء عليها من أجل اتقاء مثل هذه الأخطار، ومن أبرز الهيئات المكلفة بهذه المهمة لجنة الوقاية الصحية والأمن عن طريق التحقيقات التي كلفها القانون بالقيام بها.⁵

وهذا التحقيق يجب أن يقوم به وفد من اللجنة، يتكوّن من رئيس اللجنة أو ممثله وممثل عن المستخدمين في اللجنة، وحضور عدد أكبر من ممثلي العمال يتطلّب موافقة مسؤول الهيئة المستخدمة، ولقد منح المشرع الفرنسي للجنة صلاحية تعيين ممثل للعمال

¹ المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 -السالف الذكر-

² المادتين الثالثة والسادسة من نفس المرسوم.

³ Catherine PUIGELIER, Droit du travail (Les Relations individuelles), 3^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2001, p.179.

⁴ (P.) DYÈVRE & (D.) LÉGER, op.cit, p.18.

⁵ مجلة منظمة العمل الدولية، «اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية»، العدد47، جنيف، أوت 2003، ص.ص.21-22.

من ضمن لجنة المؤسسة ضمن لجنة التحقيق عن طريق انتخاب ينظم من طرف اللجنة عند الاقتضاء، ولا يمكن لرئيس اللجنة حضوره.¹ ولا يمكن لرب العمل إقصاء مكاتب أو ورشات من التحقيق الذي تقوم به اللجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل حسب ما قرره محكمة النقض الفرنسية صدر بتاريخ 17 جانفي 1983.²

(2) الاختصاصات الرقابية للجنة الوقاية الصحية والأمن في الحالات الخطيرة:

من خلال نص المادة 34 من القانون رقم 88-07 يمكن استنتاج النقاط التالية:

✓ 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، وهذا بحكم تخصصهم في مجال قواعد الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل.

✓ يجب تسجيل الإشعار في سجل خاص.

✓ يجب على المستخدم أن يتخذ فوراً الإجراءات الضرورية لوقف الخطر.

✓ يتعين إخطار مفتش العمل من قبل لجنة الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية والأمن، أو طبيب العمل، أو العامل في حال عدم اتخاذ الإجراءات الضرورية من قبل مسؤول الوحدة أو ممثله أو نائبه خلال 24 ساعة.³

وهذا الأخير له أن يأخذ بأحد الحليين التاليين:

• إذار المستخدم إذا لاحظ وجود خرق أو نقص في التدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن التي نص عليها القانون، ومنحه مهلة زمنية لإصلاح هذه المخالفة لا تتجاوز ثمانية أيام إذا تعلق الأمر بخرق سافر للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات.

• إخطار القضاء إذا كان عدم احترام الإجراءات والتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن يشكل خطراً على العمال ويهدد أمنهم فعلى مفتش العمل، وللقضاء أن يأمر

¹ Pierre LE COHU, «Agir avec les représentants du personnel», 3^{ème} édition, Lamy SA, Paris, 2000, p.165.

² Bernard TEYSSIÈ, «Droit du travail»; relations individuelles de travail, deuxième édition, Litec, Paris, 1992, Note n° 404, p.430.

³ المادة 32 من القانون رقم 88-07 -السالف الذكر-

السلطات الإدارية بإقفال الورشة أو المعمل وتوقيف العمل، أو حجز مواد الإنتاج كالألات... إلى غاية زوال الخطر.¹

• إخطار الوالي من أجل اتخاذ الإجراءات الضرورية، لوقف الخطر الوشيك الذي تحقق منه أثناء زيارته التفقيية.

✓ اتخاذ العامل أو العمّال الأكثر تأهيلا للإجراءات الضرورية، في حال تحققهم من وجود سبب لخطر وشيك، وهذا من أجل حماية أنفسهم وصحتهم.

وقد نصت المادة من 614 من المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد على أنه يمكن للجنة الصحة والأمن في العمل، مندوب الأمن والصحة في العمل، طبيب العمل، المندوبين النقابيين أو مندوبي المستخدمين، وكذا الأعوان المكلفين بمسائل الصحة والأمن في العمل، إخطار مفتش العمل المختص اقليميا عن كلّ الوضعيات أو الأخطار المهنية الجسيمة المعذر لم يتخذ اجراءات الحماية الضرورية.

II. الاختصاصات الاستشارية للجان الوقاية الصحية والأمن:

أوجب المشرع الجزائري مشاركة لجان الوقاية الصحية والأمن إلى جانب لجنة المشاركة في إعداد برنامج التكوين، وتحسين مستوى الفرق المكلفة بمصالح الحرائق والإنقاذ وتسهر على احترام التعليمات المقررة.²

وكلفها بالمساهمة في إعلام العمّال وفي تكوين المستخدمين المعنيين وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، وبهذه الصفة تسهر وتشارك في إعلام المشغلين الجدد والعمّال المكلفين بمهام جديدة أو بالعمل في ورشات جديدة حول الأخطار التي قد يتعرضون لها ووسائل الحماية منها.³

¹ راجع المواد من 9 إلى 12 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06 سنة 1990، ص.ص.237-240.

² المادة السابعة والمادة الثامنة من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، والمادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 02-427.

³ المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 05-09؛ والمادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427.

ويمكن لطبيب العمل بالإضافة لهذه الهيئة إذا كان يمارس عمله داخل المؤسسة أن يبدي رأيه في تنفيذ برنامج التكوين في مجال الأمن وحفظ صحة العمال وكذا المكلف بالصحة أو مأمور النظافة والأمن في إعداد هذه العمليات.¹

ونص المشرع الجزائري في هذا الإطار على وجوب عمل لجان الوحدة على تنمية الإحساس بالخطر المهني والشعور بالأمن لدى العمال،² ومشاركة لجنة المؤسسة المكلفة بالوقاية الصحية والأمن في إعداد السياسة العامة للهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن، وجمع المعلومات والوثائق التي من شأنها المساهمة في تطوير الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الوحدات وتدعيمها.³

- تحليل الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرض لها العامل في المؤسسة.
- ضرورة مشاركة لجان المؤسسة للوقاية الصحية والأمن في إعداد السياسة العامة للهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن،⁴
- دراسة و/أو مشاركة لجان المؤسسة للوقاية الصحية والأمن في إعداد البرامج السنوية و/أو البرامج المتعددة السنوات المسطرة على مستوى الهيئة المستخدمة الخاصة بالوقاية من الأخطار المهنية ومتابعتها ومراقبتها.⁵

كما نص أيضا على وجوب إعداد لجان الوحدة للإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، وتقرير سنوي حول نشاطاتها على مستوى الوحدة، وإرسال نسخة منه إلى مسؤول الهيئة المستخدمة، ولجنة المؤسسة وكذا مفتش العمل المختص إقليميا.⁶

¹ المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 02-427-السالف الذكر -

² راجع المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 05-09-السالف الذكر -

³ المادة الثامنة من نفس المرسوم.

⁴ المادة الثامنة من نفس المرسوم.

⁵ المادة الثامنة من نفس المرسوم.

⁶ المادة الثالثة من نفس المرسوم.

وتلتزم لجان المؤسسة بنفس الالتزام على مستوى المؤسسة وتكلف أيضا بالتنسيق
نشاطات لجان الوحدة في مجال الوقاية الصحية والأمن وتوجيهها، كما تقوم بتنظيم
الملتقيات واللقاءات، والتدريبات لفائدة أعضاء لجان الوحدة.¹

ويتولّى 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 سجلّ الوقاية الصحية
والأمن وطبّ العمل.²

أمّا عن اختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل، وبصفة عامّة
فهي تتمثّل في:

- المساهمة في حماية الصحة الجسدية والنفسية وأمن العمّال في المؤسسات، وهؤلاء
الموسوعين تحت تصرف مؤسسة خارجية، بما في ذلك العمّال المؤقتين،
- المساهمة في تحسين شروط العمل، لاسيّما من أجل تسهيل انضمام النساء لعالم
الشغل، وحل المشاكل المرتبطة بالأمومة.
- السهر على ملاحظة الأحكام التشريعية والتنظيمية المتخذة في هذا المجال،
(L.4612-1, L.263-2)، وإمكانية تقديم ملاحظات ممثلي اللجنة أمام مفتش العمل، أو
مراقب العمل، الذين يعلمون من قبل المستخدم بزياراتهم.
- المساهمة في تطوير الوقاية من الأخطار المهنية، واقتراح كلّ مبادرة مفيدة لتحقيق هذا
الغرض، لاسيّما فيما يتعلّق بمكافحة التّحرش المعنوي والجنسي، العنصرية...، والتي
يجب على المستخدم تبرير رفضها.
- تحليل الأخطار المهنية التي يمكن للعمّال التّعرّض لها ضمن المؤسسة، لاسيّما النّساء
الحوامل، وكذا تحليل شروط العمل (وبشكل خاصّ في مجال التّقييم).³

¹ المادة الثامنة من المرسوم رقم 05-09 -السالف الذكر -

² المادة 25 من نفس المرسوم.

³ Michel MINÉ & Daniel MARCHAND, «Droit du travail en pratique», EYROLLES
(Edition d'Organisation), Vingt et unième édition, Paris, Mise à 1^{er} Mai 2009, p.p.525-526.

وتتمتع لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل في التشريع الفرنسي، بسلطة الاستشارة، والرقابة، والتحليل، والخبرة والنصيحة في مجال شروط العمل، وطبقاً لنص المادة **L.4612-8 من قانون العمل**، يجب استشارة هذه الهيئة قبل اتخاذ أي قرار تخطيط مهم، يعدل من شروط الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل.¹

ولم يعترف المشرع الجزائري بالشخصية المعنوية لهذه اللجان، على غرار المشرع الفرنسي، غير أن محكمة النقض الفرنسية تداركت هذا النقص، واعترفت لها بهذه الوسيلة التي تمنح لها كل الحقوق السابقة، وتمنحها حق التقاضي من أجل الدفاع عن مصالح العمال فيما يتعلق بصحتهم وأمنهم وشروط عملهم،² وبالتالي يمكنها التقاضي والقيام بالتصرفات القانونية (البيع والشراء مثلاً).³

وهذا الاعتراف جاء في قرارها المؤرخ في 17 أبريل 1990؛ وهذا انطلاقاً من مبدأ أنه يحق لكل مجموعة إمكانية التعبير الجماعي عن مصالحها المشروعة واللائقة،⁴ كونها تملك حق التعبير الجماعي عن العمال من أجل الدفاع عن مصالحهم في إطار مهمتها المتمثلة في المساهمة في حماية صحتهم وأمنهم.⁵

وظهر مفهوم الشخص المعنوي منذ أواخر القرن التاسع عشر الميلادي (19م)، فهو يعني مجموعة من الأشخاص أو الأموال ترمي لتحقيق غرض معين.⁶

وحتى تكون هذه اللجنة التي تقابلها لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل في التشريع الفرنسي، لجنة بناءة، لا بد أن لا تكون مثبّطاً في تجربة المؤسسة، وأن تقبل التدرج في النشاطات، وتبعية بعضها البعض، وأن تتقبل الإكراهات الاقتصادية، وأن تحمل المطالب، والأفكار البناءة، وأن تنتشر أجواء إيجابية بين العمال في حال بذل

¹ Michel LEDOUX & Jamila EL BERRY, op.cit, p.06.

² Antoine MAZEAUD, «Droit du travail», 2^{ème} édition, Montchrestien, Paris, 2000, p.121.

³ Marie DUCASSE, Agnès ROSET, Lysiane THOLY, «Jurisprudence social (droit du travail)», 4^{ème} édition, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2001, p.413.

⁴ نبيل إبراهيم سعد، المدخل إلى القانون، الكتاب الثاني؛ نظرية الحق، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995، ص.181.

⁵ Marie-Christine HALPERN, «Code commenté du travail», éditions De Vecchi, Paris, 2002, p.167.

⁶ Romy GENSSE, Droit de l'entreprise, Epreuve n°1, Les éditions d'organisation, Paris, 1995, p.108.

مجهودات، وأن تشارك مع المؤسسات في النّشاطات التي تعتبر صعبة أحيانا، وأن تتقبّل الطرق المنهجية للمهندسين.¹

وباختصار فإنّ هذه اللّجنة يجب أن تكون محرّكا (محفزا، مستثيرا)، ولكن بشيء من الدبلوماسية، التي يهتم بها الكثير من علم النفس، ولا بد أن تكون الإرادة الحسنة للحصول على النتائج، كما هناك طرائق للعمل تحقّق اللّجنة المستحقة، وهي:

- طرح المواضيع بالنّظر للعمّال؛ لأنّ نظرتهم وسلوكهم مختلف من مؤسّسة لأخرى.
- التحضير الجيّد للاجتماعات، بتجنّب جدول الأعمال المثقل الذي يؤدي إلى الإرهاق، وسوء التحكم.

- ترتيب المواضيع حسب الاستعجال، الأهميّة، والسهولة،
- وضع مخطّطات النّشاط السنوية التي تحدّد التواريخ، والمسؤولون الذين يعالجون المشاكل الهامّة والمعقّدة، ممّا يسمح بفرض نظام وميزانيات على المؤسّسة،
- زيارة الورشات قبل الاجتماع أو في بدايته، وتغييرها من وقت لآخر، فرؤية العمّال تسمح بعقلنة الطلبات، وسهولة الحلول.
- وضع الوسائل التّقنيّة والمعلومات المتعلّقة بالوقاية الصحيّة والأمن بين يد أعضاء اللّجنة، من أجل التقدّم في معالجة الملفات.²

كما يعتبر البعض من الفقه لجان الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل تجمّعا عمّاليا، يتكوّن في الغالب من عدّة نقابيين، وكلّ له مسعاه، إذ تعتبر مكان التعبير العمّالي، ليس كمجموع تعبير فردي، وإنّما كاتفاق جماعي بين مقاربات نقابية مختلفة، إذن فهي تعدّ تعبيراً عمّاليا، معلنا عنه من قبل الممثّلين النقابيين، يواجه تعبير (خطاب) المستخدم، والمختصين.³

وقد اعترفت محكمة الإستئناف بباريس بشرعية مداوات هذه اللّجنة لتعيين خبير من أجل تحليل وضعيات العمل، وتهيئة المواقع، تقييم تطبيق وتنظيم العمل حول

¹ Benoît PÉRIBÈRE, op.cit, p.46.

² Ibid, p.p.46-47.

³ Hélène ADAM, Louis-Marie BARNIER, « LA SANTÉ N'A PAS DE PRIX (Voyage au cœur des comités Hygiène Sécurité et Conditions de travail)», Édition SYLLESE, France, Février 2013, p.218.

الأخطار المهنية والنفسية الاجتماعية، القيام بتشخيص آثارها على شروط العمل، وعلى الصحة الجسدية والنفسية الاجتماعية للعمال، ومساعدتها لتقديم اقتراحات للوقاية من الأخطار المهنية وتحسين شروط العمل في إطار هذا المفهوم.¹

وقد أدى دخول الصحة النفسية الذي رافقه تعديل لقانون العمل فيما يتعلق باختصاصات الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل، وتوسعت الاختصاصات إلى حماية الصحة الجسدية والنفسية، والأمن في العمل طبقاً لنص المادة L.4612-1 من قانون العمل الفرنسي، وبطريقة منطقية فإن هذه اللجنة بالتوازي أصبحت لها صفة اتخاذ تدابير لأفعال الوقاية في مجال التحرش المعنوي (المادة L.4612-3 من قانون العمل الفرنسي)، كما هو الحال بالنسبة للتحرش الجنسي. واتساع اختصاصات اللجنة يعدّ جزءاً من صعودها في مجال الصحة في العمل.²

فمن خلال الاختصاصات السابقة وخاصة الاستشارية للجان الوقاية الصحية والأمن فإنه يمكن للجنة أن تلعب دوراً فعالاً لترقية ما يسمّى بالعمل اللائق؛ الذي يهدف إلى تعزيز فرص حصول النساء والرجال على عمل لائق ومنتج في ظروف توفر لهم الحرية والعدالة، والأمن والكرامة والإنسانية في إطار النهوض بالحقوق الأساسية الدولية في مجال العمل.³

الفرع الثاني

مندوبي المستخدمين أو لجان المشاركة

أقرّ المشرع الجزائري حقّ العمال في المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة،⁴ وهذه المشاركة تتمّ كما يأتي:

¹ *Revue pratique de droit social*, «jurisprudence de droit social 2009/2010 (124 sommaires de jurisprudences commentés), sommaire N°132, Numéro spécial, N°789, RIVET Presse Édition, 87000 LIMOGES, France, Janvier 2011, p.28.

² Jean-Baptiste MOUSTIÉ, op.cit, p.p.347-348.

³ مجلة منظمة العمل الدولية، « العمل اللائق والبرامج الوطنية في الدول العربية»، العدد 60، جنيف، ديسمبر 2006، ص.19.

⁴ المادة الخامسة من القانون رقم 90-11-السالف الذكر -

• بواسطة مندوبيّ المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميّز يحتوي على عشرين
20 عاملا على الأقل، أو عدة أماكن عمل متميّزة تضمّ أقلّ من عشرين عاملا ولكنّ
عددهم الإجماليّ يساوي أو يفوق 20 عاملا.

• بواسطة لجنة المشاركة تضمّ مندوبيّ المستخدمين، في مستوى مقرّ الهيئة المستخدمة،
المنتخبين من بين مندوبيّ المستخدمين المنتخبين كما سبق بيانه.¹
• ويمارس مندوبو المستخدمين صلاحيات لجنة المشاركة في الحالات التي تتوفر فيها
الهيئة المستخدمة على مكان عمل متميّز وحيد.²

وهذا على غرار المشرّع الفرنسي، الذي أوجب إنشاء لجنة المؤسسة بموجب الأمر
المؤرخ في 22 فيفري 1945، وذلك في المؤسسات التي تشغلّ 50 عاملا على الأقلّ.
ويمارس مندوبيّ المستخدمين مهام لجنة المؤسسة في المؤسسات التي تشغلّ أقلّ من
20 عاملا.³

وتتكوّن من ربّ المؤسسة رئيسا، ومندوبيّ المستخدمين ويختلف عددهم باختلاف
عدد العمّال في المؤسسة، ويتمّ تعيينهم عن طريق الانتخاب لمدة عامين في دورين،
بنفس الطريقة المعتمدة في التشريع الجزائري.⁴

وتضمّ اللّجنة أيضا ممثّل عن كلّ تنظيم نقابيّ في المؤسسة بصوت استشاريّ،
وهي تتمتع بالشخصيّة المعنويّة؛ وبناء عليه فهي تملك ذمة مالية مستقلة، وحق
التقاضي... وفي حال تكوّن المؤسسة من عدّة فروع تنشأ لجنة المؤسسة على مستوى
الفرع ولجنة رئيسيّة على مستوى مقرّ المؤسسة.⁵

أولا: تعيين مندوبيّ المستخدمين وتأسيس لجنة المشاركة:

طبقا لنص المادة 97 من القانون رقم 90-11 ينتخب هؤلاء المندوبين المنتخبين
في لجنة المشاركة بالاقتراع الفرديّ، الحرّ والسريّ والمباشر، من بين العمّال المثبتين

¹ راجع المواد 91-92-93 من القانون رقم 90-11 -السالف الذكر -

² المادة 93 مكرر من نفس القانون.

³ Christophe RADÉ, op.cit, p.p.42-43.

⁴ C. LOBRY et M. RITAINE, op .cit, p.91.

⁵ Ibid, p.89.

الذين تتوفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة كاملة والمثبتين لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة، ولا تشترط هذه الأقدمية إذا كانت الهيئة المستخدمة مؤسسة منذ أقل من سنة. ولا يمكن أن يترشح للانتخاب الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم، وفروعه، وحواشيه، أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى، والإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب المسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية، والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية.¹

ويحدد عدد هؤلاء المندوبين كالتالي:

- إذا كان عدد عمال المؤسسة يتراوح من 20 إلى 50 عاملاً: مندوب واحد.
- إذا كان عدد عمال المؤسسة يتراوح من 51 إلى 150 عاملاً: مندوبان.
- إذا كان عدد عمال المؤسسة يتراوح من 151 إلى 400 عاملاً: أربعة مندوبين.
- إذا كان عدد عمال المؤسسة يتراوح من 401 إلى 100 عاملاً: ستة مندوبين.
- ويخصّص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عاملاً إذا تجاوز عدد العمال في المؤسسة 100 عاملاً.²

ويتم الاقتراع في دورين، حيث تقدم النقابات التمثيلية ضمن الهيئة المستخدمة في الدور الأول مترشحين للانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم معايير قابلية الانتخاب، وإذا كان عدد المصوتين أقل من نصف عدد الناخبين يجري الدور الثاني من الاقتراع في مدة أقصاها ثلاثون يوماً، ويمكن لكل العمال الذين تتوفر فيهم شروط الترشح، وفي حالة عدم وجود منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية، تنظم الانتخابات بنفس الطريقة، ويعتبر فائزاً في الانتخابات المترشحون الذين يحصلون على أكبر عدد من الأصوات، وعندما يحصل مترشحان أو عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات، تؤخذ الأقدمية بعين الاعتبار للفصل بينهم وفي حال كونهم يتمتعون بنفس الأقدمية، يعتبر فائزاً المترشح الأكبر سناً.³ وفي حال الاحتجاج حول هذه الانتخابات

¹ المادتين 97 و98 من القانون رقم 90-11 - السالف الذكر -

² المادة 99 من نفس القانون.

³ المادة 98 من نفس القانون.

يرفع الاحتجاج في أجل 30 يوما التالية للانتخابات أمام المحكمة المختصة إقليمياً التي تبتّ بحكم ابتدائي ونهائي في أجل ثلاثين يوماً من إخطارها.¹

وتدوم عضوية مندوبي المستخدمين ثلاث سنوات، ويمكن أن تسحب العضوية من مندوبي المستخدمين بناء على قرار أغلبية العمّال التّأخيين خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس مكتب لجنة المشاركة أو المنعقدة بناء على طلب من ثلث العمّال المعنّيين على الأقلّ. وفي حال الشّعور لأي سبب كان يخلف مندوب المستخدمين العامل الذي حصل في الانتخابات على عدد من الأصوات، الذي يلي مباشرة عدد الأصوات التي تحصل عليها آخر شخص منتخب كمندوب للمستخدمين.²

تعدّ لجنة المشاركة نظامها الداخلي، وتنتخب من بين أعضائها مكتباً يتكوّن من رئيس ونائب رئيس، عندما تتكوّن من مندوبين اثنين للمستخدمين على الأقلّ.³

ثانياً: وسائل لجنة المشاركة أو مندوبي المستخدمين:

تتمثّل وسائل لجنة المشاركة في عقد الاجتماعات، الحق في حجم ساعي مخصّص للتمثيل مدفوع الأجر، والحق في الحصول على الوسائل الضرورية والخبرة والميزانية، والحق في الحماية القانونية.

1) حق لجنة المشاركة في عقد الاجتماعات:

تجتمع اللّجنة مرّة واحدة كلّ ثلاثة أشهر على الأقلّ، كما تجتمع إجبارياً بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، ويجب أن يتمّ إبلاغ المستخدم بجدول أعمال اجتماعاتها قبل 15 يوماً من تاريخ اجتماعها، ويمكن لهذا الأخير أن يفوض واحد أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الاجتماعات، كما يجتمع مكتب لجنة المشاركة أيضاً تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخوّل قانوناً يساعده مساعدوه الأقربون مرّة واحدة على الأقلّ كلّ ثلاثة أشهر.

¹ المادة 100 من القانون رقم 90-11-السالف الذكر -

² المادة 101 من نفس القانون

³ المادة 102 من نفس القانون.

ويجب أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات إلى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثين يوماً على الأقل، كما يجب أن يتناول مواضيع تابعة لاختصاصات اللجنة، ويتلقى رئيس اللجنة الملفات المطلوب دراستها، ويمكن لمكتب اللجنة اقتراح نقاط لجدول أعمال الاجتماع شريطة أن تكون من اختصاصها، وأن الملفات المتعلقة بها ترسل إلى المستخدم وذلك قبل خمسة عشر يوماً على الأقل من التاريخ المقرر للاجتماع.¹

ويعقد ممثل المستخدم بمساعدة مساعدين اجتماعاً في مكان العمل مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر مع مندوبي المستخدمين الممارسين لاختصاصات لجنة المشاركة على أساس جدول الأعمال المعد مسبقاً، والمبلغ إلى هؤلاء قبل سبعة أيام على الأقل من تاريخ عقد الاجتماع.²

(2) حق مندوب المستخدمين أو عضو لجنة المشاركة في حجم ساعي مخصص للتمثيل، مدفوع الأجر:

يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب عشر ساعات عمل مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل لممارسة عضويتهم ما عدا خلال عطلتهم السنوية، ولا يحسب ضمنها الوقت الذي يقضيه هؤلاء في الاجتماعات التي يبادر المستخدم إلى استدعائها أو التي يقبلها بناء على طلبهم وتكون كميّات حساب الساعات المخصصة موضوع اتفاق مع المستخدم، ويمكن أن يصطلح مندوبو المستخدمين على جمع الساعات المخصصة إليهم بعد اتفاق مع المستخدم حتى ينتفع بها مندوب أو عدة مندوبين.³

(3) حق مندوبي المستخدمين أو لجنة المشاركة في الحصول على الوسائل الضرورية والخبرة والميزانية:

يضع رئيس الهيئة المستخدمة تحت تصرف لجنة المشاركة، ومندوبي المستخدمين الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم، ولانجاز أعمال السكرتارية، وتنظيم اللجنة أعمالها في

¹ المادة 103 والمادة 104 من القانون رقم 90-11 -السالف الذكر-

² المادة 105 من نفس القانون.

³ المواد 106، 107، 108 من نفس القانون.

إطار اختصاصاتها والنظام الداخلي، ويمكنها اللجوء إلى خبرات غير تابعة لأصحاب العمل، وتخصّص الهيئة المستخدمة ميزانية للجنة.¹

4) حقّ مندوبي المستخدمين وأعضاء لجنة المشاركة في الحماية القانونية:

يخضع مندوبو المستخدمين في أداءهم لمهامهم للأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمّال وواجباتهم، كما يتمتعون بالحماية من التسريح والتحويل، أو أية عقوبة تأديبية أيّا كان نوعها بسبب النشاطات التي يقومون بها بحكم مهمّتهم التمثيلية.²

ثانيا: صلاحيات لجنة المشاركة أو مندوبي المستخدمين:

إنّ لجنة المؤسسة في التشريع الفرنسي، تتمتع بمهمّة الإشراف على الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة من خلال منطوق مزدوج، الرقابة من خلال المشاركة في القرار، بناء على نموذج استشاري، وكذا تسيير النشاطات الاجتماعية والثقافية، ضمن مهمّتها الأصلية.³

تتمتع لجنة المشاركة في التشريع الجزائري بصلاحيات إعلامية وأخرى رقابية وهي التي تهمنا أكثر، وصلاحيات استشارية.⁴

وسنتعرّض لها تباعا:

1) صلاحيات لجنة المشاركة فيما يتعلّق بإعلام العمال داخل المؤسسة:

تتولّى لجنة المشاركة صلاحية تلقي المعلومات من المستخدم كلّ ثلاثة أشهر على الأقلّ، وهذه المعلومات تتعلّق بـ:

- تطوير إنتاج الموادّ والخدمات والمبيعات وإنتاجيّة العمل.
- تطوّر عدد المستخدمين، وهيكل الشغل.

¹ راجع المواد 109-110-111 من القانون رقم 90-11-السالف الذكر-

² المادة 112 والمادة 113 من نفس القانون.

³ Jacques LE GOFF, «Droit du travail et société», Tome II, Les relations collectives de travail, Presses universitaire de Rennes, Paris, 2002, p.111.

⁴ المادة 94 من نفس القانون، آكلي بركات، "ما يجب معرفته عن مشاركة العمّال في الهيئة المستخدمة"، «تحسين ظروف العمل لمستخدمي مفتشية العمل»، نشره مفتشية العمل، المجلة السداسية للمفتشية العامّة العمل، العدد 14، الجزائر، ديسمبر 2005، ص.ص.09-10.

- نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية.
- تطبيق النظام الداخلي.

ويتعيّن عليها إعلام العمّال بانتظام بالمسائل المعالجة ماعدا تلك المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير، والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسريّة. كما أنّه يحقّ للجنة المشاركة من باب الإعلام الاطّلاع على الكشوف الماليّة للهيئة المستخدمة: الحصيلات، حسابات الاستغلال، وحسابات الأرباح والخسائر.

(2) صلاحيات لجنة المشاركة الرقابية:

تتولّى لجنة المشاركة مهمّة مراقبة تطبيق تنفيذ الأحكام المطبّقة في ميدان الشغل والوقاية الصحيّة والأمن، والأحكام المتعلّقة بالضمان الاجتماعيّ، والقيام بكلّ عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعيّة والتنظيميّة الخاصّة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل.¹

(3) صلاحيات لجنة المشاركة الاستشارية:

يتعيّن على لجنة المشاركة إبداء رأيها قبل تنفيذ المستخدم للقرارات المتعلّقة بما يلي:

- المخطّطات السنويّة وحصيولة تنفيذها.
- تنظيم العمل (مقاييس العمل، طرق التحفيز، مراقبة العمل وتوقيف العمل).
- مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدّة العمل، إعادة توزيع العمّال وتقليص العمل) أو في حال إدخال التكنولوجيات الحديثة في المؤسسة.
- مخطّطات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى والتّمهين.
- نماذج عقود العمل والتكوين المهني.
- النظام الداخليّ للهيئة المستخدمة.

¹ الطيب بلولة، جمال.ح. بلولة، المرجع السابق، ص.52.

وعليها أن تدلي بآرائها في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حال الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا.

وقد أوجب المشروع التمهيدي في لقانون العمل الجزائري الجديد في نص المادة 571 منه استشارة ممثلي العمال في كل المسائل المتعلقة بالأمن والصحة في العمل.

كما تتولى لجنة المشاركة تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة إذا أسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقته، وتحدد اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط وكيفيات ممارستها وكيفية الرقابة، وتتولى اللجنة صلاحية تعيين ممثلي العمال داخل مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة، حينما تضم الهيئة المستخدمة أكثر من 150 عاملا من بين أعضائها أو من غير أعضائها.¹

كما أنّ لجنة المؤسسة المتواجدة في كل مؤسسة تضم 50 عاملا، طبقا لنص المادة L.2323-27 من قانون العمل الفرنسي، يجب أن يتم إعلامها واستشارتها حول المشاكل العامة المتعلقة بشروط العمل، والنتيجة عن تنظيم العمل، والتكنولوجيا والتشغيل، وعليه فهي تلعب دورا في الحفاظ على الصحة النفسية للعمال.²

وتتكفل لجنة المؤسسة بالاتفاق مع المستخدم بتحديد عدد لجان الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل، التي ينبغي تشكيلها في المؤسسات التي تشغل 500 عاملا وأكثر، وتحديد إجراءات التنسيق بينها عند الاقتضاء.³

ويتعين على لجنة المشاركة تبادل المعلومات والآراء مع لجان الوقاية الصحية والأمن بهذا الشأن، من أجل تحقيق الهدف المنشود، وهذا ما نصّ عليه المشرع الفرنسي، إذ منح لجنة المؤسسة إمكانية اللجوء للجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل لطلب آراء ودراسات في مجال اختصاصها.⁴

¹ المادة 95 من القانون رقم 90-11 - السالف الذكر -

² Michel LEDOUX & Jamila EL BERRY, op.cit, p.06.

³ J. PLUYETTE, op.cit, p.371.

⁴ Marie-Françoise VERNAZ, op.cit, p.51.

المطلب الثاني:

الآليات الوقائية الداخلية المتخصصة لحماية العامل

في مجال الوقاية الصحية والأمن

إنَّ المقصود بالآليات الوقائية الداخلية المختصة في حماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن -كما سلفت الإشارة- هي تلك الأجهزة المتخصصة في مجال الوقاية الصحية والأمن؛ وتتمثل في مصلحة طبّ العمل، ومصلحة الوقاية الصحية والأمن، وسنتناول كلّ منهما في فرع.

الفرع الأول:

جهاز طبّ العمل

يعتبر الجهاز الطبي للعمل من بين أهمّ الأجهزة المتواجدة داخل المؤسسة في مجال الرقابة على تطبيق أحكام الوقاية الصحية والأمن، واهتم هذا في بداية ظهوره، بدراسة الأمراض المهنية، وبالرقابة الطبيّة المنتظمة على بعض الأصناف من العمّال وتنظيم العلاقات الأوليّة، وهو الآن يهتم بعوامل الصّحة والمحيط والمخاطر النّاجمة عن كفاءات الصّنع والموادّ المستعملة، كما يهتم بتهيئة أماكن العمل بناء على معطيات علم النفس وسيكولوجيّة العمل، وبالعامل الإنسانيّ في توليد الحوادث.¹

وقد خصّص المشرّع الجزائري الفصل الثالث من القانون رقم 88-07 المتعلّق

بالوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل للقواعد العامّة في مجال طبّ العمل.

وقد اعتبر أنّ حماية العمّال بواسطة طبّ العمل جزء لا يتجزء من السياسة

الصحيّة الوطنية، وأنّ مهمته هي وقائية أساسا وعلاجية أحيانا، وهو يهدف إلى:

- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمّال البدنية والعقلية في كافة المهن، من أجل رفع قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.
- حماية ووقاية العمّال من الأخطار التي يمكن أن تتجر عن الحوادث أو الأضرار المهنية وكلّ الأضرار اللاحقة بصحتهم،

¹ راشد راشد، المرجع السابق، ص. 136.

- تشخيص كلّ العوامل التي قد تضرّ صحة العمّال في أماكن العمل، وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها،
- تعيين وإبقاء العمّال في عمل يتماشى وقدراتهم الفزيولوجية والنفسية وكذا تكيف العمل مع الإنسان وكلّ إنسان مع مهمّته،
- تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل،
- تقييم مستوى صحة العمّال في وسط العمل،
- تنظيم العلاج الاستعجالي للعمّال والتكفل بالعلاج المتواصل ومدواة الأمراض المهنية وذات الطابع المهني،
- المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة.¹

كما جعل المشرّع الجزائري طبّ العمل التزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة يتوجب عليها التكفل به، وضمان ممارسته ضمن أماكن العمل نفسها.² وقد حدّد ضوابط إنشاء هذا الجهاز وصلاحياته لضمان تنفيذ مهمّته بموجب المرسوم التنفيذي رقم 93-120، وهذا ما سنحاول توضيحه تباعا.

أولاً: تأسيس ووسائل الجهاز الطبي للمؤسسة:

أوجد المشرّع الجزائري مجموعة من الشروط تتعلّق بتأسيس الجهاز الطبي للمؤسسة، كما خولها مجموعة من الوسائل الضرورية للقيام بنشاطه، سنوضحها فيما يلي:

I. تأسيس الجهاز الطبي للمؤسسة:

تنفيذا لالتزام الهيئة المستخدمة بتوفير طبّ العمل داخل المؤسسة أوجب المشرّع الجزائري إنشاء مصلحة طبّ العمل خاصّة بالمؤسسة في حال توافر ضوابط معينة حدّدها المرسوم التنفيذي رقم 93-120، أو المساهمة في إنشاء مصلحة لطبّ العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي، وإمّا إبرام اتفاق نموذجي مع القطاع الصحي، أو هيكل

¹ المادة 12 من القانون رقم 88-07 -السالف الذكر -

² المادة 13، الفقرة الأولى من المادة 14 من نفس القانون.

مختص في طبّ العمل، أو أيّ طبيب مؤهل، وهذا بمشاركة ممثليّ العمّال في كلّ قرار يتعلّق بمباشرة طبّ العمل على مستوى المؤسسة المستخدمة.¹

1) إنشاء الجهاز الطبيّ للمؤسسة بشكل مستقلّ:

تبعاً للتشريع الفرنسي فإنّ المستخدم ملزم بإنشاء جهاز طبّ عمل مستقلّ، إذا كان عدد العمّال المتابعين من قبل طبيب العمل يساوي أو يزيد عن 2200 عاملاً، أو عدد الفحوص السنويّة الواجب القيام بها سنوياً لا تقلّ عن 2134 فحصاً. ولربّ العمل الخيرة بين إنشاء جهاز طبيّ مستقلّ أو الانضمام إلى جهاز طبيّ مشترك بين المؤسسات في حال كان عدد العمّال المتابعين من قبل طبيب العمل يساوي أو يزيد عن 413 عاملاً، أو عدد الفحوص الطبيّة الدوريّة يزيد عن 400 فحصاً، ويتّوجب على ربّ المؤسسة الانضمام إلى جهاز طبيّ ما بين المؤسسات في حال كان عدد العمّال المتابعين من قبل طبيب العمل يقلّ عن 413 عاملاً، أو كان عدد الفحوص الطبيّة الدوريّة يقلّ عن 400 فحصاً.²

أمّا في التشريع الجزائري فإنّه يتّوجب على الهيئة المستخدمة إنشاء مصلحة لطبّ العمل عندما يساوي أو يفوق الوقت الضروري لأداء طبيب العمل مهمّته المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على السلك الطبيّ، وتحدّد هذه المدة وفقاً للمقاييس التالية: ساعة عمل واحدة في الشهر لكلّ عشرة (10) عمّال يعملون في موقع شديدة الخطورة، ساعة عمل واحدة في الشهر لكلّ خمسة عشرة (15) عامل يعملون في موقع متوسط الخطورة أو قليلها. ويمكن الزيادة في الميقتين المذكورين أعلاه حسب مواصفات طبيعة العمل وحجم الهيئة المستخدمة وموقعها الجغرافي، طبقاً للأهداف المسطرة في ميدان التّخطيط الصحيّ.³

وقد حدّدت قائمة الأشغال التي يكون فيها العمّال معرضين بشدّة لأخطار مهنية بموجب قرار وزاري مشترك بين الوزيرين المكلفين تباعا بالعمل والصحة، وقد صنّفت على أربعة أنواع: أشغال تتطلّب تحضير بعض المفاعلات الكيماوية واستخدامها ومعالجتها

¹ المادة 14 من القانون رقم 88-07 -السالف الذكر -

² Marie Paule SCHNEIDER & Maryse RAVAT, op.cit, p.270.

³ المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 -السالف الذكر -

وعرضها نذكر من بينها: الفلور ومركباته، الكلور، البروم، اليود...، وأشغال تعرّض أصحابها للمخاطر العفنة والطفيلية من بينها: الأشغال المنجزة في المجاري المائية، الأشغال المنجزة في المجازر وأعمال التقصيب، والأشغال التي ينجزها الموظفون الاستشفائيون في مصالح العلاج والمخابر، جمع النفايات ومعالجتها... الأشغال التي تعرّض أصحابها لبعض المخاطر الجسدية من بينها: الأشغال المنجزة في غرف التبريد، الأشغال المعرّضة لغبار الحديد... وأشغال أخرى تنطوي على مخاطر مختلفة نذكر من بينها: استعمال الطلاء والأصباغ عن طريق الرّش، سيطرة سيارات النقل العمومي، الأشغال التي تتضمّن تحضير مواد صحية واستعمالها واستخدامها...¹

كما تضمن المؤسسة المستخدمة في كلّ وقت مساهمة المساعدين الطبيين المأذون لهم بممارسة طبّ العمل في ممارسة النشاط الطبي ضمنها، وإذا كان هناك عمل ليليّ وجب أن تضمن خدمة الحراسة.²

ويحدّد عدد هؤلاء الممرضين تبعاً لدرجة خطورة الأخطار المهنية التي يتعرض إليها العمّال في الهيئة المستخدمة كالتالي:

- فيما يخص الهيئات المستخدمة للعمّال المعرضين بشدّة للأخطار المهنية: ممرض واحد (1) لكلّ 200 عامل فأكثر، ممرضان (2) لكلّ 800 إلى 2000 عامل، لأكثر من 2000 عامل، يضاف عامل واحد لكلّ شريحة تتكون من 1000 عامل،
- فيما يخصّ الهيئات المستخدمة للعمّال المعرضين بشكل متوسط أو أقلّ عرضة للأخطار المهنيّة: ممرض واحد (1) لكلّ 500 عامل فأكثر، ممرضان (2) لكلّ 1000 عامل فأكثر.³

¹ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 9 جويلية 1997، يحدّد قائمة الأشغال التي يكون العمّال فيها معرضين بشدّة لأخطار مهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 75، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1997، ص.ص. 41-43.

² المادة 30 من القانون رقم 88-07.

³ المادة الثانية من القرار المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، يحدّد كفاءات تطبيق أحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلّق بتنظيم طبّ العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 27 مارس 2002، ص.ص. 26-27.

وتوزع ساعات عمل هؤلاء الممرضين بكيفية تجعل الحضور الدائم لمرض واحد على الأقل أثناء ساعات العمل العادية للمستخدمين، إذا كان عددهم يسمح بذلك.¹

وإذا قلّ عدد المستخدمين عن 500 عامل في الهيئات المستخدمة لعمال معرضين بشكل متوسط أو أقلّ للأخطار المهنية أو 200 عامل في الهيئات المستخدمة لعمال معرضين بشدّة للأخطار المهنية، يعيّن ممرض واحد (1) في قاعة التمريض بطلب من مجلس الإدارة أو طبيب العمل المتكفل بالهيئة المستخدمة.²

ويمارس هؤلاء الممرضون نشاطهم في المصلحة الطبيّة، وفي أماكن العمل وبالارتباط مع طبيب العمل، وتحت مسؤوليته، ويستفيدون من تكوين متواصل لفائدتهم يضمه المستخدم، يتلاءم مع المهام المنوطة بهم قصد تحسين تأهيلهم باستمرار.³

(2) إنشاء الجهاز الطبيّ للمؤسسة بالاشتراك أو الاتفاق النموذجي.

في حال عدم توافر الضوابط -المذكورة أعلاه- فإنّ يتوجب على الهيئة المستخدمة فإنّ يتعيّن عليها إمّا:

- المساهمة في إنشاء مصلحة لطبّ العمل ما بين الهيئات على أساس اقليمي، بعد الحصول على رخصة من الوزارة المكلفة بالصحة، وفي هذه الحالة يمارس طب العمل تبعاً لمقاييس القرب والتمركز.

- أو إبرام اتفاق نموذجي مع القطاع الصحي، وفي هذه الحالة يمارس طبّ العمل في القطاع الصحيّ المعنيّ.

- أو إبرام اتفاق نموذجي مع هيكل مختص في طبّ العمل أو أيّ طبيب مؤهل في حال تعذّر على القطاع الصحيّ الإسداء تجابة إلى طلب المؤسسة أو تخلى عن التزاماته، بعد موافقة القطاع الصحيّ المختص اقليمياً، والذي يتوجب عليه أن يدرس طلب الهيئة المستخدمة ويرد عليه في أجل تسعين (90) يوماً.⁴

¹ المادة الثالثة من القرار المحدّد لكيفيات تطبيق أحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلّق بتنظيم طب العمل.

² المادة الرابعة من نفس القرار.

³ المادة الخامسة والسادسة من نفس القرار.

⁴ المادة 14 من القانون رقم 88-07، المادة الرابعة والسابعة من المرسوم التنفيذي رقم 93-120.

وقد حدّدت هذه الاتفاقية النموذجية سواء بالنسبة للقطاع الصحيّ أو الهيكل المختصّ أو الطبيب المؤهل بموجب قرار الوزاري مشترك.¹

ويعدّ هيكلا مختصا في طبّ العمل كلّ هيكل يحدث طبقا للقانون رقم 85-05 المتعلّق بحماية الصحة وترقيتها، ويكون نشاطه مقتصرًا على طبّ العمل، والذي يحدّد ضمن مقرّر إحداثه الاختصاصات الإقليمية والمهنيّة وعدد الهيئات المستخدمة والأعداد القصوى للعمّال الذين يتكفّل بهم.²

كما يعدّ طبيبا مؤهلا لممارسة طبّ العمل كلّ طبيب يحمل شهادة التخصّص في طبّ العمل ومرخص له بممارسته لحسابه الخاص، والذي تخضع ممارسته إلى الأحكام التشريعية السارية المفعول ولاسيّما القانون رقم 85-05 المتعلّق بحماية الصحة وترقيتها، غير أنّه وعند الحاجة وبصفة انتقالية يمكن للوزير المكفّل بالصحة العمومية أن يؤهّل أطباء عامين لممارسة طبّ العمل، كما يمكنه سحب هذا التأهيل بمقرّر منه.³

وهناك من يشبّه طبيب العامل بالأجير لذا فهو يستفيد من نصوص الحماية الاجتماعية، كما يسأل ربّ المؤسّسة عن إهماله وأخطائه المتّصلة بتنظيم المصلحة، وهكذا أقرّت محكمة فرساي الفرنسية بمسؤولية صاحب العمل عن اضطراب سببه طبيب في تنظيم بطاقات الإجراء الطبيّة في قرارها الصادر بتاريخ جويلية 1954.⁴

ويختلف الوضع القانوني لطبيب العمل اختلافا عميقا عن وضع الطبيب الاعتيادي الذي لا يمكن أن يوصف بأجير، ولا ريب أنّه يبقى كالطبيب الكلاسيكي، مستقّلا في تقديراته الطبيّة، وهو مستقل قانونا، غير أنّ ارتباطه بالمشروع (المؤسّسة) وترك زبائنه الخاصّين يجعلان منه معتمدا اقتصاديا على صاحب العمل أو المؤسّسة

¹ قرار وزاري مشترك مؤرخ في 02 أبريل 1995، يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلّقة بطبّ العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحيّ أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل.

² المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 93-120-السالف الذكر-

³ المادة 16 من القانون رقم 88-07، والمادة السادسة والثامنة من المرسوم 93-120.

⁴ جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص.275.

التي يشتغل لحسابها، ذلك فضلا عن التزامه بتقديم التقارير السنوية إلى مفتشية العمل ووزارة الصحة العمومية.¹

II. وسائل الجهاز الطبي للمؤسسة:

حتى يؤدي الجهاز الطبي للمؤسسة المهام المنوطة به خول له المشرع الجزائري مجموعة من الوسائل التي تلتزم الهيئة المستخدمة بتوفيرها:

1) تكفل الهيئة المستخدمة بمصاريف الجهاز الطبي للمؤسسة:

يمول إنجاز مجموع أنشطة طبّ العمل من قبل الهيئة المستخدمة.² وبناء عليه نصت المادة التاسعة من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طبّ العمل على ضرورة تكفل الهيئة المستخدمة بمجموع مصاريف التجهيز وسير مصلحة طبّ العمل المحدثة ضمنها، أو في تمويل مصلحة طبّ العمل المشتركة بين الهيئات وعملها حسب نسبة عدد العمّال الذين تستخدمهم وطبقا للاتفاقية المعدّة مقدّما، أو المشاركة في تمويل مصلحة طبّ العمل وفقا للكيفيات المحدّدة في الاتفاقية النموذجية التي تبرمها مع الهيكل الصحي أو الهيكل المختص في مجال طبّ العمل، أو الطبيب المؤهل. كما تتكفل الهيئة المستخدمة في جميع الحالات -السابق ذكرها- بالمصاريف التي تترتب عن الفحوص التكميلية والتحاليل التي تتم في إطار طبّ العمل.³

وقد حدّدت المقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمحال والتجهيزات في مجال طبّ العمل بموجب القرار المؤرخ في 16 أكتوبر 2001 طبقا لنص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طبّ العمل.⁴

حيث تختلف المقاييس في مجال الموارد البشرية والمحال تبعا لتنظيم طبّ العمل داخل الهيئة المستخدمة:

❖ حالة القيام بالفحوص الطبية داخل مصلحة طبّ العمل المستقلة للهيئة المستخدمة:

¹ جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص.275.

² المادة 28 من القانون رقم 88-07.

³ المادة العاشرة من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 -السالف الذكر-

⁴ القرار المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، الذي يحدّد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمحال والتجهيزات في مصالح طبّ العمل، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 27 مارس 2002، ص.ص.24-26.

طبقا للمادة الثانية من القرار المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، الذي يحدّد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمحال والتجهيزات في مصالح طبّ العمل، فإنّه يجب أن تحترم المقاييس الدنيا الآتية في مجال الموارد البشرية:

- طبيب عمل واحد (1) لكامل الوقت لكلّ 1730 عاملا معرّضا بشدة للأخطار المهنية،
- طبيب عمل واحد (1) لكامل الوقت لكلّ 2595 عاملا معرّضا بشكل متوسط أو أقلّ عرضة للأخطار المهنية.

- فيما يخص الهيئات المستخدمة للعمّال المعرضين بشدّة للأخطار المهنية: ممرض واحد (1) لكلّ 200 عامل فأكثر، ممرضان (2) لكلّ 800 إلى 2000 عامل، لأكثر من 2000 عامل، يضاف عامل واحد لكلّ شريحة تتكون من 1000 عامل،

- فيما يخصّ الهيئات المستخدمة للعمّال المعرضين بشكل متوسط أو أقلّ عرضة للأخطار المهنيّة: ممرض واحد(1) لكلّ 500 عامل فأكثر، ممرضان (2) لكلّ 1000 عامل فأكثر، أمين طبيّ في حالة وجود أكثر من طبيبين.

أمّا في يخصّ المقاييس الدنيا المحال فإنّه طبقا للمادتين الرابعة والخامسة من نفس القرار يجب أن تكون كالتالي: عيادة طبيّة لكلّ طبيب لكامل الوقت، قاعة للعلاج والفحوص التكميلية وتتكونان متجاورتين، أمانة طبيّة في حال وجود أكثر من طبيبين، قاعة انتظار، منشآت صحيّة جوارية، وإذا تطلّب عدد العمّال أكثر من خمسة أطباء لكامل الوقت، يجب أن تقسّم المحال الطبيّة إلى عدّة وحدات موزّعة بطريقة تقرب الأطباء من مكان العمل وفقا للمقاييس المبينة أعلاه.

كما تلتزم الهيئات المستخدمة لـ 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 الطبيّة لتمكين المستخدمين الطبيين والممرضين من ضمان مراقبتها.

❖ في حال القيام بالفحوص الطبيّة داخل مصلحة طبّ العمل المشتركة بين الهيئات أو التابعة للقطاع الصحيّ أو الهيئة المؤهلة:

طبقاً للمادة الثالثة من نفس القرار يجب أن تحترم المقاييس الدنيا الآتية في مجال الموارد البشرية: طبيب عمل واحد لكامل الوقت، ممرض واحد، أمين طبي واحد.

أما فيما يخصّ المقاييس الدنيا المطلوب توافرها في المحال فقد نصت المادة السادسة من هذا القرار على أنه يجب أن تكون كالتالي: عيادة طبية، قاعة علاج، قاعة فحوص تكميلية، أمانة طبيّة، وتكون جميع هذه القاعات متجاورة، قاعة انتظار، منشآت صحية جوارية. وعندما تكون المصلحة هامة بما فيه الكفاية تستدعي توظيف عدّة أطباء لكامل الوقت يمكن بناء على ذلك زيادة عدد العيادات، غير أنه في حالة عدم وجود عيادة طبيّة لكلّ طبيب في المصلحة، يجب أن تحتوي هذه الأخيرة على مكتب طبيّ يوضع تحت تصرف جميع الأطباء.

أما فيما يخصّ المقاييس الدنيا للتجهيز فقد نصت المادة السابعة من هذا القرار على أنه سواء بالنسبة لمصلحة طب العمل المستقلة أو المشتركة بين الهيئات أو التابعة للقطاع الصحي أو الهيئة المؤهلة، فإنه يجب احترام ما يلي:

- عتاد ضروري للفحص العيادي الكامل لكلّ عيادة،
- جهاز لقياس الطول والوزن لاختبارات القياس،
- مقياس بصري لقياس حدّة البصر،
- شاشة مضيئة لكلّ عيادة طبيّة لرؤية صور الأشعة،
- بطاقة لحفظ الملفات الطبيّة في الظروف التي تضمن السرّ الطبيّ،
- عتاد ضروري للفحوص المخبرية الجارية،
- أجهزة خاصّة بالكشوف الوظيفية وأجهزة قياس خاصّة بدراسة وسط حسب الأوضاع.

وقد حدّدت المميزات العامّة وكذا شروط تهيئة المحال وتجهيزها بموجب ملحق مرفق بهذا القرار طبقاً للمادة الثامنة منه.

وفي إطار تنظيم العلاج الاستعجالي الذي يكلف به الجهاز الطبيّ للمؤسسة ولتسهيل هذه المهمّة، يجهز كلّ مكان عمل على الأقلّ بعدّة أدوات أوليّة للاستعجال يسهل التعرف عليها والحصول عليها، وتوضع تحت مسؤولية مسعف، وتحتوي على تعليمات واضحة بالإسعافات الأولية، ويجب أن يتلقى عامل أو أكثر في كلّ مكان تنجز

فيه أشغال خطيرة، التّعليمات الضروريّة لإعطاء الإسعافات الأوليّة، ولا يعفي وجود مسعفين مكوّنين لهذا الغرض، من مساهمة المساعدين الطبيين المأذون لهم بممارسة طبّ العمل داخل الهيئة المستخدمة -على النّحو السابق بيانه-¹

(2) أخذ طبيب العمل عينات للفحص والتحليل:

نصت المادة 18 من القانون رقم 88-07 على أنّه يمكن لطبيب العمل أن يأخذ عينات أو يطلبها، قصد إجراء التحاليل عليها والقيّم بأيّ فحص لأية أغراض مفيدة، وعلى ضوء هذه التّحاليل أو الفحص، يوصي باتخاذ كلّ إجراء ضروري للمحافظة على صحة العمّال.

(3) حصول طبيب العمل على المعلومات الضروريّة:

يجب أن تطلع المصالح المختصة في الهيئة المستخدمة لطبيب العمل على ما يأتي: طبيعة المواد المستعملة وتركيباتها وكيفيات استعمالها والمناصب التي تعالج فيها هذه المواد، إدخال أساليب عمل جديدة، نتائج كلّ الإجراءات والتّحاليل المنجزة.²

(4) تكييف الوقت مع نشاط طبّ العمل:

نصت المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 على ضرورة تكييف الوقت الذي يتعيّن على طبيب العمل أن يخصّسه لرقابة وسط العمل في الهيئة المستخدمة وتحسين ظروف العمل تبعاً لطبيعة الأخطار وعدد المستخدمين والشّكل الذي ينظّم وفقه طبّ العمل.

(5) حرية الدخول إلى مكان العمل:

طبقاً لنص المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 يتمنّع طبيب العمل بحريّة الدخول إلى أماكن العمل أو الأماكن التي تخصّص لراحة عمّال الهيئة المستخدمة مهما يكن نوع تنظيم طبّ العمل.

¹ المادة 31 من المرسوم رقم 93-120 -السالف الذكر-

² المادة 24 من نفس المرسوم.

كما عزز المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد في نص المادة 591 منه دور طبيب العمل؛ حيث منع توقيع أية عقوبة تأديبية ضده من طرف ربّ العمل بسبب الأفعال والنشاطات التي يقوم بها في إطار مهامه.

ثانيا: نشاط جهاز طبّ العمل والرقابة عليه:

خول المشرّع الجزائري الجهاز الطبيّ للمؤسسة ممثلاً أساساً في طبيب العمل مجموعة من الاختصاصات في سبيل تحقيق المهمة المنوطة به والممثلة في ضمان حفظ الصحة والأمن داخل المؤسسة، كما وضع أجهزة رقابية تسهر على ضمان تنفيذ هذا النشاط، وهذا ما سنحاول التعرض إليه فيما يلي:

I. نشاط جهاز طبّ العمل:

يهدف طبّ العمل إلى الحيلولة دون تعرّض العامل لأي وهن بدنيّ أو ذهنيّ، وحمايته من الأمراض المهنية وحوادث العمل، وهو ما يتأتى خاصة عن طريق:

- وقاية صحة العمّال بواسطة الفحوصّ التي تتولاها مصالح طبّ العمل بالمؤسسة.
- مراقبة أماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة والأمن ووسائل الإسعاف.
- تحسين ظروف العمل بما ينعكس ايجابياً على صحة العمّال.
- حماية البيئة والمحيط الطبيعيّ.¹

وقد جاء في نص المادة 70 من المشروع التمهيدي لقانون الصحة الجديد، أنّ طبّ العمل يهدف إلى: حفظ صحة العامل، تحديد عوامل الضرر، التلوث، الأخطار بالنسبة للعمّال، دراسة الأمراض المهنية، إعادة تأهيل، وإعادة تصنيف المعاقين، الحفاظ على قدرة الأشخاص في العمل، تحسين ظروف وشروط العمل، ترقية أنظمة تنظيم العمل التي تساهم في صحة وأمن العمّال".

ويتمتع الجهاز الطبيّ للمؤسسة ممثلاً أساساً في طبيب العمل بعدّة صلاحيات في إطار ضمان الوقاية الصحية والأمن للعامل داخل أماكن العمل، وهي تتمثل في إجراء الفحوص الطبية الوقائية والعلاجية، وكذا تقديم الاستشارات لمسؤول الهيئة المستخدمة:

¹ محمد صغير بعلي، المرجع السابق، ص. 24-25.

1) إجراء الفحوص الطبية للعَمال:

يتولى طبيب العمل إجراء الفحوص الطبية للعَمال، والتي تعدّ أساسا فحوصا وقائية، كما يقوم بالتدخل للعلاج في الحالات التي يتطلب الأمر منه ذلك، والفحوص الوقائية هي الأخرى على أنواع سنشرحها فيما يلي:

أ) الفحوص الطبية الأولية:

يخضع وجوبا كلّ عامل أو ممتحن للفحوص الطبية الأولية الخاصة بالتشغيل، وكذا الفحوص الدورية، وتلك الخاصة باستئناف العمل، فضلا عن ذلك يمكن يستفيد العامل من فحوص تلقائية بناء على طلب شخصي منه.¹

أمّا بالنسبة للفحص الطبيّ للتشغيل فهو يشتمل على فحص سريري كامل، وفحوص شبه سريرية ملائمة، ويكون الهدف من هذا الفحص ما يأتي: البحث عن سلامة العامل من أيّ داء خطير على بقية العَمال، التّأكد من أنّ العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله، اقتراح التعديلات التي يمكن إدخالها عند الاقتضاء على منصب العمل المرشح لشغله، بيان ما إذا كانت هذه الحالة تتطلب فحصا جديدا أو استدعاء طبيب مختص في بعض الحالات، البحث عن المناصب التي لا يمكن من الوجهة الطبيّة تعيين العامل فيها والمناصب التي تلائمه أكثر.²

ويخضع كلّ تحويل في منصب العمل لفحص طبيّ جديد، وهذا بهدف التّأكد من أنّ العامل أهل لمنصب العمل المرشح لشغله.³

ب) الفحوص الطبية الدورية:

يجب على كلّ هيئة مستخدمة أن تعرض عمّالها على فحص طبيّ دوري مرة واحدة (1) في السنة على الأقلّ للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها.⁴

¹ المادة 17 من القانون رقم 88-07 -السالف الذكر-

² المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 -السالف الذكر-

³ المادة 14 من نفس المرسوم.

⁴ المادة 15 من نفس المرسوم.

غير أنّ بعض العمّال يكونون موضوع عناية خاصّة بالنظر إلى ظروفهم ويخضعون لفحوص دورية مرتين (2) في السنة هم:

- الممتهنون،
- العمّال المعرضون بشكل خاص للأخطار المهنية مثل عمّال الأميانت إذ تنص المادة 17 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 01 أكتوبر 2003، المتعلّق بحماية العمّال من أخطار استنشاق غبار الأميانت على ما يلي: "لا يمكن أن يعيّن أيّ عامل إلّا إذا كانت بطاقة الفحص الطبيّ الفردية للأهلية الجسدية قد أعدّها طبيب العمل الذي ينجز بهذه المناسبة حصيلة طبيّة أوليّة موجهة لاستعمالها كمرجع للمتابعة اللاحقة للعامل، تجدد بطاقة الأهلية هذه مرة على الأقل كلّ ستة أشهر...¹
- العمّال المعيّنون في مناصب أمن تتطلب عناية خاصّة في ميدان الأمن،
- العمّال الذين تقلّ أعمارهم عن 18 سنة، والغاية من ذلك هو التأكد من أهليتهم لأداء العمل الذي يشغلونه، وحرصا على مناسبة مناصب عمل الأطفال مع قدراتهم الجسدية، وحمايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية.²
- العمّال الذين تزيد أعمارهم عن 55 سنة.
- المستخدمون المكثّفون بالإطعام،
- المعوقون جسديا وذوو الأمراض المزمنة، وخاصة منهم الأطفال المعاقين؛ الذين يقصد بهم المصابون بعجز أو قصور جسماني أو صحيّ بسبب تعرّضهم لمرض أو حادث، ولا يعانون من نقص في الحواس، ويستطيعون متابعة النّمو التّعليمي في المدارس العادية بمساعدة طبيّة، ورعاية صحيّة خاصّة.³

¹ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 01 أكتوبر 2003، المتعلّق بحماية العمّال من أخطار استنشاق غبار الأميانت -السالف الذكر-

² فاطمة بحري، الحماية الجنائية الموضوعية للأطفال المستخدمين، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008، ص.133.

³ يقصد بالطفل المعاق كلّ طفل غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاوله الأنشطة والأعمال التي يزاولها من هم في سنّه، أو نقصت قدرته على ذلك نتيجة قصور عضوي أو عقلي أو حسيّ أو نتيجة عجز عقليّ، نقلا عن حسن محمّد هند، مصطفى عبد المحسن الحبشي، النّظام القانوني لحقوق الطفل، دار الكتب القانونية، مصر، 2007، ص.194.

• النساء الحوامل والأمهات اللاتي لهن أطفال تقلّ أعمارهم عن سنتين.¹

ج) الفحوص الطبية لاستئناف العمل:

بالإضافة للفحوص الأولية والدورية يخضع العامل وجوباً لفحص طبي عندما يستأنف عمله بعد غياب بسبب مرض مهنيّ أو حادث عمل أو بعد عطلة أمومة أو غياب لا تقلّ مدته عن (21) يوماً بسبب مرض أو حادث غير مهني، وتعلم الهيئة المستخدمة طبيب العمل بهذه الغيابات قبل استئناف العمل، ولا يؤهل هذا الأخير للتأكد من صحة هذه الغيابات إذا كانت بسبب مرض أو حادث.²

وقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية المؤرخ في 25 مارس 2009، رقم 07-44408؛ قرار محكمة الاستئناف صائب؛ حيث لاحظت أنّ العامل الذي توقف عن العمل لمدة تزيد عن ثمانية أيام، والذي لم يستفد من فحص طبي لاستئناف العمل، ومن ثمّ لم يستأنف العمل في التاريخ المحدد، وهذا لا يمكن اعتباره خطأ جسيماً من طرفه، ومن ثمّ لا يجوز لربّ العمل إنهاء العقد غير المحدد المدة لكونه أخلّ بالتزامه بالأمن كالتزام بتحقيق نتيجة في مجال حماية صحة وأمن العمّال داخل المؤسسة، طبقاً لنص الفقرة الأولى من المادة R.241-51 من قانون العمل، والتي أصبحت المادة R.4624-21، وكذا نص المادة L.230.21، والتي أصبحت المادة L.4121-1 من قانون العمل، والتي تمّ شرحها على توجيهة الاتحاد الأوربي رقم 391/89 المؤرخة في 12 جوان 1989، والمتعلّقة بوضع الإجراءات الرامية إلى تعزيز ترقية وصحة العمّال في العمل.³

كما يمكن للعامل أن يحصل بطلب منه على فحص طبي لدى طبيب العمل، كما يمكن لهذا الأخير أن يجري فحوصاً تكميلية أو يلجأ لاختصاصي للحصول خاصة على ما يأتي: تحديد الأهلية الصحيّة لمنصب العمل، لاسيّما اكتشاف الإصابات التي تتنافى

¹ المادة 15 والمادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 -السالف الذكر-

² المادة 17 من نفس المرسوم.

³ *Revue pratique de droit social*, «jurisprudence de droit social 2008/2009, N°777, Janvier 2010, p.07.

مع العمل المقصود كما هو الحال مثلا بالنسبة لعمّال الأميانت... اكتشاف الأمراض المعدية، اكتشاف الأمراض المهنية وذات الطابع المهني.¹

ويجب على المستخدم من منطلق التزامه بالأمن كالتزام بتحقيق نتيجة في مجال حماية الصحة والأمن، الأخذ بعين الاعتبار اقتراحات التدابير الفردية، مثل التحولات والتغييرات المبررة باعتبارات السن، المقاومة الجسدية، وكذا حالة الصحة الجسدية والنفسية (المعنوية) للعمّال، التي يؤهل طبيب العمل للقيام بها طبقا لنص المادة L.4624-1 من قانون العمل الفرنسي، وهذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 19 ديسمبر 2007 (N°06-43914)، كما قرّرت إلغاء عقوبة الإنذار غير المبرر التي تعرّض لها العامل، واعتبر المستخدم مرتكبا لخطأ تسبّب في ضرر للعامل يستوجب التعويض.² ويحسب الوقت الضروري للفحوص الطبية وقت عمل العمّال المعنيين طبقا للمادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طبّ العمل.

كما يكلف طبيب العمل بالعلاج الاستعجالي للعمّال المصابين بحوادث أو توقعات، وكذلك العلاج المنتقل ومتابعته ممّا يمكن وصفه للعمّال بالاتصال مع الهياكل الصحية الأخرى.³ ويتوجب عليه التصريح بجميع حالات الأمراض الواجب التصريح بها لاسيما الأمراض ذات الطابع المهني.⁴ وبالنظر لصفته يجب أن يحترم قانون أخلاقيات الطبّ، والسّر المهني.⁵

(2) تقديم الاستشارات للهيئة المستخدمة:

يعدّ طبيب العمل مستشار ربّ المؤسسة أو ممثله، العمّال، ممثلي العمّال والمصالح الاجتماعية فيما يتعلّق خاصة بتحسين الحياة والعمل في المؤسسة، وتكييف

¹ المادة 18 والمادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 -السالف الذكر-

² **Revue pratique de droit social**, «jurisprudence de droit social 2007/2008 (124 sommaires de jurisprudence commentés), sommaire N°026, N°765, RIVET Presse Édition, 87000 LIMOGES, France, Janvier 2009, p.10.

³ المادة 27 المرسوم التنفيذي رقم 93-120.

⁴ المادة 28 من نفس المرسوم.

⁵ **Paulette BAUVERT & Nicole SIRET**, op.cit, p.167.

المناصب والتقنيات وآليات العمل مع التركيبة الفيزيولوجية للعمال ويستشار فيما يخصّ العمل الليلي وتأثيره على صحة العمال.¹

ألزم المشرّع الجزائري طبقاً لنص المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طبّ العمل الهيئة المستخدمة بإشراك طبيب العمل في أشغال الهيئات المكوّنة قانوناً في الهيئات المستخدمة بشأن جميع المسائل المتعلقة بحفظ الصحة والأمن وطبّ العمل.

واعتبره مستشارها، لاسيّما في ما يأتي:

- تحسين ظروف الحياة والعمل في الهيئة المستخدمة،
- النظافة العامّة في أماكن العمل،
- نظافة مصالحي الإطعام ومراكز الاستقبال وأماكن الحياة،
- تكييف مناصب العمل وتقنياته ووتائره مع البنية الجسميّة البشرية، وهذا بعد قيامه بتحليل لمناصب العمل في مجال حفظ الصحة والبنية الجسميّة والنفسية، لاسيّما فيما يخصّ المعوقين والمصابين في حوادث العمل المعاد تأهيلهم.
- حماية العمال من الأضرار، لاسيّما استعمال المواد الخطيرة وأخطار حوادث العمل والأمراض المهنية،
- إرشاد المستخدمين في ميادين الصّحة والنّظافة والأمن في وسط العمل.²

ويتعيّن على الهيئة المستخدمة أن تأخذ آراء طبيب العمل بعين الاعتبار لاسيّما فيما يتعلّق بما يأتي: القرارات الطبيّة، تطبيق التشريع المتعلّق بالمناصب المخصّصة للمعوقين، التبدّل في المناصب بسبب إصابة صحة العامل، تحسين ظروف العمل. وإذا لم تؤخذ آرائه بعين الاعتبار أمكنه أن يخطر مفتش العمل المختص اقليمياً، الذي يدرس الملف برفقة الطبيب المكلف بالرقابة والتفتيش.³

¹ Franck MOREL, «Pour comprendre le temps de travail (Durée, réduction et aménagement)», 2^{ème} édition, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2003, p. 379.

² المادة 22 والمادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120.

³ المادة 17 من القانون رقم 88-07، والمادة 36 من المرسوم رقم 93-120.

كما يمكنه في أي وقت أن يشعر مفتش العمل في حالة معاينة أيّ تهاون مفرط أو خطر، لم تتخذ بشأنهما المؤسسة المستخدمة الإجراءات المناسبة، بعد إخطار مسبق يوجّه إليها.¹

3) تحرير الوثائق الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل:

بالإضافة لقيام طبيب العمل بمهمّة إجراء الفحوص الطبية، وتقديم الاستشارات اللازمة للهيئة المستخدمة، يقوم طبيب العمل، بتحرير مجموعة من الوثائق في مجال الوقاية الصحيّة والأمن نصت عليها: المادة 29 والمادة 37 والمادة 38 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، وترك تحديد محتواها للتنظيم، وهي تتملّ فيما يلي:²

✓ **تحرير تقرير سنوي عن النشاطات الطبيّة:** يجب أن يعدّ طبيب العمل هذا التقرير وفق النموذج المحدّد في التنظيم كلّ سنة ويضمّنه تنظيم الأنشطة الطبيّة التي قام بها وسيرها، وأن يقدّمه للمستخدم في نهاية الشهر الرابع الذي يلي السنّة التي أعدّ فيها كأقصى أجل. وتقوم الهيئة المستخدمة بإرساله إلى مصلحة طبّ العمل في القطاع الصحي المختص إقليميا في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تقديمه، مشفوعا بملاحظات ممثليّ العمّال، وبناء على مجموع التقارير يقوم كلّ قطاع صحي بإعداد ملخص لمجموع أعمال طبّ العمل، ويرسله إلى الوزير المكلف بالصحة والوزير المكلف بالعمل.³

✓ **إعداد الإحصائيات:** يعدّ طبيب العمل الاحصائيات عن الحالة الصحيّة للعمّال التي لها صلة بوسط العمل ودراستها واستغلالها،

✓ **الملف الطبيّ الفردي:** يعدّ طبيب العمل عند الزيارة الخاصّة بالتشغيل الملف الطبيّ الفردي لا يبلغه إلاّ لطبيب العمل المفتش المختص إقليميا، ويتمّ هذا الملف بعد كلّ فحص طبيّ لاحق. ويكون هذا الملف على شكل نشرة إعلامية مطويّة تحتوي على ثلاث

¹ الفقرة الثانية من المادة 32 من القانون رقم 88-07، المادة 34 من نفس القانون.

² المادة الثانية من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، الذي يحدّد محتوى الوثائق المحرّرة إجباريا من قبل طبيب العمل وكيفيات إعدادها ومسكها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 27 مارس 2002، ص.ص. 04-13.

³ المادة الثانية والثالثة من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، الذي يحدّد التقرير النموذجي لطبيب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 27 مارس 2002، ص.ص. 14-23.

ثبّيات ذات شكل تجاري عاد، ويسمح بإدراج الوثائق الأخرى التي يمكن أن تكون مرفقة به، وتسجّل المعلومات الشّخصية للعامل ضمن الثنية الأولى ويتمّ الملف بنوعين من الأوراق أحدهما مخصّص للزيارات الطبيّة للتشغيل والدورية منها، والآخر مخصّص للزيارات الطبيّة الأخرى.¹

ويرتّب هذا الملف في بطاقة تغلق بالمفتاح ويطلب طبيب العمل مثل مساعديه بالسّر المهنيّ، ويعدّ مسؤولاً عن هذه البطاقة وفي حال توفقه عن نشاطاته داخل الهيئة المستخدمة، ينبغي عليه تسليمها لخلفه.² ويتم حفظ هذا الملف لمدة عشر سنوات بعد تاريخ الإحالة على التقاعد، غير أنّه إذا تعرض المعني لمرض مهنيّ يفوق أجل التكفل به مدة عشر (10) سنوات، فإنّه يجب التّقيّد بهذا الأجل، وفي حال توقّف الهيئة المستخدمة عن نشاطها فإنّها ترسل الملفات الطبيّة إلى طبيب العمل المفتش المختص إقليمياً.³

✓ بطاقة الفحص الطبيّ الفردية:

يعدّ طبيب العمل هذه البطاقة عند التشغيل، يوضح فيها نتيجة التأهيل، وتوجّه إلى المستخدم الذي يعمل على حفظها قصد عرضها على مفتش العمل أو على طبيب العمل المفتش المختص إقليمياً:

✓ سجل النشاط اليومي وفحوص التشغيل والفحوص الدورية والتلقائية وفحوص الاستئناف، السجل الخاص بالمناصب المعرّضة للأخطار، سجل التلقيحات في وسط العمل، سجل الأمراض المهنيّة، سجل فحوص الورشات.

ويمسك طبيب العمل هذه السجلات باستمرار يوميّاً تحت مسؤوليته بدون شطب أو حشو أو كتابة في الحاشية، وتعرض على مفتش العمل أو على طبيب العمل المفتش المختص إقليمياً وتحدّد مدة حفظ السجلات بعشر (10) سنوات ابتداء من تاريخ غلقها.⁴

¹ المادة الثالثة من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، الذي يحدّد محتوى الوثائق المحرّرة إجبارياً من قبل طبيب العمل وكيفيات إعدادها ومسكها.

² المادة الرابعة من نفس القرار.

³ المادة الخامسة من نفس القرار.

⁴ المادة الثامنة والتاسعة من نفس القرار.

وعليه فإنّ دور طبيب العمل هو دور وقائي خالص، إلّا في حال الاستعجال، فهو لا يستطيع تقديم العلاج، فهو مدعو لممارسة الفحوص الطبية للتشغيل، أو استئناف العمل، فحوص دورية، ومراقبة الوقاية الصحية والأمن في أماكن العمل، ويقدم آراء حول قدرة العمّال على أداء عملهم، ويمكن اقتراح نقل أو تغيير مناصب العمل.¹

وجهاز طبّ العمل المتمتّع باختصاصات طبيّة قويّة، ليست كافية لفهم التعقيدات وكذا تعدد عوامل الظواهر التّقنيّة، التنظيميّة، النفسيّة، الراهنة في عالم الشغل. فتحليل وفهم الأمراض، البحث عن الحلول، القيام بحملات توعوية (دراسات، مقابلات)، يتطلّب بمحاذاة جهود طبيب العمل "التقليدية"، اختصاصات ذات صلة، تشملها أيضا ديناميكية الوقاية، كالمختصين في بيئة العمل، علماء النفس، علماء السموم، علماء التغذية، المختصين في التنظيم الصناعي...²

والعمل المشترك لهؤلاء المختصين المؤهلين، الذين يطلق عليهم المتدخلين في الوقاية من الأخطار المهنيّة، يقدم عرض حماية موسّعة من أخطار العمل في المؤسّسة، وتعدد التخصصات يسمح بإقرار مهام جديدة وضرورية لنصح المستخدم في وضع مخطّط النشاط.³

II. الرقابة على نشاط الجهاز الطبي للمؤسسة:

تتنوّع الرقابة على نشاط الجهاز الطبي للمؤسسة إلى الرقابة الإدارية والتقنيّة لمصالح الصحة، ورقابة مفتش العمل، ورقابة الأطباء المكلفين بالرقابة والتفتيش وسنتعرض لكلّ نوع على حدى.

1) رقابة مصالح الصحة:

تتكفّل مصالح الصحة في إطار المهام الموكلة إليها في مجال حماية الصحة وترقيتها بـ: تنظيم مجموع أنشطة طبّ العمل وتنسيقها وتقييمها ومراجعتها بانتظام، إنشاء مصالح للبحث وتحديد الضوابط، وأخرى مرجعية، ضمان الرسكلة لمصالح الأطباء

¹ Maurice COZIAN & Maurice PETIT JEAN, op.cit, p.178.

² Denis HURSTEL, «La Réforme de la médecine du travail», Mémoire de Master de recherche en droit social, UFR (unité de formation et de recherche) de droit et de sciences politiques, Université de Nantes, Année (2005-2006), p.43.

³ Idem.

والتقنيين الصحيين،¹ وفي هذا الإطار يعدّ القطاع الصحي المختص إقليمياً ملخصاً لمجموع أعمال طبّ العمل ويرسله إلى الوزير المكلف بالصحة والوزير المكلف بالعمل.

(2) رقابة مفتش العمل:

يكلف مفتش العمل بالسهر على احترام الهيئات المستخدمة لوجباتها في ميدان طبّ العمل؛ حيث يقوم بإنذار مسؤول الهيئة المستخدمة عند معاينة مخالفات في هذا المجال حتّى تمتثل للتعليمات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، ويحدّد أجلاً للمؤسسة المستخدمة قصد وضع حدّ لهذه المخالفات.² وتختلف الآجال الدنيا الممنوحة للهيئة المستخدمة للتنفيذ تبعاً للمخالفة المرتكبة من طرفها فهي إمّا يوم واحد أو ثمانية أيام، أو شهر واحد أو ثلاثة أشهر.³

ويجب أن تقدّم المؤسسة المستخدمة بطلب من مفتشية العمل، سجلات ووثائق خاصة للسماح بممارسة رقابة فعلية على الأنشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن.⁴

(3) رقابة أطباء الرقابة والتفتيش:

تمارس رقابة تطبيق النصوص التشريعية في مجال طبّ العمل فضلاً عن الرقابة التقنية والإدارية المنوطة بالمصالح الصحية المختصة ورقابة مفتش العمل من قبل الأطباء المكلفين بالرقابة والتفتيش، وينصب نشاط هؤلاء خصوصاً على مهام الرقابة والتفتيش المتعلقة بتنظيم هياكل طبّ العمل وعملها.⁵

وبالإضافة لهذا يسهر الأطباء المكلفون بوظيفة الرقابة والتفتيش على توجيه نشاط أطباء العمل وتنسيقه وتقييمه، وهم يعيّنون بقرار من الوزير المكلف بالصحة من بين الاختصاصيين في طبّ العمل، ويحدّد هذا القرار اختصاصهم الإقليمي.⁶

¹ المادة 15 من القانون رقم 88-07 -السالف الذكر-

² المادة 31 من القانون رقم 88-07، الفقرة الأولى من المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120.

³ المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120.

⁴ الفقرة الأولى من المادة 32 من القانون رقم 88-07.

⁵ المادة 33 من القانون رقم 88-07، المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120.

⁶ المادة 33 والمادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120.

ويتمتع الأطباء المكلفون بالرقابة والتفتيش بحرية الدخول إلى المؤسسات أو الوحدات أو المنشآت، كما يمكنهم أن يقوموا أو يكلفوا من يقوم بأيّ تحر أو أخذ عينة للتحاليل التي يرونها مفيدة في ميدان رقابة التنظيم في ميدان طبّ العمل.¹

وبظهور الأخطار النفسية الاجتماعية أصبح لأطباء العمل اختصاصات لإنذار ربّ العمل، واقتراح كلّ نشاط مفيد لأجل الوقاية، ومنذ سنة 2002، أصبح مؤهلاً لاقتراح تدابير فردية مبرّرة بالحالة الصحية النفسية للعمال وفقاً لنص المادة L.4624-1 من قانون العمل الفرنسي. وكذا أطباء تفتيش العمل توسّعت اختصاصاتهم إلى الصحة النفسية، حيث يمارسون مهمّة دائمة لحماية الصحة الجسدية والنفسية للعمال داخل أماكن العمل، وفقاً لنص المادة L.8123-1 من قانون العمل الفرنسي.²

أمّا في الجزائر فيزداد دور أطباء العمل في هذا المجال من خلال إبرازهم الآثار السلبية لمثل هذا الأخطار على العامل وأدائه ومن ثمّ اقتراح التدابير الكفيلة للتصدي لها، لاسيّما في ظلّ عدم وجود نصوص قانونية توضّح مفهومها.

الفرع الثاني:

مصلحة الوقاية الصحية والأمن

تعدّ مصلحة الوقاية الصحية والأمن هيكلًا عضويًا ضمن الهيئة المستخدمة تتمثّل مهمته في ضمان تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل بالتعاون مع الهيئات الأخرى؛ إذ نصّت المادة 26 من القانون رقم 88-07 المتعلّق بالوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل، على ما يلي:

«تنشأ وجوباً مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، كلّما اقتضت ذلك أهمية المؤسسة المستخدمة أو طبيعة نشاطاتها.

- توضع هذه المصلحة، كلّما أمكن ذلك، تحت مسؤوليّة ورقابة المستخدمين، تلقوا تكويناً مناسباً في مجال الوقاية الصحية والأمن.

¹ المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 -السالف الذكر-

² Jean-Baptiste MOUSTIÉ, op.cit, p.348.

- تحدّد شروط إنشاء مصالح الوقاية الصحيّة والأمن في وسط العمل، وكذا صلاحياتها وتنظيمها وتسييرها عن طريق التنظيم.»

وتطبيقا لنص هذه المادّة أصدر المشرّع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 05-11 والذي يحدّد إنشائها وصلاحياتها.¹

أولا: إنشاء مصلحة الوقاية الصحيّة والأمن:

جاء في نص المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 تنشأ مصلحة الوقاية الصحيّة والأمن إجباريا كلّما اقتضت ذلك أهميّة الهيئة المستخدمة أو طبيعة نشاطها، وتعتبر هيكلا عضويا في الهيئة المستخدمة.²

وهذا يعني أنّ كلّ مؤسسة ذات أهميّة بالنسبة للاقتصاد الوطني، أو تمارس نشاطات خطيرة لها تأثيرها على صحة العمّال تلتزم بإنشاء هذه المصلحة.

ويضيف المشرّع الجزائريّ أنّه يجب إنشاء مصلحة الوقاية الصحيّة والأمن في المؤسسات التالية:

- المؤسسات التي تشغل أكثر من 50 عاملا بغضّ النظر عن طبيعة نشاطها.
- المؤسسات التي تمارس أحد النشاطات التابعة لقطاع الصناعة، كلّ الفروع مجتمعة أو لقطاعات البناء والأشغال العموميّة والريّ.

وأضاف أنّه يمكن طلب رأي الهيئات المختصة عند إنشائها،³ وهذا دون أن يحدّد من هذه الهيئات، فهل يقصد مفتشيّة العمل أو لجنة المشاركة...؟

وتلحق مصلحة الوقاية الصحيّة والأمن برئيس المؤسسة أو الوحدة، ويسهر المستخدم أن توضع هذه المصلحة تحت مسؤوليّة ورقابة المستخدمين الذين لهم التأهيل

¹ المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 8 يناير 2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 9 يناير 2005، ص.ص. 26-28.

² المادة الثانية من نفس المرسوم.

³ المادتين الثالثة والرابعة من نفس المرسوم.

والخبرة المطلوبين في مجال الوقاية الصحية والأمن، كما يجب أن يضع تحت تصرفها الوسائل البشرية والمادية اللازمة لسيرها.¹

ثانيا: **صلاحيات مصلحة الوقاية الصحية والأمن:**

خصّص المشرع الجزائري الفصل الثاني من المرسوم التنفيذي رقم 05-11

لتحديد صلاحيات مصلحة الوقاية الصحية والأمن، وهي تتمثل فيما يلي:

✓ تنفيذ تدابير الوقاية التي تقرّها اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها،²

وبالإضافة لهذا فمصلحة الوقاية الصحية والأمن تساعد اللجان المتساوية

الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في الكثير من الأعمال وتتمثل في ما يلي:³

✓ مشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في إعداد السياسة العامة للمستخدّم في مجال الوقاية الصحية والأمن، والسهر على تنفيذها.

✓ تفتيش أماكن ومناصب العمل بالاتّصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن والتّحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة.

✓ مشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في مراقبة تطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع والتنّظيم المعمول بهما، وكذا مراعاة تعليمات الوقاية

الصحية والأمن وطبّ العمل.

✓ مشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في إعداد المخطّطات السنوية، والمتعدّدة السنوات للوقاية من الأخطار المهنية في مجال الوقاية الصحية والأمن.

✓ مساعدة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في كلّ تحقيق حول

الحوادث والأمور الطارئة التي قد توحى بوجود خطر من شأنه أن يتسبّب في عواقب خطيرة.

¹ المادة الخامسة، المادة السادسة، المادة السابعة من المرسوم رقم 05-11 -السالف الذكر-

² المادة الثامنة من نفس المرسوم.

³ المادة التاسعة من نفس المرسوم.

- ✓ إعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل وإعلام مفتش العمل المختص إقليمياً.
- ✓ المساهمة في تكوين العمّال وتعليمهم وتربيتهم في مجال الوقاية الصحيّة والأمن، وإعداد البرامج السنويّة والمتعدّدة السّنوات في مجال التّكوين وتحسين مستوى العمّال، لاسيّما المشغّلين الجدد منهم بالاتّصال مع اللّجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحيّة والأمن، وإعلام العمّال المعنّيين وتحسيسهم بتعليمات مكتوبة حول الأخطار المرتبطة بمسار الصّنع وبمناصب العمل، وبتجهيزات الحماية الفرديّة وكيفية استعمالها.
- ✓ القيام بالتّحقيقات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنيّة.
- ✓ مشاركة المؤسّسات المختصة المعنيّة في مجال مكافحة الحرائق في ما يلي:
 - * السّهر على تطبيق التّنظيم المتعلّق بتنظيم تعليم فرق التّدخل والإنقاذ والإسعاف وتحسين مستواهم.
 - * وضع مخطّط للتّدخل وفقاً للتّنظيم المعمول به.
 - * السّهر على مراقبة عتاد مكافحة الحرائق والتّدخل.¹
- ✓ تحسين ظروف العمل وتنظيمه، بمساهمة الهيئات المتخصصة، لاسيّما فيما يخصّ الوقاية الصناعيّة والبيئة في وسط العمل بالمبادرة بكلّ دراسة وبحث، يهدف إلى التنبؤ بالأخطار المهنيّة أو التقليل منها، أو القضاء عليها، بإدخال مقاييس عمل جديدة وإعادة تهيئة مناصب العمل، وتوسيع المحلّات وتحديثها واقتناء أجهزة ومعدّات أو تجهيزات، وتغيير الطّرق والكيفيّات العمليّة واستعمال كلّ مادّة جديدة.²
- ✓ القيام في مجال الوقاية والأمن الصناعيّ بتطوير كلّ نشاط من شأنه أن يحسّن الظروف الأمنيّة في العمل بالاستعانة عند الحاجة، بالهيئات المتخصصة في الوقاية بالتنسيق مع المصالح المعنيّة للهيئة المستخدمة.³
- ✓ مسك السّجلات الآتية وتحيينها:
 - * سجلّ الوقاية الصحيّة والأمن وطبّ العمل.
 - * سجلّ المراجعات التّقنية للمنشآت والتّجهيزات الصناعيّة.

¹ المادة العاشرة من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 -السالف الذكر -

² المادة 11 من نفس المرسوم.

³ المادة 12 من نفس المرسوم.

* سجلّ حوادث العمل.¹

✓ مشاركة مسؤول مصلحة الوقاية الصحيّة والأمن قانوناً، بصفة استشاريّة في أشغال الهيئات الوقاية الصحيّة والأمن المشكّلة قانوناً ضمن الهيئة المستخدمة.²

✓ مساعدة مصلحة الوقاية الصحيّة والأمن وفقاً لأحكام مصلحة طبّ العمل في كلّ نشاط مشترك للوقاية يستدعي عملاً تكاملياً لتحقيق الأهداف المقرّرة، ويتعيّن على المستخدم اتّخاذ كلّ التدابير الضروريّة قصد تجسيد التّكامل وفق لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 93-120، والمرسوم التنفيذي رقم 05-11،³

✓ تقديم مصلحة الوقاية الصحيّة والأمن المساعدة إلى مفتش العمل أو إلى أي عون مراقبة مختصّ في هذا المجال، قصد تطبيق الأحكام التشريعيّة والتنظيميّة المتعلّقة بالوقاية الصحيّة والأمن.⁴

✓ إعداد مصلحة الوقاية الصحيّة والأمن تقريراً سنوياً يبرز حصيلة نشاط الوقاية الصحيّة والأمن، وكذا الاقتراحات الرامية إلى تحسين تنظيم هذه النّشاطات وسيرها وعرضه على اللّجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحيّة والأمن، وإرساله إلى الهيئة المستخدمة وإلى مديريةيّة الصّحة والسّكان وإلى مفتشيّة العمل المختصّة إقليمياً، ويتمّ تحديد التقرير النموذجي عن الحصيلة العامّة للوقاية الصحيّة والأمن ضمن الهيئة المستخدمة بقرار من الوزير المكلف بالعمل.⁵

ومن خلال ما سبق فإنّ وجود مصلحة الوقاية الصحيّة والأمن داخل الهيئات المستخدمة يعدّ أمراً جدّ فعّالاً، باعتبارها هيكلًا عضويًا مرتبطًا بالهيئة المستخدمة يكرّس إرادة المشرّع، في جعل جانب الوقاية من الأخطار المهنيّة، نشاطًا دائمًا مستمرًا ومهيكلًا داخل الهيئات المستخدمة الهامّة (تشغل أكثر من خمسين (50) عاملاً)، ويعدّ هذا من بين الانشغالات، لأجل تثبيت جانب الوقاية في مسعى المؤسّسات. وإنّ تكريس هذا

¹ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 -السالف الذكر-

² المادة 14 من نفس المرسوم.

³ المادة 15 من نفس المرسوم.

⁴ المادة 17 من نفس المرسوم.

⁵ المادة 18 من المرسوم

الجانب بصفة إجبارية، يعكس إرادة المشرع في إبراز أهمية حماية الإنسان في العمل، وهذا بكلّ وضوح باعتباره المورد الثمين، والقيمة الأكيّدة داخل المؤسسة.¹

ومن خلال اختصاصاتها فهي يمكن أن تسهم بشكل كبير في محاربة الأخطار الحديثة في العمل.

إذن من منطلق دراستنا للهيئات الوقائية المتواجدة ضمن المؤسسة يمكن القول أنّها تعتبر ذات أهمية كبرى كلّ في حدود اختصاصاتها في تحقيق حماية العمّال من الأخطار المهدّدة لصحتهم ضمن أماكن العمل، وهذا سواء تعلّق الأمر بالأخطار البدنية أو النفسية الاجتماعية، لاسيّما من خلال التحسيس والإعلام، واقتراح تدابير لتجنّبها، أو على الأقلّ التقليل من خطورتها.

¹ م. يطاغن، "ما يجب معرفته حول مصلحة الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسات"، نشرة مفتشية العمل، المجلة السّداسية للمفتشية العامّة العمل، العدد 24، الجزائر، ديسمبر 2010، ص.12.

المبحث الثاني:

الآليات الوقائية الخارجية لحماية العامل

في مجال الوقاية الصحية والأمن

تتمثل الآليات الوقائية الخارجية المقررة لحماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن في تلك الأجهزة التي تتواجد خارج المؤسسة، وتتمثل في مفتشية العمل أساساً باعتبارها الجهاز المختص في قمع المخالفات في هذا المجال، وفي أجهزة أخرى تمثل الدولة، فما هو دورها في تحقيق الحماية؟.

هذا ما سنجيب عنه من خلال مطلبين؛ المطلب الآليات الوقائية الخارجية المحلية لحماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن (مفتشية العمل)،

المطلب الأول:

الآليات الوقائية الخارجية المحلية لحماية العامل

في مجال الوقاية الصحية والأمن

(مفتشية العمل)

إنّ المذهب الفردي للعمل المنبثق عن النظام الاقتصادي الليبرالي، والذي تميّز بها القسم الأكبر من القرن التاسع عشر، والذي تسبّب في الإضرار بالعمّال من حيث شروط التشغيل، جعل من الضروري إيجاد جهاز مراقبة في هذا المجال، وكان تدخل المشرّعين بداية للعمّال الأكثر عرضة للخطر، وفي هذه الفترة ولد أول نظام لمفتشية العمل في إنجلترا مع التشريع الصناعي، والذي جعل من الضروري وجود مثل هذا الجهاز، وكان المثال الانكليزي نموذجاً لباقي الدول، وخاصة بالنسبة لألمانيا في سنة 1867.¹

ثمّ بعده اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81 الصادرة بتاريخ 1947، والتي ألزمت الدول الأعضاء بتنظيم هذا الجهاز، الذي توكل له مهمّة ضمان تطبيق الأحكام

¹ Raymond LEMESLE, op.cit, p.115.

القانونية المتعلقة بشروط العمل، وحماية العمّال أثناء أداء مهامهم، مثل تلك المتعلقة بمدّة العمل، الأجور، الوقاية الصحيّة والأمن، والأريحية في العمل، تشغيل الأطفال والقصر".¹ وفي فرنسا وبموجب القانون المؤرخ في 19 ماي 1874، تمّ إنشاء جهاز رقابة، ذو سلطات محدودة، ولكن القانون المؤرخ في 02 نوفمبر 1892، حول تشغيل الأطفال والنساء، والذي نظمّ جهاز حقيقي لمفتشيّة العمل، وأنشأت أول وزارة للعمل سنة 1906، وأصبحت مفتشيّة العمل تابعة لها، وبدءا من سنة 1936، وبسبب ظهور القانون الجماعي للعمل، وجدت مفتشيّة العمل دفعا جديدا.²

فمفتشيّة العمل تعتبر الجهاز الإداري الذي يسهر على تطبيق تشريع العمل، وهي تعتبر بمثابة بوليس العمل (شرطة العمل).³

وتشكّل مراقبة تطبيق قواعد الوقاية الصحيّة والأمن، في المؤسسات الموضوعة تحت رقابتها جزء مهمّ من اختصاصاتها.⁴

ولمعرفة هذا الجهاز أكثر سننطرق لتنظيمها ووسائلها في الفرع الأوّل، وصلاحيّاتها في الفرع الثاني.

الفرع الأوّل:

تنظيم ووسائل جهاز مفتشيّة العمل

أوّلا: تنظيم مفتشيّة العمل:

أنشأت مفتشيّة العمل في فرنسا من خلال القانون المؤرخ في 19 ماي 1874 حول تشغيل الأطفال، وقد اعتبرها القانون المؤرخ في 2 نوفمبر 1892 جهاز دولة ومع مرور السّنوات أصبحت مفتشيّة العمل تتمتّع بصلاحيّات واسعة.

¹ Anne-Marie RIOULT, «Analyse des pratiques de l'inspection du travail», Mémoire de de DEA de droit social, Faculté de droit et de sciences politiques, Université de Nantes, Années universitaire (2003-2004), p.04.

² Raymond LEMESLE, Loc.cit.

* عبد السلام نيب، المرجع السابق، ص.317.

³ Tayeb BELLOULA, op.cit, p.581.

⁴ Pierre IRIART, op.cit, p.216.

أما في الجزائر فقبل صدور الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 25 أبريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، كان القانون الفرنسي هو المطبق، ويعتبر القانون رقم 88-07 المنطلق الذي بدأت تظهر فيه معالم هذا الدور من خلال ما تمّ منحه من صلاحيات ورد ذكرها في المواد من 31 إلى 34، وتدعمت هذه الصلاحيات أكثر بعد النقلة النوعية الجديدة للسياسة الاجتماعية في بداية التسعينات عندما خصّ المشرع في القانون رقم 90/03 مفتشية العمل بصلاحيات واسعة و هامة.¹ وكذا النصوص اللاحقة له مثل المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المتعلق بالمفتشية العامة للعمل.² ثمّ القرار الوزاري المتعلق بتنظيم الحدود الإقليمية للمفتشيات الجهوية للعمل، ومكاتب تفتيش العمل الصادر بتاريخ 20 سبتمبر 1990،³ والرسوم التنفيذية رقم 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.⁴

وهي تتشكل من هيكل مركزي تتكوّن من مديرتين؛ مديرية التنظيم والتكوين ومديرية العلاقات المهنية، ومراقبة ظروف العمل،⁵ وهيكل غير مركزي يتكوّن من مفتشيات جهوية للعمل ومفتشيات العمل للولاية ومكاتب مفتشية العمل.⁶

وتعتبر مفتشية العمل صاحبة الاختصاص العامّ في الرقابة على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية والتعاقدية، ولا يوجد أي نص قانوني في تشريع العمل يورّع هذا الاختصاص وفقا لطبيعة النشاط الذي تقوم به المؤسسات على غرار التشريع الفرنسي كون أنّ المشرع الجزائري لا يعترف بتعدد أجهزة التفتيش بحسب الأنشطة الاقتصادية، أي انعدام التخصّص لدى مفتش العمل الذي يبسط سلطته على كافة المؤسسات بغض النظر

¹ القانون رقم 90-03 -السالف الذكر -

² المرسوم التنفيذي رقم 90-209، المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، المؤرخ في 04 جويلية 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 18 جويلية 1990، ص.ص.960-963.

³ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 20 سبتمبر 1990.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في 6 يناير 2005، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 09 يناير 2005، ص.ص.09-14.

⁵ المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، وكذلك المواد من المادة الخامسة إلى المادة 17 منه.

⁶ المادة 18 وما يليها من المرسوم التنفيذي رقم 05-05.

عن القطاع الذي تنتمي إليه.¹ ويستثنى من ذلك فقط المؤسسات التابعة للدولة العاملة في إطار تحقيق الدفاع الوطني، وفقا لنص المادة الثالثة من القانون رقم 90-03، كما أنّ اختصاصه يمتدّ إلى كافة الأماكن التي يتواجد فيها العمّال الأجراء وذلك وفقا لتوزيع جغرافيّ يحدّد نطاقه المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المتضمّن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.²

ثانياً: وسائل العمل:

يتمتّع مفتش العمل بمجموعة من الوسائل من أجل القيام بمهامّه تتمثّل في الحقّ في زيارة أماكن العمل، والحقّ في الحصول على المعلومات الضروريّة، وتوجيه الملاحظات الكتابيّة، والإعذارات إلى أرباب العمل وتحرير محاضر المخالفة وإرسالها إلى القضاء.³

1) حق مفتش العمل في زيارة أماكن العمل:

حتىّ يتمكّن مفتش العمل من مراقبة تطبيق تشريع العمل في المؤسسة خاصّة فيما يتعلّق بقواعد الوقاية الصحيّة والأمن، منحه المشرّع الجزائريّ على غرار المشرّع الفرنسيّ حق زيارة أماكن العمل.⁴

¹ المادة الثانية من القانون 88-07 -السالف الذكر-

² Tayeb BELLOULA, op.cit, p.583.

³ Anne-Marie RIOULT, op.cit, p.78.

⁴ قد تم تسجيل 80.695 زيارة تفتيش خلال سنة 2005 تتوزع كالتالي: 56.152 زيارة عادية، 18.431 زيارات خاصة، 6.113 زيارة مضادة. أنظر يطاغن مراد، «نشاطات التفتيش والمراقبة خلال سنة 2005»، نشرة مفتشية العمل؛ المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، العدد 14، الجزائر، ديسمبر 2005، ص.07.

وفي سنة 2006 تمّ تسجيل 59.831 زيارة عادية و6.391 زيارات خاصة و15.788 زيارة مضادة، أنظر مخازني رابح «نشاطات التفتيش والمراقبة خلال سنة 2006»، نشرة مفتشية العمل؛ المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، العدد 16، الجزائر، ديسمبر 2006، ص.07.

* وفي سنة 2007 أنجزت 65.931 زيارة عادية و17.277 زيارة خاصة، و7.461 زيارة مضادة، راجع رابح مخازني، «نشاطات التفتيش والمراقبة خلال سنة 2007»، نشرة مفتشية العمل؛ المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، العدد 18، الجزائر، ديسمبر 2007، ص.09.

* وفي سنة 2009، أنجزت 88.602 زيارة عادية و25.988 زيارة خاصة، و11.738 زيارة مضادة، وبهذا الشأن راجع رابح مخازني، «نشاطات التفتيش والمراقبة خلال سنة 2009»، نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، العدد 22، الجزائر، ديسمبر 2009، ص.10.

وحتى تؤدي الزيارة الرقابية نتائجها لا بد أن تسبق ببعض الترتيبات والشروط وتتمثل في أن يكون لمفتش العمل:

أ- المعرفة التامة بالنصوص القانونية، وبمقاييس الرقابة حتى يستطيع المطالبة بتطبيقها من طرف المكلفين بها، وإلا كانت رقابته سطحية لا فائدة منها.

ب- برمجة زيارات الرقابة؛ إذ يجب على مفتش العمل أن يعدّ برنامج عمل يتضمن المؤسسات التي يرغب في مراقبتها وتحديد الأولويات، بما يتلاءم والتوجيهات المقدمة من السلطة الوصية.

فإذا لاحظ مفتش العمل كثرة الحوادث المهنية في أماكن العمل أو خطورة ظروف العمل فيها، يقوم بتكثيف زيارته لها حتى يضمن تطبيق النصوص القانونية في تلك الأماكن المعنية.

ج- الدراية الكافية بأهم الأخطار المرتبطة بنشاط المؤسسة، وبالخصائص الرئيسية للعمل فيها، ولأجل هذا يمكن لمفتش العمل الاطلاع على ملف المؤسسة أو ما يسمى ب: البطاقة التقنية للمؤسسة.

تبيّن هذه البطاقة هوية المؤسسة، عنوانها، رقم هاتفها أو الفاكس، نشاطها، وعدد عمالها، وكذلك كلّ المعلومات ذات الطابع التقني والأخطار المهنية المحتمل التعرض لها، وضعية الأجهزة الرقابية، ووجود المصالح الطبية، وهذه المعلومات إذا ما اطلع عليها مفتش العمل تمكنه من توجيه الزيارة إلى أماكن العمل التي تعرف خلافاً في تطبيق تدابير الوقاية، وكذا تحديد المؤسسات التي لها الأولوية في الزيارة.

د- الاطلاع على المشاريع التحضيرية لإنشاء المؤسسات لمراقبتها، إذ أنّ الرقابة في مجال حفظ الصحة والأمن تبدأ حتى قبل إنشاء المصنع أو الورشة، فالمفروض أنّ هذه الرقابة تمتدّ حتى إلى مخطّط المشروع لأي عمل جديد قبل المصادقة عليه من قبل الهيئات المعنية بذلك أي الوزارة، الولاية، البلدية، مصلحة البناء... الخ وتنفيذه.

أمّا إذا تعلّق الأمر بآلات الإنتاج أو تصنيع موادّ جديدة أو تغيير في إجراءات العمال، أو استخدام مستحضرات جديدة فيتعيّن عليه فحصها ومراقبتها من قبل وإبداء رأيه

وملاحظاته بشأنها، ويحرّرها في محضر، وهذا بعد دراسة الملف، ومخطّط المشروع حسب النماذج والمقاييس المعمول بها وطنياً ودولياً.¹

ويتضمّن هذا الحق الحقوق التالية:

أ- الدّخول بحريّة ودون إشعار مسبق إلى كلّ المؤسّسات الموضوعة تحت مراقبته ليلا أو نهارا أما المحلّات ذات الاستعمال السّكنيّ، فلا يدخلها إلّا في أوقات الإنتاج على أن يعلم المستخدم أو ممثله بحضوره ما لم يؤثر ذلك على مصداقية التّفتيش.²

ب- السّير بكلّ حريّة داخل أماكن المؤسّسة برفقة المستخدم و/أو مندوب المستخدمين أو بدونه أو برفقة أيّ شخص يطلب منه اصطحابه معه بحكم سلطاته.³

ج- القيام بتحقيقات، كسماع شهادات حول المشاكل الدّقيقة مثلا بعد وقوع حادث عمل لمعرفة أسبابه وظروفه، وذلك من أي شخص طرف في علاقة العمل؛ المستخدم العمّال، أعضاء لجنة المشاركة، أعضاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن، ويمكنه الاستفادة من أيّ شخص مؤهلّ كطبيب العمل أو مهندس الأمن أو هيئة مختصّة في هذا المجال كالهيئة الجزائريّة للوقاية في قطاع البناء والأشغال العموميّة، عن طريق القيام بزيارات مشتركة مع أيّ شخص مؤهلّ قانونا لذلك.⁴

ويجدر التّويه إلى أنّ مهمّة مفتش العمل هي الرقابة القانونية، أمّا الرقابة التّقنية والإدارية فتعود للأطباء المكافين بالرقابة والتّفتيش.

وفي هذا الإطار أنجزت مصالح مفتشيّة العمل في شهر جويلية 2010 تحقيقا حول الأخطار الكيميائية في قطاع الطاقة، وهذا من أجل تحسيس المستخدمين، وممثلي العمّال والعمّال أنفسهم بضرورة اللّجوء إلى أحسن الأساليب الممكنة، وقد مسّ هذا التّحقيق عيّنة من 248 هيئة مستخدمة من بين الأهمّ في قطاع الطاقة، تشغل عدد إجمالي من العمّال يبلغ 50.158 عاملا يتوزعون على النّحو التالي: القطاع العام

¹ سميرة فاندي، المرجع السابق، ص.155.

² المادة الخامسة من القانون رقم 90-03 -السالف الذكر-

³ الفقرة هـ من المادة السادسة من نفس القانون.

⁴ الفقرة أ والفقرة د من المادة السادسة من نفس القانون.

149 مؤسسة، تشغل 42698 عاملا، القطاع الخاص الوطني 82 مؤسسة تشغل 1920 عاملا، القطاع الخاص الأجنبي 17 مؤسسة تشغل 5540 عاملا.¹

واستخلص من هذا التحقيق أنّ أهمّ المواد التي تستعملها غالبية المؤسسات المعنية هي الأحماض: حمض الأميني، حمض النتريك، حمض السلفور، حمض الفسفور، حمض الكلورهيديك، حمض الكوستيك، الأمونياك، الأتلين، هيدرو كلور الصوديوم، بوتاس سائل، هيدرزين، الايتانول، البنزين، والمازوت والغاز، وكذا مواد أخرى كغاز البروبان، والبوتان، كحول الإيثيليك والبيروكسيد.²

وتتمثّل أهمّ الأخطار التي يمكن التّعرض لها عند استعمال هذه المواد في: التسمّم، الحروق، الحساسية، الربو، أخطار الانفجار تحت تأثير الحرارة، التهاب المواد القابلة للاحتراق. ومن بين 50.158 عاملا، 13.303 منهم يعملون بالاتصال المباشر مع المواد المذكورة، يمكن أن يتعرّضوا للخطر، وهذا ما يمثّل نسبة تعرّض تقدّر بـ: 26.5%، وبناء عليه قام مفتشوا العمل المكلفون بالتحقيق بإجراءات لإزالة المخالفة التي تمّت معاينتها.³

د- القيام بأخذ عينات من الموادّ المستعملة والمنتجات الموجهة للتوزيع والاستعمال بيئة العمل، من أجل تحليلها وتحديد المخالفات بشأنها، وطريقة أخذ العيّنة تختلف باختلاف الشّيء المراد تحليله، ويمكنه الاستعانة بهيئات متخصصة في هذا المجال لمعرفة تركيبيتها ومدى تأثيرها على الجسم البشري.⁴

وقد أوجب نص المادة 576 من المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري الجديد، وبالإضافة للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتصريح بحوادث العمل لهيئة الضمان الاجتماعي، فإنّ المستخدم ملزم بالإعلام الفوري، وإرسال تقرير مفصّل لمفتش العمل المختص اقليميا، حول كلّ حادث عمل خطير أو مميت يحدث داخل المؤسسة

¹ م. يطاغن، «تحقيق يتعلّق بالأخطار الكيميائية في قطاع الطاقة»، المرجع السابق، ص.10.

² المرجع نفسه، ص.04.

³ المرجع والموضع نفسه.

⁴ الفقرة ب المادة السادسة من القانون رقم 90-03-السالف الذكر-

وقت حدوثه، ويتوجب على المستخدم المخاطر الانتقال إلى مكان الحادث للقيام بتحقيق، واتخاذ كل الإجراءات المفروضة.

وهو من خلال هذا النص يعزز من دور مفتش العمل في الوقاية من حوادث العمل داخل المؤسسة، من خلال النتائج التي يتوصل إليها من خلال التحقيق الفوري الذي يقوم به عند وقوع حادث العمل المميت أو الخطير.

(2) حق مفتش العمل في الحصول على المعلومات الضرورية لأداء مهامه:

يلتزم المستخدم بتوفير كل الوسائل الضرورية لمفتش العمل من أجل ممارسة مهامه كالاتقاة من كل الوثائق والدفاتر والسجلات التي يجب على المستخدم مسكها وهذا بهدف التحقق من مطابقتها للنصوص القانونية، واستنساخها أو استخراج خلاصات منها، والحصول على كل المعلومات الضرورية الخاصة بتطبيق تشريع العمل.

وإذا لاحظ مفتش العمل أي تقصير من قبله فعليه أن يوجه ملاحظاته وإعذارته إلى رب العمل الذي ينبغي عليه الامتثال لها،¹ وقد تم تحديد السجلات التي ينبغي مسكها من قبل المستخدم في قائمة وضعها المشرع.²

وهذه السجلات يتم تقديمها إلى مفتشية العمل المختصة من أجل ترقيمها وفهرستها في سجل مخصص لهذا الغرض،³ وفي حال عدم وجود أحدها أو عدم تقديمه يعاقب المستخدم بتوقيع الغرامة المالية.

ومن بين أهم هذه السجلات التي يطّلع عليها مفتش العمل سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل، وسجل الفحوص التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية.

¹ الفقرة ج والفقرة ف من المادة السادسة من القانون رقم 09-03 -السالف الذكر -

² راجع المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، الجريدة الرسمية، العدد 17، ص.15، التي ألزمت المؤسسات المستخدمة، بالإضافة لمسك سجل ملاحظات مفتشية العمل وإعذاراتها، بمسك السجلات التالية: دفتر الأجور، سجل العطل المدفوعة الأجر، سجل العمال، سجل العمال الأجانب، سجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية، سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل، سجل حوادث العمل.

³ المادة 15 و16 من نفس المرسوم.

أما عن السّجل الأوّل؛ فهو يتضمّن تسجيل مداورات لجنة الوقاية الصحيّة والأمن، وإن كان لهذه الأخيرة سجلّها الخاصّ بها، الذي تدوّن فيه ملاحظات أعضائها، وكافة التدابير التي تتخذها، وكذا المساعي التي يتّخذها ممثلي العمّال من أجل تطبيق الأحكام القانونيّة والتّعاقدية في مجال حفظ الصّحة والأمن وطبّ العمل، وكذا آراء العمّال عن كلّ نشاط أو وضعيّة خطيرة يتمّ اكتشافها من طرفهم تؤثر على الصّحة والأمن، وتقارير حوادث العمل الخطيرة أو القاتلة التي وقعت، وحالات الأمراض المهنيّة، وكذا التدابير المقترحة في مكان العمل.¹

أما سجّل الفحوص التّقنيّة للمنشآت والتّجهيزات الصناعيّة، الذي يتضمّن نتائج الفحوص التّقنيّة الدوريّة المؤرّخة للآلات والمعدّات بغرض صيانتها ضمانا لأمن العمّال، وذلك وفقا للمقاييس المحدّدة قانونا، وما اتخذ بشأنها من تدابير.²

وقد أوجب المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري في المادة 575 على المستخدم أن يرسل حصيلة سنويّا إلى مفتش العمل المختص إقليميا، مديرية الولاية المعنية، المكلف بالصّحة، وأيضا الوكالة الولائيّة لهيئة الضمان الاجتماعي، للنشاطات المتعلّقة بالأمن والصّحة في العمل، وترك تحديد كفاءات تطبيق نص المادة للتّظيم.

(3) توجيه مفتش العمل الملاحظات الكتابيّة بشأن مخالفة تشريع العمل إلى المستخدم:
إذا لاحظ مفتش العمل إهمالا أو خرقا لتشريعات العمل يسجّل ملاحظاته في سجّل مرّقم وموقّع من قبله يسمّى بسجّل الملاحظات والإعذارات؛ وهو موضوع لمعرفة المخالفات، وتسجّل فيه التّقارير المرسلة إلى مفتشيّة العمل المركزيّة.³

(4) توجيه مفتش العمل الإعذارات إلى أرباب العمل بشأن مخالفة تشريع العمل:
إن لم يأخذ ربّ العمل ملاحظات مفتش العمل بعين الاعتبار، يرسل إليه هذا الأخير إعذارا بسيطا من أجل قيّامه في أجل محدّد بتوقيفه المخالفة.

¹ راجع المادتين 32 و34 من القانون رقم 88-07، والمادة 60 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، والمادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98.

- Marie –Françoise VERNAZ, op.cit, p. 49.

² راجع المادة 11، المادة 62، المادة 64 من المرسوم التّفيزي رقم 91-05، والمادة 32 من القانون رقم 88-07.

³ راجع المادة الثامنة من القانون رقم 90-03 -الأنف الذكر-

وبوصول الإعذار يتعيّن على ربّ العمل القيام بكلّ الإجراءات الضرورية لتطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بصحة العمّال وإعادة الحقوق إلى العمّال مثلا في حال كون الأجر أقلّ من الأجر الوطني الأدنى المضمون يعيد للعامل مستحقّاته، وإذا تعلّق الأمر بنقص في تدابير الأمن والوقاية الصحيّة للعمّال يتعيّن عليه اتّخاذ كافة الإجراءات لسدّ هذا النقص.¹

وقد حدّد القانون آجالا دنيا للقيام بتنفيذ الإجراءات الإنذارية والتي لا يمكن أن تقلّ عن خمسة أيّام، ويمكن لمفتّش العمل رفع هذه الآجال حسب الظروف الخاصّة بكلّ حالة.²

كما أنّه إذا اكتشف مفتّش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظّمات، يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية أيّام، وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدّد يحرّر محضر مخالفة، ويخطر الجهة القضائيّة المختصة التي تبنت خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النّظر عن الاعتراض أو الاستئناف.³

5) تحرير محاضر المخالفات المقترفة من قبل أرباب العمل ومتابعتهم قضائيا:

في حالة عدم امتثال المستخدم لتعليمات مفتّش العمل بشأن تدابير الوقاية الصحيّة والأمن خلال الأجل الممنوح له، يقوم بتحرير محضر مخالفة، أمّا إذا لاحظ مفتّش العمل أن هناك خطرا جسيما وشيك الوقوع مثلا تعرّض العامل لمصدر كيميائيّ مسبّب للسرطان،⁴ وكان هذا الخطر يهدّد أمن العمّال والمؤسسة، أو أطلّعه عليه أحد ممثلي العمّال أو أحد أعضاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن فعليه إخطار الوالي أو رئيس

¹ Tayeb BELLOULA, op.cit, p.586-587.

- راجع المادة 31 من القانون رقم 88-07 والمادة التاسعة من القانون رقم 90-03 -السالف الذكر-

² المادة 67 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05.

³ راجع المادة 12 من القانون رقم 90-03.

⁴ راجع المادة العاشرة من نفس القانون.

المجلس الشعبي البلدي الذي عليه اتخاذ أي إجراء مفيد كإغلاق الجزئي أو الكلي للمؤسسة.¹

أما في التشريع الفرنسي فعليه تحرير محضر مخالفة دون اعدار مسبق وإرساله إلى المديرية الإقليمية، التي ترسله إلى النيابة العامة من أجل تقرير إما حفظ الملف أو الشروع في المتابعة بالنظر إلى خطورة الوضعية.²

كما تقضي المادة L.4732-1 من قانون العمل الفرنسي، أنه في حال خطر جدّي فيه مساس بالسلامة البدنية للعامل، والناتج عن خرق الأحكام القانونية، يمكن لمفتش العمل، اللجوء للقضاء الاستعجالي بكل الإجراءات اللازمة لوقف الخطر، مثل الوضع خارج الخدمة، التجميد، حجز المواد، الآلات، الأجهزة والمنتجات، وغيرها.³

أما إذا تعلّق الأمر بورشة البناء والأشغال العمومية، فعليه القيام بكل الإجراءات النافعة الرامية إلى إبعاد العامل فوراً عن الوضعية الخطيرة التي تهدّد صحته أو حياته مثلاً وجود خطأ في الحماية من السقوط العلوي، خاصة الإيقاف المؤقت للجزء من الأعمال المسببة لها، الغلق المؤقت للمؤسسة أو الورشة الخطيرة والذي يمكن أن يأمر به المدير الجهوي ببناء على طلب من مفتش العمل، وترسل محاضر هذا الأخير إلى

¹ راجع المادة 34 من القانون رقم 88-07، والمادة 11 من القانون رقم 90-03، وقد تم تحرير 58,579 وثيقة خلال سنة 2005 تتوزع كالتالي: من بينها 13,579 ملاحظة، و30,723 إعدار، و13,999 محاضر مخالفات، وفي مجال ظروف العمل تمت مراقبة 9,729 مؤسسة مستخدمة بها أخطار خاصة، وتم تحرير 987 محضر مخالفة و9,707 إعدار، و1,295 ملاحظة، راجع حول هذا، يطاغن مراد، "تشاطات التفتيش والمراقبة خلال سنة 2005"،

وفي سنة 2006 تم تحرير 63,079 وثيقة من بينها 21,395 محضر مخالفة، و32,094 إعدار، و9,62 ملاحظة كتابية، حول هذا أنظر مخازني رابح، المرجع والموضع السابقين. وفي سنة 2007 تم تحرير 70,772 وثيقة وتتوزع كالتالي: 7,678 محضر مخالفة، و34,769 إعدار، و28,325 ملاحظة كتابية، وحول هذا راجع ر. مخازني، "تشاطات التفتيش والمراقبة خلال سنة 2007"، المرجع والموضع السابقين، وفي سنة 2009، أدت تدخلات مفتشية العمل إلى تحرير 110.244 وثيقة مرتبة كالتالي: 57.666 إعدار (52%)، 37.782 محضر مخالفة (34%)، 14.796 ملاحظة كتابية (14%)، ولقد خصت هذه الإجراءات أساساً، عدم التصريح بالعمّال، والصحة والسلامة في العمل، رابح مخازني، "تشاطات التفتيش والمراقبة خلال سنة 2009"، المرجع والموضع السابقين.

² Dominique GRANDGUILLOT, op.cit, p.21 .

³ Alain CÈURET & Elisabeth FORTIS, «Droit Pénal du travail», Litec, Paris, 1998, p.p.30-31, Jean Marc BERAUD, «Manuel de droit social», Cinquième édition, Epreuve N°2, Edition Litec, Paris, 1990, p.178.

المديرية الإقليمية للعمل، وهذه الأخيرة ترسلها إلى المحكمة (النيابة العامة) التي تقرّر امكانية متابعة ربّ العمل جزائياً عن عدم احترام قواعد الوقاية الصحية والأمن.¹

ومن هنا نلاحظ الصّلاحيات الواسعة الممنوحة لمفتّش العمل في ظلّ التشريع الفرنسيّ مقارنة مع الجزائري مراعاة لخطورة الوضع وهي نقطة يمكن الاستفادة منها.

(6) حق مفتّش العمل في التّكوين:

إنّ مفتّشي العمل معنيون بالتّكوين المتواصل في ميدان نشاطهم، وهذا من أجل مطابقة نتائجه مع احتياجات ومتطلّبات المحيط، كما يعتبر التّكوين أولويّة من بين أهمّ الأولويّات التي ينبغي الانشغال بها، ووسيلة ناجعة لرفع التّحديات والتّأقلم مع التّحولات وكل محيط جديد، وتحسين قدرة مفتّش العمل على الرقابة على تطبيق تشريع العمل.²

ولقد تمّ تنظيم عمليّات تكوين في الدّاخل والخارج لفائدة مفتّشي العمل، وشكّلت الوقاية من الأخطار المهنيّة والرقابة والتّفتيش أهمّ مواضيعها،³ كما أخذت الأخطار المهنيّة النّفسيّة الاجتماعيّة حيّزا كبيرا من هذا التّكوين في إطار مشاركة مفتّشي العمل في برنامج سولف المشار إليه سابقا.⁴

فالتّكوين المهنيّ يعدّ عاملا مهمّا من أجل ضمان تنافسيّة المؤسّسات، في ظلّ الوضع الاقتصاديّ الحاليّ، وقد أصبح وسيلة تنمويّة تلبي حاجة التّحكم في الوضعيات الجديدة المنبثقة عن التّطور الاقتصاديّ والتّكنولوجيّ، ولهذا ينبغي أن يحتلّ مكانة هامّة ضمن السياسة الاجتماعيّة داخل المؤسّسة،⁵ وخاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن من أجل تفادي الأخطار المهنيّة.

¹ Catherine PUIGELIER, op.cit, p.179.

² محمد خياط، «التكوين كأولوية»، نشره مفتّشية العمل، المجلة السداسية للمفتّشية العامة للعمل، العدد 14، الجزائر، ديسمبر 2005، ص.03.

³ واعمر باية، «تكوين وتحسين مستوى مستخدمي مفتّشي العمل»، المرجع السابق، ص.05.

⁴ ب. كحل الراس، «مشاركة مفتّشي العمل في برنامج سولف»، نشره مفتّشية العمل، المجلة السداسية للمفتّشية العامة للعمل، العدد 18، الجزائر، ديسمبر 2007، ص.05.

⁵ Ahlem Tabet Derraz ET Farida Kaddous, «La formation professionnelle: Statut juridique et protection sociale des salariés», LABDROS, EDITIONS DAR EL GHARB, Oran, 2007, p. 29.

ومن هذا المنطلق فإنّ كلّ ربّ عمل ملزم بتنظيم تكوين عمليّ ومتخصّص في مجال الأمن لفائدة العمّال الجدد الذين غيّرُوا مناصب عملهم أو تقنيّاته، والعمّال المؤقتين الذين يشتغلون لحسابه، وكذلك في حال إدخال تكنولوجيّات حديثة في المؤسسة، كما أنّه ملزم أيضا بتوزيع تكوين العمّال حول الأخطار التي تهدّد صحتهم وأمنهم والإجراءات الواجب اتّخاذها لمواجهةها، أمّا المؤسسات التي تضع عمّالها تحت تصرف مؤسسة أخرى لا تتحمّل مسؤوليّة التكوين إنّما تتحمّلها المؤسسات المستخدمة لهؤلاء العمال.¹

ويعتبر تكوين العمّال في مجال الأمن من جهة من أهمّ الوسائل التي تمكّن فئة العمّال من التّأقلم مع الوضع الجديد، كاستعمال آلات حديثة مثلا ومن جهة أخرى الوقاية من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنيّة، سواء كانت هذه الوقاية لنفسه أو للغير؛ لأنّ إصابة العامل بحدث مهنيّ يؤدي إمّا لوقف علاقة العمل أي أنّه خلال فترة العلاج يصبح عاطلا عن العمل، وعبئا على صناديق الضّمان الاجتماعيّ التي تتكّف بمصاريف هذه الفترة، وقد ينجّر عن الحادث أو المرض المهنيّ إنهاء علاقة العمل كما هو الحال في العجز البدنيّ، أو عدم قدرة العامل على ممارسة وظائفه، أو عجزه عن مواكبة التطور لأنّه لا يتمتّع بالتأهيل أو التّكوين اللّازمين اللّذين يسمحان له بالتكيّف مع الوضع الجديد أو يسمحان له بالمحافظة على منصب شغله ممّا يؤدي لفقدته منصبه.²

وهو ما نص عليه في المادة 597 من المشروع التمهيدي لقانون العمل الجديد.

وقد جسدّ المشرّع الجزائريّ اهتمامه بمشكل التّكوين في مجال الأمن من خلال القانون رقم 88-07 حيث خصّص له الفصل الرابع المعنون بالقواعد العامّة في مجال التّكوين والإعلام ولاسيّما موادّه من 19 إلى 22؛ حيث جعل منه واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة، وأوجب إدراج قواعد الوقاية الصحيّة والأمن المتعلّقة بالأخطار المهنيّة ضمن برامج التّعليم والتّكوين المهنيّ، كما أوجب أيضا اطلاع العمّال الجدد وكذا أولئك المدعويين إلى تغيير مناصب أو وسائل أو مناهج عملهم، عند تعيينهم على الأخطار

¹ Paulette BAUVERT & Nicole SIRET, op.cit, p.164 ; (P.) DYÈVRE & (D.) LÉGER, op.cit, p.135.

² سميرة فاندي، مجلّة التشريعات الاجتماعية، «التكوين في مجال الأمن كوسيلة للمحافظة على الشغل»، المرجع السابق، ص. ص. 27-28.

التي قد يتعرضون لها في منصب عملهم.¹ وتعمل الدولة على عصرنه وسائل العمل وتوفير الإمكانيات المادية كوسائل النقل والمقرات، والعمل على تجهيزها بأحسن الوسائل ووضع برامج تكميلية لولايات الجنوب.²

وقد استفادت مفتشية العمل من مجموعة من العمليات الرامية إلى تدعيمها وعصرنتها من خلال وضع برنامج واسع مقسم على مرحلتين؛ حيث أنّ المرحلة الأولى تمّ تجسيدها من خلال إنجاز الأغلبية الساحقة من العمليات المسجلة على مستوى برنامج الفترة الممتدة من سنة 2005 إلى سنة 2009، وبعد ذلك تمّ الانطلاق في المرحلة الثانية في إطار تنفيذ البرنامج الخماسي من سنة 2010 إلى سنة 2014، لاسيما إنجاز 37 مقرا جديدا لمفتشية العمل مع سكن وظيفي موزعة عبر عدة ولايات.³

كما تمّ تدعيم هذا الجهاز من خلال مجموعة من العمليات المتنوعة، والتي سمحت بتوفير النقل، وأجهزة الإعلام الآلي إلى جانب وسائل أخرى ضرورية لأجل التكفل بالمهام التّقنيّة المخوّله له، وهو ما له من دون شك آثار إيجابية على تحسين مناهج العمل، وهو ما لقي قبول مكتب العمل الدولي.⁴

وبالإضافة لهذا يتمتّع مفتش العمل بالحماية، من قبل إدارته أثناء ممارسة وظيفته من التّهديدات، والإهانات، والشتم، والقذف، أو الاعتداءات مهما كان نوعها وتلتزم بالتّعويض عن الأضرار الناتجة عن ذلك إن اقتضى الأمر، وتحلّ إدارته محلّه في استرداد مبلغ التّعويض المدفوع من مسببي الضرر.

وإذا تعرّض مفتش العمل إلى متابعة من قبل الغير بسبب خطأ في الخدمة يجب أن تحميه إدارته من الإدانات المدنيّة الموجهة إليه، ما لم يكن هناك خطأ شخصي منه

¹ راجع المواد من 19 إلى 22 من القانون رقم 88-07 - السالف الذكر -

² طريقي بوفاتح، «تحسين ظروف العمل لمستخدمي مفتشية العمل»، نشره مفتشية العمل، المجلة السادسة للمفتشية العامة للعمل، العدد 14، الجزائر، ديسمبر 2005، ص.04.

³ محمود بن سعيد، «مواصلة تنفيذ برنامج تطوير مفتشية العمل»، نشره مفتشية العمل، المجلة السادسة للمفتشية العامة للعمل، العدد 24، الجزائر، ديسمبر 2010، ص.08.

⁴ المرجع والموضع نفسه.

يستدعي فصله ومنعه من ممارسة وظائفه، كما يعاقب ويتابع جزائياً كلّ شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مساعديه أو يوجه إهانة أو يمارس عليه ضغطاً بمناسبة¹. وفي المقابل يجب عليه الالتزام بالسريّة التامة إزاء العرائض والمعلومات التي يطلعون عليها كما يحرسون على عدم كشف هويّة المشتكين، وعليهم الالتزام بالسّر المهنيّ حتى بعد مغادرتهم مصلحتهم فيما يخصّ كلّ طرق الصّنع أو جميع المعلومات الأخرى المتّصلة بتسيير وإدارة المؤسسات التي تخضع لرقابتهم والتي اطلّعوا عليها بمناسبة أداءهم وظيفتهم.²

الفرع الثاني:

صلاحيات مفتشيّة العمل، والطعن في محاضرها

حوّل المشرّع الجزائري على غرار المشرّع الفرنسي جهاز مفتشيّة العمل مجموعة من الصلاحيات الهامّة، وقرّر طرّقاً للطعن في قراراتها، وهذا ما سنوضّحه في هذا الفرع. أولاً: صلاحيات مفتش العمل:

يتمتّع مفتش العمل بجملة من الصلاحيات تتمثّل في صلاحية اتخاذ القرار، والمصالحة، وصلاحية الاستشارة والإعلام، وصلاحية المراقبة، وهي التي تهّمنا أكثر.

1) صلاحية مفتش العمل في اتخاذ القرار:

يقوم مفتش العمل في بعض الحالات بتقديم ترخيص أو منح رأيه مثلاً في حالة تسريح عامل محمي قانوناً، الرّقابة بشأن وضع النّظام الداخليّ، التّرخيص ببعض التّغييرات للتّنظيم الخاصّ بمدّة العمل، تنظيم تمثيل العمّال، أهليّة العامل أي قدرته الجسديّة على العمل، عطل التّكوين.³

2) صلاحية مفتش العمل في إجراء المصالحة في منازعات العمل:

يقوم مفتش العمل بدور المصلح بين الأطراف المتنازعة في النزاعات الفرديّة والجماعيّة، من أجل الموافقة بينها لتفادي نتائجها الوخيمة خاصّة الإضراب الذي يتسبّب

¹ راجع المواد من 21 إلى 24 من القانون رقم 90-03 - السالف الذكر -

² راجع المادتين 18 و19 من نفس القانون.

³ Dominique GRANDGUILLOT, op.cit, p.19.

في تكاليف اقتصادية مضرّة بالدولة، ويخطر مفتش العمل وجوبا في النزاعات الفردية قبل اللجوء إلى القضاء.¹

(3) صلاحية الاستشارة والإعلام:

تجيب مفتشية العمل عن كل الاستعلامات بشأن تشريع العمل سواء تلك المطلوبة من أرباب العمل أو العمّال، أو المنظمات النقابية بشأن حقوقهم وواجباتهم وتعمل على توضيح النصوص القانونية والتعاقدية وشرحها لهم، وتقديم الوسائل الملائمة أكثر لتطبيقها ويمكنها تقديم رأيها بشأن أي نزاع، وتقديم المساعدة للعمّال، ومستخدميه عند إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية فهي تعتبر بمثابة المستشار القانوني لكل المهتمين بعلاقة العمل داخل المؤسسة.²

¹ Tayeb BELLOULA, op.cit, p.584.

* الفقرة الرابعة من المادة الثانية من القانون رقم 90-03 - السالف الذكر-، وفي هذا الإطار سنة 2005 تم تسجيل 40,734 شكوى فردية في العمل، ودراسة و تسوية 2,037 من قبل مفتشي العمل كونها تتعلق بالقواعد الآمرة في قانون العمل (دفع الأجور، الاستفادة من العطل و الراحة القانونية...إلخ)، كما قامت مكاتب المصالحة بدراسة 38,681 شكوى نتج عنها ما يلي: 2,877 محاضر مصالحة، 25,368 محاضر عدم مصالحة، و 5,692 شكوى قيد الدراسة، و 4,745 شكوى تم شطبها. راجع حول هذا يطاغن مراد، «نشاطات التفتيش والمراقبة خلال سنة 2005»، نشرة مفتشية العمل؛ المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، العدد 14، الجزائر، ديسمبر 2005، ص.04.

² وفي هذا الإطار تم استقبال 209,536 شخصا من مستعملي مفتشية العمل خلال سنة 2005 من قبل مصالح مفتشية العمل من بينهم 122,923 عامل، 26,952 ممثلي العمال، 59,661 ممثلي المؤسسات المستخدمة. راجع حول هذا ، يطاغن مراد، المرجع والموضع السابقين.

* تم استقبال 195,968 شخص في سنة 2006 و 202,115 في سنة 2007 من بينهم 113,664 عامل، 28,204 ممثلي العمال، 60,247 ممثل المستخدمين، نقلا عن ر. مخازني، «نشاطات التفتيش والمراقبة خلال سنة 2007»، نشرة مفتشية العمل؛ المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، العدد 18، الجزائر، ديسمبر 2007، ص.09.

* نظمت مفتشية العمل خلال السداسي الأول من سنة 2006، 66 يوما إعلاميا مس 1931 مشارك (ممثلين للهيئات المستخدمة، وممثلين للمنظمات النقابية، وكذلك مشاركة العديد من القضاة والمواطنين)، وقد تركزت المحاور العامة التي طرحت خلال هذه اللقاءات على الجوانب التالية: انتساب العمّال للضمان الاجتماعي، تنصيب العمّال والتشغيل، دور مفتشية العمل في تطبيق تشريع العمل، الوقاية من الأخطار المهنية، التنظيم الجديد لمفتشية العمل. وقد تمّ تنشيط هذه الأيام الإعلامية من طرف إدارات مفتشية العمل، بالتعاون مع قطاعات أخرى، وهي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الوكالة الوطنية للتشغيل، الهيئة العمومية للوقاية في قطاع البناء والأشغال العمومية، ومصالح طبّ العمل. حول هذا راجع صبرينة شعابنة، «الأيام الإعلامية والتعميمية للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل»، نشرة مفتشية العمل؛ المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، العدد 15، الجزائر، جوان 2006، ص.07.

وتعزيزا لهذا الدور منح لها المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري الجديد (المادة 633) صلاحية الإعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة عن كل مخالفة متعلّقة بالتشريع في مجال الضمان الاجتماعي، باعتباره مجالا تبسط عليه رقابتها.

4) صلاحية المراقبة:

تعتبر المهمة التقليدية لمفتش العمل السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية والمهنية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، ويسهر بوجه خاص على تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن، ويمكنه عند الاقتضاء اللجوء عند الحاجة إلى آراء ومساعدة ونصائح كل شخص مختص، وهو ملزم بتسجيل واثبات المخالفات بشأن هذه الأحكام.¹

وفي هذا الإطار وبخصوص لجان الوقاية الصحية والأمن، فإن برنامج العمل المبادر به من قبل المفتشية العامة للعمل، يدرج بصفة دقيقة جانب دائم موجّه إلى معرفة حقيقة مدى تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 05-09، وتحديد عدد وهوية المؤسسات التي تحتوي على هذه الهياكل، والسير الحسن لها، وكذا مراقبة تطبيق قواعد قانونية ملزمة، وكذا تنمية الحس بالوقاية لدى جميع العمال، والذي يعتبر الهدف المنشود لهذا الجهاز.²

وتعتبر الوقاية من الأخطار المهنية من المهام الأساسية لمصالح مفتشية العمل، وتوجّه أعمالها في هذا المجال سواء تلك المتعلقة بالمراقبة أو الإرشاد أو الإعلام، بهدف المحافظة على الرفاهية البدنية والعقلية للعامل، وصحته وسلامته في الوسط المهني.³

¹ Dominique GRANDGUILLOT, op.cit, p.19.

² م. يطاغ، "أهمية اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في تنظيم الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة"، نشرة مفتشية العمل، المرجع السابق، ص.11.

³ ر. بن منصور، «الوقاية من الأخطار المهنية في نشاط التجارة»، نشرة مفتشية العمل؛ المجلة السادسة للمفتشية العامة للعمل، العدد 24، الجزائر، ديسمبر 2010، ص.11، وقد جاء في هذا المقال أن المفتشية الجهوية لناحية قسنطينة، بادرت بالقيام بنشاط خاص معتم لمراقبة ظروف العمل على مستوى ورشات التجارة، خلال الفترة الممتدة من 17 أكتوبر إلى 04 نوفمبر 2010، وقد مسّ هذا التفتيش المعتم 439 ورشة نجارة تشغل 1195 عاملا، تمخّض عنه تحرير 1629، وثيقة تم بموجبها تسجيل مخالفة للتشريع المتعلقين بالعمل، وسمح هذا التفتيش برصد وقوع 43 حادث عمل خطير على مستوى الورشات التي تمت زيارتها، وفي جميع الحالات ترجع أسباب هذه الحوادث إلى الإهمال والتقليل من شأن الأخطار، أو إلى قصور قواعد أمن الآلات، أو عدم استعمال وسائل الحماية من قبل العمال.

ومهمة الرقابة على ظروف العمل أخذت بعدا جديدا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتعلق بتنظيم مفتشية العمل وسيرها، وذلك من خلال 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 لاسيما 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.
- المساهمة في إعداد برامج النشاطات، وإجراءات الوقاية من الأخطار بالتنسيق مع الهياكل المركزية المهنية، والهيئات المتخصصة.
- وضع آليات تهدف إلى تزويد العمال والشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل.¹

وتقدم المفتشيات الجهوية للعمل، والمفتشيات الولائية للعمل على المستوى المحلي برامج عمل معتمدة على أساس المهام المخولة لهذا الهيكل الجديد، ومنذ سنة 2007 سطر برنامج لهذا الجانب الخاص، والذي يهدف لتفعيل أداء مفتش العمل في هذا المجال، من خلال حسن التكفل بالإشكالية المرتبطة بمراقبة ظروف العمل، والغاية منه هو تحسين تنظيم الرقابة والوقاية التي من شأنها تحقيق النتائج فيما يخص تدخل مفتشية العمل في تخفيض عدد حوادث العمل، والأمراض المهنية.²

كما أنه بمقتضى نصوص الاتفاقيات الدولية فإن مفتشية العمل مدعوة إلى تقديم آرائها ومعلوماتها حول تشريع العمل وتقديم تقرير سنوي للمنظمة عن تطبيق قواعد قانون العمل، يضم المسائل المحددة في الاتفاقية الدولية رقم 21، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة الثانية من القانون رقم 90-03، ويكلف مفتش العمل أيضا بتقديم

¹ المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 -السالف الذكر-

² يطاغ مراد، «مراقبة ظروف العمل»، نشرة مفتشية العمل؛ المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، العدد 16، الجزائر، ديسمبر 2006، ص.07.

إحصائيات على مستوى دائرة اختصاصه المتعلقة بحوادث العمل، البطالة النزاعات الجماعية، والقيام بتقرير سنوي عن مدى تطبيق تشريع العمل.¹

كما تتولى مفتشية العمل مهمة إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي والإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتعديلها وتكييفها.²

وقد منح لها المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري الجديد (المادة 633) صلاحية الرقابة على تطبيق الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.

غير أنّ التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال لا تسهل من مهمة مفتشي العمل المتعلقة بالرقابة على تطبيق أحكام الوقاية الصحية والأمن في قانون العمل، والاتفاقات والاتفاقيات الجماعية (المادة 1-611.L من قانون العمل الفرنسي)، ولكن على العكس عدم ثبات محلّ العمال عن بعد (les télétravailleurs)، الذين يمارسون عملهم في موطن إقامتهم، أو في جهة غير مقرّ المؤسسة، أو في الخارج، تجعل مهمة رقابتهم مهمة صعبة، وهو ما جعل المعنيين يتساءلون عن العلاقة بين القانون وواقع مهمّتهم، وهذا حينما تسمح المؤسسة لألفي (2000) عامل بالعمل عن بعد فإنه يظهر أنّه من المستحيل أن يتمكّن مفتش عمل واحد من الرقابة على وضعية كلّ واحد منهم.³

فمن خلال نص المادة 8-611.L من قانون العمل الفرنسي، يمكن لمفتشي العمل الدخول إلى مواقع العمل لضمان المراقبة والتحقق التي هم مكلفين بها، حتّى في المواقع التي يمارس فيها العمال عملهم في موطن إقامتهم (المادة 22-721.L من قانون العمل الفرنسي)، والتي تتعلّق بالأعمال الخطيرة، والتي تتعلّق بالإضرار الجسدية التي نادرا ما تقع لمستعملي الوسائل التكنولوجية الحديثة للإعلام والاتصال. ومن جهة أخرى فإنه عندما تمارس الأعمال في الأماكن المخصّصة للسكن، لا يمكن لمفتشي العمل

¹ Tayeb BELLOULA, op.cit, p.584

² راجع الفقرة السادسة والسابعة من المادة الثانية من القانون رقم 90-03 -السالف الذكر -

³ Isabelle De BENALCÁZAR, op.cit, p.p.62-63.

الولوج إليها إلا بعد الحصول على رخصة من الأشخاص الذين يسكنونها، ففيما يتعلق بالرقابة يمكن للعمّال عن بعد منع مفتشيّ العمل من الدخول إلى مساكنهم.¹

وبخصوص الأخطار النفسية الاجتماعية فإنّ بعض الدول ككندا، كوّنّت مفتشيّ العمل في مجال استعمال الوسائل، وكذا أدلة القطاعات من أجل تقييم هذه الأخطار، ومتابعة تدخلاتهم بالتركيز على المناقشات مع الشركاء الاجتماعيين.²

أمّا في الجزائر -كما سبقت الإشارة- فإنّ وزارة العمل وبالتعاون مع المكتب الدولي للعمل في إطار برنامج التكوين قد نظّمت دورة تكوين في ميدان معالجة المشاكل النفسية الاجتماعية المرتبطة بالعمل، والمسماة "برنامج سولف"، وقد جرى هذا التكوين بمقرّ الوزارة على مرحلتين؛ كانت المرحلة الأولى بعنوان "التكوين القاعدي في برنامج سولف"، وجرّت في الفترة ما بين 22 إلى 25 أكتوبر 2007، أمّا المرحلة الثانية فقد خصّصت تكوين المكونين، وذلك في الفترة الممتدة ما بين 11 إلى 15 نوفمبر 2007.³

وقد شهد هذا التكوين مشاركة الإطارات من مختلف الهياكل والهيئات والتنظيمات المهنية من بينها المفتشيّة العامّة للعمل، مديرية علاقات العمل، وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، الحماية المدنية، المركزية النقابية للاتحاد العام للعمّال الجزائريين، الفيدرالية العامّة للمتعاملين الاقتصاديين الجزائريين، المكتب الدولي للعمل بالجزائر، إضافة إلى إطارات من القطاع الاقتصادي.⁴

فالتّحولات الاقتصادية والاجتماعية التي يعرفها عالم الشغل يفرض على مفتشيّة العمل حتّى تحافظ على أدائها أن تعتمد طرقا جديدة للعمل، لاسيما التعاون الخارجي مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين خصوصا في مجال الوقاية، وإن كان ليس الأمر قاصرا على الوقاية الصحيّة والأمن، والصحة، وإنّما الشغل كذلك، فمفتّش العمل لا يمكن أن يكون خبيرا في هذا المجال، ولذا لا بدّ من التعاون مع هيئات الضمان الاجتماعي، وكذا

¹ Isabelle De BENALCÁZAR, op.cit, p.63.

² Michel VEZINA, Töres THEORELL et Chantal BRISSON, «Le stress professionnel approche épidémiologique», op.cit, p.322.

³ ب. كحل الراس، «مشاركة مفتشيّ العمل في برنامج سولف»، المرجع السابق، ص.05.

⁴ ب. كحل الراس، المرجع والموضع نفسه.

كلّ هيئة للوقاية، وكلّ تعاون ضروري لتأدية أفضل لمهامها الرقابية، وكذا تلك المتعلقة بتقييم الأخطار لاسيما التقنية منها.¹ ومنها لجان الوقاية الصحية والأمن، وطبيب العمل...

وقيام شراكة حقيقية مع مفتشي العمل، والناشطين في مجال الوقاية تتطلب أبعاد من ذلك، فالنشاطات الجماعية والمقامة بقيادة الدولة.²

وهذا بالإضافة لضرورة تطوير تنظيم العمل، وكذا تامين مهام مفتش العمل لاسيما تطبيق تشريع العمل من خلال توسيع مجال نشاطه إلى تهيئة شروط العمل (النظام الداخلي، فترة التجربة، التوقيت الجزئي...) إلى تمثيل العمال في المؤسسة، احترام الوضع الحمائي للعمال.³

ثانيا: الطعن في محاضرها مفتش العمل:

لابد أن تكون قرارات مفتش العمل مسببة (معللة) باستثناء الإجازات وقرارات التحكيم، فلا يجب أن تكون كذلك، ووفقا للتشريع الفرنسي فإنه باستثناء محاضر المخالفة، كل قراراته يمكن الاعتراض عليها من قبل ربّ العمل أو العامل المعني، في أجل شهرين عادة، والاعتراض يكون أولا أمام مفتش العمل، ثم الاعتراض السلمي أمام وزارة العمل، وأخيرا الاعتراض أمام المحكمة الإدارية.⁴

أما فيما يخصّ المشرع الجزائري فقد نص على أن محاضر المخالفة بشأن تشريع العمل تتمتع بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض.⁵

هذا وقد اعتبرت مفتشية العمل في ملتقى لها حول نشاط مراقبة ظروف العمل أنّ من أهمّ العمليات التي ينبغي القيام بها تعميم تطبيق النصوص المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية الصادرة في سنة 2005، لاسيما المتعلقة بإنشاء هيئات الوقاية على مستوى المؤسسات ومن بينها لجان الوقاية الصحية والأمن، ووضع أطر للتشاور بين

¹ Anne-Marie RIOULT, op.cit, p.p.77-78.

² Ibid, p.p.80-81.

³ Anne-Marie RIOULT, op.cit, p.85 et p.p.96-97.

⁴ Dominique GRANDGUILLOT, op.cit, p.21.

⁵ المادة 14 من القانون رقم 90-03 - السالف الذكر -

مختلف الهيئات والمؤسسات المكلفة بالوقاية، بالإضافة لإعداد خريطة للأخطار المهنية مع التركيز على زيارات المراقبة خاصة للمؤسسات التي توجد بها أشغال خطيرة.¹

وقد نظمت منظمة العمل العربية من 01 إلى 03 نوفمبر 2010 بالقاهرة ندوة إقليمية حول "تفتيش العمل في المعايير والتشريعات الوطنية"، وتناولت هذه الندوة عدّة محاور أهمّها دور تفتيش العمل في حماية حقوق العمّال وتحسين علاقات العمل، ودوره الوقائي، وتفتيش العمل في مجال الأمن والصحة المهنية، وتنظيم سوق العمل، كما بحثت أثر الأزمة الاقتصادية على علاقات العمل، ودور أجهزة تفتيش العمل في هذا المجال.²

وشارك في هذه التظاهرة خبراء في مجال التشريعات والعلاقات المهنية، وتفتيش العمل من الأطراف الثلاثة، يمثلون الجزائر، وتونس، والمغرب، وليبيا، والسودان، وسوريا والسعودية. وفي نفس السياق تمّ عرض العديد من التجارب لأنظمة التفتيش بالدول العربية، ولاسيما بدول شمال إفريقيا والخليج.³

ومن أهمّ التوصيات التي توصلت إليها الندوة، بعد النقاش، الدعوة إلى أهمية اعتماد مدونة سلوكيات وأخلاقيات مهنة تفتيش العمل الصادرة عن الجمعية العالمية لتفتيش العمل، ومتابعة منظمة العمل العربية لإجراءات إنشاء جمعية عربية لتفتيش العمل في الدول العربية، وتطوير آليات التعاون وتبادل الخبرات بين مختلف أنظمة تفتيش العمل في البلدان العربية.⁴

فمفتشية العمل جهاز مهمّ وذو دور بارز في الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، وذلك من خلال صلاحية الرقابة والإعذار، وإخطار السلطات العمومية، وتحريك الدعوى، ولكن ليتحقّق ذلك لا بدّ من العمل على تكوين مفتشي العمل، وتحسيسهم بدورهم، وتوفير مختلف الإمكانيات المادية وحتى المعنوية التي تعينهم في أدائه.

¹ م. يطغان، «ملتقى حول نشاط مراقبة ظروف العمل»، نشرة مفتشية العمل، المجلة السّداسية للمفتشية العامة للعمل، العدد 17، الجزائر، جوان 2007، ص.05.

² ر. مخازني، "تفتيش العمل في المعايير والتشريعات الوطنية"، نشرة مفتشية العمل، المجلة السّداسية للمفتشية العامة للعمل، العدد 24، الجزائر، ديسمبر 2010، ص.07.

³ المرجع نفسه، ص.07.

⁴ المرجع نفسه، ص.07.

المطلب الثاني:

الآليات الوقائية الخارجية الممثلة للدولة

لحماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن

تأتي الدولة على رأس المهتمين بالصحة، وهذا على اعتبارها ضامنة للمصلحة العامة في مواجهة البحث الخاص عن مصالح المستخدمين الخاضعين لقانون السوق.¹ وقد آلت مهمة حماية الصحة العامة للسلطة العامة في فرنسا في نهاية القرن التاسع عشر للميلاد (19م)، وقد تجسدت سواء من خلال تأطير علاقة العمل للحفاظ على النظام العام، أو من خلال تنظيم ميكانزمات التعويض التي تضمن للعمّال شروط معيشتهم في حال حادث العمل أو مرض مهني، وهذه المهمة بالتأكيد تعدّ ثمرة التزام البوليس، والتي عرفت تحوّلًا في إطار تراجع الدولة.²

فمهمة الدولة بدءًا من تشريع التنظيم الوقائي إلى الرقابة على تطبيقه على مستوى المؤسسات، وإعداد نظام خاص للمسؤولية للمستخدمين في حال اخلالهم بالتزاماتهم، فالدولة حاضرة وبلا جدل في جميع جوانب علاقة العمل، عندما يتعلّق الأمر بالسلامة المادية والمعنوية للعمّال.³

وإن كانت كلّ الهيئات والتي نصّت عليها النصوص القانونية والتشريعية تجسّد دور الدولة في حماية الصحة، غير أنّنا من خلال هذا الفرع سنركّز على دور الأجهزة التمثيلية للدولة بشكل مباشر كمدافع عن مصلحة المجتمع، ونقصد بذلك مصالح الضمان الاجتماعي، الوزارات المعنية، والهيئات الوطنية في هذا المجال، والتي تجسّد سياسة الدولة، ففيما يتمثّل دور هذه الهيئات في مجال حماية صحة العامل؟.

الفرع الأول:

مصالح الضمان الاجتماعي

تتلخّص مهمة هيئات الضمان الاجتماعي في التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية التي قد تصيب العامل وفق إجراءات ومكانيزمات حدّتها قوانين

¹ Hélène Adam, Louis-Marie Barnier, op.cit, p.218.

² Sara BRIMO, op.cit, p.403.

³ Idem.

التأمينات الاجتماعية والقانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية رقم 83-13 المشار إليه سابقاً.¹

ويعتبر الضمان الاجتماعي وسيلة مثالية لتدخل السلطات العمومية، وهو لم يأتي للعالم بالصدفة في وقت ونحن في أمس الحاجة لمناشدة الجماهير، ولذا يعدّ معروفاً، فكلّ واحد يعلم قليلاً أو كثير ماذا يمثّل هذا النّظام؟. وهو في الحقيقة يشكّل نظاماً معقداً في تسييره، بالنّظر لرغبة الدول في تطويره ليشمل جميع الأشخاص غير العمّال، ممّا يؤدي لتعدد النصوص، بالإضافة لكونه نتاج نضال عمّالي في تحسين شروط العمل، والامتيازات الاجتماعية لكلّ العمّال وعائلاتهم، ويزيد من تعقيد هذا النّظام تعدّد الأنظمة المقرّرة، ومن ثمّ وجوب إثبات العامل المطالب بحقه للشروط المطلوبة.²

وهيئة الضمان الاجتماعي في مجال الأخطار المهنية تقوم بدورين: دور التكفل بنتائج هذا الخطر الاجتماعي -الذي سنتناوله في الباب الثاني- ودور الوقاية من وقوع مثل هذه الأخطار.

فالرقابة على احترام المؤسسات لقواعد الوقاية الصحية والأمن في التشريع الفرنسي تنظّم من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، والصناديق الجهوية للتأمين على المرض، تتحقّق بالتعاون بين أعوان الضمان الاجتماعي، مهندسي ومراقبي الأمن، وكذا أعوان مفتشية العمل.³

كما أنّ مصالح الضمان الاجتماعيّ تساهم في أداء هذا الدور من خلال حملاتها التوعويّة، ويقع على عاتق الهيئات الرقابيةّ تبليغها بحصيلة الأخطار المهنية داخل المؤسسات، وتلعب دوراً مهماً في سياسة الوقاية؛ إذ حسب التشريع الفرنسي يمكنها منح قروض وإعانات للمؤسسات من أجل تحسين الأمن، والقيام بكلّ التحقيقات المفيدة من قبل مستشاريها ومراقبيها، ولها سلطة أمر المستخدمين باتخاذ تدابير الوقاية التي يمكن أن

¹ أحمية سليمان، التّنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائريّ، الجزء الثاني؛ علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعيّة، الجزائر، 2002، ص.ص. 138-139.

² Tayeb BELLOULLA, La Réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, DAHLAB, Algérie, 1993, p.p.22-23.

³ Paulette BAUVERT & Nicole SIRET, op.cit, p.281.

تطبق على كل الجهات بمقتضى قرار وزاري، وفي حال عدم احترامها لهذه التعليمات يمكن أن تفرض عليها اشتراكات إضافية من أجل تغطية حوادث العمل، ومن خلال مبدأ التأمين يمكنها فرض مساهمات إضافية على المؤسسات التي تنشط في مجالات خطيرة.¹

كما يمكنها وفقا للتشريع الفرنسي وضع أحكام تتعلق بالأخطار غير المغطاة بأحكام قانون العمل، والتي تطبق بعد إقرارها من قبل المدير الجهوي للعمل والتشغيل والتكوين المهني.²

وتقوم مصالح الضمان الاجتماعي من خلال الإحصائيات في مجال الأخطار المهنية بتقدير خطورة وتكرار هذه الأخيرة، وعلى أساسها يقوم المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية بالبحث والقيام بدراسات معمقة حول البيئة الفيزيائية والكيميائية، وكذلك عن طريق الإشهارات الدورية التي يقوم بها هذا المعهد برفقة هذه المصالح، يتم نشر حالة المعرفة والإعلام الملائمة، والتي تساعد في مسألة الوقاية.³

وفي الجزائر يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالاتصال مع الهيئات الأخرى المختصة في هذا المجال (وتتمثل هذه الهيئات في مفتشية العمل على المستوى الخارجي، ولجان المشاركة أو ممثلي المستخدمين، طب العمل، مصلحة الوقاية الصحية والأمن، لجان الوقاية الصحية والأمن على المستوى الداخلي)، بالعمل على النهوض بسياسة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.⁴

وهو يتولى تسيير الصندوق الوطني للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، الذي يخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية.⁵

¹ Marie –Françoise VERNAZ, op.cit, p .49.

² Brigitte Hess-Fallon& Anne- Marie Simon, « Droit du travail et législation sociale», 4^{ème} édition, Edition SIREY, Paris, 1990, p.57.

³ Jean-Pierre Chauchard, Droit de la sécurité sociale, L.G.D.J, Paris, 1994, p.365.

⁴ المادة 73 من القانون رقم 83-13- السالف الذكر -

⁵ المادة 73 والمادة 74 من نفس القانون.

وتتمثل النشاطات التي يقوم بها الصندوق الوطني للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، الذي يسيّره الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية في إطار الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في ما يلي:

- المشاركة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وذلك من خلال نشاطات مباشرة تقوم بها هيكله الخاصة،
- المساهمة في تمويل نشاطات نوعية مبرمجة،
- إبداء الرأي حول جميع النصوص التشريعية والتنظيمية التي لها علاقة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.¹

وينشئ داخل مجلس إدارة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لجنة الوقاية من الأخطار المهنية، وتقوم هذه اللجنة بضبط برنامج النشاط النوعي الخاص بالصندوق، وتبلغ القرارات المتخذة إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي في ظرف 15 يوما انعقاد اجتماع المجلس أو اللجنة، ولا تكون القرارات نافذة إلا بموافقته، ويمكن لهذه اللجنة أن تستعين بمصالح أو لجان تقنية زيادة على المصالح الإدارية.²

ويمكن أن يشمل البرنامج الذي يموله صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية كل من النشاطات الآتية أو بعضها:

- 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،
- الانجاز والمشاركة في التحقيقات والمراقبة لدى أصحاب العمل وتبليغ نتائجها إلى كلّ السلطات والهيكل المعنية،
- المشاركة في تطوير مؤسسات الدراسات والبحث في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية،

¹ المادة الثانية والثالثة والرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 97-424 المؤرخ في 11 نوفمبر 1997 المتضمن تحديد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم 83-13، الجريدة الرسمية، العدد 75، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1997.

² المادة الخامسة من نفس المرسوم.

- إبرام اتفاقيات و/ أو منح قروض أو إعانات إلى مؤسسات مكلفة بانجاز سياسة الوقاية من الحوادث المهنية،
- إنجاز و/ أو المشاركة في إنجاز قنوات الإعلام والإشهار باستعمال كل الوسائل من أجل التعريف بمناهج الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسات أو في أي مكان تقتض فيه الضرورة ذلك.
- مساعدة المؤسسات ذات الكفاءة الضعيفة قصد تنظيم مصالح الوقاية الصحية وأمن العمل والوقاية 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.¹

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 المنصوص عليها قانونا 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 العمل من مجهودات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وما يكون قد اتخذ أو لم يتخذ التدابير التي قد أملت عليه.

- وتحدد هذه التخفيضات والزيادة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

ويتحمل صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية كل المصاريف المتعلقة بإنجاز هذه النشاطات، وتتكون موارده من منتج الاشتراك الخاص بحوادث

¹ المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 97-424-السالف الذكر -

العمل والأمراض المهنية، وتحدد نسبة هذا الجزء في مرحلة أولى بـ: 1.5 %، ويمكن أن تعدل هذه النسبة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.¹

الفرع الثاني:

الوزارات المعنية بمجال الوقاية الصحية والأمن

إن كان تجسيد سياسة الدولة من مهام الطاقم الحكومي ككل، فإنّ الوزارات المعنية بمجال الصحة والأمن تتمثل أساسا في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، والوزارات المكلفة بالصحة والبيئة، والوزارات المكلفة بالصناعة والتجارة، بالتكوين والتعليم المهني، والتعليم العالي والبحث العلمي، وتكنولوجيا الإعلام والاتصال، فيما يأتي:

أولا: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي:

تعتبر الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي المسؤول الأول عن تجسيد السياسة التشريعية للدولة في مجال الوقاية الصحية والأمن من خلال مختلف المراسيم واللوائح في هذا المجال، وكذا ضمان تطبيق النصوص وتنفيذها.

وتعالج هذه النصوص -كما سبقت الإشارة- السبل والوسائل الواجب إتباعها قصد ضمان أحسن الظروف في مجال الوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل لفائدة العمّال، وكذا تحديد المسؤولين عن ذلك، وتتطرق هذه النصوص إلى:

- القواعد العامّة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل،
- القواعد العامّة في مجال التكوين والإعلام حول الأخطار المهنية الموجهة للعمّال،
- تنظيم وتمويل الوقاية الصحية في المؤسسة.

وهي تلعب دورا مهما في الوقاية من الأخطار المهنية، والتي تهدف إلى:

(أ) المساهمة في الوقاية من الأخطار المهنية قصد معرفة أفضل بهذه الأخطار، وتكييف وسائل الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال تكفّل جيد بهذه الأخطار،

(ب) تخفيض تكلفة حوادث العمل والأمراض المهنية،

(ج) تحسيس العمّال والمستخدمين بشأن ثقافة الوقاية من الأخطار المهنية.²

¹ المادة السابعة من المرسوم التنفيذي رقم 97-424 -السالف الذكر-

² موقع الوزارة الجزائرية للعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الصحة والأمن في العمل،

فالوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تعدّ الوزارة الأولى في النهوض بسياسة الوقاية من الأخطار المهنية باعتبارها الوزارة الوصيّة على قطاع العمل والضمان الاجتماعي.

ثانيا: الوزارة المكلفة بالصحة:

جاء في ميثاق منظمة الصحة العالمية: "الحكومات مسؤولة عن صحة شعوبها، فعليها أخذ التدابير الصحيّة والاجتماعية المطلوبة".

ونصت المادة 54 من دستور سنة 1996: "الرعاية الصحيّة حق للمواطنين.

تتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض البوائية والمعدية ومكافحتها".

وهو نفس ما أقرته المادة 66 من دستور سنة 2016، وأضافت أنّه: "تسهر

الدولة على توفير شروط العلاج للأشخاص المعوزين".

كما نصّ في المادة 69 من المشروع التمهيدي لقانون الصحة الجديد: "تسهر

الدولة على حماية وترقية الصحة في مكان العمل.

فمن خلال هذا النص فإنّ هذا المبدأ يأتي في شكل عناية الدولة بالصحة العامّة،

وكفالتها لوسائل الوقاية والعلاج، وتعتبر الرعاية الصحيّة حقا لكلّ المواطنين، وكفالتها

عن طريق الضمان الاجتماعي اللّازم للمواطنين في حالة الشيخوخة، أو المرض، أو

العجز عن العمل، وتوفير خدمات التّأمين الاجتماعي والرعاية الصحيّة...بمعنى متضمّنا

لمختلف العناصر الضرورية ليحصل نوع من الانسجام.¹

وهناك من يعتبر الرعاية الصحيّة مجموع التسهيلات العامّة والخاصّة للحفاظ

وتحسين صحة الأشخاص.²

كما أنّ الرعاية تعني الحفاظ والحماية والتّأمين من المخاطر فحماية الصحة أوّلا

وقبل كل شيء، هي العمل على عدم التّعرض للأذى. ومن خلال نص المادة 52 وما

¹قندلي رمضان، المرجع السابق، ص.224.

² Leslie THOMPSON, Jean-Toussaint PINDI, ANGLAIS APPLIQUÉ (Sciences du management travail Gestion Ressources humaines) (Master et doctorat), 2^e édition, Montchrestien, Paris, 2005, p.33

يليهما تؤكد البعد الوقائي، الأمر الذي جعل أهمية الوقاية الصحية أحد أهم مقومات منظومة الصحة؛ بحيث تحرص الجماعات المحلية ممثلة في الولاية ومسؤولي الهيئات العمومية، والمصالح الصحية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية على التكفل في الوقت المناسب باتخاذهم التدابير التي تحول دون انتشار الأوبئة والقضاء عليها؛ إذن فهي تمارس في إطار ممارسة السلطة العامة.¹

وتمارس هذه السلطة أيضا في إطار الخدمة العامة، باعتبار الدولة مسؤولة عن النظام العام، الذي يتكوّن وفقا لما أسماه الفقيه هوريو الثلاثية التقليدية من ثلاثة عناصر: الأمن العام، الصحة العامة، والسكينة العامة.²

فالحفاظ على الصحة العامة يساعد على المحافظة على الأمن العام وعدم الاخلال به، ولقد تزايد أهمية هذا العنصر بسبب النمو الديموغرافي المتسارع، وتعدّد الحياة الحديثة، وسهولة الاتصال بين الناس.³

وتساهم حماية الصحة وترقيتها في رفاهية الإنسان الجسمية والمعنوية، وتفتحّه ضمن المجتمع، ومن ثمّ تشكّلان عاملا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد.⁴

وتسهر الدولة على ذلك من خلال ما يسمى بمنظومة الصحة، والتي تعتبر مجموع الأعمال والوسائل التي تضمن حماية صحة السكان وترقيتها، وتنظّم على كيفية توفير حاجيات السّكان في مجال الصّحة توفيراً شاملاً ومنسجماً وموحّداً، في إطار الخريطة الصحية.⁵

¹ قندلي رمضان، المرجع السابق، ص.227.

² فيصل نسيغة، رياض دنش، النظام العام، العدد الخامس، مجلة المنتدى القانوني، جامعة بسكرة، الجزائر، مارس 2008، ص.173.

³ المرجع والموضع نفسه.

⁴ المادة الثانية من القانون رقم 85-05 -السالف الذكر-

⁵ المادة الرابعة من نفس القانون.

وهذا من خلال وزارة الصحة التي يطلق عليها وزارة الصحة والسكان واصلاح المستشفيات التي يعهد إليها مهمة السهر على طبّ العمل في المؤسسات الصحية والمراكز الجامعية.¹

وتتميّز المنظومة الوطنية للصحة بما يأتي:

- سيطرة القطاع العمومي وتطويره،
- تخطيط صحي، يندرج في السياق العام للتنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية،
- إشراك القطاعات في إعداد البرامج الوطنية المحددة في مجال الصحة وفي تنفيذها،
- تطوير الموارد البشرية والمادية والمالية المتطابقة مع الأهداف الوطنية المحددة في مجال الصحة،
- تكامل أعمال الوقاية والعلاج وإعادة التكيّف،
- مصالح صحية لامركزية، قطاعية وسلمية قصد التّكفل بكلّ حاجيات السّكان الصحيّة،
- تنظيم مشاركة السكان النشيطة والفعالة في تحديد برامج التربية الصحيّة وتطبيقها،
- اندماج أعمال الصحة، كيفما كان نظام ممارستها.²

فالحق في الصحة يقوم على عاملين، إحداها الحفاظ على الصحة التي هي رأس مال الذي ورثه الفرد، والثاني إعادتها إلى وضعها الطبيعي إن تعرّضت للأذى بمعنى، الأوّل هو الحماية ضد المرض، والثاني توفير مصدر العلاج. ويتوسّط البعد الوقائي والعلاجي فكرة "الأمن الصحي" التي تضاف إليهما، ويعرّف بأنّه أمن الأشخاص ضد الأخطار المرضية بكلّ أنواعها، كالأخطار المرتبطة باختيار العلاج، العمل الوقائي، التّشخيص والعلاج عن طريق الاستغلال الحسن لها، لأنّ تدخلات وقرارات السلطات الصحية تهدف إلى تخفيف الأخطار الوبائية، والحوادث المرتبطة بالعلاج، والتّشخيص كحلّ وقائي.³

¹ B. BENAMEUR, op.cit, p.19.

² المادة الخامسة من القانون رقم 85-05 -السالف الذكر-

³ قنّدي رمضان، المرجع السابق، ص.228.

كما أنّ المشرّع يجتهد من أجل تجسيد الحق في الصحة من خلال الإجراءات المتعلقة بالوقاية والأمن وظروف العمل، والقواعد المتعلقة بالراحة والعطل والمدة القصوى للعمل، وهو كلّها إجراءات وقواعد تحمي صحة العامل المأجور، وهو حق يأخذ صيغة حق الصحة في مجال العمل المأجور، كما يتضمّن الحق في التأمين هو الآخر الحق في الصحة، وي طرح في نفس الوقت قضية تمويل المصاريف الصحيّة، ومنه نظام الضمان الاجتماعي الذي يستهدف تأمين فعالية قانون الخدمات الصحيّة الذي هو حق دستوري، فالحق في حماية الصحة يفترض الحصول على العلاج، فبدون الحق في الضمان الاجتماعي، فإنّ مبدأ الحق في الصحة محكوم عليه بالفشل، وعدم الفاعلية على الأقلّ في بعده العلاج.¹

وتستهدف الحماية الصحية في وسط العمل رفع القدرة على العمل والإبداع، وضمان تمديد الحياة النشيطة للمواطنين والوقاية من الاصابات المرضية التي يتسبّب فيها العمل وتخفيض فرص وقوعها، وتقليل حالات العجز، والقضاء على العوامل التي تؤثر تأثيرا سيئا في صحة المواطنين.²

وفي هذا الإطار نصّ المشرّع الجزائري في المادة 15 من القانون رقم 88-07 المتعلّق بالوقاية الصحيّة والأمن وطبّ العمل: "تتكفّل مصالح الصحة في إطار المهام الموكلة إليها ب:

- تنظيم مجموع أنشطة طبّ العمل وتنسيقها وتقييمها ومراجعتها بانتظام،
- إنشاء مصالح للبحث وتحديد الضوابط وأخرى مرجعية،
- ضمان الرسكلة لصالح الأطباء والتقنيين الصحيين.³

وتجدر الإشارة إلى نقطة مهمّة في هذا الإطار وهي إمكانية إثارة مسؤولية الدولة عن الأضرار التي تصيب صحة العمّال، لاسيّما منذ تلك القضايا المتعلقة بالأميانت في

¹ قنذلي رمضان، المرجع السابق، ص.ص.232-233.

² المادة 76 من القانون رقم 85-05 المتعلّق بحماية الصحة وترقيتها-السالف الذكر-

³ المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 -السالف الذكر-

فرنسا، خاصة في ظلّ التلاشي التدريجي للفصل بين سياسة الصحة في العمل والصحة العامة.¹

إذ يرى بعض الفقه أنّ إقرار مسؤولية الدولة، ومسؤولية المستخدم في مجال الصحة في العمل، سلط الضوء على ظاهرتين متناقضتين؛ حينما يتعلّق الأمر بالتزامين بالحماية مختلفي الأساس؛ العقد الذي يعتبر أساس التزام المستخدم بتحقيق الأمن كالتزام بتحقيق نتيجة، مكونات البوليس الإداري أساس التزام الدولة ببذل عناية، وهذه الأسس تبرز الأنظمة الخاصة للمسؤولية، والتميز الواضح بين الالتزامات الخاصة بكلّ منهما.²

فالقاضي الإداري له الدور الفعال والبالغ الأثر، دونما الاعتماد على نص محدّد بالذات فيكفي أنّ "الأمن الصحيّ" المنبثق عن النظام العام، والذي يمهده بمشروعية اتخاذ إجراءات احتياطية ضد المخاطر، بل أكثر بكثير نحو الوقاية المتعلقة بمبدأ "الحق في الرعاية الصحية" الذي يوجب إجراءات وقائية تفرض نفسها في منظومة الصحة العمومية، الإنتاج، الاستيراد، التداول في السوق، واستعمال المنتج من قبل المستهلك.³

وبالنظر إلى مختلف العناصر السابقة، وكذا خصوصية العلاقة الثلاثية التي تنشأ بين أرباب العمل، والعمّال، والإدارة ممثلة للدولة، ففي هذا الجانب الخاص من حماية الصحة، سيتجه نظام الوقاية والإصلاح للأخطار المهنية في المستقبل.⁴

إذن فوزارة الصحة تلعب دورا هاما من منطلق النّظام العام التقليدي في الحفاظ على الصحة العامة، والتي تعدّ الصحة في العمل جزءا لا يتجزء منها.

ثالثا: الوزارة المكلفة بالبيئة:

أصبحت الوقاية كبرنامج عمل، نظرا للعلاقة الموجودة بين البيئة والصحة، فعلى سبيل المثال "حماية البيئة تحمل في طياتها حماية صحة الأفراد والجماعات، لذا صارت عنصرا هاما في قانون الصحة، وهي في تصاعد مستمر من خلال الجهود المعتبرة التي تتخذ على المستوى العالمي، منذ بيان الأمم المتحدة لسنة 1972 المعروف ببيان

¹ Sara BRIMO, op.cit, p.p.403-404.

² Ibid, p.404.

³ قتدلي رمضان، المرجع السابق، ص.ص.233-234.

⁴ Sara BRIMO, Ibid, p.404.

استكهولم، الذي عالج العلاقة بين حماية البيئة وحماية الصحة وكرامة الإنسان، فالانشغالات المرفوعة من خلال التطورات والأحداث التي مسّت حياة الإنسان، وصحته تجعلنا من الناحية البيئية نعيد النظر فيما ينتج من مختلف التقنيات والعلوم على مستوى تقدم المجتمعات، وهو ارتباط يتطلّب الحذر، وهو مبدأ الحيطة لأنّه بالوقاية تراقب الأخطار، وبالحيطة ينتقص منها، أو بالأحرى يحدّ من خطورتها.¹

وتمثّل البيئة السليمة تمثّل دعامة من دعائم المجتمع السليم، لأنّ الإضرار بها يضرّ بالمجتمع ككلّ.² ولذا يجب على الدولة ممثّلة في الوزارة المكلفة بالبيئة أن تضع مخطّطا وطنيا للنشاط البيئية والتنمية المستدامة، ويحدّد هذا المخطّط مجمل الأنشطة التي تعترّم القيام بها في مجال البيئة.³

وفي هذا الإطار أوكل المشرّع الجزائري لوزارة البيئة السهر على منح التراخيص لما يسمّى بالمنشآت المصنّفة؛ وهي تلك المنشآت التي يستغلها أو يملكها كلّ شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، والتي قد تتسبّب في أخطار على الصحة العمومية والنظافة والأمن والفلاحة والأنظمة البيئية والموارد الطبيعية والمواقع والمعالم والمناطق السياحية، أو قد تمسّ براحة الجوار.⁴

وتخضع هذه المنشآت لترخيص من الوزير المكلف بالبيئة والوزير المعني عندما تكون هذه الرخصة منصوصا عليها في التشريع المعمول به، ومن الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي.⁵

وقد حدّد المشرّع الجزائري قائمة المنشآت المصنّفة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-144.⁶

¹ قنّدي رمضان، المرجع السابق، ص.228.

² فيصل نسيغة، رياض دنش، المرجع السابق، ص.174.

³ المادة 13 من القانون رقم 03-10 المتعلّق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة -السالف الذكر-

⁴ المادة 18 من نفس القانون.

⁵ المادة 19 من نفس القانون.

⁶ المرسوم التنفيذي رقم 07-144، يحدّد قائمة المنشآت المصنّفة لحماية البيئة، المؤرخ في 19 ماي 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 22 ماي 2007، ص.ص.03-91.

ويسبق تسليم هذه الرخصة تقديم دراسة التأثير أو موجز التأثير، وتحقيق عمومي، ودراسة تتعلّق بالأخطار والانعكاسات المحتملة للمشروع على المصالح -السابق ذكرها-، وعند الاقتضاء بعد أخذ رأي الوزارات والجماعات المحليّة المعنية، ولا تمنح الرخصة إلاّ بعد استيفاء الإجراءات.¹

وتتجز دراسة التأثير أو موجز التأثير على البيئة على نفقة صاحب المشروع، من قبل مكاتب دراسات أو مكاتب خبرات، أو مكاتب استشارات معتمدة من قبل الوزارة المكلفة بالبيئة.² ونظّمها المشرّع الجزائري من خلال رقم 07-145، الذي يحدّد مجال تطبيق، وكيفيات المصادقة على دراسة وموجز التأثير على البيئة.³

ويتضمّن محتوى دراسة التأثير على الأقلّ ما يأتي:

- عرض عن النشاط المزمع القيام به،
- وصف للحالة الأصلية للموقع وبيئته اللذان يتأثران بالنشاط المزمع القيام به،
- وصف للتأثير المحتمل على البيئة، وعلى صحة الإنسان بفعل النشاط المزمع القيام به، والحلول البديلة المقترحة،
- عرض عن آثار النشاط المزمع القيام به على التراث الثقافي، وكذا تأثيراته على الظروف الاجتماعية والاقتصادية،
- عرض عن تدابير التخفيف التي تسمح بالحدّ أو بإزالة، وإذا أمكن بتعويض الآثار المضرة بالبيئة والصحة.

أمّا موجز التأثير فتخضع له الأشغال التي لها تأثير ضعيف على البيئة.⁴

وممّا سبق يبرز بوضوح الدور البارز الذي تلعبه وزارة البيئة في الحفاظ على صحة العمّال، في إطار ضمان النظام العام داخل الدولة.

¹ المادة 21 من القانون رقم 03-10-السالف الذكر-

² المادة 22 من نفس القانون.

³ المرسوم التنفيذي رقم 07-145، المؤرخ في 19 ماي 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 22 ماي 2007، ص.ص.92-96.

⁴ المادة 16 من القانون رقم 03-10.

رابعاً: الوزارات المكلفة بالصناعة والتجارة:

تلعب هذه الوزارات دوراً كبيراً في الوقاية الصحية والأمن وهذا من خلال السهر على مطابقة المنتجات والمستحضرات والمواد والآلات المستعملة في أماكن العمل لمعايير الجودة، وعدم إضرارها بالعمّال، وهذا من خلال أجهزة الرقابة والتفتيش مراعاة للأحكام التشريعية المعمول بها لاسيّما قانون حماية المستهلك والذي يسهر على حماية المصالح المادية والمعنوية للمستهلك،¹ وكذا التراخيص التي يتعيّن على المستخدمين الحصول عليها، ومنع كلّ ما من شأنه أن يشكّل مساساً بصحة العامل.

ولذا تنص المادة الثامنة من القانون 88-07: "يمنع قصد الاستعمال، صنع أو عرض أو عرض للبيع أو بيع أو استيراد أو إيجار أو التنازل بأيّة صفة كانت: - الأجهزة أو الآلات أو أجزاء من الآلات التي لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية أو الدولية السارية في مجال الوقاية والأمن، بسبب عيوب في تصميمها أو صنعها أوخلل لحقها،

- الأجهزة أو التّجهيزات أو مواد الحماية التي لا تضمن حماية العمّال من الأخطار التي يمكن أن يتعرّضوا لها، بسبب استعمال عتاد أو مواد أو مستحضرات تتطلّب استخدام مثل هذه الوسائل.

كما تنص المادة العاشرة من نفس القانون: "يخضع صنع أو استيراد أو التنازل أو استعمال العناصر أو المواد أو المستحضرات للتشريع الجاري به العمل، وذلك استجابة لمقتضيات الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل.

يتعيّن على المؤسّسات المستخدمة، ولاسيّما الصنّاع والمستوردون، أن يقدّموا للمؤسّسات والهيئات المعنية وخاصة الهيئة الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن، المعلومات الضرورية لتقدير الأخطار التي تشكّلها المواد أو المستحضرات على صحة العمّال، وذلك قبل إدخالها إلى السوق.²

¹ القانون رقم 09-03 المتعلّق بحماية المستهلك وقمع الغش، المؤرخ في 25 فبراير 2009، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 15، الصادرة بتاريخ 08 مارس 2009، ص.ص. 12-23.

² المادة العاشرة من المرسوم التنفيذي رقم 01-341 -السالف الذكر -

وتطبيقاً لأحكام هذه المادة أصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 08 يناير 2005، والذي اعتبر في نص المادة الثانية منه أن العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة هي مواد كيميائية يمكن أن تشكل أو تفرز عند صنعها أو رفعها أو نقلها أو استخدامها غازات أو أبخرة أو ضباب أو دخان أو غبار أو ألياف ذات خاصيات، لاسيما لاذعة أو ضارة أو سامة أو قابلة للاحتراق أو الانفجار، ومن شأنها إلحاق الضرر بصحة الأشخاص أو البيئة في وسط العمل.¹

خامساً: الوزارت المكلفة بالتكوين والتعليم المهني، والتعليم العالي والبحث العلمي، وتكنولوجيا الإعلام والاتصال:

يتمثل دور الوزارة المكلفة بالتكوين المهني في مجال الوقاية من الأخطار المهنية فيما تقدمه من برامج لتكوين العمّال وإعلامهم بخصوص الأخطار التي قد يتعرضون لها في المؤسسة وكيفية اتقانها، ومواجهتها في حال حدوثها.

وهذا بهدف نشر ثقافة الأمن «La culture de sécurité» في المؤسسة، إذ كثيراً ما يصرّح المختصون في مجال الصحة والأمن: "مشكلتنا هي أننا لا نملك ثقافة الأمن ضمن المؤسسة، فهي تعدّ حجر الزاوية لمشروع تطوير في هذا المجال. ويعدّ نشر هذه الثقافة مسؤولية المؤسسة، والتي تتخذ شكلها وفقاً لسبب وجود المؤسسة وبيئتها، ومواردها البشرية والتكنولوجية المتفاعلة لتحقيق هذه المهمة مغزاها.²

فإن كانت مهمة نشر ثقافة الأمن مهمة صاحب العمل، فواجب الدولة أن تساهم في ذلك من خلال وضع برامج مفيدة في هذا المجال.

أمّا دور الوزارة المكلفة بالتعليم العالي والبحث العلمي فهو يتمثل في الأبحاث التي يمكن أن تقدمها هذه الوزارة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل، والقيام بالدراسات الاستشرافية من أجل إرشاد المشرع نحو سبل أمثل لمواجهة الأخطار والوقاية

¹ المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 08 يناير 2005، المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 09 يناير 2005، ص.ص. 17-20.

² Olivier GAUTHEY & Gaëtan GIBEAULT, Développer une culture de sécurité au travail (Comment obtenir l'adhésion de tout)?, AFNOR, France, 2005, p.p.05-06.

منها، وترقية سياسة الوقاية في هذا المجال، والسهر على تبادل الخبرات مع باقي الدول في هذا المجال.

ويتمثل دور الوزارة المكلفة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال، بمواكبة التطورات الحديثة في إدخال التكنولوجيا المعتمدة في مجال العمل، واختيار أفضلها وأقلها إضراراً بصحة العامل.

الفرع الثالث:

الهيئات الخارجية الوطنية المختصة في مجال الوقاية والأمن.

بالإضافة للهيئات المحلية النشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن، فقد أنشأ المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي هيئات وطنية متخصصة من أجل ترقية سياسة الوقاية الصحية والأمن.

وتتمثل هذه الهيئات في ظل التشريع الجزائري في المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، والمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري، اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية، المعهد الوطني للعمل: مؤسّسة طبّ العمل المسماة "بريستيماد **PRESTIMED**"، والمعهد الوطني للصحة في العمل، وسنحاول فيما يلي التعريف بها وبدورها:

أولاً: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية:

حلّ المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية¹ محلّ المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن في العمل الذي تمّ إنشاؤه سنة 1972،² وتمّ حلّه سنة 1998،³ فهو معهد مكلف بتحسين ظروف العمل، والتقليل من الأخطار المهنية، وذلك بالمساهمة مع

¹ المرسوم التنفيذي رقم 253-2000 المؤرخ في 23 أوت 2002، المتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 53، الصادرة بتاريخ 27 أوت 2000، ص.ص. 06-12.

² الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 07 جوان 1972، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 49، المؤرخة في 20 جوان 1972، ص.ص. 726-729.

³ المرسوم التنفيذي رقم 98-266 المؤرخ في 29 أوت 1998، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 65، الصادرة بتاريخ 02 سبتمبر 1998، ص. 04.

باقي الهيئات في إعداد تنظيمات، وتقنيات الأمن والمشاركة في نشاطات مختلف الهياكل، والسهر على تكوين المعنيين بهذا المجال، وتقديم الخدمات عن طريق الدراسات والتشخيصات الخاصة بالوقاية الصحية والأمن.

وفي سبيل هذا يباشر جميع النشاطات ذات الصلة بترقية الوقاية الصحية والأمن في الوسط المهني وتحسينها وتنفيذ برامج البحث والتنمية والتكوين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.¹

ويكلف المعهد على الخصوص بما يأتي:

- 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.
- القيام بكل دراسة متخصصة ذات منفعة عامة أو للصالح العام بناء على طلب من السلطات العمومية أو طلبية من كل المؤسسات وهيئة عمومية أو خاصة.
- الإدلاء بالآراء والتوصيات في مجال التصديق على الآلات و/أو المواد الخطيرة.
- دراسة أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية، بالاتصال مع الهيئات المتخصصة ومصالح طبّ العمل، ومصالح مفتشية العمل، وذلك بالقيام بما يأتي:
 - إجراء التحقيقات في حال وقوع حادث أو ظهور أمراض مهنية.
 - إعداد الإحصائيات،
 - ضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما،
 - التكفل بمختلف جوانب النشاط التربوي والتحسيبي الذي يساهم في تنمية الشعور بأهمية الأمن المهني في أوساط العمل،

¹ المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 2000-253-السالف الذكر -

• جمع كل معلومة ووثيقة تساعد على ترقية الوقاية الصحية والأمن وتوزيعها بكل الوسائل الملائمة،

• تقديم مساهمته في أشغال ضبط المقاييس والأشغال المتعلقة بسامية المنتوجات والمواد الخطيرة، طبقاً للتنظيم والتشريع المعمول به.¹

ومن هنا يلاحظ السلطات الواسعة التي يتمتع بها هذا الجهاز سواء من خلال البحث أو الإحصاء، أو الاستشارة، والتي يمكن أن يلعب بمقتضاها دوراً جدياً فعال في ترقية الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل.

كما عزز المشرع الجزائري هذا الدور من خلال تأهيل المعهد لطلب المساعدة من مستشارين جزائريين أو أجانب قصد إنجاز الدراسات والبحوث المرتبطة بمجال نشاطه، كما يمكن أن ينظم في الجزائر أو في الخارج المؤتمرات واللقاءات والندوات العلمية ذات الصلة بهدفه ويشاركه فيها، ويمكنه أيضاً في إطار اتفاقات دولية أن يقدم مساهمته لهيئات أجنبية مماثلة كما يمكنه إشراكها في أشغاله.²

وما يلاحظ من خلال المهام الموكلة لهذا المعهد أنّ المشرع الجزائري قد أولى عناية لجانب البحث العلمي في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، وهو ما يتضح جلياً من خلال تشكيلة المعهد الذي يتكوّن من مجلس إدارة ومجلس علمي.³

ويكفّف هذا المجلس بمساعدة المدير العام للمعهد في جميع المسائل المتعلقة بالبرامج، وبتنظيم الأنشطة العلمية والتكنولوجية والتكوين، وسيرها. ويقوم بهذه الصفة بما يأتي:

- يدرس برامج النشاط ومشاريع البحث التي تعرض على مجلس الإدارة،
- يدلي برأيه في تنظيم أشغال البحث والتعليم،
- يقيم أنشطة الخدمات التي يقدمها المعهد في المجالات المذكورة أعلاه،

¹ المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 -السالف الذكر-

² المادة السادسة والسابعة من نفس المرسوم.

³ المادة الثامنة من نفس المرسوم.

- يدرس ويقترح بالتعاون مع الهياكل والهيئات المعنية، البرامج السنوية للتظاهرات العلمية والتقنية للمعهد،
 - يسهر على نشر أشغال البحث العلمي،
 - يعدّ تقريرا سنويا عن نشاطه ويعرضه على مجلس الإدارة.¹
- ويمكن أن يستعين المجلس العلمي بأيّ شخص مؤهل يرى فيه فائدة يساعده في أشغاله.²

ويتشكّل هذا المجلس كآتي:

- ستة (6) أعضاء ينتخبهم نظراؤهم من ضمن المجموعة العلمية للمعهد،
 - ممثل عن الوزارة المكلفة بالبحث العلمي،
 - ممثل عن الوزارة المكلفة بالصحة،
 - المسؤولون العلميون على أعلى مستوى سلمي في هياكل البحث بالمعهد،
 - **عضوان (2) يتم اختيارهما من ضمن المجموعة العلمية الوطنية.**³
- ويكّلف المعهد بمقتضى أحكام دفتر الشروط العامة بالمهام الآتية:
- **فيما يخصّ إعداد التنظيمات التقنية للأمن:** المساهمة في ذلك بالاتصال مع المؤسسات والهيئات التي لها هدف مماثل.
 - **فيما يخصّ تقديم الخدمات:** إعداد الدراسات والتشخيصات الخاصة بالوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، القيام بالدراسات التقييمية والتسييرية للأخطار البدنية والكيميائية في وسط العمل.⁴

ويتعهّد المعهد بمقتضى أحكام دفتر الشروط العامة هذا بالالتزامات الآتية:

- **تجاه السلطات العمومية:** العمل على تطابق برنامج المراقبة والتفتيش بالتنسيق مع الهياكل المختصة في المجال، القيام بحملات إخبارية تحسيسية باتجاه عالم الشغل، القيام بتحقيقات دورية تستجيب لانشغالات السلطات العمومية وتستهدف الفئات المعنية حسب

¹ المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 253-2000 -السالف الذكر -

² المادة 23 من نفس المرسوم.

³ المادة 22 من نفس المرسوم.

⁴ الباب الأول من دفتر الشروط العامة الملحق بالمرسوم التنفيذي رقم 253-2000.

فروع و/أو قطاعات النشاط، إرسال تقارير دورية مرفقة بتوصيات قصد تحسين التنظيم، وكذا المعايير المعمول بها عند الاقتضاء.

- **تجاه الهيئات المستخدمة:** توفير المساعدة التقنية لفروع وقطاعات النشاط التي يتميز العمل فيها بدرجة عالية من الخطورة، تقديم المساعدة للهيئات المستخدمة قصد إجراء التصحيحات الضرورية على أساس الملاحظات والإعذارات المنصوص عليها في التنظيم المعمول بها، تسليم نسخة من التقارير التي يوجهها إلى الإدارة المركزية.¹

ثانيا: المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل:

تأسس للمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل تطبيقا لنصّ المادة 27 من القانون رقم 88-07، وهو يسهر على إشراك كلّ الأطراف المعنية بوضع سياسة وطنية في هذا المجال، والسهر على تطبيقها وتشجيع كلّ نشاط يهدف لذلك.

ويكّلف في هذا الإطار، على وجه الخصوص بما يلي:

- 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 الرأي حول النتائج المحصّل عليها.²

وطبقا لنص المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 96-209 فإنّه يترأسه

الوزير المكلف بالعمل أو ممثله، ويتشكّل من الأعضاء الآتين:

- ممثلّ الوزير المكلف بالعمل،
- ممثلّ الوزير المكلف بالصحة،
- ممثلّ الوزير المكلف بالسكن،
- ممثلّ الوزير المكلف بالصناعة،

¹ الباب الأوّل من دفتر الشروط العامّة الملحق بالمرسوم التنفيذي رقم 2000-253 -السالف الذكر -

² المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 05 جوان 1996، والمحدّد لتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 35، المؤرخة في 09 جوان 1996، ص.ص. 09-10.

- 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 الوطني للمعهد الوطني للقياسة والملكية الصناعية،
 - المدير العام للمعهد الوطني للنظافة والأمن،
 - المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية،
 - مسؤول الهيئة الجزائرية للوقاية في البناء والأشغال العمومية،
 - المدير العام للمؤسسة الوطنية للاعتماد والمراقبة التقنية،
 - المدير العام للمعهد الوطني للصحة العمومية،
 - اثنا عشر (12) ممثلاً عن العمّال، بناء على اقتراح التنظيمات النقابية للعمّال الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني حسب نسبة تمثيلهم،
 - اثنا عشر (12) ممثلاً عن المستخدمين، بناء على اقتراح التنظيمات النقابية للعمّال الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني حسب نسبة تمثيلهم،
 - اثنا عشر (12) شخصية معينين بسبب كفاءتهم من بينهم خمسة (5) على الأقلّ اختصاصيين في طبّ العمل يختارون بالتشاور مع الوزارة المكلفة بالصحة.¹
- أمّا بخصوص باقي الأعضاء فهم يعيّنون بناء على اقتراح السلطات أو الهيئات التي ينتمون إليها، بقرار من الوزير المكلف بالعمل، ولمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد، وفي حال انقطاع أحد أعضاء المجلس يتمّ استخلافه حسب الأشكال نفسها.²

¹ المادة الثانية، الثالثة، الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 96-209 -السالف الذكر -

² المادة الخامسة من نفس المرسوم.

ومن خلال التمثيل داخل المجلس فإننا نلاحظ أنه يجمع بين مختلف القطاعات، والجهات المعنية، مما يعكس الدور البارز الذي يمكن أن يلعبه هذا المجلس في مجال الوقاية من الأخطار المهنية لو تم تفعيله.

وما يمكن أن يفعل أكثر من هذا الدور هو إمكانية استعانة المجلس قصد الاستشارة بكل شخص يمكنه أن يفيد في أعماله بسبب اختصاصاته أو مؤهلاته في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.¹

ويجتمع هذا المجلس مرتين في السنة في دورة عادية بناء على استدعاء من رئيسه أو بطلب من أغلبية أعضائه لدراسة جدول الأعمال الذي يحدده رئيس المجلس، ويتم إرسال المحاضر إلى وزير العمل، وتكلف لجان تحدث ضمنه بموجب نظامه الداخلي بالأعمال التحضيرية لاجتماعاته.²

وتدمج المصاريف التاجمة عن سير المجلس في ميزانية الوزارة المكلفة بالعمل، التي تتولى أمانته.³

ويلتزم المجلس بإعداد تقرير سنوي عن الوضعية في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ويعرضه على الوزير المكلف بالعمل.⁴

ثالثا: الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري:

أوجد المشرع الجزائري بموجب نص المادة 25 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل هيئة تعنى بالوقاية الصحية والأمن في قطاع تدعى بالهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري، على غرار المشرع الفرنسي الذي أسماها بالهيئة المهنية للوقاية الصحية في قطاع البناء والأشغال العمومية (OPPBT)؛ وهي عبارة عن هيئة متساوية الأعضاء تضع سياسة

¹ المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 96-209 -السالف الذكر -

² المادتين السابعة والثامنة من نفس المرسوم.

³ المادة 13 من نفس المرسوم.

⁴ المادة 12 من نفس المرسوم.

تطبق في هذا القطاع، ويتعين أن تنضم إليها كل المؤسسات التي تنشط في هذا الميدان.¹

وأصدر تطبيقاً لنص المادة 25 من القانون رقم 88-07 المرسوم التنفيذي رقم 06-223 الذي يتضمن إنشاء هذه الهيئة، وصلاحياتها وتنظيمها وسيرها،² وتسير الهيئة من طرف مجلس إدارة يرأسه الوزير المكلف بالعمل، ويديرها مدير عام، وتتوفر على مديريات مركزية ومديريات جهوية.³

ويتشكل مجلس الإدارة من سبعة عشر (17) عضواً موزعين كما يأتي:

- خمسة (5) أعضاء تعيّنهم المنظمات النقابية للعمّال الأجراء الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني،
- خمسة (5) أعضاء تعيّنهم المنظمات النقابية لأصحاب العمل الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني،
- خمسة (5) أعضاء يعيّنهم الوزراء المكلفون على التوالي، بالعمل والصحة والسكن والأشغال العمومية والري،
- ممثل واحد (1) عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمّال الأجراء،
- ممثل واحد (1) عن مستخدمي الهيئة.⁴

ويعيّن أعضاء مجلس الإدارة بقرار من الوزير المكلف بالعمل لمدة أربع (4) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على اقتراح من الإدارات والمنظمات التي ينتمون إليها، وفي حال انقطاع عهدة أحدهم يتمّ تعويضه حسب الأشكال نفسها.⁵

¹ Marie –Françoise VERNAZ, Manuel de droit social, édition EYROLLES, Paris, 1984, p.49.

² المرسوم التنفيذي رقم 06-223 الذي يتضمن إنشاء الهيئة الوقائية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري وصلاحياتها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 25 جويلية 2006، ص.ص. 12-17.

³ المادة الثامنة والعاشرة من نفس المرسوم.

⁴ المادة التاسعة من نفس المرسوم.

⁵ المادة 11 من نفس المرسوم.

ويجتمع المجلس في دورة عادية مرة كل ستة (6) أشهر على الأقل، ويمكنه أن يجتمع في دورة غير عادية بناء على طلب من الوزير المكلف بالعمل، أو بناء على طلب من الوزير المكلف بالعمل، أو بناء على طلب أغلبية أعضائه.¹

وتتمثل صلاحيات الهيئة فيما يلي:

- المساهمة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والريّ.
- القيام بدراسات حول ظروف العمل، وتحليل الأسباب التقنية للأخطار المهنية، بالقيام بزيارات منتظمة لوحداث وورشات البناء والأشغال العمومية والريّ.
- إجراء تحقيقات حول الحوادث الخطيرة أو المميتة،
- حثّ الهيئات المستخدمة على القيام بمبادرات من أجل تكفّل أحسن، بأمن وحماية الصحة في أساليب البناء، واستعمال منتجات ومواد البناء،
- اقتراح على السلطات العمومية، التدابير الرامية إلى تحسين الأنظمة التقنية الخاصة بالأمن في نشاطات البناء والأشغال العمومية والريّ.
- القيام بأعمال تهدف إلى إعلام واستشارة في مجال الوقاية في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والريّ، وإبداء رأيها في المخططات الصحية والأمن، والمساهمة في التكوين الرامي إلى تحقيق مستوى أحسن للصحة والأمن في العمل.²

وتؤهل الهيئة لتحقيق أهدافها للقيام بما يأتي:

- اللجوء للمستشارين قصد القيام بدراسات وبحوث تتعلق بميدان نشاطها،
 - تنظيم والمشاركة في الملتقيات والأيام الدراسية والندوات العلمية المرتبطة بموضوعها.³
- كما تضمن الهيئة تبعات الخدمة العمومية طبقاً لمقتضيات دفتر الشروط العامة، وتتمثل مهمتها في حدود اختصاصاتها في المساهمة في تنفيذ سياسة الأمن والصحة في

¹ المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 06-223-السالف الذكر-

² المادة الخامسة من نفس المرسوم

³ المادة السادسة من نفس المرسوم.

العمل، من خلال إنجاز البرامج والنشاطات المسجلة بهذا العنوان، وتكّلف لهذا الغرض على الخصوص بما يأتي:

- إعداد التنظيمات التقنية للأمن المطبّق في مؤسّسات البناء والأشغال العموميّة والرّي،
- المساهمة في إعداد معايير الأمن المتعلقة بنشاطات البناء والأشغال العموميّة والرّي ومتابعة تنفيذها من المؤسّسات،

- المساهمة في إنجاز كلّ الأشغال والدراسات والتحقيقات المتعلقة بالوقاية من الأخطار الخاصة في مؤسّسات البناء والأشغال العمومية والرّي،

- القيام بالتحقيقات الخاصة بحوادث العمل الخطيرة أو المميّنة وكذا التدقيقات في أمن العمل داخل مؤسّسات البناء والأشغال العموميّة والرّي، لحساب مصالح مفتشيّة العمل وصندوق الضمان الاجتماعي،

- إبداء الرأي حول ملفات طلبات المصادقة على التجهيزات وأنظمة الأمن في العمل الخاصة بنشاطات البناء والأشغال العمومية والرّي.

- المساهمة في إعداد برامج التّكوين الخاصة بنشاطات التكوين المهنيّ والجامعي في مجال أمن العمل وتقييمها وتحسينها.

- المساهمة في دراسة ملفات اعتماد مؤسّسات التكوين التابعة للقطاع الخاصّ التي تضمن التّعليم الخاصّ بالأخطار المهنيّة في البناء والأشغال العمومية والرّي.

- المساهمة في تنفيذ البرامج الوطنية المتعلقة بترقية الصّحة والأمن في العمل في مؤسّسات البناء والأشغال العمومية والرّي.

- المساهمة في إعداد الإحصائيات الوطنية لحوادث العمل والأمراض المهنيّة التي تقع في قطاع البناء والأشغال العمومية والرّي، والقيام بالدراسات التحليلية والتلخيص لحساب الإدارة المركزية المكلفة بالعمل وصندوق الضمان الاجتماعي.

وبغضّ النّظر عن جميع الالتزامات الإدارية النّاجمة عن تنفيذ البرامج التي تكّلف بها من قبل السلطات العمومية في حدود الأعباء المذكورة أعلاه، يتعيّن على هذه الهيئة

ضمان تقديم الخدمة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية التي تستجيب لمعايير ونماذج النوعية المطلوبة.¹

وبالرغم من هذه الصلاحيات المهمة التي تتمتع بها هذه اللجان إلا أنه من الناحية العملية يكاد يكون دورها منعدما؛ حيث يتجلى دورها بعد وقوع حادث العمل كلجنة تحقيق.²

رابعاً: اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية: تنص المادة التاسعة من القانون رقم 88-07 -السالف الذكر-: "تحدّد ضوابط فعالية المنتجات والأجهزة والآلات، من أجل الحماية، طبقاً للتشريع الجاري به العمل، وبعد أخذ رأي لجنة وطنية للمصادقة.

يحدّد تشكيل هذه اللجنة، وكذا صلاحياتها وتسييرها عن طريق التنظيم".

وتطبيقاً لهذا النص أصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 01-341 الذي يحدّد تشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها،³

وتكلّف اللجنة بإبداء رأيها حول المقاييس طبقاً لأحكام المادة التاسعة من القانون رقم 88-07، مع احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم التقييس، ويخصّ رأيها على الخصوص، الجوانب المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في وسط العمل.⁴

ولهذا الغرض تعرض الهيئة المكلفة بالتقييس على اللجنة مشاريع المقاييس الجزائرية، كما تعرض عليها كلّ مؤسسة معنية بمقاييس المؤسسات، بعد إيداع نسخة منها

¹ دفتر الشروط العامة الملحق بالمرسوم التنفيذي رقم 06-223 -السالف الذكر-

² بن صابر بن عزوز، مجلة القانون، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي بغليزان، العدد الأول، جانفي 2010، «حق العمّال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري»، ص.55.

³ المرسوم التنفيذي رقم 01-341 المؤرخ في 28 أكتوبر 2001، الذي يحدّد تشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 64، الصادرة بتاريخ 31 أكتوبر 2001، ص.ص.15-20.

⁴ المادة الرابعة والخامسة من نفس المرسوم.

لدى الهيئة المكلفة بالتّقييس، وبعد دراسة مشاريع المقاييس ترسل اللّجنة رأيها إلى هذه الهيئة.¹

ويمكن للجنة زيادة على ذلك، القيام بكلّ دراسة حول المقاييس طبقاً لصلاحياتها، وتقديم كلّ اقتراح في هذا المجال، وتعدّ اللّجنة تقريراً سنوياً حول نشاطها وتعرضه على الوزير المكلف بالعمل.²

وتجتمع اللّجنة في دورة عادية مرة واحدة كلّ ستة (6) أشهر، ويمكنها أن تجتمع في دور غير عادية بناء على استدعاء من رئيسها أو بطلب من ثلثي (3/2) أعضائها، ويضبط رئيس اللّجنة جدول الأعمال بالنسبة لكلّ دورة، ويبلّغه إلى كلّ الأعضاء (15) يوماً على الأقلّ قبل تاريخ الاجتماع.³

ولا تصح مداوات اللّجنة إلاّ بحضور نصف أعضائها، غير أنّه يمكنها المداولة مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين، بعد استدعاء جديد خلال خمسة عشر (15) يوماً التي تعقب تاريخ الاجتماع الأوّل.⁴

وتتخذ الآراء بالأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين، وفي حال تساوي الأصوات يكون صوت الرئيس مرجّحاً، ووتوّج الاجتماعات بمحضر يوقّعه رئيسها وأمينها، ويقيد هذا المحضر في سجل خاصّ مرقم ومؤشّر عليه، وتزوّد اللّجنة بأمانة يتولاها المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية.⁵

خامساً: المعهد الوطني للعمل:

أنشأ المعهد الوطني للعمل منذ سنة 1981، وهو يعتبر منذ سنة 1986 مؤسسة ذات طابع صناعي وتجاري، تقع تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان

¹ المادة السادسة والسابعة من المرسوم التنفيذي رقم 01-341 -السالف الذكر -

² المادة الثامنة والتاسعة من نفس المرسوم.

³ المواد 10، 11، 12 من نفس المرسوم.

⁴ المادة 12 من نفس المرسوم.

⁵ المواد 14، 15، 16 من نفس المرسوم.

الاجتماعي، وهو يعتبر معهد التكوين في مجال العمل، وقد توسّعت اختصاصاته في سنة 2015، ليفرض في المستقبل قيود الخدمة العامّة.

ومع تجربته وخبراته في وضع وتنفيذ برامج التكوين، فهو يقدّم للشركاء الاجتماعيين برامج تكوين متخصصة وفقا لاحتياجاتها، وقد أكد مرافقته الهيئات المستخدمة في اتخاذ القرارات الظرفية والاستراتيجية لمواجهة المشاكل التي تصادفها في مختلف الميادين من خلال مقارنة مهنيّة في مجال الموارد البشرية ومن بينها الوقاية الصحيّة والأمن والصحة في العمل.

فهو يضمن التكوين وتحسين ثقافة العمّال وأرباب العمل، كما يوفرّ مجالات ومراجع تخصّ العمل، وينظم الملتقيات والأيام الدراسية للبحث في مختلف المسائل المرتبطة بالشغل، وتطوير تشريع وتنظيم العمل.¹

سادسا: مؤسّسة طبّ العمل المسماة "بريستمد PRESTIMED":

تمّ إلحاق مؤسّسة طبّ العمل المسماة "بريستمد PRESTIMED" بقطاع العمل سنة 2010، تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وهي مكلفة بتقديم أداءات لفائدة العمّال في مجال طبّ العمل، وهذا تطبيقا لأحكام القانون رقم 88-07 -السالف الذكر-²

وهي مأطّرة من طرف فريق من الأطباء والتقنيين المختصين العارفين بمجال العمل، والتي تساعد العمّال على الوقاية من حوادث العمل، والكشف عن الأمراض المهنيّة المحتملة، وهي تتدخل في جميع المؤسسات العامّة والخاصّة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه، وهي تضمن من خلال عياداتها المتابعة والكشف الطبيّ لمرضاهم، لتحسين والحفاظ على القوة العاملة لمرضاهم، وهذا بالإضافة للتحاليل العادية

¹ الموقع الالكتروني للمعهد الوطني للعمل (INT)، <http://www.int.dz>

² الموقع الالكتروني للوزارة الجزائرية للعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الصحة والأمن في العمل،

<http://www.mtess.gov.dz>

والمختصّة التي يقدّمها مخبرها، وكذا الصور الإشعاعية المختلفة.¹ فهذه الهيئة تعدّ بمثابة مستشار الهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن وبيئة العمل.

وقد نصت المادة 601 من المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري الجديد على ما يسمى: "الجهاز الوطني للأمن والصحة في العمل"، واعتبره الإطار المكلف بتنفيذ السياسة الوطنية للوقاية من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية.

والذي يتكوّن وفقا لنص المادة 602 من نفس المشروع من:

- جهاز وطني للشورى ثلاثي التمثيل، يسمى المجلس الوطني للأمن والصحة في العمل، يرأسه الوزير المكلف بالعمل.
- جهاز لتسيير الأمن والصحة في العمل مكون من مؤسسات وهيئات مختصة التابعة لوزارة أو عدّة وزارات.
- هيئات استشارية وطنية أو قطاعية، ذات طابع علمي، تقني، طبي، أو للبحث، مكلف بميادين وملفات ذات صلة بمسائل الأمن والصحة في العمل.
- هيئات مشاركة، مكلفة بالأمن والصحة في العمل.

ويعتبر هذا الجهاز الجديد دعما للسياسة الوقاية وحماية صحة العمّال من خلال فتح المجال لمختلف الفاعلين للإسهام في تحقيق الهدف المنشود، خاصّة من خلال الآراء الاستشارية ذات الطابع المتخصّص.

سابعا: المعهد الوطني للصحة العامّة:

يعدّ المعهد الوطني للصحة العامّة مؤسسة عامّة تحت وصاية وزارة الصحة، تتمثّل مهمّته في القيام بأعمال الدراسة والبحث في الصحة العامّة، وهذا بما يسمح بتقديم الوسائل العلميّة والتقنيّة الضرورية لتطوير برامج النّشاط الصّحي، ترقية الصحة العامّة والتسيق فيما بين القطاعات.²

¹ موقع مؤسسة طبّ العمل برستيماد، <http://prestimed.com>

² Docteur F. ILES, Directrice Générale de l'Institut National de la Prévention des Risques Professionnels (INPRP), DISPOSITIF DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ACTEURS DE PREVENTION, Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, Institut National de la Prévention des Risques Professionnels, Journée de la sécurité des salariés une valeur ajoutée pour l'entreprise, Chambre de Commerce Française - 15 Décembre 2008, www.cna.dz.

أما في التشريع الفرنسي فتنتمّل هذه الهيئات أساسا في المعهد الوطني للبحث والأمن (L'Institut national de recherche et de sécurité I.N.R.S.) الذي يقوم بدراسات في مجال الوقاية ويقدم مساعدته لكل من يطلبها في هذا المجال؛ ومن بينها بطبيعة الحال لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل، والوكالة الوطنية لتحسين شروط العمل (L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (A.N.C.T.) والتي أنشأت سنة 1973 من أجل جمع وتحليل ونشر المعلومات المتعلقة بالتجارب التي تمت في فرنسا وفي الخارج في مجال تحسين وترقية شروط العمل كما يقوم بتمويل الدراسات وتحقيقها في هذا المجال.¹

وهذا بالإضافة للمجلس الأعلى للوقاية من الأخطار المهنية (Le conseil supérieur de prévention des risques professionnels)، والذي يعتبر هيئة متساوية الأعضاء مشكّلة من منظمات أرباب العمل، وكذا ممثلي منظمات العمال (المادتين 14-231 R, 3-231 L من قانون العمل)، والهيئة الوطنية للوقاية في قطاع البناء والأشغال العمومية.²

وتجدر الإشارة إلى أنّ رهانات الوقاية في مجال الصحة النفسية هي الأخرى لا تعني فقط أطباء العمل، بل المختصين في علم نفس العمل أو علم النفس العيادي للعمل، في مجال العلاج، وإنّما تعني مجتمع ككلّ، من خلال التضامن الجماعي. وبعبارة أخرى فإنّ التعاون يلعب دورا مهما في هذا المجال، ولهذا فإنّ النشاط العقلاني في مجال الوقاية من الأخطار النفسية في وضعية العمل، تمرّ عبر عمل عميق حول بدائل طرق التنظيم من قبل المسيرين، لفائدة طرق الإدارة وتنظيم العمل بناء على نظرية التعاون.³

ومن ثمّ فإنّ للدولة ممثلة في الهيئات -السابق ذكرها- دورا كبيرا في الحفاظ على الصحة النفسية للعامل من خلال الإعلام والتكوين في هذا المجال.

¹ Brigitte HESS-FALLON & ANNE-MARIE Simon, op.cit, p.57.

² GERARD Lyon-Caen & Jean PELISSIER et Alain SUPIOT, «Droit du travail», 18^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1996, p.p.806-807.

³ Christophe Dejours, Isabelle Gernet et Duarte Rolo, «La souffrance psychique au travail. Comprendre les enjeux de santé du rapport subjectif au travail», «Les risques du travail pour ne pas perdre sa vie à la gagner», op.cit, p.311.

كما أنّ النقابات من جانبها، وبالتنظر إلى حقّها في اللّجوء للقضاء اتسعت إلى النزاعات الناشئة عن التحرش الجنسيّ طبقاً لنص المادة 2-1154 L من قانون العمل الفرنسي، وهذا الحق يسمح للمنظمات النقابية لممارسة دعوى قضائية باسم الضحية، بشرط الموافقة الكتابية للعامل المعني، والذي يمكنه أن يتدخّل فيها وينهيها في أي وقت.¹ ومن خلال ما سبق يتبيّن لنا أنّ ترقية الصّحة في العمل ليس مهمّة ربّ العمل لوحده، ولا العمّال فقط، بل تتطلّب تدخل عدّة هيئات محلية ووطنية -كما سبق دراستها- فهي على حدّ تعبير أحد الفقهاء ثمرة علاقة اجتماعية معقّدة.²

فالنهوض بسياسة الوقاية الصحية والأمن يتطلّب نشر ثقافة الأمن داخل المؤسسة من خلال جهود جميع الهيئات -السابق ذكرها- كلّ في حدود صلاحياته، العامل وربّ العمل، ولجان الوقاية الصحية والأمن ومصلحة الوقاية الصحية والأمن، وطب العمل، ومفتشية العمل... وهذا ما يستدعي تكوينها بما يّمي الحسّ بالمسؤولية لديها، وتفعيل دورها، وتبادل الخبرات بينها.

وكذا مختلف الهيئات الممثلة للدولة باعتبارها راعية النّظام العامّ داخلها، بدءاً من الوزارات وصولاً عند هيئات الضمان الاجتماعي في دورها التوعويّ الوقائية، وهذا كلّه لأنّ الوقاية خير من العلاج.

كما ينبغي الاستفادة من التجارب الدوليّة في هذا المجال؛ فحسب ما ورد في الاجتماع الإقليميّ الذي نظّمه المكتب الإقليميّ لمنظمة العمل الدوليّة في بيروت بالتعاون مع معهد السّلامة والصّحة المهنيّة في منظمة العمل العربيّة حول واقع السّلامة والصّحة المهنيّة في الدول العربيّة، فإنّ الأمراض والحوادث المهنيّة، تعدّ أهمّ أسباب الإصابات والوفيات بين العمّال كلّ عام، حيث بلغ عدد الوفيات حوالي مليوني شخص كلّ عام من

¹ Jean-Baptiste MOUSTIÉ, op.cit, p.348.

² Hélène Adam, Louis-Marie Barnier, op.cit, p.218.

بين كلِّ العمّال في العالم، ويقدر أنّ كلّ حالة وفاة تحصل من 500 إلى 2000 إصابة مرتبطة بالعمل.¹

كما أبرز الاجتماع أنّ هناك العديد من التّحدّيات والثّغرات المؤسّساتيّة التي تعيق الوقاية الفاعلة من الحوادث والأمراض المهنيّة؛ منها شحّ الموارد المخصّصة للسلامة والصّحة المهنيّة بما فيها تأمين الخدمات والتّوعيّة، وتدنيّ مستوى المصادقة على اتّفاقيّات منظمة العمل الدوليّة وغياب القدرات الوطنيّة في مجالي التّدريب وإعادة التّدريب، وتطوير مهارات أهل الاختصاص في مجال السلامة والصّحة المهنيّة، وضعف مكوثات تفتيش العمل، وغياب خطط وطنيّة واضحة، وكذا النّقص في البيانات الشاملة والدقيقة المتعلّقة بالحوادث والأمراض المهنيّة، وعدم إشراك الهيئات الاستشاريّة الثلاثيّة الخاصّة بالصّحة والسلامة المهنيّة في عمليّة صنع القرار حول المسائل ذات الصّلة.²

وخلص أعضاء الاجتماع إلى أنّ تعزيز بيئة عمل سليمة، وصحيّة يستلزم إستراتيجيّة واسعة النّطاق، ومقاربة متعدّدة القطاعات، وقد عمدت المنظّمة لمساعدة الدولة الأعضاء في هذا المجال إلى اعتماد إستراتيجيّة شاملة للسلامة والصّحة المهنيّة في عام 2006 تحت رقم 187، والتّوصية رقم 197 المصاحبة لها، وتشكّل هاتان الوثيقتين العمود الفقريّ لبرنامج السلامة والصّحة المهنيّة المعتمد على المستويّات الدوليّة والوطنيّة والمؤسّساتيّة، ودعت المنظّمتان إلى وضع برامج جيّدة للسلامة والصّحة المهنيّة وتعزيز الحوار بين أرباب العمل والعمّال والحكومات بإنشاء لجنة ثلاثيّة للصّحة والسلامة المهنيّة، وإشراك كلّ من يمكن أن يقدّم خدمات في هذا المجال، وتعزيز وتحسين عمليّات التّكوين في مجال الأمن.³ وإن كان التشريع مهمّا في مجال الوقاية من الأخطار المهنيّة فإنّ الرقابة على تطبيقه وضمانه أمر لا بدّ منه، وهذا لا يتأتّى إلّا من خلال إقرار مسؤولية المخالف لأحكامه، وهو ما سنبينه في الفصل الثاني من هذه الرسالة.

¹ مجلة منظّمة العمل الدوليّة، «الصّحة والسلامة المهنيّة في البلدان العربيّة اجتماع إقليميّ ثلاثيّ»، العدد 60، جنيف، ديسمبر 2006، ص. 16.

² المرجع نفسه، ص. 17.

³ المرجع نفسه، ص. 17-18.

الفصل الثاني:

الآليات العلاجية المقررة لحماية للعامل في

مجال الوقاية الصحية والأمن

الفصل الثاني:

الآليات العلاجية (الإصلاحية) لحماية للعامل في

مجال الوقاية الصحية والأمن

بالإضافة للآليات الوقائية -الداخلية والخارجية- التي قررها المشرع الجزائري لحماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، وهذا في سبيل الوقاية من الأخطار المهنية، وهو ما يجسد البعد الوقائي في المنظومة التشريعية الحمائية، والتي سبق وأن بيّنا- أنها تعتبر أفضل سياسة بالنظر لما تجنّبه من الآثار الوخيمة على الجانبين الاجتماعي والاقتصادي، وهذا طبقا لمقولة "الوقاية خير من العلاج".

ولكن بالنظر إلى حتمية الخطر الذي يهدد العامل في مكان عمله، وهذا نظرا لعدة أسباب إما تتعلق بالعامل كنقص التكوين مثلا، أو لأسباب تخص بيئة العمل الفيزيائية كطبيعة المواد والمعدات والآلات، وما تخفيه من مخاطر قد يعجز العلم عن تحديدها، أو تلك الأسباب التي تتعلق بالعلاقات الاجتماعية والعوامل النفسية -على النحو الذي سبق بيّناه- فكان تعرّض بعض العمّال لحوادث العمل والأمراض المهنية أمرا محتملا إن لم نقل مؤكدا، ولهذا كان لا بدّ للتشريع من إيجاد آليات علاجية، تتدخل في حال وقوع مثل هذه الأخطار، وهو ما يجسد البعد العلاجي في المنظومة.

وتهدف هذه الآليات إما لجبر الضرر والتعويض، من خلال التكفل بالعمّال ضحايا الأخطار المهنية من قبل هيئات الضمان الاجتماعي، أو أخرى تهدف إلى تحقيق الردع من خلال إقرار مسؤولية المستخدم في هذا المجال.

ونحن سنحاول من خلال هذا الفصل التعرف على هذه الآليات، وهذا بالإجابة عن الإشكال التالي: ما هي القواعد التي تخصّ التكفل الاجتماعي بالعامل ضحية الأخطار المهنية، وما أحكام المسؤولية التي تترتب على المستخدم في هذا المجال؟.

سنجيب عن هذا الإشكال من خلال مبحثين؛ الأول يخصّ تعويض هيئات الضمان الاجتماعي للعامل ضحية الأخطار المهنية، أمّا الثاني فسنتناول من خلاله مسؤولية المستخدم عن وقوع الأخطار المهنية.

المبحث الأول:

تكفل هيئات الضمان الاجتماعي

بالعامل ضحية الأخطار المهنية

تعتبر المؤسسة الاقتصادية كيانا يتكوّن من عوامل إنتاج من أجل تحقيق أكبر قدر ممكن من الدخل بتظافر هذه العوامل، ويعد العمل إحداها، وقد اعتبر في بداية الثورة الصناعية سلعة تخضع للتبادل، وهي ملك لمن يقدمها تحت مفهوم الإنسان الاقتصادي.¹ ولهذا السبب لم يكن يحظى العامل بأية حماية، مما جعله يتعرّض للأخطار المهنية، وقد حاولت بعض التشريعات تكييف قواعد الحماية مع مبادئ المسؤولية المدنية، تحت ضغط من العمّال ومنظماتهم النقابية، وهي التي تفترض إثبات خطأ المستخدم، وضرر العامل والعلاقة السببية بينهما، في حين أنّ الخطأ في الغالب يرتكبه العامل، لقلة تدريبه، وكثرة عمله، وعدم ملائمة مكان العمل.²

فإن كانت المسؤولية المدنية تسمح بإصلاح بعض الأضرار مثلا مصاريف العلاج، والتعويض عن خسارة الدخل المهني بمناسبة حادث سير، ولكن هذا الإصلاح يفترض بعض الشروط: لا بدّ من تدخل الغير في إحداث الضرر، لا بدّ أن يستدعي تدخل الغير مسؤوليته المدنية وفق القواعد المعمول بها؛ بأن يحمله واجب التعويض عن الضرر (ارتكاب خطأ)، يجب أن يكون الغير موسرا.³

غيرا أنّه وبالنظر إلى الكوارث الكبيرة والمتكرّرة المرتبطة بتطوّر التصنيع الناتجة عن حوادث العمل في القرن التاسع عشر، وفي مواجهة المناضلات العمالية، اضطرّ المشرّعون إلى ابتكار حلول جديدة غير فكرة المسؤولية التقصيرية، وهي نظرية المخاطر، والتي تفصل بين إصلاح أو التكفل بحوادث العمل، والمشاكل المتعلقة بالمسؤولية.⁴

¹ Larbi LAMRI, op.cit, p.111.

² Idem.

³ Jean Jacques DUPEYROUX, op.cit, p.10.

⁴ Mourad HANNOUZ & Mohammed KHADIR, op.cit, p.112.

كما أنّه وبمرور الزمن تبيّن أهمية العامل البشري في رفع إنتاجية المؤسسة، وأصبح من بين أهم اهتمامات رب العمل في إطار تسيير الموارد البشرية، وتدخلت العديد من الدول لحماية العامل بوضع قواعد أمرّة في مجال الوقاية الصحيّة والأمن، تشكل جزءاً مهماً من النظام العام الاجتماعي، يتعيّن على كلّ من العمّال وأرباب العمل احترامها، وهذا بهدف الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، وكذا وضع ميكانزمات قصد التكفل بها في حال وقوعها.

وفي الوقت الحالي ينظر إلى العامل داخل المؤسسة على أنّه عامل مهم للحفاظ على إنتاجية المؤسسة يتوجب حمايته، وعلى هذا أصبحت ظروف العمل تشكل أحد أهمّ انشغالات رب العمل، والتي تهتمّ بالعامل والعمل في آن واحد، وهي تعدّ أحد أهم محاور تسيير الموارد البشرية، وعليه تعتبر الوقاية الصحية والأمن ذات أهمية كبرى حيث أنّ كلّ حادث عمل أو مرض مهني يسبّب مصاريف علاجية، وتتسبب في فقد العامل والمؤسسة لأيام عمل.¹

ونظراً لهذه الأهميّة عملت الكثير من الدول على تكييف تشريعاتها من أجل الحدّ من مصادر الأخطار التي تهدّد صحة وأمن العمال -على النّحو الذي سبق بيانه- والتي تنطلق من مبدأ التكافؤ بين العامل ورب العمل، فعلى الأوّل احترام التعليمات في هذا المجال، وعلى الثاني تعديل وسائل الإنتاج محافظة على العامل، وبالتالي الاعتراف بحق العامل في شروط عمل تراعي صحته وأمنه، وبالتالي وضعت هذه التشريعات حداً للصراع الفلسفي النفسي فيما يتعلق بوجود خطأ العامل، والذي يكون مستعداً له بالنظر إلى مكان العمل غير الملائم.²

هذا بالإضافة لعدّة ميكانزمات من أجل التصدي لحوادث العمل والأمراض المهنية في حال وقوعها، ولعلّ أبرزها نظام الضمان الاجتماعي من خلال تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية.

¹ Larbi Lamri, op.cit, p.p.111-112.

² Ibid, p.111.

ويكون هذا التعويض على أساس نظرية المخاطر أو ما يسمّى بتحمّل التبعة،¹ والتي تقوم على فكرة جوهرية تنطلق من التركيز على الضرر وحده دونما الاهتمام بسلوك محدثه، وهو أيضا سرّ تسميتها بالنظرية الموضوعية أو الشيئية؛ فالأساس عندها يجد مبرّره في العلاقة بين الضرر والنشاط الممارس لا بين الخطأ والضرر،² ولقد استهجن أنصار هذه النظرية فكرة استعصاء التعويض على المصابين من عمّال المصانع لعجزهم عن إثبات أخطاء أرباب العمل فدعوا إلى هجرة الخطأ كأساس للمسؤولية المدنية في هذا المجال، فالتعويض حسبهم يجب أن يتقرّر للعمّال المضرورين بمعزل عن خطأ المسؤول، على اعتبار أنّه ينجم عن نشاط الآلات التي أصابت المضرورين وأنّ هذه المخاطر هي من مستلزماتها ومن ثمة فإنّه لا غرابة في استحقاق العامل التعويض لإصابته بمناسبة العمل أو بسببه.³

ومما لاشك فيه أنّ الضمان الاجتماعي، يشكّل جانبا مهماً من جوانب الحياة الاجتماعية التي تبسطها التشريعات العمالية الحديثة على العمّال، والتعويضات التي تقدّمها صناديق الضمان الاجتماعي والعينية والنقدية تغطي في حقيقة الأمر مجمل المخاطر والأعباء الاجتماعية والمهنية للعمّال وتحافظ على تجديد قوّة العمل.⁴

ولعلّ تطوّر نظام الضمان الاجتماعي وتلازمه مع فكرة الخطر، ووجوب مواجهته وتغطية الآثار الناجمة عنه في عالم الشغل، يبيّن القيمة والأهمية التي يحتلّها هذا النظام في الأنظمة والتشريعات العمالية.⁵

¹ تختلف مسميات النظرية فيطلق عليها في الأنظمة الأنجلوأمريكية بالمسؤولية الشيئية (الموضوعية) أو المسؤولية غير الخطئية (Strict liability or Liability without fault)، أمّا في أوربا فتعرف بالمسؤولية الموضوعية (La responsabilité Objective)، وأحيانا يطلق عليها اسم المسؤولية المؤسسة على المخاطر (La responsabilité Fondée sur les risques)، وفي فرنسا تعرف هذه النظرية أيضا بمصطلح المسؤولية بدون خطأ (La responsabilité sans faute)، قادة شهيدة، المسؤولية المدنية للمنتج، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، الهامش رقم 1، ص.179.

² قادة شهيدة، المرجع السابق، ص.179.

³ المرجع نفسه، ص.178.

⁴ عبد الرحمان خليف، المرجع السابق، ص.106.

⁵ المرجع والموضع نفسه.

ففي بداية ظهور الضمان الاجتماعي، مرّ بمرحلة الادخار الفردي والمساعدة الاجتماعية، ثمّ بعد ذلك مرحلة التأمين بتكفل شركة التأمين الخاصة بتغطية المخاطر الاجتماعية عن طريق اكتتاب عقد بين الشركة والمؤمن له.¹

ويعاب على طريقة الادخار كونها مقتصرة على الطبقة الغنية فقط، وبالتالي تبقى الطبقة المحرومة أكثر عرضة للأخطار وفي حاجة للحماية، أمّا المساعدة فهي طريقة تركز على فكرة التضامن الاجتماعي بين الأفراد بصفة اختيارية، ولقد لعبت دورا مقبولا في النظام التقليدي، غير أنّها اتّسمت بالطابع المهني بين ذوي المهنة المشتركة.²

أمّا نظامي التأمين والتعاونية فيتميّزان بكونهما، يجسدان سلوكا تعاونيا جماعيا للتعويض عن الأخطار التي تصيب أحد أعضاء المجموعة حيث كلّ شخص يدفع قسط التأمين أو حصة الاشتراك، مقابل استفادته من التعويض في حال وقوع الضرر، والفرق بينهما يكمن في أنّ التأمين يهدف إلى الربح أمّا التعاونية فهي لا تهدف إلى ذلك.

غير أنّ يعابهما أن التعويض يتمّ في الحدود التي تسمح للمؤمن بالاحتفاظ بجزء من الاشتراكات، كما أنّ هناك بعض الأخطار التي يصعب تقديرها مثلا البطالة والنكبات الزراعية، بالإضافة إلى صعوبة إحداث التوازن بين خطورة واحتمالية وقوع الخطر من جهة، والاشتراكات من جهة أخرى؛ وهذا يتجلّى في التعاونية التي تكون فيها الاشتراكات متساوية. كما أنّ الضعف الفيزيولوجي يتنامى عند كبار السن ممّا يجعل اشتراكاتهم كبيرة مقارنة مع غيرهم، وعليه فإنّ التكامل يتحقّق عندما يتم تقدير القسط ليس فقط بالنظر إلى إمكانية التّعرض إلى الخطر، وإنّما بالنظر أيضا إلى قدرة الفرد على المساهمة (خاصة بالنظر إلى الأجر).³

وأدّى فشل الأنظمة السابقة وعدم تجاوبها مع طموح العمّال، وعدم تلبية احتياجاتهم إلى ظهور نظام الضمان الاجتماعي بتدخل الدولة بقواعد قانونية أمره

¹ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص.106.

² Jean Jacques Dupeyroux, Droit de sécurité social, 9^{ème} édition, Dalloz, 2000, p.p.9-10.

³ Ibid, p.10.

لتحقيق الأمن الاجتماعي والاقتصادي بفرض اشتراكات تدفع دوريا لصناديق الضمان الاجتماعي، وتدّخر لتغطية المخاطر الاجتماعية التي قد يتعرّض لها أفراد المجتمع.¹

وما يمكن تأكيده أنّ نظام الضمان الاجتماعي هو قبل كلّ شيء ثمرة تطوّر ناتج عن نضال العمّال، وخاصة أولئك المعرّضين للخطر بشكل دائم بسبب نشاطهم، وهو ما يبرّر اتجاه هذا النّظام لفئة معيّنة من المجتمع هم العمّال ضد المرض، حادث العمل أو الشيخوخة التي يكونون عرضة لها. ففي بدايته كان ضيقا، ولكن توسّع ليشمل كلّ فئات الأشخاص، ويغطي عددا كبيرا من الأخطار تسمّى: "الأخطار الاجتماعية".²

وحتّى على مستوى منظمة العمل الدولية تمّ تعريفه على أساس الخطر؛ حيث تم إصدار الاتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1958 المتعلقة بالحدّ الأدنى للضمانات الاجتماعية؛ وهي ثماني حالات للتأمين الاجتماعي: التعويضات عن المرض، أداوات البطالة، أداوات الشيخوخة، أداوات الأمراض المهنية وإصابات العمل، الإعانات العائلية، أداوات الأمومة، أداوات العجز، أداوات الموجودين على قيد الحياة (الوفاة).³

ومنه فإنّ هذا النظام يغطي وفقا لهذه الاتفاقية نوعان من الأداوات؛ العينية (prestation en nature)، والأداوات النقدية (prestation en espèce) وتتمثّل الأولى في نفقات العلاج الطبيّة، والجراحية والصيدلانية، الناتجة عن مرض أو عجز أو حادث عمل أو أي حادث تعرّض له العامل، أو بسبب تقاعده، أو نفقات الأمومة، أمّا الثّانية تعويض خسارة الدخل بسبب المرض، الأمومة، الوفاة، البطالة، والأعباء العائلية.⁴

وتجدر الإشارة إلى أنّ أوّل استعمال تشريعي لاصطلاح الضمان الاجتماعي كان سنة 1935 عندما أصدر الرئيس الأمريكي روزفلت قانونا للتخفيف من عدد العاطلين عن العمل بسبب الأزمة الاقتصادية التي لحقت بالاقتصاد الأمريكي سنة 1929.⁵

¹ عبد الرحمن خليفي، المرجع السابق، ص.107.

² Tayeb BELLOULLA, La Réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, op.cit, p.21.

³ بشير هدي، المرجع السابق، ص.136-137.

⁴ Jacques AUDINET, op.cit, Paragraphe N°14, p.20.

⁵ بشير هدي، المرجع نفسه، ص.134.

وقد أحدث القانون الفرنسي المؤرخ في 09 أبريل 1898، أول تأمين اجتماعي إجباري، والذي وجّه لتأمين العمّال ضد حوادث العمل والأمراض المهنية، على اعتبار أن العامل الذي فقد صحته في خدمة المؤسسة، والذي يكون بعيدا عن تلقّي الإعانة منها، فقد فجأة الأجر والعمل، غير أنّه يستحق شيئا من التعاطف.¹

وقد رسّخ هذا القانون الوعي بأنّ ضرورة الحماية الاجتماعية للعمّال، تتطلب المشاركة الفعالة للعمّال أنفسهم في تسيير وسائل التضامن، وهذا على خلفية الدور الاجتماعي للدولة، واعتبار أنّ تقنيّة التأمين تخفضّ من مسؤولية الفرد، وترفع سبب الكارثة، وتزيل الخطر الاجتماعي ولو مؤقتا من خلال تقنيّة "التضامن الاجتماعي".²

كما أنّ ألمانيا في عهد الوزير "بسمارك" أصدرت أول قانون لتأمين إصابات العمل سنة 1884، والذي نص في هذا القانون على إعفاء العامل المصاب من عبء الإثبات، وأنّ صاحب العمل يجبر على تقديم الضمانات، وكانت الدوافع التي أدت بألمانيا إلى هذا الاتجاه اعتبارات اجتماعية واقتصادية وسياسية وقانونية.³

وقد أقرّ المشرّع الفرنسي منذ القانون المؤرخ في 09 أبريل 1898، مبدأ أنّ المستخدم هو المسؤول عن كلّ حوادث العمل والأمراض المهنية، التي يقع العمّال ضحايا لها، ويجب على المستخدمين تغطية مسؤوليتهم من خلال شركة أو عدّة شركات تأمين. ثمّ جاء القانون المؤرخ في 01 جانفي 1947، الذي نصّ على أنّ جميع حوادث العمل والأمراض المهنية، في القطاع الصناعي والتجاري، تتحمّلها هيئات الضمان الاجتماعي، ثمّ نص القانون الصادر بتاريخ 01 جانفي 1967، والقانون المؤرخ في 22 ديسمبر 1966، المتّم من خلال ثلاث مراسيم الصادر بتاريخ 01 فبراير 1969، على إلزام أصحاب الاستغلالات الفلاحية بأن يأمّن أنفسهم، وعائلاتهم ضد أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية.⁴

¹ Emmanuel DOCKÈS, «Droit du travail, relations individuelles, Dalloz, Paris, 2005, p.290.

² Antoine BOURDON & Christine LEBEL & Laurent MAGNIEN, «Le système de protection sociale», Ellipse, Paris, 2002, p.40.

³ محمد رفعت الصباحي، المرجع السابق، ص.195.

⁴ Jean NÈGRE, op.cit, p.06.

ومن خلال ما سبق يمكن القول أنّ القانون المؤرخ في 09 أبريل 1898، يعتبر تقدماً مهماً في مجال الوقاية الصحية والأمن، والذي نتج عن عمل برلماني مطول (بدأ منذ سنة 1880، باقتراح من **Martin NADAUD**)، ويعتبر أول قانون أقيم في فرنسا نظام حمائي مدعم بتقنية التأمين، كما أقام مسؤولية المستخدم المبنية على الخطر المهني (وليس على الخطأ)، بتنظيم نظام جزافي للتعويض لا يصل إلى التعويض الكامل، وعليه أحدث هذا القانون اجراءات خاصة بحوادث العمل، حيث كان القاضي يلجأ إلى القانون المدني.¹

وقد أدخل هذا القانون في الجزائر في المرحلة الاستعمارية بموجب القانون المؤرخ في 25 سبتمبر 1919، وهو ما كان يحمل الكثير من المعوقات الناتجة عن حادث العمل، التي تثير المنازعات، وكانت تعويضات الضحايا معلّقة بالعديد من الإجراءات التي تتطلبها هيئات التأمينات.²

وقد أصدر المشرع الجزائري بعد الاستقلال على غرار باقي المشرعين القانون رقم 83-13 المؤرخ في 20 جويلية 1983 المعدل والمتمم الذي ينظم التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، والتكفل بهذه الأخطار مرتبط بالضمان الاجتماعي الذي يتضمن طابع الخطر المهني.³

إذ يترتب عن تلك الإصابة الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية تكفل هيئات الضمان الاجتماعي بمصاريف العلاج ونفقات التنقل والإقامة.⁴

كما يتمتع العامل المتعرض لحادث العمل أو مرض مهني بحق الاحتفاظ بمنصبه، وعدم إمكانية تسريحه خلال فترة تعليق العمل،⁵ وإلا اعتبر القرار باطلاً، وهذا

¹ **Manon LE BORGNIC**, «La responsabilité pénale de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité, Mémoire présenté et soutenu pour l'obtention du Master II, Droit Social Contemporain, Faculté de droit et des sciences politiques, Université de Nantes, Année (2008-2009), p.03.

² **Tayeb BELLOULLA**, La Réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, op.cit, p.21.

³ **Larbi LAMRI**, op.cit, p.112.

⁴ محمد رفعت الصباحي، المرجع السابق، ص.151.

⁵ المادة 64، المادة 65 من القانون رقم 90-11 -السالف الذكر -

ما أقرته محكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 21 نوفمبر 2007 (N°06-44993)، وهو ما يستتبع تعويضه عن الضرر الذي لحقه نتيجة الحادث أو المرض، وكذا عن قرار التسريح التعسفي الباطل.¹

وقد تنور بمناسبة التكفل الاجتماعي من قبل هيئات الضمان الاجتماعي بعض النزاعات بينها وبين العمّال المؤمن لهم اجتماعيا، أو أرباب العمل، سواء بشأن الحالة الصحية أو بخصوص الأداءات، ممّا يجعلنا نتساءل ما مضمون أحكام الاستفادة من أداءات التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، وما الذي يمكن اعتباره نزاعا في ظلّ تشريع الضمان الاجتماعي في هذا المجال، وما السبل المقررة لحله؟.

هذا ما سنجيب عنه من خلال مطلبين نتناول في الأول شروط وأداءات التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، وفي الثاني منازعات الضمان الاجتماعي بخصوصها.

المطلب الأول:

شروط وأداءات التأمين

على حوادث العمل والأمراض المهنية

أوجب المشرّع الجزائري من خلال القانون رقم 83-13 المتعلّق بالتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، مجموعة من الشروط للاستفادة من الأداءات المقررة في مجال الأخطار المهنية، وعليه سنخصّص المطلب الأول لدراسة شروط التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، والمطلب الثاني للتعرف على أداءات هذا النظام.

الفرع الأول:

شروط التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية

يتبيّن من خلال القانون رقم 83-13 المتعلّق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدّل والمتمم، أنّ المشرّع حدّد شروطا تتعلّق بالأشخاص المشمولين بالحماية، وأخرى

¹ Revue pratique de droit social, «jurisprudence de droit social 2007/2008 (124 sommaires de jurisprudence commentés), sommaire N°026, N°765, op.cit , p.p.12-13.

تخصّ موضوعها، وثالثة تخصّ الإجراءات التي يتعيّن على المؤمن له اجتماعيا إتباعها، وهذا ما سنوضّحه تباعا.

أولا: الشروط الشخصية والموضوعية للتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية:
حدّد القانون رقم 83-13 المتعلّق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمّم الأشخاص المشمولين بالحماية، وموضوعها أي حوادث العمل والأمراض المهنية، وهذا ما سنوضّحه تباعا.

I. الشروط الشخصية للتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية:

أسس المشرع الجزائري -كما سلفت الإشارة- بموجب القانون رقم 83-13 المعدل والمتمّم نظام وحيدا للتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، يخضع إليه العامل أيّ كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه.¹
وتشمل التغطية الحوادث والطوارئ التي يمكن أن يتعرّض لها العامل أثناء العمل أو بسببه، داخل مكان العمل أو خارجه.²

ويستفيد من هذا النوع العمّال المؤمن له اجتماعيا سواء الأجراء أو الملحّقين بالأجراء، سواء كانوا ينشطون في القطاع العام أو الخاص في التراب الوطني، أيّا كانت جنسيتهم، يعملون بأيّة صفة من الصفات لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو صلاحية عقد عملهم أو علاقتهم فيه وهذا وفقا لما قرّره المادة الثالثة والمادة السادسة من القانون رقم 83-11.³

وقد وسّع المشرع الجزائري الاستفادة إلى أشخاص آخرين حسب المادة الرابعة من القانون رقم 83-11 وهم:

- التلاميذ الذين يزاولون عملا تقنيا،
- الأشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معدّة لإعادة تأهيلهم أو لإعادة تكييفهم المهني،

¹ المادة الأولى والثانية من القانون رقم 83-13 -السالف الذكر-، خيارى غنيمّة، «باب تشريع حوادث العمل»، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد الرابع، الجزائر، 1984، ص.1077.

² بشير هدفي، المرجع السابق، ص.150.

³ المادة الثالثة من القانون رقم 83-13 -السالف الذكر-

- الأشخاص الذين يشاركون بلا مقابل في سير هيئات الضمان الاجتماعي،
- اليتامى التابعون لحماية الشبيبة بالنسبة للحوادث التي تقع من جراء القيام بعمل مأمون أو أثناءه،

- المسجونون الذين يؤدون عملا أثناء تنفيذ عقوبة جزائية،
- الطلبة،

- الأشخاص الذين يقومون بالأعمال المنصوص عليها في المادتين السابعة والثامنة من هذا القانون، وتتمثل 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.

ويمكن إتمام هذه القائمة بموجب مرسوم.

ولعلّ ما يبرّر توسيع الحماية الاجتماعية في مجال حوادث العمل هو إمّا التحفيز لممارسة نشاطات الدراسة، التكوين، الرياضة، التضامن الاجتماعي، التسيير التطوعي لهيئات الضمان الاجتماعي... أو مواجهة الحرمان لدى بعض الفئات كاليتامى... وهي نقطة ايجابية تحسب للمشرّع الجزائري في هذا الإطار.

II. الشروط الموضوعية للتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية:

إنّ شروط تحويل العامل الحق في الاستقادة من التأمين على حادث العمل تبدأ من يوم تشغيله دون اشتراط مدة العمل، إذ يتمثل الشرط الوحيد في وجود الارتباط المباشر بين الحادث والعمل، إمّا أثناءه أو بسببه.¹

وعليه فقد حدّد المشرّع الجزائري الحوادث المعوّض عنها في الفصل الثالث من القانون رقم 83-13، وتتمثل في حادث العمل، وحادث المسافة، وكذا الأمراض المهنية،

¹ المادة 27 من القانون رقم 83-13 -السالف الذكر-

-وقد سبق لنا تحديد مفهومها وبشكل مفصّل- وسنعيد الإشارة إليها للتذكير، وخدمة لكمال التصوّر بشأن الشروط بشكل مختصر.

عرّف المشرّع الجزائري **حادث العمل في المادة السادسة من القانون رقم 83-13** كالتالي: "يعتبر حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل".

ويظهر من هذا النص أنّ المشرّع الجزائري يعتبر أنّ الإصابات البدنية هي الوحيدة التي تدخل ضمن حوادث العمل بشرط أن يكون السبب الذي أدّى إليها مفاجئ وخارجي، ويعتبر عامل المفاجئة العنصر الوحيد الذي يسمح بتمييز حادث العمل عن المرض المهني لأنّ هذا الأخير حتّى وإن كان سببه أجنبياً إلا أنّ تطوّره يستغرق مدة طويلة ومستمرة.¹

وهذا ما يجعلنا نتساءل لماذا اقتصر المشرّع الجزائري على الإصابات البدنية فقط دون النفسية أو المعنوية، ولم يبادر إلى تعديل هذا النص على غرار باقي التشريعات العربية لاسيّما التشريع المغربي الذي أخذ بهذا النوع في تعديل سنة 2015، وهذا ما يتفق مع مقتضيات الحماية في هذا المجال كحق من حقوق العامل، والتي تقتضي الحفاظ على السّلامة البدنية والمعنوية للعامل، إضافة إلى إنّ جسم الإنسان ينبغي أن يفسّر على اعتباره كيانا متكاملًا، جسداً، نفساً، عقلاً.

كما اعتبر المشرّع الجزائري حادث عمل الحادث الواقع أثناء:

- القيام بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم خارج المؤسسة طبقاً لتعليمات المستخدم،
- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها،
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.²

وأضاف في **المادة الثامنة من القانون رقم 83-13** أنّه يعتبر حادث عمل، حتّى

ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمّناً اجتماعياً، الحادث الواقع أثناء:

- القيام بالنشاطات الرياضية التي تنظّمها الهيئة المستخدمة،

¹ ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص.49.

² المادة السابعة من القانون رقم 83-13-السالف الذكر-

■ القيام بعمل للصالح العام، أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك".

وتجدر الإشارة أنّ هيئة الضمان الاجتماعي في غالب الأحيان ترفض التّكفل بحادث عمل الذي وقع للعامل بسبب أنّه لم تكن له صفة المؤمن الاجتماعي عند تاريخ الحادث، وتؤيّدتها في ذلك قرارات اللّجنة الولائية للطعن المسبق، إلاّ أنّ اللّجنة الوطنية في كثير من قراراتها تلغي قرارات اللّجنة الولائية للطعن المسبق.¹

وهذا ما أقرّته المحكمة العليا في إحدى قراراتها؛ إذ اعتبرت أنّ عدم تصريح مؤسّسة تعليم عال أو تعليم مشابه بانتساب طلبتها إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، لا يعفي الصندوق من التزاماته القانونية تجاه المعنّيين.²

أمّا حادث المسافة الذي يعتبر في حكم حادث العمل فهو الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله، أو الإياب منه، وذلك أيّا كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة ألاّ يكون المسار قد انحرف أو انقطع، إلاّ إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو أسباب قاهرة، ويقع 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 عائلية.³

واعتبر المشرع الجزائري أنّ الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأ في مكان العمل أو في مدته، وإمّا في وقت بعيد عن ظرف وقوع العمل، وإمّا أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس.⁴

وفي حال رفض ذوي حقوق المصاب المتوفى إجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي، ولم يبادروا إلى إثبات العلاقة السببية بين الحادث والوفاة

¹ الطيّب سماتي، المنازعات العامّة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص.46.

² قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، الصادر بتاريخ 2007/04/04، ملف رقم 379721، المجلة القضائية، العدد الثاني، الصادرة عن قسم المستندات والنشر بالمحكمة العليا، الجزائر، 2007، ص.ص.251-252، المرجع نفسه، الهامش رقم 01، ص.46.

³ المادة 12 من القانون رقم 83-13-السالف الذكر-

⁴ المادة التاسعة من نفس القانون.

تسقط قرينة عوز الوفاة للعمل أو الحادث، وبالتالي لا يمكنهم الاستفادة من أداءات التأمين على حوادث العمل.¹

كما أكدّ أنّه لا يمكن تحمّل تبعات مرض سابق للحادث إذا ثبت قطعاً أنّ الحادث لم يتسبب في حدوث المرض، ولا اكتشافه، ولا تفاقمه.²

أمّا ما استقرّ عليه القضاء في هذا المجال في العديد من المناسبات على الإقرار بالطابع المهنيّ للحادث، لأنّ العبرة ليست بضرورة وجود علاقة بين الحادث والإصابة، وإنّما يكفي أن يكون الحادث قد وقع في مكان العمل.³

وبخصوص الأمراض المهنية فهي وفقاً للتشريع الجزائري -وكما سبقت الإشارة- كلّ أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص، أي أنّه يجب أن تقوم العلاقة السببية بين المرض وطبيعة العمل المؤدى.⁴

وقد صدر القرار المشترك بين وزارة العمل والتشغيل والتكوين 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 للمراجعة والتميم بنفس الكيفية،⁵ ومن ثمّ فإنّ القانون يستثني من نطاق الأمراض المهنية تلك الأمراض التي وإن كانت مهنية لكنّها غير واردة ضمن القائمة المذكورة أعلاه -وفقاً لما سبق إيضاحه- ومع ذلك يتم التكفل بها في إطار التأمين على المرض.

III. الشروط الإجرائية للتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية:

لكي تتم الاستفادة من التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية لا بدّ من احترام الإجراءات التي اشترطها القانون، والتي تتعلّق بإجرائي التصريح ونظر الملف من قبل هيئة الضمان الاجتماعي، والمعايينة، والمراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي.

¹ المادة 11 من القانون رقم 83-13 -السالف الذكر-

² المادة العاشرة من نفس القانون.

³ الطيّب سماتي، المنازعات العامّة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص.47.

⁴ المادة 63 من نفس القانون.

⁵ تطبيقاً لنص المادة 64 من القانون رقم 83-13، الذي ترك مسألة تحديد قائمة الأمراض المهنية للتنظيم.

1) التصريح بحادث العمل والمرض المهني:

نوضّ تباعاً إجراءات التصريح بحادث العمل، وحادث المسافة، والمرض المهني:

1.1 التصريح بحادث العمل:

إنّ التصريح بالحادث إلى صاحب العمل إمّا أن يكون من قبل المصاب ذاته، أو نائبه، ورب العمل بدوره يجب أن يقوم بالتصريح إلى هيئة الضمان الاجتماعي، التي تقوم بتبليغ مفتش العمل المختص، وهذا ما سنوضحه تباعاً.

أ) التصريح بالحادث من قبل المصاب أو نائبه إلى صاحب العمل:

يجب أن يتمّ التصريح بالحادث من قبل المصاب أو من يمثّله إلى صاحب العمل في ظرف 24 ساعة، ماعدا في حالات قاهرة، ولا تحسب أيام العطل.¹ ويتمّ ذلك شفاهة إذا وقع داخل أماكن العمل، أمّا في الحالات الأخرى التي يقع فيه الحادث خارج أماكن العمل، فإنّ التصريح يتمّ بواسطة رسالة مضمّنة بالوصول.²

وعند التصريح بحادث العمل الذي يتعرّض إليه العامل إلى ربّ العمل ينبغي على هذا الأخير، أن يسلم للمصاب أو ممثّليه، ورقة حادث تتضمن تعيين هيئة الضمان الاجتماعي المكلفة بدفع الأمداءات، وفي حال تقاعس رب العمل عن ذلك يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي القيام بهذا الإجراء، ويمنع الإشارة في ورقة الحادث إلى لقب وعنون طبيب أو صيدلي أو عون طبي أو مخبر أو أي هيكل صحي. ولا يترتّب عن تسليمها سواء من قبل صاحب العمل أو هيئة الضمان الاجتماعي التّكفل قانوناً بالتعويض بمقتضى القانون رقم 83-13، ويقدم المصاب أو ممثّله ورقة الحادث إلى الطبيب أو الصيدلي والعون الطبي، والمخبر والممّون والهيكل الصحي المعني.³

ب) التصريح بالحادث من قبل صاحب العمل إلى هيئة الضمان الاجتماعي:

يجب على صاحب العمل أن يصرّح إلى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة، من تاريخ ورود نبأ وقوع الحادث إلى علمه، وهذا دون حساب أيام العطل،

¹ الفقرة الأولى من المادة 13 من القانون رقم 83-13 -السالف الذكر-

² ياسين بن صاري، المرجع والموضع السابقين.

³ المادة التاسعة من المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 11 فبراير 1984 المحدد لكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13، الجريدة الرسمية، العدد السابع، الصادرة بتاريخ 14 فبراير 1984، ص.219.

حتى ولو لم ينجر عن الحادث عجز عن العمل، أو بدا أنه لم يتسبب العمل فيه، وفي هذه الحالة يمكن أن يشفع رب العمل تصريحه بتحفظات.¹

وبعدما يتقدم المؤمن له أو صاحب العمل أو مفتش العمل أو المنظمة النقابية بملف التصريح بحادث العمل لدى مصلحة حوادث العمل والأمراض المهنية الكائن مقرها بمديرية الضمان الاجتماعي، تقوم هذه الأخيرة بعرض الملف على لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية، التي تتكوّن من نائب مدير الأداءات بالوكالة رئيساً، يعينه مدير الوكالة، ومن رئيس مصلحة حوادث العمل والأمراض المهنية عضواً كأمين اللجنة، ومن الأعضاء التاليين: الطبيب المستشار بالوكالة، ومن رئيس قسم المنازعات، ومن مراقب أصحاب العمل، ومن مراقب الوقاية والأمن، وتصدر اللجنة قراراتها بالأغلبية ومهمتها الفصل في ملفات حوادث العمل بعد إجراء التحقيقات الإدارية اللازمة.²

وهذا ما استقر عليه قضاء المحكمة العليا الجزائرية حيث جاء في إحدى قراراتها الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 15 فيفري 2002 (رقم 188194) ما يلي: "لكن حيث يظهر من مراجعة وثائق الدعوى وحيثيات القرار المطعون فيه أنه عاين عن صواب عدم احترام الطاعن لمقتضيات المواد 13، 14، 15 من القانون رقم 83-15 المتعلقة بضرورة التصريح بحادث العمل من طرف العامل أو ممثله في ظرف 24 ساعة، ومن طرف المستخدم إلى هيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة، ثم هيئة الضمان الاجتماعي إلى مفتش العمل، ومادام هذا الإجراء وجوبياً كان على الطاعن احترام ذلك، وأنّ المجلس الذي أسس قراره على عدم التصريح بالحادث هذا كاف لإعطاء الأساس القانوني السليم، وبالتالي القول بسوء تطبيق القانون في غير محله.³

ج) التصريح بالحادث من قبل هيئة الضمان الاجتماعي إلى مفتش العمل المختص:

يجب على هيئة الضمان الاجتماعي على الفور أن تصرّح بالحادث إلى مفتش العمل المشرف على المؤسسة أو الموظف الذي يمارس صلاحياته.⁴

¹ الفقرة الثانية من المادة 13 والمادة 15 من القانون رقم 83-13- السالف الذكر-

² الطيب سماتي، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، الهامش رقم 01، ص.46.

³ ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص.50-51.

⁴ الفقرة الثالثة من المادة 13 من نفس القانون.

وفي حال صرّح المصاب إلى صاحب العمل بالحادث، ولم يتم هذا الأخير بما عليه، يمكن للمصاب أو ذوي حقوقه التصريح إلى هيئة الضمان الاجتماعي أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل، وذلك في أجل أربع سنوات من وقوع الحادث.¹

ولا يمكن بأي حال من الأحوال، تحميل هيئة الضمان الاجتماعي مسؤولية تقاعس العامل أو ذوي حقوقه عن التصريح بحادث العمل طبقاً لما هو مقرر قانوناً، وهذا ما أقرته المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 06 سبتمبر 2006.²

2.1 التصريح بحادث المسافة:

في حال وقوع الحادث أثناء المسار، ترسل وجوباً نسخة من المحضر الذي تعدّه الجهة الإدارية أو القضائية في أجل مدته 10 أيام إلى هيئة الضمان الاجتماعي لمكان الحادث، كما يجب أن تقدم نسخة من هذا المحضر إلى المصاب وذوي حقوقه والمنظمة النقابية إن طلبوا ذلك.³

وعندما يقم الحادث المسؤولية الجنائية لمن كان سبباً في الحادث تحصل هيئة الضمان الاجتماعي من النيابة أو من القاضي المكلف بالملف على المستندات الخاصة بالإجراءات الجارية.⁴

3.1 التصريح بالمرض المهني:

يجب التصريح بكل مرض مهني يطلب تعويضه بمقتضى الباب الرابع من القانون رقم 83-13، في مدة أدناها 15 يوماً وأقصاها ثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض، ويؤخذ التصريح بعين الاعتبار ولو كان من باب التأمينات الاجتماعية، ويجب على هيئة الضمان الاجتماعي إرسال نسخة من التصريح إلى الفور إلى مفتش العمل.⁵

¹ المادة 14 من القانون رقم 83-13 -السالف الذكر-

² القرار رقم 338947، قضية (مدير مؤسسة الانجاز بميلة) ضد (ل.أ)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، 2006، ص.259، سايس جمال، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص.ص.970-971.

³ المادة 20 من نفس القانون.

⁴ المادة 21 من نفس القانون.

⁵ المادة 71 من نفس القانون.

وما من شك أنّ الهدف المقصود من وراء التصريح بالمرض المهنيّ إلى هيئات الضمان الاجتماعي هو تمكين هذه الأخيرة من ممارسة رقابتها، والتأكد من الحالة الصحيّة للمؤمن له، علما بأنّ عدم احترام الآجال لا يسقط الحق في الحماية.¹

ويجب أن يرفق التبليغ بالوثائق التالية: شهادة العمل والراتب من عند آخر مستخدم، شهادة طبية في ثلاثة نسخ توضح نوعية المرض، مظهره، النتائج والآثار المحتملة، وشهادة تبيّن سنوات الخبرة، وتصدر الوكالة وثيقة خاصة بذلك تتضمن المعلومات التالية: اسم المرض المهني، تاريخ الوقف عن العمل، اسم أو أسماء المستخدمين، طبيعة العمل.²

ويتعيّن على صاحب العمل الذي يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبّب في الأمراض المهنية التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي ولمفتش العمل أو للموظف الذي يشغل وظائفه بمقتضى تشريع خاص، وكذا للمدير الولائي للصحة، والهيئات المكلفة بالنظافة والأمن.³

ويمكن إثبات عدم التصريح من قبل مفتش العمل أو الموظف الذي يشغل وظائفه، وهو ملزم بإطلاع الهيئات المنصوص عليها أعلاه أو عون من هيئة الضمان الاجتماعي.⁴

وتكفل مصاريف تنقل المصاب أو مرافقه إذا اقتضى الأمر ذلك حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم في حالة استدعاء من طرف مصلحة المراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي أو طبيب خبير أو عندما يتم تقديم العلاج في مؤسسة صحية غير تلك التي توجد بمقر إقامته.⁵

¹ ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص.54.

² دليل التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، مديرية الدراسات الاحصائية والتنظيم، قطاع الإعلام والتوثيق، مطبعة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، قسنطينة، الجزائر، 1997، ص.ص. 22-23.

³ الفقرة الأولى من المادة 69 من القانون رقم 83-83-السالف الذكر -

⁴ الفقرة الثانية من المادة 69 من نفس القانون.

⁵ المادة 85 من نفس القانون.

2) النظر في الملف من قبل هيئة الضمان الاجتماعي:

عندما تتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف، ولاسيما التصريح بالحادث، يجب أن تفصل في الطابع المهني للحادث في ظرف عشرين يوما من تاريخ التصريح.¹

ويمكن لهيئة الضمان الاجتماعي بغرض ذلك القيام بتحقيق إداري داخل المؤسسة التي تستخدم المصاب، ويتعين على صاحب العمل تقديم المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق.²

وبعد نظر الهيئة في الملف، إما أن ينتج عن ذلك الاعتراض على الطابع المهني للحادث، أو قبوله أو السكوت عن الرد، فإذا اعترضت هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث، يجب عليها أن تشعر المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها في ظرف 20 يوما اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمها كيفما تمّ لها ذلك. وتقدّم أداءات التأمينات الاجتماعية مؤقتا على سبيل الاحتياط ما لم تشعر هيئة الضمان الاجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها، مع طلب الإشعار بالاستلام، وإذا لم يصدر عن الهيئة قرار الاعتراض، يعتبر الطابع المهني للحادث ثابتا من جانبها. وإذا اعتدّت هيئة الضمان الاجتماعي للمرة الأولى بإصابة أو مرض على أنه ناجم عن حادث عمل، يجوز لها أن تعترض على الطابع المهني للحادث في أجل 20 يوما من تاريخ الاعتداد للمرة الأولى بهذه الإصابة أو هذا المرض.³

وفي حال لم يصدر الاعتراض من قبلها في الأجل المحدد، يعتبر الطابع المهني للحادث ثابتا، وهذا ما أقرته المحكمة العليا الجزائرية في قرارها المؤرخ في 02 سبتمبر 2010.⁴

¹ المادة 16 من القانون رقم 83-13 -السالف الذكر-

² المادة 19 من نفس القانون.

³ المادة 18 من نفس القانون.

⁴ القرار رقم 623530، قضية (م.ب) ضد مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2010، ص.387، سايس جمال، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص.ص.1109-1111.

وتنطبق هذه الإجراءات على المرض المهني طبقاً لنص المادة 70 من القانون رقم 83-13 -السالف الذكر-

(3) معاينة الإصابات:

عندما يقوم الطبيب الذي يختاره المصاب بمعاينة الإصابة الناتجة عن الحادث يقوم بتحضير شهادتين حسب الحالة، تتمثلان في شهادة أولية، وشهادة الشفاء أو الجبر.¹ (أ) شهادة أولية: وذلك إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث، ويجب أن توصف في هذه الشهادة حالة المصاب، وتقدر عند الاقتضاء حالة العجز المؤقت، كما يشار فيها إلى المعاينات التي قد تكتسي أهمية بالنسبة لتحديد المصدر الجرحي أو المرضي للإصابات.²

(ب) شهادة الشفاء: وذلك في حالة إذا لم يخلف الحادث عجزاً دائماً، وتقر هذه الشهادة إما الشفاء أو العواقب النهائية في حالة ما إذا لم تتم معاينتها قبل ذلك.³

(ج) شهادة الجبر: إذا خلف الحادث عجزاً دائماً، ويحدد فيها عند الاقتضاء تاريخ الجبر، وتوصف حالة المصاب بعد الجبر، ويمكن أن تحدد على سبيل البيان نسبة العجز.⁴

ووفق ما قرره الفقرة الثانية والثالثة من المادة 24 من القانون رقم 83-13، وتوضع هاتين الشهادتين في نسختين، يرسل الطبيب أولاهما على الفور إلى هيئة الضمان الاجتماعي، ويسلم الثانية إلى المصاب.⁵

(4) المراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي:

إن طلب رأي المراقبة الطبية من طرف هيئة الضمان الاجتماعي جوازي في كل الحالات، ولكنه إجباري عندما يتسبب الحادث في الوفاة أو العجز الدائم، أو يحتمل أن يتسبب في أحدهما.⁶

¹ المادة 22 من القانون رقم 83-13 - السالف الذكر -

² المادة 23 من نفس القانون.

³ الفقرة الأولى من المادة 24 من نفس القانون.

⁴ الفقرة الثانية من المادة 24 من نفس القانون.

⁵ المادة 25 من نفس القانون.

⁶ المادة 26 من نفس القانون.

الفرع الثاني:

أداءات التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية

إذا توافرت الشروط -السالف ذكرها- يستفيد العامل ضحية حادث العمل أو المرض المهني من مجموعة من الأداءات، سنحدّد في ما يلي مضمونها وتمويلها.

أولاً: مضمون أداءات التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية:

I. مضمون أداءات التأمين على حادث العمل:

إنّ حادث العمل قد يؤدي إلى عجز مؤقت أو دائم، أو الوفاة، وسنبيّن فيما يلي الأداءات المتعلقة بكلّ منها.

1) أداءات العجز المؤقت الناتج عن حادث العمل:

تتمثّل أداءات حوادث العمل المتعلقة بالعجز المؤقت في الأداءات العينية والنقدية.

1.1 الأداءات العينية للعجز المؤقت الناتج عن حادث العمل:

تتمثّل في الأداءات الخاصّة بالعلاج، والأجهزة الاصطناعية، وتلك المرتبطة بإعادة التأهيل الوظيفي، أو بإعادة التكييف المهني.

أ) الأداءات المتعلقة بالعلاج:

تستحق الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء حصل انقطاع عن العمل أم لا، وبدون تحديد للمدة، وذلك بنسبة 100% من التعويضات النظامية المعمول بها في مجال التأمينات الاجتماعية.¹

ب) الأداءات المتعلقة بالأجهزة الاصطناعية:

للمصاب الحق في إمداده بالآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته، وفي إصلاحها وتجديدها له.²

ج) أداءات مصاريف إعادة التأهيل الوظيفي:

يحقّ للمصاب الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفياً، ويمكن أن يتضمّن إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة، وله الحق فيما يلي: مصاريف إعادة التأهيل إذا لم تتمّ داخل مؤسسة، مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة

¹ المادة 29، المادة 33 من القانون رقم 83-13- السالف الذكر -

² المادة 30 من نفس القانون.

التأهيل داخل مؤسسة، مصاريف التتقل، التعويضات اليومية إذا لم يحصل الجبر أو في قسط التعويضة اليومية يفوق المبلغ المناسب للريع إن حصل الجبر وكان المصاب حائزاً على ريع عن العجز الدائم.¹

د) الأداءات الخاصة بالمصاريف المرتبطة بإعادة التكييف المهني:

إنّ للمصاب الذي يصبح على اثر الحادث، غير قادر على ممارسة مهنته أو لا تتأتى له إلاّ 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%². وتستحق الخدمات بعد تاريخ الجبر، وطوال المدة التي تستوجب فيها حالة المصاب في حادث عمل أو مرض مهني مواصلة العلاج.³

ويقصد بتاريخ الجبر التاريخ الذي تصبح فيه الحالة الصحيّة للمصاب نهائية ومستقرّة، بحيث لا يرجى تغييرها بصفة ملموسة باستثناء حالات الانتكاسة أو المراجعة، وبالتالي فإنّ تاريخ الجبر هو ذلك التاريخ الذي يمكن للمؤمن له المصاب الانتقال من مرحلة أداءات العجز المؤقت، أو ما يطلق عليه بمصطلح العجز الكليّ المؤقت، والذي كان يتقاضى فيه المصاب تعويضات تقدّر بـ 100% من الأجر طبقاً لنص المادة 33 من القانون رقم 83-13 إلى مرحلة أداءات العجز الدائم، أو ما يطلق عليه العجز الجزئيّ الدائم، وهذا ما أكدته المادة السادسة من المرسوم رقم 84-28.⁴

2.1 الأداءات النقدية للعجز المؤقت الناتج عن حادث العمل:

يقصد بالأداءات النقدية تلك التعويضات اليومية التي يتقاضاها العامل خلال فترة التوقف عن العمل، وسنبيّن فيما يلي شروط استحقاقها وقيمتها. (أ) شروط استحقاق دفع التعويضة اليومية: لا تستحق التعويضات اليومية إلاّ إذا أثبت المصاب عند وقوع الحادث أو في تاريخ المعاينة الطبية الأولى نشاطاً مهنياً مأجوراً.⁵

¹ المادة 31 من القانون رقم 83-13- السالف الذكر-

² المادة 32، المادة 33 من نفس القانون.

³ المادة الثانية من المرسوم رقم 84-28-السالف الذكر-

⁴ الطيب سماتي، المنازعات الطبيّة والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص.63.

⁵ المادة الخامسة من المرسوم رقم 84-28.

ويكون أجر يوم العمل الذي طرأ فيه الحادث على نفقة صاحب العمل كليّة (100%)، وذلك أيّا كانت طريقة دفع الأجر، وتدفع تعويضة اليومية للضحية من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث، خلال كلّ فترة العجز عن العمل التي تسبق إمّا الشفاء أو جبر الجرح أو الوفاة.¹ وهو ما أقرته المحكمة العليا الجزائرية في قرارها الصادر بتاريخ 08 مارس 2006.²

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 العمل.³ ويعرّف الانتكاس بأنه تفاقم جرح المصاب أو ظهور جرح جديد ناتج عن الحادث أو المرض مهني، بعد أن أخذ المصاب يتماثل للشفاء أو ظنّ أنّه شفي أو لم يكن يعاني حتّى ذلك الحين أيّ جرح ظاهر، 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 التئام الجروح وبين تاريخ الانتكاس.⁴

ولا يمكن في هذه الحالة التمسك بالتقادم عن الفترة الممتدة بين وقوع الحادث، وتاريخ وقوع الانتكاس، وهذا ما أقرته المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 04 أبريل 2007.⁵

ب) قيمة التعويضة اليومية للعجز المؤقت الناتج عن حادث العمل: تستحق التعويضة اليومية عن كلّ يوم عمل ولا يمكن أن تقل عن واحد على ثلاثين من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة.⁶

¹ المادة 35 من القانون رقم 83-13-السالف الذكر -

² القرار رقم 371449، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، 2006، ص.317، سايس جمال، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص.ص.966-967.

³ المادة 36 من نفس القانون.

⁴ المادة 11 من المرسوم رقم 84-28-السالف الذكر -

⁵ القرار رقم 371910، قضية (ب.إ) ضد مدير صندوق الضمان الاجتماعي، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، ص.243، سايس جمال، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص.ص.1032-1033.

⁶ الفقرة الأولى من المادة 37 من نفس القانون.

ولا يمكن أن تكون نسبة التعويض اليومية أقل من واحد على ثلاثين من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.¹

وتستحق هذه التعويض حتى التاريخ الذي يحدد أجلا للشفاء أو الجبر أو الوفاة.²

وفي حال 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 الريح، فإن إجراء التعويضات اليومية يحل محل إجراء الريح إذا كانت هذه التعويضات أكثر نفعاً له.³

ويبدأ تاريخ إلتئام الجروح من اليوم الذي تكتسي فيه حالة المصاب طابعاً دائماً أو نهائياً ولم تبق تحتمل تغييراً، إلا إذا وقع انتكاس أو إعادة فحص، وإذا أصيب المتعرض للحدث بعجز جزئي أو كلي غير قابل للتحسن، فلا يمكن أن يقتضى بالانجبار مدامت حالته مستمرة في التطور، ويحدد تاريخ الانجبار تبعاً لمقاييس طبية لا غير.⁴

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.⁵

والسؤال المطروح: عندما تنقص قدرات الأجير إثر حادث عمل أو مرض مهني، وأنه ينبغي عليه أن يستأنف عمله بناء على توصية طبيبه، فما العمل؟ إذ كان التشريع القديم يفرض على المستخدم تعيين الأجير في منصب يطابق قدراته، فكان في حوزة

¹ الفقرة الثانية من المادة 37 من القانون رقم 83-13.

² المادة السادسة من المرسوم رقم 84-28.

³ المادة الخامسة من نفس المرسوم.

⁴ المادة الثامنة من نفس المرسوم.

⁵ المادة 71 من القانون رقم 83-11 المعدلة بالأمر رقم 96-17.

القضاة أساس قانوني لإصدار مثل هذا الحكم، أما القانون الساري المفعول حاليا فلم يتعرض إلى هذه المسألة.¹

2) أداءات العجز الدائم الناتج عن حادث العمل:

إنّ للمصاب الذي يعتره عجز دائم عن العمل بسبب حادث عمل أو حادث مسافة الحق في الحصول على ريع. وسنحدد فيما يأتي كيفية حسابه، تسويته، ومراجعته.

1.2 حساب مبلغ الريع عن العجز الدائم:

يحسب الريع على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الإثني عشر شهرا التي سبقت التوقف عن العمل نتيجة الحادث.²

وإذا لم يعمل المصاب خلال الإثني عشر شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل، الناجم عن الحادث أو المرض المهني: أجر عمل المصاب إذا عمل مدة شهر واحد على الأقل، أجر منصب عمل مطابق للفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل مدة تقل عن شهر واحد.³

ويساوي مبلغ الريع الأجر مضروبا في نسبة العجز (الريعي = متوسط الأجر السنوي × نسبة العجز).⁴

وتحدّد نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم، ويمكن أن تضاف لهذه النسبة نسبة اجتماعية ويراعى فيها عجز المصاب وقدراته وتأهيله المهني وحالته الاجتماعية والعائلية، وتمنح هذه النسبة الاجتماعية المتراوححة بين 1% و 10% للمؤمن لهم اجتماعيا الذين

¹ المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، القرار المؤرخ في 28 سبتمبر 1992، رقم 84360، المجلة القضائية، العدد الرابع، ص. 102، وقد أسست المحكمة العليا قرارها على المادة 24 من المرسوم الملغى رقم 82-302، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، الهامش رقم 132، الطيب بلولة، جمال.ح. بلولة، المرجع السابق، ص.85.

² المادة 39 من القانون رقم 83-13 - السالف الذكر-

³ المادة 40 من القانون رقم 83-13، والمادة 13 من المرسوم رقم 84-28.

⁴ المادة 45 من القانون رقم 83-13.

تساوي نسبة عجزهم أو تفوق 10%¹ ويضاعف مبلغ الربيع بنسبة 40% إذا كان العجز الدائم يضطر المصاب إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون حياته العادية.²

وعندما يحتمل أن ينشئ العجز الدائم المقدر بمقتضى القانون رقم 83-13، الحق في معاش عجز عن التأمينات الاجتماعية إن كانت حالة المصاب يشملها التأمين على العجز، ترفع قيمة الربيع الممنوح للمصاب بحيث تساوي قيمة معاش العجز إن كانت أقل منها.³

وإذا لم تظهر حالة العجز الدائم أول مرة إلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها، تكون فترة الإثني عشر شهرا الواجب اعتمادها في حساب الربيع هي المدة التي تسبق أحد التواريخ الآتية حسب طريقة الحساب التي تكون أنفع للمصاب:

- تاريخ الانقطاع الناتج عن الحادث أو المرض المهني،
- تاريخ الانقطاع عن العمل الناجم عن الانتكاس أو التفاقم،
- تاريخ التئام الجروح.⁴

ويحسب الربيع أيًا كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي، على أساس أجر سنوي لا يمكن أن تقل قيمته عن 2300 مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون.⁵

ولا يمكن أن يمنح أي ربيع إذا كانت نسبة العجز أقل من 10% (المادة 44 من القانون رقم 83-13)، غير أنه يجوز للمصاب المطالبة برأس مال تمثيلي، وفي حال حصول حادث جديد أو تفاقم الجرح اللذان يفضيان إلى نسبة عجز إجمالي تساوي أو تفوق يكون للمصاب الحق في الحصول على ربيع بعد خصم الرأسمال.

¹ المادة 42 من القانون رقم 83-13 -السالف الذكر-

² المادة 46 من نفس القانون.

³ المادة 47 من نفس القانون.

⁴ المادة 14 من المرسوم رقم 84-28- السالف الذكر-

⁵ المادة 41 من القانون رقم 83-13.

ويحدّد رأس المال الذي يتمثّل فيه الربيع تبعاً للعناصر الآتية:

- ريع يحسب لأمر على أساس ما يأتي: الأجر الوطني الأدنى المضمون المعمول به عند تاريخ الرسملة، كيفما كان الأجر الذي قبضه المصاب، نسبة العجز المحددة، السن التي بلغها المصاب عند تاريخ التّام الجروح، معامل يطابق سن المصاب وفقاً لمقياس يحدد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.¹

ويساوي الرأسمال الذي يتمثّل فيه الربيع المبلغ السنوي للربيع كما هو محدد في هذه المادة مضروباً في المعامل لسن المصاب.²

ويساوي الحدّ الأعلى للرأسمال الذي يتمثّل فيه الربيع، 2300 مرة مبلغ ساعة واحدة من الأجر الوطني المضمون.³

2.2 تسوية مستحقات الربيع عن العجز الدائم:

تسوى المستحقات من الربيع اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ جبر الجرح أو تاريخ الوفاة. ويمكن لهيئة الضمان الاجتماعي في حال حصول اعتراضات غير تلك المتعلقة بالطابع المهني للحادث، أن تدفع تسبيقات على الربيع تسدد وفق نفس الطريقة، وتخصم هذه التسبيقات من مبلغ التعويضات اليومية أو الربيع المعترف باستحقاقها، ولا يمكن أن يكون مبلغ هذه التسبيقات أقل من مبلغ الربيع المقترح من قبل هيئة الضمان الاجتماعي.⁴ ويسدّد الربيع شهرياً إلى مستحقه في سكناه، وعند حلول أجل استحقاقه، ويمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تمنح تسبيقا عن أول مستحق من الربيع.⁵

أمّا بالنسبة للعمّال الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري فهم يتقاضون منحة بمثابة تعويض إجمالي قدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لربيعهم، ولا يطبق هذا الحكم على

¹ المادة 15 من المرسوم رقم 84-28- السالف الذكر -

² المادة 16 من نفس المرسوم.

³ المادة 17 من نفس المرسوم.

⁴ المادتين 48، و 49 من القانون رقم 83-13 -السالف الذكر -

⁵ المادة 50 من نفس القانون.

الرعايا الأجانب الذين يشملهم اتفاق على التعامل بالمثل مبرم مع الجزائر أو معاهدة دولية صادقت عليها الجزائر.¹

وتتحمل هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بالحادث الأخير الربوع المتعلقة بكل حادث من حوادث العمل السابقة في حالة وقوع حوادث متعاقبة تصيب الشخص نفسه، وهذه الهيئة مؤهلة لتسيير جميع الربوع المذكورة، ولاسيما تلقي جميع الوثائق وإجراء جميع أنواع الرقابة، واتخاذ أي قرار أو عمل يتعلّق بذلك، ويتعيّن على هذه العلى هذه الهيئة أيضا أن تخبر المصاب بأنّها أصبحت تتولى صرف جميع الربوع، كما أنّها تتحمّل نهائيا عبء جميع الربوع.²

3.2 مراجعة ريع العجز الدائم:

يمكن أن يراجع الريع إذا اشتد عطب المصاب أو خف، ويقصر إجراء المراجعة في حالة حدوث تغيير فعلي في حالة المصاب، وذلك بعد تاريخ دخول القرار الذي يحدد الشفاء أو الجبر حيز التطبيق، وتقدر حقوق المصاب عند تاريخ أول إثبات طبي للاشتداد أو التخفيف.³

ويمكن أن تتم المراجعة كل ثلاثة أشهر على الأكثر، خلال السنتين الأولتين الموائيتين لتاريخ الشفاء أو جبر الجرح، وبعد انقضاء هاتين السنتين لا يمكن أن يتم تحديد جديد للتعويضات الممنوحة إلا بعد مرور فترة مدتها سنة واحدة (01) بين المرة والأخرى وتبقى هذه الآجال سارية حتّى ولو تم الأمر بعلاج طبي.⁴

وإذا توفى المصاب على إثر عواقب الحادث يحق لذوي حقوقه أن يطالبوا بتحديد جديد للتعويضات الممنوحة.⁵

¹ المادة 51 من القانون رقم 83-13- السالف الذكر-

² المادة 18 من المرسوم رقم 84-28-السالف الذكر-

³ المادة 58 من نفس القانون.

⁴ المادة 59 من نفس القانون.

⁵ المادة 60 من نفس القانون.

وعند انتكاس المصاب الذي يصبح في حاجة ماسة إلى العلاج الطبي سواء نجم عن ذلك عجز مؤقت جديد أو لا، تفصل هيئة الضمان الاجتماعي في أمر التكفل بتبعات الانتكاس، وتطبق في هذه الحالة أحكام المادة 17 من القانون رقم 83-13-السالف ذكرها-¹ وتدفع هيئة الضمان الاجتماعي التي تتكفل بالانتكاس الأدياءات المتعلقة بالعلاج سواء حدث انقطاع جديد عن العمل أو لا.²

ويبدأ العمل بالريع الجديد في اليوم الموالي للالتام الجروح الذي يأتي بعد الانتكاس، إذا كانت المراجعة ترفع مقدار الريع بعد الانتكاس وانجر عنه دفع أدياءات جديدة عن العجز المؤقت. ويعاد تقدير قيمة الريع الممنوح بمقتضى القانون رقم 83-13 وفقا لنفس الشروط التي يعاد وفقها تقدير قيمة معاشات العجز المترتبة على التأمينات الاجتماعية، وإذا أنشأت حوادث متتالية الحق في عدة ريوع يعاد تقدير قيمة كل ريع طبقا للأحكام السابق ذكرها.³

(3) الأدياءات في حالة وفاة المصاب بحادث العمل:

إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل، تدفع منحة الوفاة إلى ذوي الحقوق وفق الشروط المنصوص عليها في المواد 48 و 49 و 50 من القانون رقم 83-11.⁴

ويقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي دفع هذه المنحة وليس على عاتق الهيئة المستخدمة، وهذا ما أقرته المحكمة العليا الجزائرية في قرارها الصادر بتاريخ 12 سبتمبر 2001،⁵ ولا يمكن أن تجمع هذه المنحة مع منحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الاجتماعية.⁶

¹ المادة 17 من القانون رقم 83-13-السالف الذكر-

² المادة الثالثة من المرسوم رقم 84-28-السالف الذكر-

³ المادة 20 من المرسوم رقم 84-28، المادة 84 من القانون رقم 83-13.

⁴ المادة 52 من القانون رقم 83-13.

⁵ القرار رقم 244881، قضية مؤسسة الإنجاز بالبلدية ضد أرملة (ي.ب)، المجلة القضائية للمحكمة العليا،

العدد 58، 2006، ص.180، سايس جمال، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص.ص.995-996.

⁶ المادة 53 من نفس القانون.

وسنبيّن فيما يلي ريع ذوي حقوق المصاب بحادث العمل المتوفى الجزائري والأجنبي، والإجراءات المتعلقة بالاستفادة من رأس ما الوفاة.

أ) ريع ذوي حقوق العامل الجزائري المتوفى بحادث العمل المتوفى:

إن أسفر عن حادث العمل وفاة المصاب فإنّه لكل واحد من ذوي حقوق المتوفى ريع وفقا لما قرّرته أحكام المادة 34 من القانون رقم 83-12، وذلك ابتداء من اليوم الموالي للوفاة، ولا يمكن أن يجمع الريع المدفوع لذوي الحقوق مع معاش التقاعد المنقول، ويدفع الامتياز الأكثر نفعاً.¹

ويحسب الريع المدفوع لذوي الحقوق بنفس طريقة حساب ريع معاش العجز الدائم، وتطبّق على ريع ذوي الحقوق أحكام المواد من 30 إلى 40 من القانون رقم 83-12 المتعلّق بالتقاعد.²

وفي حالة وفاة مستفيد من ريع حادث عمل غير ناجمة عن الحادث، يستفيد ذوي حقوقه من ريع منقول يحسب على أساس ريع الهالك، وفقا للشروط السابق ذكرها.³

ب) ريع ذوي حقوق العامل الأجنبي المتوفى بحادث العمل:

لا يمكن أن يتقاضى ذوي حقوق عامل أجنبي أيّ تعويضة إذا كانوا غير مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث، ويتقاضى ذوي حقوق الأجانب الذين يرحلون عن القطر الجزائري منحة بمثابة تعويض إجمالي وقدرها ثلاث مرات المبلغ السنوي لريعتهم، ولا يطبق هذا الحكم على الرعايا الأجانب الذين يشملهم اتفاق على التعامل بالمثل مبرم مع الجزائر أو معاهدة دولية صادقت عليها الجزائر.⁴

ج) إجراءات الاستفادة من رأس مال الوفاة أو الريع:

يقدم لوكالة الضمان الاجتماعي الوثائق التالية:

• الزوج: شهادة الوفاة، شهادة عقد الزواج، شهادة للحالة الشخصية تحمل البيانات الهامشية، الفريضة.

¹ المادة 53 من القانون رقم 83-13 -السالف الذكر-

² المادتين 54، 55 من نفس القانون.

³ المادة 56 من نفس القانون.

⁴ المادة 57 من نفس القانون.

• الأولاد الذين يزيد عمرهم عن 18 سنة ويقل عن 21 سنة: يتم تقديم الوثائق التالية: شهادة مدرسية، شهادة التربص، وبالنسبة للأولاد الذين يزيد عمرهم عن 21 سنة ويقل عن 25 سنة،

• الممتهون الحاصلون على أجر أقل من نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون، تقدم شهادة أو نسخة لعقد التمهين،

• الحواشي من الدرجة الثالثة المتكفل بهم والبنات الإناث بدون دخال مهما كان سنهن: تقدم شهادة التكفل، وشهادة عدم الزواج.

• الأصول المكفولين: يتم تقديم شهادة تثبت انعدام الدخل، أو شهادة تثبت أن الدخل يقل عن القيمة الدنيا لمعاش التقاعد.¹

وعموما حدّد المرسوم رقم 84-28، مقدار التعويض حسب جدول يحتوي على النسب الطبيّة للإعاقة، والتي يلتزم الصندوق بتغطيتها، ويظهر من هذا القانون أنّ المشرّع ألقى المسؤولية كاملة لمعالجة حوادث العمل على الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، رغم أنّها في الأصل مهمة المؤسسة المستخدمة.²

تطبّق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية، وعليه هناك أداءات مؤقتة وأخرى دائمة في حال استحقاق ريع.³

وتتقدم الأداءات المستحقة في مدة أربع سنوات إذا لم يطالب بها، كما تتقدم المتأخرات المستحقة في مدة خمس سنوات ما لم يطالب بها، ولا يسري التقادم كلّما وجد مانع مبرّر شرعا يمنع الدائن من المطالبة بحقه (المادة 316 من القانون المدني).⁴

أمّا في مواجهة الضمان الاجتماعي فتتقدم الدعاوى والملاحقات التي تباشرها لتحصيل مستحقاتها بعد أربع (04) سنوات من تاريخ الاستحقاق، ويوقف الإنذار التقادم

¹ دليل التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعامل الأجراء، مطبوعة الضمان الاجتماعي بقسنطينة، الجزائر، 1997، ص.ص. 20-21.

² عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص. 134.

³ المادة 70 من القانون رقم 83-13 -السالف الذكر-

⁴ المادة 28 من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر-

من تاريخ تبليغه،¹ وذلك طبقا لنص المادة 79 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، والذي ألغى القانون رقم 83-15.²

وتجدر الإشارة إلى أنّ أداءات التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية تتمثّل في التشريع الفرنسي هو الآخر في ثلاثة أنواع: التعويضات اليومية للعجز المؤقت، ربع حوادث العمل (بالنظر للأجر، ونسبة العجز الدائم)، وكذا التّكفل بمصاريف العلاج.³ ثانيا: تمويل أداءات التأمين حوادث العمل والأمراض المهنية.

سنوضّح فيما يلي مصادر تمويل أداءات الضمان الاجتماعي في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، واجراءات التحصيل المتعلقة بها.

I. مصادر تمويل أداءات التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية.

تموّل أداءات التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية بقسط من الاشتراكات يتحمّله كليّة صاحب العمل لا غير، ولا يحق للمستخدمين تسيير الأداءات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، غير أنّه يمكن للهيئات الضمان الاجتماعي الترخيص بذلك بموجب اتفاقية، ويمكن منح امتيازات للمؤمن لهم اجتماعيا ولذوي حقوقهم في هذا المجال إذا كانوا لا يستوفون شروط الاستفادة من الأداءات، من ذوي الدخل المحدود.⁴

وهو نفس ما قرّره المشرّع الفرنسي فيما يخصّ التمويل الأحادي من طرف أرباب العمل، وهذه الاشتراكات يمكن أن ترتفع بالنظر إلى عدم احترامهم للقواعد القانونية المتعلقة بالأمن، وتكرار الحوادث.⁵

وهذا ما قرّره المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري الجديد الذي جاء في نص المادة 611 منه إذ إنّ الهيئة المستخدمة التي تطوّر نشاطات الوقاية، ممّا يكون له أثر إيجابي على تخفيض حوادث العمل والأمراض المهنية، يمكنها أن تستفيد من

¹ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص.137.

² القانون رقم 83-15، المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلّق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983، ص.ص.1822-1830.

³ Antoine BOURDON & Christine LEBEL & Laurent MAGNIEN, op.cit, p.40.

⁴ المادة 76 من نفس القانون.

⁵ Jean MOULY, «Droit du travail», 4^e édition actualisée, Bréal, Paris, 2008, p.111.

امتيازات في مجال الاشتراك بعنوان حوادث العمل والأمراض المهنية. أما تلك التي لم تطوّر مثل هذا النشاطات مما يؤدي إلى زيادة في عدد حوادث العمل والأمراض المهنية فإن ذلك ينتج عنه تطبيق زيادة في الاشتراك بعنوانها في السنة التالية.

ويمكن تقديم مكملات لأداءات عن طريق التأمين الاختياري ضمن تعاضديات، كما يستفيد المتحصلون على خدمات في هذا المجال من الأعمال ذات الطابع الصحي والاجتماعي المتعلقة بحالهم حسب المادة 83 من القانون رقم 83-11، والمتمثل في إعادة التأهيل الاجتماعي والمهني لضحايا حوادث العمل والأمراض المهنية وهذا حسب المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 05-69 المتضمن تحديد أشكال الأعمال ذات الطابع الصحي والاجتماعي.

وفي حال التبليغ الكاذب عن حادث العمل أو المرض المهني، يستوجب على المبلّغ دفع غرامة مالية تساوي أو تضاعف مبلغ الأداءات المقبوضة إلى خزينة وكالة الضمان الاجتماعي.¹

ومن خلال التمويل الأحادي لهيئات الضمان الاجتماعي فيما يخص التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، من خلال الاشتراكات التي يدفعها المستخدمين بمفردهم، والزيادة في قيمة هذه الاشتراكات بارتفاع عددها، واعتماد أسلوب التخفيض من قيمة هذه الاشتراكات بإنخفاض عددها، فإنّ هذا يعزّز من إلزامهم بضمان الوقاية الصحية والأمن في أماكن العمل، وشعورهم بالمسؤولية في هذا المجال.

وبالنظر لأهمية اشتراكات أرباب العمل في تمويل أداءات حوادث العمل والأمراض المهنية، سنتطرّق فيما يلي لإجراءات التحصيل الجبري لها.

II. إجراءات التحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي:

إنّ الأصل أن يدفع المكفّون باشتراكات الضمان الاجتماعي بشكل طوعي لهيئات الضمان الاجتماعي، غير أنّه يحدث أن يتماطل هؤلاء عن ذلك، ممّا يضطر هذه الهيئات للجوء لإجراءات التحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي، والتي يقصد

¹ دليل التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعامل الأجراء، ص.25.

بها تلك الإجراءات الخاصة المطبقة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي، ضد المكلفين المدنيين لتحويل المبالغ المستحقة¹.

ويتعين على هيئة الضمان الاجتماعي قبل اللجوء إلى تطبيق الإجراءات المذكورة أعلاه، أو أي دعوى أخرى أو متابعة، إعداد المدين ودعوته إلى تسوية وضعيته في أجل ثلاثين (30) يوما. ويجب أن يتضمن الإعدار تحت طائلة البطلان، البيانات التالية: اللقب أو الاسم التجاري للمدين، المبالغ المستحقة حسب طبيعتها، وحسب فترة الاستحقاق، الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتحويل الجبري، وكذا العقوبات المترتبة عنها في حالة عدم الدفع. ويبلغ الإعدار إما برسالة موصى عليها مع وصل بالاستلام، وإما بواسطة محضر قضائي، أو عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي بمحضر استلام.²

ويتم تحويل المبالغ المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي بعنوان الاشتراكات الأساسية والزيادات والغرامات على التأخير، واسترداد المبالغ غير المستحقة عن طريق الإجراءات التالية: التحويل عن طريق الجدول، الملاحقة، المعارضة على الحسابات الجارية البريدية والبنكية، الاقتطاع من القروض.³

1) تحويل اشتراكات الضمان الاجتماعي عن طريق الجدول:

يتم تحويل المبالغ المستحقة من قبل مصالح الضرائب، بمقتضى جدول محدد للمدين. ويعد هذا الجدول من قبل مصالح هيئة الضمان الاجتماعي، وفق نموذج حدد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-174⁴ ويوقع عليه مدير وكالة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية تحت مسؤوليته الشخصية، ويؤشر الجدول من طرف الوالي في أجل ثمانية (08) أيام من تاريخ توقيعه، ويصبح نافذا.⁵

¹ المادة 44 من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر-

² المادة 46 من نفس القانون.

³ المادة 45 من نفس القانون.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 09-174، المؤرخ في 02 ماي 2009، يحدد نموجي الاستثمارين من أجل التحويل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي، عن طريق الجدول والملاحقة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 30، الصادرة بتاريخ 20 ماي 2009، ص.ص. 11-13.

⁵ المادة 47 من القانون رقم 08-08.

ويبلغ هذا الجدول المؤثر عليه قانونا طبقا للأحكام المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجبائية، وتنفَّذ مصالح الضرائب المختصة إقليميا الجدول، طبقا للأحكام المنصوص عليها في تحصيل الضرائب، ويكون هذا الجدول معجل التنفيذ، بغض النظر عن طرق الطعن، الذي يمكن أن يتم أمام الجهات القضائية المختصة في أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ استلام التبليغ.¹

(2) إجراء الملاحقة لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي:

تعدّ الملاحقة من قبل مصالح هيئة الضمان الاجتماعي، وفق استمارة حدّد نموذجها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-174، ويوقع عليه مدير وكالة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية تحت مسؤوليته الشخصية، ويؤشّر عليها رئيس المحكمة التي يوجد بدائرة اختصاصها مكان إقامة المدين، في أجل عشرة (10) أيام بدون مصاريف وتصبح نافذة.²

وتبلغ الملاحقة للمدين بواسطة عون مراقبة معتمد لدى مصالح الضمان الاجتماعي بمحضر استلام، أو بواسطة محضر قضائي، وتنفَّذ وفقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية في مجال التنفيذ الجبري. ويتمّ التنفيذ معجلا بغض النظر عن طرق الطعن، الذي يمكن أن يتمّ أمام الجهة التي أشرت عليها في أجل ثلاثين (30) يوما بغض النظر عن كلّ طرق الطعن.³

(3) إجراء المعارضة على الحسابات لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي:

طبقا لنص المادة 57 من القانون رقم 08-08 فإنّه يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الدائنة، القيام بالمعارضة على الحسابات البريدية والبنكية لمدينها في حدود المبالغ المستحقة، وتبلغ المعارضة للبنوك والمؤسسات المالية وبريد الجزائر ممثلا بالمركز الوطني للسكريات البريدية برسالة موصى عليها مع وصل بالاستلام، وتلتزم هذه المؤسسات ابتداء من تاريخ استلام المعارضة بحفظ المبالغ المستحقة تحت مسؤوليتها

¹ المواد 48، 49، 50 من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر-

² المادة 51، المادة 52 من نفس القانون.

³ المواد من المادة 51 إلى المادة 56 من نفس القانون.

المدنية والجزائية، ويجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تقدم السند التنفيذي للبنوك والمؤسسات المالية لاستيفاء المبالغ محلّ المعارضة في أجل خمسة عشر (15) يوماً، وفي حال عدم توفر هذا السند يجب على الهيئة مباشرة إجراء تثبيت العريضة أمام الجهة القضائية المختصة في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداء من تاريخ المعارضة.¹

كما يمكن لمدير هيئة الضمان الاجتماعي الدائنة تقديم معارضة على الأموال المنقولة أو النقدية التي يمتلكها المدين للهيئة، لدى الغير الحائز لها، من غير الأطراف -السابقة الذكر- لتحصيل المبالغ المستحقة، وذلك طبقاً للأحكام المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية،² وهو ما يطلق عليه حجز ما للمدين لدى الغير.³

4) إجراء الاقتطاع من القروض على الحسابات لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي: يتعيّن على البنوك والمؤسسات المالية أن تشتترط على المكلفين الذين يطلبون قروضا، تقديم شهادة استيفاء اشتراكاتهم مسلّمة من هيئة الضمان الاجتماعي المختصة. وتلزم الهيئة المقرضة عند الاقتضاء باقتطاع المبالغ المستحقة ودفعها لهيئة الضمان الاجتماعي الدائنة. وتكون البنوك والمؤسسات المالية مسؤولة مدنيا في حالة عدم احترام هذه الأحكام.⁴ ويتحمّل المدين المصاريف التي تنفقها هيئة الضمان الاجتماعي لتحصيل المبالغ المستحقة، في جميع إجراءات التّحصيل الجبري -السابق ذكرها-⁵

ويضمن دفع المبالغ المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي ابتداء من حلول أجل استحقاق الدين، وذلك بامتياز على منقولات وعقارات المدين، الذي يأتي مباشرة بعد الأجر، والمبالغ المستحقة للخزينة العموميّة، كما يضمن دفع هذه المبالغ بواسطة رهن عقاري قانوني، مرتّب من يوم تسجيله طبقاً للقانون المدني.⁶

¹ المادة 59، المادة 60 من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر-

² المادة 61 من نفس القانون.

³ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص.135.

⁴ المواد 62، 63، 64 من نفس القانون.

⁵ المادة 65 من نفس القانون.

⁶ المادة 67، المادة 68 من نفس القانون.

ولا تمنع إجراءات التحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي بعد استنفادها اللجوء إلى رفع الدعاوى أمام الجهات القضائية المختصة، والتدابير الاحتياطية وطرق التنفيذ الواردة في القانون العام.¹

مما سبق يتبين أنّ المشرّع الجزائري ركّز في عدّة مواد على أهمية تحصيل الاشتراكات الواجبة الدفع هيئة الضمان الاجتماعي، والتي تعدّ إحدى التزامات ربّ العمل، سواء تعلّق الأمر بقسط ربّ العمل أو قسط العامل.² غير أنّه يتحمّلها ربّ العمل كليًا في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية رغبة في حماية العامل في هذا المجال باعتباره الطرف الضعيف في هذا المجال.

من خلال ما سبق فإنّه وبالرغم من توسيع المشرّع الجزائري الضمان الاجتماعي في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية إلى العديد من الفئات الاجتماعية، ممّا يعكس فلسفة الحماية الاجتماعية للدولة من مثل هذا الخطر، غير أنّ الشروط المطلوبة للاستفادة منها، تحول أحيانا دون تحقيق الهدف المرجو منها.

فمفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية من جهة، والإجراءات التي يفرضها القانون للاستفادة من الأداءات المقرّرة بعنوانها، وكذا استغلال أرباب العمل لبعض الثغرات القانونية، كلّها عوامل أدّت إلى حدوث الكثير من المنازعات في هذا الخصوص؛ سواء فيما يتعلّق بالتزامات المكلفين اتجاه هذه الهيئات، أو حقوق ضحايا حوادث العمل والأمراض المهنية، والتي تدخّل قانون المشرّع الجزائري لحلّها من خلال القانون رقم 08-08 -السالف الذكر- وهو ما سنتطرّق إليه في المطلب الثاني من هذا المبحث.

¹ المادة 66 من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر-

² عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص.135.

المطلب الثاني:

منازعات الضمان الاجتماعي في مجال التأمين

على حوادث العمل والأمراض المهنية

تنقسم المنازعات التي قد تثور بمناسبة التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية إلى منازعات عامّة، وطبيّة، وشبه طبيّة، سنخصّص لكلّ منها فرعاً.

الفرع الأوّل:

المنازعات العامّة في مجال التأمين

على حوادث العمل والأمراض المهنية

ينبغي قبل الخوض في آليات تسوية المنازعات العامّة للضمان الاجتماعي تعريف هذا النوع من المنازعات، وهذا ما سنبينه من خلال الفرعين التاليين.

أولاً: تعريف المنازعات العامّة في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية

عرّف المشرّع الجزائري المنازعات العامّة للضمان الاجتماعي في القانون رقم 08-08 كما يلي: "يقصد بالمنازعات العامّة 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 الاجتماعي".¹

بينما كان يعرفها في القانون القديم رقم 83-15 بكونها تخصّ كلّ الخلافات غير المتعلقة بالحالة الطبيّة للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وكذا المنازعات التقنيّة.²

وعليه فإنّ أهمّ ما جاء به التعريف الجديد وفقاً للقانون رقم 08-08 المتعلّق

بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ما يلي:

• أنّ التعريف الجديد حدّد طبيعة الخلافات التي تكون موضوع النزاعات العامّة، وهي الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة، والمؤمن لهم اجتماعياً، حول تنظيم وتشريع الضمان الاجتماعي؛ بمعنى تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية

¹ المادة الثالثة من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر-

² المادة الثالثة من القانون رقم 83-15 -السالف الذكر-

المتعلّقة بالضمان الاجتماعي، وبطبيعة الحال كلّ النصوص والأوامر والمراسيم التي تطبّقها إدارة الضمان الاجتماعي سواء على المؤمنين اجتماعياً أو المكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي، لكنّ عبارة تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي جاءت واسعة جداً، فكان من الأجدر أن يحدّد المشرّع مجالها.

• أدرج التعريف الجديد للخلافات التي يمكن أن تحدث بين أرباب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي لاسيّما فيما يخصّ الاعتراضات الناجمة عن الزيادات والغرامات على التأخير، وبالتالي تدارك المشرّع القصور الذي كان يشوب التعريف السابق، وهذا نظراً لكون منازعات أرباب العمل مع هيئات الضمان الاجتماعي أصبحت تشكل جانباً هاماً في النزاعات المعروضة على لجان الطعن المسبق.

• بالرغم من تبيان المشرّع المنازعات العامّة في الضمان الاجتماعي، غير أنّه لم يحدّد بدقّة موضوعها سواء بالنسبة للمؤمن لهم أو بالنسبة للمكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي، التي قد تنشأ عند تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.¹

ويمكن تعريف المنازعات العامّة للضمان الاجتماعي: "هي كلّ خلاف يحدث بين المؤمن له اجتماعياً أو ذوي حقوقه، وهيئات الضمان الاجتماعي، والتي يكون موضوعها رفض قرار إداري صادر عن هذه الأخيرة، يتعلّق أساساً بالحصول على الأداءات العينية أو النقدية الناتجة عن الأخطار الاجتماعية كالمرض أو الولادة أو العجز أو الوفاة، أو إثبات الطابع المهنيّ لحادث العمل، أو الخلافات التي تقع بين أرباب العمل، وهيئات الضمان الاجتماعي كالزيادات وعقوبات التأخير المتعلّقة 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 المشرّع الجزائري أسلوباً مشوباً بكثير من الغموض والإبهام عند تعرّضه لتعريف هذه المنازعات فإنّه لإزالة كلّ العراقيل والصعوبات يجب تدارك الإغفال القانوني المتعلّق بتحديد أطراف العلاقة القانونية في إطارها وموضوعها، وذلك

¹ الطيّب سماتي، المنازعات العامّة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص.ص.13-14.

² المرجع نفسه، ص.15.

لتوسيع دائرتها لتشمل المؤمن لهم اجتماعيا والمستخدمين وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة، والمستخدمين والمؤمن لهم اجتماعيا من جهة أخرى.¹

من خلال نصي المادة 13 والمادة 27 من القانون رقم 83-13، يتضح إمكانية حدوث المنازعة العامة في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية عندما يتأخر صاحب العمل في التصريح بحدوث العمل، والذي حدّدت مدته بـ 48 ساعة، وعدم التصريح بالمرض المهني (المادة 69 من القانون رقم 83-13)، لدى هيئة الضمان الاجتماعي، ولمفتش العمل أو للموظف الذي يشغل وظائفه بمقتضى تشريع خاص، وللمدير الولائي للصحة والهيئات المكلفة بالأمن، ويترتب عن كلّ هذا توقيع غرامات مالية من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ضد صاحب العمل، ولهذا الأخير الحق في تقديم طعن يرمي من خلاله إلى تخفيض الغرامة أو إعفائه منها كلية إذا كان الطعن مؤسّسا.²

كما يمكن تتعلّق إثبات الطابع المهني لحدوث العمل أو المرض المهني، أو الخلافات التي تقع بين أرباب العمل وهيئات الضمان الاجتماعي بشأن الزيادات وعقوبات التأخير المتعلقة بتحصيل المبالغ المستحقة...

ثانيا: تسوية المنازعات العامة في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجباريا أمام لجان الطعن المسبق قبل أيّ طعن أمام الجهات القضائية، وترفع ابتدائيا أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق، وفي حال الاعتراض على قرار هذه اللجنة، يرفع الطعن أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق.³

وتنشأ اللجان المحلية للطعن المسبق ضمن الوكالات الولائية والجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي، وتتشكل من: ممثل عن العمّال الأجراء، ممثل عن المستخدمين،

¹ ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص.13.

² الطيّب سماتي، المرجع السابق، ص.66-67.

³ المادتين الرابعة والخامسة من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر -

ممثّل عن هيئة الضمان الاجتماعي، طبيب. وتتشأ لجنة وطنية مؤهلة للطعن المسبق ضمن كلّ هيئة ضمان اجتماعي.¹

وتخطر اللّجنة المحليّة للطعن المسبق، تحت طائلة عدم القبول، برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، أو بعريضة تودع لدى أمانة اللّجنة مقابل تسليم وصل إيداع في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ القرار المعترض عليه. ويجب أن يكون الطعن مكتوبا، وأن يشير إلى أسباب الاعتراض على القرار.²

فالمشرّع الجزائري قصر آجال الطعن، تبسيطا وتسهيلا للإجراءات سواء لهيئات الضمان الاجتماعي، أو بالنسبة للمؤمّن لهم اجتماعيا، أو للمكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي، وهذا حتّى يضمن للطاعن معالجة ملفه في أقرب وقت ممكن، وخاصة إذا كان الطاعن مؤمّنا له اجتماعيا، لكون أنّ البتّ في ملف التعويضات المالية لا يستدعي التّأخر لمدّة طويلة.³

وتحسب آجال الطعن كاملة، وعدم احترامها يترتّب عليه عدم قبول إجراءات الطعن لفوات الأجل القانوني، مع الإشارة أنّ المشرّع الجزائري، وإن كان يضع على عاتق كلّ من يلتمس مراجعة قرارات هيئة الضمان الاجتماعي ضرورة احترام آجال الطعن، لكنّه مقابل ذلك يشترط في إنتاج هذه الآجال آثارها القانونيّة أن يتضمّن سند تبليغها إلى المعنيين بالأمر كلّ البيانات الجوهرية لاسيّما ما يتعلّق منها بشرط احترام المدة القانونية وطرق الطعن فيها.⁴

وقد نصّ المشرّع الجزائري صراحة على أنّ الطعن يكون مكتوبا ممّا يوحي لنا أنّ الطعن يجب أن يكون مؤسّسا 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 التّسبب شرطا أساسيا في الاعتراض على

¹ المادة السادسة، المادة العاشرة من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر-

² المادة الثامنة من نفس القانون.

³ الطيّب سماتي، المنازعات العامّة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص.88.

⁴ ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص.21.

قرارات هيئات الضمان الاجتماعي، وعلى ضوءه ستفصل اللجنة في الاعتراض سواء بالقبول أو الرفض.¹

وتبّت في الطعون التي يرفعها المؤمن لهم اجتماعيا والمكلفون ضد القرارات التي تتخذها مصالح هيئة الضمان الاجتماعي، كما تبّت في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات عن التأخير عندما يقلّ مبلغها عن قيمة مليون دينار (1.000.000 د.ج). وتقوم اللجنة باتخاذ قرارها في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة، وعليه تخفّض الزيادات والغرامات على التأخير بنسبة 50% من مبلغها، بالنظر إلى ملف صاحب العريضة المبرّر، ولا تفرض هذه الزيادات والغرامات في حال القوّة القاهرة المثبتة قانونا من طرف اللجنة.²

وتبلّغ قرارات اللجنة المحليّة المؤهلة للطعن المسبق برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو بواسطة عون رقابة معتمد للضمان الاجتماعي، بمحضر مستلم في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ صدور القرار.³

وقد أوجب المشرّع الجزائري تسبب قرارات اللجنة في الفقرة الثانية من المادة السادسة من المرسوم رقم 08-415،⁴ وذلك بالاستناد إلى النصوص التشريعيّة والتنظيميّة، وهذا من شأنه أن يدعم مصداقية هذه القرارات من جهة، ومن جهة أخرى إعطاء ضمانات هامّة للطاعن حتّى لا يهضم حقوقه من خلال قبول أو رفض طعنه بناء على أساس قانوني واضح.⁵

وفي هذا الصدد فصلت اللجنة الولائيّة للطعن المسبق لولاية برج بوعريج في مثل هذا النوع من المنازعات العامّة، ويتعلّق الأمر بالقرار الصادر بتاريخ 15 جانفي

¹ الطيّب سماتي، المنازعات العامّة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص.ص.89-90.

² المادة السابعة من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر-

³ المادة التاسعة من نفس القانون.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 08-415، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمّن تحديد عدد أعضاء اللجان المحليّة للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها سيرها، ص.ص.20-22.

⁵ الطيّب سماتي، المرجع نفسه، والهامش رقم 01، ص.ص.90-91.

2007، تحت رقم 2006/52، بين (ب.أ) وصندوق التأمينات الاجتماعية للعمال
الأجراء وكالة برج بوعريريج، والذي جاء فيه: "حيث أنه بتاريخ 2006/06/11 تقدّم
الطاعن برسالة إلى أمانة اللّجنة الولائية للطعن المسبق يعترض فيه على قرار هيئة
الضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 2006/05/29 الذي يلزمه بدفع عقوبات التأخير
المتعلّقة بحادث العمل الذي تمّ تصريحه خارج الآجال القانونية والمقدّر بمبلغ
7332.08 د.ج؛ حيث أنّ ربّ العمل يطالب بإعفائه من عقوبات التأخير، وحيث أنّ
اللّجنة الولائية للطعن المسبق، ترى أنّ طلب ربّ العمل غير مؤسّس لهذه الأسباب،
قرّرت اللّجنة قبول الطعن شكلا، ورفضه موضوعا".¹

وتبّت اللّجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق التي نظّمها بموجب المرسوم
التنفيذي رقم 08-416،² في الطعون المرفوعة ضد قرارات اللّجنة المحليّة المؤهّلة
للطعن المسبق.³

وعلى سبيل المثال القرار الصادر بتاريخ 20 فيفري 2007، تحت رقم
1186/2006، والذي ألغى قرار اللّجنة الولائية للطعن المسبق الصادر بتاريخ
2006/06/06، والتي أيّدت القرار الإداري بالرفض الصادر من طرف مصالح الصندوق
الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال لولاية برج بوعريريج، هذه الأخيرة التي
رفضت الاعتراف والتكفل بحادث العمل الذي وقع للعامل بتاريخ 05 فيفري 2006،
بسبب رفضه من طرف لجنة حوادث العمل التابعة لصندوق الضمان الاجتماعي، وذلك
لكونه لم يكن مصرّحا به لدى هيئة الضمان الاجتماعي، ولم تكن له صفة المؤمن
الاجتماعي عند تاريخ وقوع الحادث.

لكنّ اللّجنة الوطنية للطعن المسبق لم تؤيد قرار اللّجنة الولائية في هذا النزاع بل
ألغت قرارها، وقد جاء في حيثيات هذا القرار: "حيث يرى أعضاء اللّجنة الوطنية للطعن

¹ الطيب سماتي، المنازعات العامّة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق،
الهامش رقم 01، ص.67.

² المرسوم التنفيذي رقم 08-416، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمّن تشكيل اللّجان الوطنية للطعن المسبق
المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها سيرها، ص.ص.23-24.

³ المادة 11 من القانون رقم 08-08-السالف الذكر-

المسبق أنه حتى ولو كان هناك تحايل من طرف بعض المستخدمين الذي لا يحترمون التزاماتهم في مجال الضمان الاجتماعي خاصة منها التصريح بالعمّال إلا بعد وقوع الحادث، فهذا ناتج عن الفراغ القانوني، لكون أنّ القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتضمّن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي يعطي مهلة عشرة (10) أيام للتصريح بالعمّال، وهذا الوضع استغلّه بعض المستخدمين ليضعوا الصندوق أمام الأمر الواقع، لهذه الأسباب تقرّر اللّجنة الوطنية للطعن المسبق قبول الطعن".¹

كما ترفع أمامها مباشرة الاعتراضات المتعلقة بالزيادات والغرامات على التأخير المنصوص عليها في مجال التزامات المكلفين، عندما يساوي مبلغها أو يفوق (1.000.000 د.ج)، وتفصل فيها بصفة ابتدائية ونهائية، وتتخذ اللّجنة قرارها في أجل ثلاثين يوما من تاريخ استلام العريضة. وعليه تخفّض الزيادات والغرامات على التأخير بنسبة 50% من مبلغها، بالنظر إلى ملف صاحب العريضة المبرّر، ولا تفرض هذه الزيادات والغرامات في حال القوّة القاهرة المثبتة قانونا من طرف اللّجنة.²

وتخطر اللّجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق تحت طائلة عدم القبول برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو بإيداع عريضة لدى أمانة اللّجنة مقابل تسليم وصل إيداع في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار اللّجنة المحليّة المعارض عليه، أو في غضون ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ إخطار اللّجنة المحليّة المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلق المعني أيّ ردّ على عريضته. ويجب أن يكون الاعتراض مكتوبا، وأن يشير إلى أسباب الاعتراض على القرار.³

¹ الطيّب سماتي، المنازعات العامّة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص.ص.46-47.

² المادتين 11 و 12 من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر-

³ المادة 13 من نفس القانون.

وتبَلِّغ قرارات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق برسالة موسى عليها مع إشعار بالاستلام، أو بواسطة عون رقابة معتمد للضمان الاجتماعي، بمحضر مستلم في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ صدور قرارها.¹

وتكون قرارات اللجنة الوطنية للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية في أجل ثلاثين (30) يوماً ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعارض عليه، أو في أجل ستين (60) يوماً ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، إذا لم يتلق المعني أي رد على عريضته.²

وبالتالي يعود الاختصاص للمحاكم الاجتماعية في الدعاوى المتعلقة بمجال المنازعات العامة للضمان الاجتماعي، ماعدا تلك المتعلقة بالمؤسسات والإدارات العمومية،³ والتي يعود فيها الاختصاص للجهات القضائية الإدارية طبقاً لنص المادة 16 من القانون رقم 08-08.

الفرع الثاني:

المنازعات الطبية في مجال التأمين

على حوادث العمل والأمراض المهنية

إنّ المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، ترتبط بالحالة الصحية للعامل ضحية حادث العمل أو المرض المهني، سنوضح تعريفها وسبل تسويتها تباعاً:

أولاً: تعريف المنازعات الطبية في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية:

يقصد بالمنازعات الطبيّة للضمان الاجتماعي الخلافات المتعلقة بالحالة الصحيّة للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، لاسيّما المرض، والقدرة على العمل، والحالة الصحيّة للمريض، والتشخيص والعلاج، وكذا كلّ الوصفات الطبيّة الأخرى.⁴

¹ المادة 14 من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر -

² المادة 15 من نفس القانون.

³ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص.120.

⁴ المادة 17 من نفس القانون.

ومصطلح الحالة الصحية، تقني يتطلّب رأي تقني أو خبرة طبيّة يتمّ إجراؤها من طرف الصندوق بطلب من المؤمن له اجتماعيا، وفقا لإجراءات خاصة.¹

ومن ثمّ يمكن القول أنّ النزاع الطبيّ هو اختلاف يقوم بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي حول الحالة الصحية والطبيّة للمصاب بناء على تقدير كلّ من الطبيب المعالج والطبيب المستشار.²

وبما أنّنا بصدد الحديث عن التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنيّة، فالمنازعات الطبيّة هي تلك التي تحدث بين الطبيب المعالج والطبيب المستشار لدى هيئات الضمان الاجتماعي حول الحالة الصحية لضحية مثل هذه الحوادث.

وتشمل المنازعات الطبيّة حالتين؛ الأولى تتعلّق باحترام إجراءات الخبرة الطبية من حيث ملائمة إجراءات الخبرة ومطابقة قرار هيئات الضمان الاجتماعي لنتائج الخبرة، وضرورة تحديدها وتقييمها، أمّا الحالة الثانية فتتعلّق بالاعتراض على قرار اللّجنة الولائيّة للعجز، فيما يخصّ بعض حالات تقدير العجز الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني؛ إذ يجوز الطعن فيها أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة.³ وهذا ما تنص عليه المادة 18 من القانون رقم 08-08.

وعادة ما يظهر النزاع الطبيّ 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 الطبيّة، وهذا خاصّة إذا كانت حالته الصحيّة لا تزال تعترّبها آلام وجروح لم تشف بعد، أو أنّها في حالة جدّ سيئة ومتدهورّة للغاية.⁴

¹ الجبلاي عجة، المرجع السابق، ص.145.

² ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص.44.

³ بشير هدفي، المرجع السابق، ص.158.

⁴ الطيّب سماتي، المنازعات الطبيّة والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص.ص.61-62.

ويجب على قضاة الموضوع في حال طرح عليهم النزاع التفرقة بين المنازعات العامة للضمان الاجتماعي، والمنازعات الطبيّة وإلاّ عرضوا قرارهم للنقض.¹

بعد أن أوضحنا مفهوم هذه المنازعات نوضح طرق تسويتها.

ثانياً: تسوية المنازعات الطبيّة في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية:
إنّ تسوية المنازعات الطبيّة للضمان الاجتماعي -كما سبقت الإشارة- تتمثّل في إجراءات الخبرة الطبيّة، والطعن أمام لجنة العجز اللوائية.

1. الخبرة الطبيّة:

يجب أن يقدّم طلب الخبرة الطبيّة من طرف المؤمن له اجتماعياً في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي. ويجب أن يكون مكتوباً، ومرفوقاً بتقرير الطبيب المعالج. ويرسل هذا الطلب بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو يودع لدى هيئة الضمان الاجتماعي مقابل وصل إيداع.² ويعيّن الطبيب الخبير باتفاق مشترك بين المؤمن له اجتماعياً، بمساعدة طبيبه المعالج من جهة، وهيئة الضمان الاجتماعي من جهة أخرى، وذلك من بين قائمة الأطباء الخبراء المعدّة من قبل الوزارة المكلفة بالصحة والوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، بعد الاستشارة الملزمة لمجلس أخلاقيات الطب.³

ويجب على هيئة الضمان الاجتماعي مباشرة إجراءات الخبرة الطبيّة في أجل ثمانية (08) أيّام من تاريخ إيداع الطلب، وتقدّم كتابياً على المؤمن له اجتماعياً ثلاثة (03) أطباء خبراء على الأقلّ من ضمن القائمة -المشار إليها أعلاه- وإلاّ أصبحت ملزمة برأي الطبيب المعالج.⁴

¹ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، الصادر بتاريخ 2000/03/14، ملف رقم 193923، المجلة القضائية، العدد الأول، 2001، ص.172، الطيب سماتي، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، ص.252.

² المادة 20 من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر-

³ المادة 21 من نفس القانون.

⁴ المادة 22 من نفس القانون.

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 الرد.¹

وفي حال عدم حصول اتفاق مشترك بين المؤمن له اجتماعيا بمساعدة طبيبه المعالج، وهيئة الضمان الاجتماعي، بخصوص الخبير، في أجل ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ إيداع طلب الخبرة الطبيّة، تعيّن هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا وفوريا الطبيب الخبير من ضمن قائمة الخبراء الطبيين، على ألا يكون من بين الذين سبق اقتراحهم.²

تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم ملف إلى الطبيب الخبير، يتضمّن ما يأتي: رأي الطبيب المعالج، رأي الطبيب المستشار، ملخص المسائل موضوع الخلاف، مهمّة الطبيب الخبير. ويتعيّن على هذا الأخير إيداع تقريره لدى الهيئة في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ استلامه الملف المذكور، كما ترسل نسخة عنه إلى المؤمن له اجتماعيا.³ وتلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتبليغ نتائج تقرير الخبرة الطبيّة إلى المعني خلال عشرة (10) أيام الموالية لاستلامه.⁴

وتلزم نتائج الخبرة الطبيّة الأطراف بصفة نهائية، إلا أنه يمكن إخطار المحكمة المختصة في المجال الاجتماعي (القسم الاجتماعي للمحكمة) لإجراء خبرة قضائية في حال استحالة إجراء خبرة طبيّة على المعني.⁵

¹ المادة 23 من القانون رقم 08-08-السالف الذكر-

² المادة 24 من نفس القانون.

³ المادتين 25، 26 من نفس القانون.

⁴ المادة 27 من نفس القانون.

⁵ المادة 19 من نفس القانون، وتجدر الإشارة أنّ الاختصاص في النزاع حول حوادث العمل والأمراض المهنية، فيما يتعلّق بتعيين الخبير لفحص المؤمن له اجتماعيا، وتحديد نسبة عجزه الدائم والكلي والمؤقت، يؤوّل إلى القسم الاجتماعي بالمحكمة وليس القسم المدني، الحكم الصادر بتاريخ 2004/10/27، تحت رقم 04/394، محكمة برج بوعريّج، القسم المدني، بين (ط.وم)، ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وكالة برج بوعريّج، الطيب سماتي، المنازعات الطبيّة والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص.279.

ويسقط حق المؤمن له اجتماعيا في الخبرة الطبية في حالة رفض الاستجابة بدون مبرر لاستدعاءات الطبيب الخبير.¹

وتقع تكاليف الأتعاب المستحقة للخبراء المعيّنين لإجراء الخبرة على نفقة هيئة الضمان الاجتماعي، إلا إذا أثبت الطبيب الخبير وبشكل واضح أن طلب المؤمن له اجتماعيا غير مؤسس، ففي هذه الحالة تكون تكاليف الأتعاب المستحقة على عاتق هذا الأخير، ويحدّد مبلغ الأتعاب المستحقة للخبير بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، طبقا لنص المادة 29 من القانون رقم 08-08.²

II. لجنة العجز الولائية المؤهلة:

طبقا لنص المادة 30 من القانون رقم 08-08، فإنّه تنشأ لجنة عجز ولائية مؤهلة، أغلب أعضائها أطباء، وتحدّد تشكيلتها كالتالي: ممثل عن الوالي رئيسا، طبيبان خبيران يقترحهما مدير الصحة والسكان للولاية بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات الطبّ، طبيبان مستشاران ينتمي الأول إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمالّ الأجراء، وينتمي الثاني للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمالّ غير الأجراء، يقترحهما المديران العامان لهاتين الهيئتين، ممثل عن العمالّ الأجراء تقترحه المنظمة النقابية للعمالّ الأكثر تمثيل على مستوى الولاية، ممثل عن العمالّ غير الأجراء تقترحه المنظمة النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيل على مستوى الولاية، ويمكن للجنة استدعاء كلّ شخص مختصّ يمكن أن يساعدها في أشغالها. ويعيّن هؤلاء الأعضاء من قبل الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد.³

¹ المادة 28 من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر-

² القرار المؤرخ في 29 ديسمبر 2011، الذي يحدّد مبلغ أتعاب الأطباء الخبراء المعيّنين في مجال المنازعات الطبية للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 36، الصادرة بتاريخ 13 جوان 2011، ص.43.

³ المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07 فبراير 2009، يحدّد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد العاشر، الصادرة بتاريخ 11 فبراير 2009، ص.ص.18-20.

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 -وفق ما سبق بيانه- 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 العريضة.¹

وتخطر اللجنة من قبل المؤمن له اجتماعيا في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام تبليغ قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعارض عليه، وذلك بموجب طلب مكتوب مرفوق بتقرير الطبيب المعالج، موجه برسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام، أو بإيداعه لدى أمانة اللجنة مقابل وصل إيداع.²

وتتخذ اللجنة كل التدابير، لاسيما تعيين طبيب خبير، وفحص المريض، وطلب فحوص تكميلية، ويمكنها أن تقوم بكل تحرّ تراه ضروريا.³

وتبلغ قرارات اللجنة في أجل عشرين (20) يوما ابتداء من تاريخ صدور القرار، برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو بواسطة عون رقابة معتمد للضمان الاجتماعي، بمحضر استلام، ويكون قرار لجنة العجز الولائية المؤهلة قابلا للطعن أمام الجهات القضائية المختصة في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ استلام التبليغ.⁴

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 المؤهلة.⁵

¹ المادة 31 من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر-

² المادة 33 من نفس القانون.

³ المادة 32 من نفس القانون.

⁴ المادة 34، المادة 35 من نفس القانون.

⁵ المادة 36 من نفس القانون.

كما تتحمّل الهيئة المصاريف المترتبة عن الإجراءات الخاصة بمجال العجز إلّا إذا أثبت الطبيب الخبير، وبشكل واضح أنّ طلب المؤمن له اجتماعيا غير مؤسس ففي هذه الحالة تكون تكاليف الأتعاب المستحقة على حسابه.¹

ومما سبق يتبيّن أنّ أول إجراء يتعيّن احترامه في مجال تسوية النزاع الطبي هو التصريح بحالة المصاب، واحترام الآجال المقرّرة لذلك بالإضافة إلى ضرورة الامتثال لإجراءات الخبرة الطبية وآجال الطعن فيها، وطرق الطعن في القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي المتعلقة بحالة العجز الناتج عن حادث عمل أو مرض مهنيّ أمام اللجان الولائية المختصة، وهي أمور من النظام العامّ يترتّب على مخالفتها بطلان الإجراءات، وهذه الأخيرة واجبة الاحترام سواء تعلّق الأمر بحالة المرض طبقا لنص المادة 18 من القانون رقم 83-11، أو حالة حادث العمل أو حالة مرض مهنيّ.²

الفرع الثالث:

المنازعات التقنيّة ذات الطابع الطبيّ

في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية

تعدّ المنازعات التقنيّة ذات الطابع الطبيّ النوع الثالث من منازعات الضمان الاجتماعي، والتي سنبين فيما يلي تعريفها، وسبل تسويتها.

أولا: تعريف المنازعات التقنيّة ذات الطابع الطبيّ في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية:

تنصّ المادة 38 من القانون رقم 08-08 المتعلّق بمنازعات الضمان الاجتماعي: "يقصد بالمنازعات التقنيّة ذات الطابع الطبيّ الخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي، ومقدّميّ العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهنيّ للأطباء والصيدلة وجراحي الأسنان، والمساعدين الطبيين والمتعلّقة بطبيعة العلاج والإقامة في المستشفى أو العيادة".

¹ المادة 37 من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر-

² عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص.123.

ويتميز هذا الصنف من المنازعات بكونه يتعلّق بالأخطاء التي قد تقع أثناء الفحص أو أيّ إشكال يقع بين المريض والهيئة الطبيّة أو الطبيب المعالج، وكلّ خلاف لا يمكن تقديره أو فحصه إلّا من قبل هيئات مختصّة في الميدان الطبيّ.¹

وعليه يرى البعض أنّ المنازعات التقنيّة ذات الطابع الطبيّ هي تلك الخلافات التي تثور بشأن الغشّ، الأخطاء والتجاوزات المرتكبة من طرف الأطباء، جراحي الأسنان، الصيادلة في إطار وبمناسبة ممارسة نشاطهم الطبيّ في مجال الضمان الاجتماعي لفائدة المؤمنين اجتماعيا.²

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.

ثانيا: تسوية المنازعات التقنيّة ذات الطابع الطبيّ في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية:

تنشأ لجنة تقنيّة ذات طابع طبيّ لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وتتشكّل بالتساوي من: طبيبين (02) تابعين للوزارة المكلفة بالصّحة، طبيبين (02) يمثلان هيئة الضمان الاجتماعي، طبيبين (02) يمثلان مجلس أخلاقيات الطبّ، يعيّنها رئيس المجلس.³

ويعيّن هؤلاء الأعضاء لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، بناء على اقتراح من السلطة أو المنظّمة التابعين لها، كما يعيّن هذا الأخير رئيس اللّجنة من بين أعضائها.⁴

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص.197.

² ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص.94.

³ المادة 39 من القانون رقم 08-08-08-السالف الذكر-، المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 09-72، المؤرخ في

07 فبراير 2007، الذي يحدّد عدد أعضاء اللّجنة التقنيّة ذات الطابع الطبيّ وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية

للمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد العاشر، 11 فبراير 2009، ص.ص.16-18.

⁴ المادة الخامسة، والمادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 09-72.

وتكّلف اللّجنة بالبت ابتدائياً ونهائياً في التجاوزات التي ترتبت عنها نفقات إضافية لهيئة الضمان الاجتماعي، وتؤهل لهذا الغرض باتخاذ كلّ تدبير يسمح لها بإثبات الوقائع، لاسيّما تعيين خبير أو عدّة خبراء، والقيام بكلّ تحقيق تراه ضروريا بما في ذلك سماع الممارس المعني.¹

كما يمكنها أن تستدعي كلّ شخص مؤهل من شأنه مساعدتها في أشغالها.²

ويتمّ إخطار اللّجنة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي خلال الستة (06) أشهر الموالية لاكتشاف التّجاوزات، على ألاّ ينقضي أجل سنتين (02) من تاريخ دفع مصاريف الأداءات محلّ الخلاف، وذلك بموجب تقرير مفصّل من طرف المدير العامّ لهيئة الضمان الاجتماعي، يبيّن فيه طبيعة التّجاوزات، ومبالغ النفقات المترتبة عنها، مرفقا بالوثائق المثبتة لذلك.³

ويجب على اللّجنة أن تثبت في هذه الخلافات في أجل ثلاثة (03) أشهر من تاريخ إخطارها.⁴

وتجتمع اللّجنة 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.⁵

ولا تصحّ اجتماعاتها إلاّ بحضور ثلثي (3/2) أعضائها، وفي حال عدم اكتمال النّصاب تصحّ اجتماعاتها بعد استدعاء ثان مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين، في أجل لا يتعدّى ثمانية أيام.⁶ وتتخذ اللّجنة قراراتها بالأغلبية البسيطة للأعضاء الحاضرين،

¹ المادتين 40، 41 من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر -

² المادة الرابعة من نفس المرسوم التنفيذي رقم 09-72 -السالف الذكر -

³ المادة 42 من القانون رقم 08-08.

⁴ المادة العاشرة من المرسوم التنفيذي رقم 09-72.

⁵ المادة السادسة، المادة 11 من نفس المرسوم.

⁶ المادة السابعة من نفس المرسوم.

الحاضرين، وفي حال تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مَرَجحاً، وتحزّر قرارها في محضر، يدوّن في سجل خاص، يرقّمه ويؤشّر عليه الرئيس.¹

وتبلّغ قرارات اللّجنة إلى هيئة الضمان الاجتماعي، وإلى الوزير المكلف بالصّحة، وإلى المجلس الوطني لأخلاقيات الطبّ، عن طريق أمانتها،² بموجب رسالة موصى عليها مع اشعار بالاستلام في أجل خمسة عشر (15) يوماً، ويجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن ترسل نسخة عن هذه القرارات إلى مقدّم العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج المعني في نفس الأجل.³

وبهذا نكون قد انتهينا من دراسة إجراءات تسوية منازعات الضمان الاجتماعي بأنواعها الثلاث؛ سواء المنازعات العامّة؛ والتي تثور بين هيئات الضمان الاجتماعي من جهة، والمكّلفين من جهة أخرى بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان الاجتماعي، أو المنازعات الطبية التي تخصّ الحالة الصحيّة للمصاب بحادث العمل أو المرض المهني، والمنازعات التقنية ذات الطابع الطبيّ، التي تخصّ الأخطاء التي يرتكبها الأطباء وجراحي الأسنان والصيدلة لفائدة المؤمن لهم اجتماعياً.

¹ المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي رقم 09-72 -السالف الذكر -

² تنص المادة 12 من نفس المرسوم: "تتولى مصالح الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، أمانة اللّجنة التقنيّة ذات الطابع الطبيّ.

تضع الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي تحت تصرف اللّجنة ذات الطابع التقني الوسائل الضرورية لسيرها".

³ المادة 43 من القانون رقم 08-08، المادة التاسعة من المرسوم التنفيذي رقم 09-72.

المبحث الثاني:

مسؤولية المستخدم

في مجال الوقاية الصحية والأمن

إنّ طبيعة قواعد قانون العمل مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بأهداف هذا القانون، ولذا كان من الضروري أن تكون قواعده جليها من نوع القواعد الآمرة، ولو كان العكس، لما كان للضمانات الموضوعية أيّة قيمة، ولأمكن لأرباب العمل التلاعب بمصائر العمّال، وهو الأمر الذي يصدر عليه قانون العمل.¹

وعليه فإنّه في حال إخلال المستخدم بتلك القواعد القانونية المقرّرة في مجال الوقاية الصحيّة والأمن، فإنّه تتربّب على عاتقه مسؤولية مدنية تستوجب التعويض ومسؤولية جزائية قرّرتها مجموعة من الأحكام الجزائية لتحقيق الردع، وضمان التّطبيق الأمثل لقواعد الوقاية الصحيّة والأمن.

المطلب الأوّل:

المسؤولية المدنية للمستخدم

في مجال الوقاية الصحيّة والأمن.

يعتبر الشخص مسؤولاً مدنياً عندما يجب عليه إصلاح الضرر الذي تسبّب فيه للغير، وعليه تنشأ علاقة التزام بين الضحية والمسؤول عن الضرر؛ حيث يعتبر الأوّل دائناً، والثاني مدينا بالإصلاح، بالرغم عن إرادة كليهما، رغم أنّ المسؤول أراد تسبب الضرر، وينشأ الالتزام حتّى ولو لم يوافق عليه؛ بمعنى أنّه سبّب الضرر، ولم يرد أن يصبح مدينا بإصلاحه، وحتّى ولو أراد -إن كان مستحيلاً- فإنّ هذه الإرادة ليس هي التي تلزمه، وإنّما القانون؛ فبمجرد تحقّق الضرر، يلتزم مرتكبه بإصلاحه، ولكن ليست إرادته التي صدر عنها الالتزام، وإنّما لديه فقط قصد تنفيذ الالتزام الذي نشأ خارجاً عنه بمجرد تحقّق الضرر.²

¹ إبراهيم زكي أخنوخ، المرجع السابق، ص.04.

² Henri et Léon MAZEAUD & Jean MAZEAUD & François CHABAS, op.cit, p.366.

والمبدأ المستقر عليه بخصوص المسؤولية المدنية قرّر بموجب المادة 124 من القانون المدني الجزائري: "كلّ فعل يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبّب ضرراً للغير يلزم من كان سبباً في حدوثه بالتعويض"، وهو نفس نص المادة 1382 من القانون المدني الفرنسي.¹

ومن هذا المبدأ ينتج أنّ المستخدم أو ممثله يكفل الأضرار والخسائر التي يتعرّض لها الضحية نتيجة حادث العمل أو المرض المهنيّ، وهذا في حال ارتكابه خطأ أثناء ممارسة صلاحياته في مجال الوقاية الصحيّة والأمن أو طبّ العمل.²

ولا يعدّ المستخدم أو ممثله مسؤولاً فقط عن أخطائه الشخصيّة وإنّما يعتبر مسؤولاً أيضاً عن الأخطاء التي يرتكبها العمّال الذين يعملون تحت توجيهه، وهذا من خلال تطبيق مبدأ آخر من مبادئ القانون المدني، وهو أنّ المتبوع يعدّ مسؤولاً عن الفعل الضار الذي يرتكبه تابعه، وذلك خلال ممارسة مهامه أو بمناسبةها.³

حيث جاء في نص المادة 136 من القانون المدني الجزائري: "يكون المتبوع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبةها..."، وأخذا بعين الاعتبار شروط التّعيين، وتخصيص مناصب العمل، كان من المفيد اعتبار أنّ علاقة التبعية تتحقّق، ولو لم يكن المتبوع حرّاً في اختيار تابعه متى كان هذا الأخير يعمل لحساب المتبوع، طبقاً لنص الفقرة الثانية من نص هذه المادة.⁴

وإن كان المشرّع استعمل لفظ "الوظيفة"، وهو ما يوحي بارتباط مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعه بالنشاط الإداري، فكان من الأفضل اعتماد لفظ "العمل" لأنّه يشمل بالإضافة للنشاط الإداري النشاط المأجور في المؤسسات ذات الطابع التجاري والاقتصادي.

¹ Jean-Paul ANTONA & Richard BRUNOIS, «Hygiène et sécurité dans l'entreprise (Prévention et sanctions), Dalloz, Paris, 1991, p.149.

² Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome2, op.cit, p.35.

³ Idem.

⁴ Idem.

كما قرّر المشرّع الجزائري حق المتبوع في الرجوع على تابعه، في حال ارتكاب هذا الأخير خطأ جسيماً.¹

وهذا نفس ما تبناه المشرّع الفرنسي إذ لم يعتبر الشخص مسؤولاً فقط عن أفعاله الشخصية، وإنما أيضاً عن أفعال تابعيه، أو من يمارس عليه سلطة قانونية، بموجب نص الفقرة الخامسة من المادة 1384 من القانون المدني، وهذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسية بخصوص إطار يتمتع بتفويض في السلطة في قرارها الصادر بتاريخ 10 ماي 2000، وكذا تلك الصادرة عن مدير المؤسسة في قرارها الصادر بتاريخ 21 جوان 2006.²

ومفهوم المتبوع أوسع من مفهوم العامل، لأنها لا تتطلب بالضرورة تبعية قانونية وفق قانون العمل، وهو ما جعل القضاة اليوم يفكرون رئيسياً بفرضية العامل، وهذا في قراءة جديدة لهذه المادة.³

والاعتراف بمسؤولية المستخدم عن أفعال تابعيه بمثابة ضمانات للضحية في مواجهة الإفلاس المحتمل لمرتكب الضرر؛ حيث أنّ ربّ العمل يعتبر بمثابة كفيل، ويفترض بوضوح الحفاظ على مسؤولية العامل بأكملها، وبشكل رئيسي، حيث يمكن لربّ العمل الرجوع على العامل، وهي تركز بصفة مبدئية على علاقة التبعية القانونية بين العامل وربّ العمل.⁴

حيث تعتبر هذه المسؤولية النتيجة الطبيعية حيث أنّ العامل لا يتمتع بالتسيير الكامل لأفعاله، كونه يمارس العمل لحساب وتحت إدارة الغير، ولهذا لا يمكن أن يتحمّل النتائج المالية لنشاطه المهنيّ، بل بالعكس فإنّ المستخدم كونه ينظّم هذا النشاط لفائدته،

¹ المادة 137 من القانون المدني الجزائري الصادر بموجب الأمر رقم 75-58-السالف الذكر -

² Michel MINÉ & Daniel MARCHAND, op.cit, p.294.

³ Jean MOULY, «La responsabilité civile des salariés», « L'ENTREPRISE FACE AUX ÉVOLUTIONS DE LA RESPONSABILITE CIVILE », Actes du colloque organisé par le centre du droit d'entreprise de Montpellier, Le 09 Juin 2011, Édition ECONOMICA, Paris, Octobre 2012, p.25.

⁴ Jean MOULY, «La responsabilité civile des salariés», Ibid, p.26.

مما يلزمه بالإجابة مكانه. فمسؤولية ربّ العمل ليست ثانية ولا مضاعفة، بل تعتبر مسؤولية أولى، تسمح بإقصاء مسؤولية العامل في إطار ما يسمّى: "حصانة العامل".¹

ومن هنا فإنّ القانون الاجتماعي كرس الالتزام بالمراقبة (*L'obligation de surveillance*)، في مفهومه الكلاسيكي، المرتبط بسلطة التوجيه، وهذا هو المعيار الذي اعتمده القضاة لتعيين المدين بالمراقبة على مستوى المؤسسة من خلال السلطة السلمية للمستخدم.²

ومن الناحية العلمية فإنّه من النادر أن يضمن المستخدم أو ربّ المؤسسة أن التطبيق الصارم لقواعد الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، نظرا لكونه يسهر على مهام أخرى، ولهذا في الغالب من المستحيل ممارسة سلطته داخل المؤسسة في كلّ لحظة، وكذا عدد العمّال المشغّلين من قبل المؤسسة، وكذا تعدّد مواقع العمل، ممّا يستحيل معه مراقبة مستمرة، ولهذا القضاء اعتبر من مدة مطوّلة أنّه بإمكان الرئيس السلمي دوما تفويض مهام المراقبة لعامل مرؤوس.³

ولا يكون هذا التفويض فعالا إلّا من خلال نقل حقيقي للسلطة، فالالتزام بالمراقبة يبقى مرتبطا بوجود سلطة سلمية، ومنه ينتج أنّ الرئيس السلمي لا يمكن أن يتملّص من دوره في المراقبة إلّا بشرط منحه للعامل المفوض سلطة الإدارة (الأهلية، الوسائل، السلطة الضرورية للسهر بشكل فعال على تطبيق الأحكام السارية المفعول)، فالممثل لا بدّ أن يحتل في الترتيب السلمي، مرتبة أعلى ممّن يراقبه، تسمح له بتوجيه الأوامر، ولهذا يمكن قبول أنّ رؤساء الورشات، والفرق، ورؤساء العمّال، يمكنهم أن يحلّوا محلّ مدراء المؤسسات فيما يتعلّق بأمن العمّال.⁴

ومن خلال اجتهادات الغرفة الجزائرية لمحكمة النقض الفرنسية فإنّ الالتزامات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن المنصوص عليها في قانون العمل يقع على عاتق ربّ المؤسسة، ويتوجّب عليه شخصيا السهر على التنفيذ الدقيق والصارم لتلك القواعد، أو

¹ Jean MOULY, «La responsabilité civile des salariés», op.cit, p.26.

² Cédric COULON, op.cit, p.108.

³ Ibid, p.p.125-126.

⁴ Ibid, p.126.

الأحكام المقررة لتطبيقها، لضمان الأمن والوقاية الصحية للعمّال (القرار المؤرخ في 17 أكتوبر 1995)، والذي يعدّ مقابلاً لسلطة التوجيه والإشراف التي يتمتّع بها.¹

غير أنّه في مجال المخالفات المتعلقة بقواعد الوقاية الصحية والأمن، نادراً ما نثار بسبب فكرة التعويض الجزافي، ولهذا وكمبدأ عام فإنّ قانون الضمان الاجتماعي يستبعد مسؤولية المستخدم وفقاً للقواعد العامّة- في مواجهة ضحية حادث العمل أو المرض المهنيّ، وذوي حقوقه؛ إذ أنّ المادة L.451-1 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي تمنع هؤلاء من ممارسة دعوى ضد المستخدم -وفقاً للقواعد العامّة- إذ يحلّ صندوق الضمان الاجتماعي محلّه في دفع الأضرار في مقابل الاشتراكات التي يقوم بدفعها.²

وهذا ما استقر عليه المشرّع الجزائري؛ إذ لا تتقرّر مسؤولية المستخدم إلا في حال فرضية أنّ خطأه تسبّب في ضرر، دون أن يؤدي إلى حادث عمل أو مرض مهنيّ، ففي هذه الحالة لا يمكن للضحية أو ذوي حقوقه مطالبة المستخدم بإصلاح الضرر المتسبّب فيه، فمبدئياً يتمّ استبعاد المسؤولية وفقاً للقواعد العامّة، وهذا لتترك المجال للتعويض الجزافي وفقاً للقواعد المقررة في التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية، وخصوصاً تلك المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنيّة. وكضامن فإنّ هيئة الضمان الاجتماعي (الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS)، تحلّ محلّ المستخدم المسؤول. وتدفع الأضرار للضحية تبعاً لتعويضه.³

وإنّه من المؤكّد أنّ مبدأ التأمين ينقص من المسؤولية المباشرة والشخصية للمستخدمين، ولكن خارج الوضعيات التي يستدعي فيها التعويض المدني تطبيق نظام الضمان الاجتماعي، فإنّ مسألة المسؤولية المدنية وحقوق الضحايا، يجب فحصها من خلال ثلاث فرضية: الخطأ غير المعذور للمستخدم، الخطأ العمدي للمستخدم، خطأ الضحية، خطأ الغير.⁴

وعليه سندرس المسؤولية المدنية في مجال الوقاية الصحية والأمن، بالنظر إلى صاحب الخطأ من خلال فرعين.

¹ Michel Miné & Daniel MARCHAND, op.cit, p.294.

² Gabriel GUÈRY, op.cit, p.p.351-352.

³ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome2, op.cit, p.35.

⁴ Ibid, op.cit, p.35.

الفرع الأول:

الخطأ غير المعذور والخطأ العمدي للمستخدم

المسبب للضرر اللاحق بالمؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه

رغم تغطية الأضرار ضمن نظام الضمان الاجتماعي، فإنّ ضحية حادث العمل أو المرض المهنيّ (أو ذوي حقوقه)، أو المؤمن له اجتماعيا يمكنه اللجوء إلى القضاء المدني من أجل الحصول على تعويض تكميلي، في حال عدم كفاية التعويض المحصّل عليه من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، وعدم تغطيتها للأضرار التي أصابته، وهذا بسبب ارتكابه خطأ غير معذور أو خطأ عمديا.¹

وللإشارة فإنّ القانون رقم 08-08 المؤرخ في المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الذي ألغى القانون رقم 83-15، وبخلاف القوانين السابقة،² حصر هذا الصنف من المنازعات، وصنفها ضمن الطعون ضد الغير والمستخدمين، بتدابير وإجراءات محدّدة على كافة الصور.³

حيث جاء في نص المادة 69 من هذا القانون: "يقصد بالظعن 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 الأخطاء المقدّمة،

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

¹ الطيّب سماتي، المنازعات العامّة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص.ص.124-125.

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

³ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص.127.

حيث جاء في نص المادة 71 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي: "يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي، طبقاً لأحكام القانون العام، الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق المؤمن له اجتماعياً، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير".

وهو نفس ما تقرّه المادة 3-452.L من قانون التأمينات الاجتماعية الفرنسي، والتي تمّ تفسيرها من قبل المجلس الدستوري في قراره رقم QPC 8-2010، الصادر بتاريخ 18 جوان 2010، والتي تحكم بأنه في حال خطأ غير معذور للمستخدم، فإنّ ضحية حادث العمل أو المرض المهنيّ، يمكنه مطالبة المستخدم بتعويض (إصلاح) الأضرار، غير المعوّض عنها في الكتاب الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية مثل:

- العجز الوظيفي المؤقت، الكليّ أو الجزئيّ، وكذا وقت الإقامة في المستشفى، وكذا خسائر جودة الحياة والسعادة المعتادة للحياة اليومية خلال مرض الصدمة، والتي لا يتمّ تعويضها من خلال التعويضات اليومية المقدّمة للضحية.

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

وبالعكس لا يمكن الاستفادة من التعويض التكميلي بموجب هذه المادة:

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

- خسائر الأرباح المهنيّة، ونسبة الإعاقات المهنيّة، العجز الوظيفي الدائم، الأضرار المتكفّل بها بموجب الرّيع، 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 11-14311، رقم 11-18014، رقم 11-15393).¹

ومن خلال الفقرة الأخيرة المادة L.452-3 من قانون التأمينات الاجتماعية الفرنسي، فإنّ إصلاح الأضرار اللاحقة بضحية حادث العمل أو المرض المهني الناتج عن الخطأ غير المعذور للمستخدم، بغض النظر عن زيادة الربح، والتي تصرف مباشرة من قبل صناديق الضمان الاجتماعي، الذي تسترجعه من المستخدم، والمستفيد من هذا الأداء المباشر يطبق أيضا على الأضرار غير المعوّض عنها (القرار الصادر عن الغرفة المدنية المؤرخ في 04 أبريل 2012، رقم 11-14311، رقم 11-12299).²

وسنحاول تحديد مفهوم كلّ من الخطأ غير المعذور والعمدي للمستخدم تباعا.

أولا: الخطأ غير المعذور للمستخدم:

سبقت الإشارة إلى أنّ المسؤولية المدنية للمستخدم يمكن أن تثار من قبل صندوق الضمان الاجتماعي في حال ارتكابه خطأ غير معذور، تطبيقا لقانون حوادث العمل والأمراض المهنية.³

ولم يتعرّض المشرّع 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 متعمّد،
- خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه،
- عدم استدلال صاحب العمل بأيّ فعل مبرّر.⁴

¹ *Revue pratique de droit social*, Numéro spéciale jurisprudence de droit social (2011-2012), Numéro 813, RIVET Presse Édition, 87000 LIMOGES, France, Janvier 2013, p.p.29-30.

² *Ibid*, p.30.

³ Tayeb BELLOULA, op.cit, p.267.

⁴ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص.127.

وهو التعريف الذي وضعته محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 05 جويلية 1941، واشترطت المحكمة غياب إرادة الإضرار بالصحّة. وغياب أحد هذه العناصر تخلع عنه وصف الخطأ غير المعذور، كما أن تقدير هذا الخطأ يتمّ بالنظر بالظروف المتعلقة بكلّ حالة على حدى.¹

ولكن ومنذ القرارات الشهيرة حول الأميانت، ظهرت رغبة محكمة النقض الفرنسية في توسيع هذا المفهوم، فحسبها: "بموجب عقد العمل الذي يربط المستخدم بالعامل، فإنّ المستخدم ملزم بتحقيق الأمن كنتيجة، خاصّة فيما يتعلّق بالأمراض المهنيّة المعرّض لها بسبب المواد المصنّعة أو المستعملة من قبل المؤسّسة، وبالتالي فإنّ الإخلال بهذا الالتزام يكتسي طابع الخطأ غير المعذور، وفق ما يقتضيه نص المادة 1-452 L من قانون الضمان الاجتماعي، عندما يكون المستخدم مدركا أو ينبغي عليه إدراك الخطر الذي يتعرّض له العامل، ولم يتخذ الإجراءات الضرورية لحمايته."²

كما أنّ التطوّر المسجّل في اجتهاد محكمة النقض الفرنسية، فإنّ وضعية الضحايا، سمحت بالانتقال من الخطأ الواجب الإثبات إلى الخطأ المفترض، وكذا الاعتراف بأنّ خرق المستخدم بالتزامه بتحقيق الأمن (السلامة) كالتزام بنتيجة يمكن اعتباره خطأ غير معذور.³

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

1) الخطورة الاستثنائية لخطأ المستخدم:

يتضح من نص المادة 45 من القانون رقم 83-15 أنّ الأمر يتعلّق بصفة مباشرة بالتزامات صاحب العمل فيما يخصّ ضمان الأمن والحماية والوقاية الصحيّة في العمل، والتي نظّمها المشرّع الجزائري بأحكام قانونية وتنظيمية خاصّة.⁴

حيث يمكن الإشارة على سبيل المثال إلى نص المادة الخامسة من القانون رقم 88-07، والتي تنص بصفة صريحة على أنّه: "يجب تصميم وتهيئة وصيانة

¹ Jean-Paul ANTONA & Richard BRUNOIS, op.cit, 1991, p.150.

² Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, Question 7, op.cit, p.p.117-118.

³ François TERRE & Philippe SIMLER & Yves LEQUETTE, op.cit, p.880.

⁴ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص.200.

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 والأبخرة الخطرة والغازات السامة، والضجيج وكل الأضرار الأخرى.

- تجنب الازدحام والاكتظاظ.

- 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 الأمنية والصحية التي شكّلت ثلث مضمون المرسوم التنفيذي رقم 05-91 الذي وضع حدود عدة ترتيبات عملية وإجرائية ألزم بها أصحاب العمل، أي المؤسسات المستخدمة، وخاصة في المواد من 25 إلى 66 من هذا المرسوم.¹

وهكذا كلّما ارتكب صاحب العمل أحد الأخطاء التي قد يتمثل في التقصير أو الإهمال للتدابير المحددة في القانون رقم 07-88، والرسوم رقم 05-91، فإنّ مثل هذه الأخطاء وغيرها، تمنح العمال أو العامل المتضرر من هذا الإهمال أو التقصير الحق في اللجوء إلى الجهات القضائية المدنية للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقتهم.²

¹ أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص.ص.200-201.

² المرجع نفسه، ص.201.

كما أنه في إطار السلطات العامة للمستخدم في التسيير، فإنه ليس ملزماً فقط باحترام وبيقطة إجراءات الأمن المنصوص عليها في الأحكام التشريعية والتنظيمية، ولكن يجب على ذلك أن يتخذ كل المبادرات الإضافية الضرورية للضمان الفعلي للأمن في العمل.¹

وقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن المستخدم قد ارتكب خطأ غير معذور في الأحوال 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 الأمن، في حين أن الخطر المعروض 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 لاسيما 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 معه الإيقاف السريع لها.²

ومن خلال هذا الاجتهاد الصارم والدقيق لمحكمة النقض الفرنسية فإن مسؤولية المستخدم يمكن أن تثار حتى في حال غياب التوجيهات الكافية، أو الرقابة على التعليمات المتعلقة بالأمن، 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 الأمن، وإعطاء التعليمات الخاصة فقط، وإنما يجب عليه أن يضمن أو يسهر على ضمان استعمال تلك المعدات واحترام تلك التعليمات (قرار الغرفة الاجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1990).³

¹ Jean-Paul ANTONA & Richard BRUNOIS, op.cit, p.151.

² Idem.

³ Idem.

ويمكن أن تطرح مسؤولية المستخدم في حال ثبات عدم قيامه بتكوين عامل حين يحتمل أن تكون الأشغال المعهود له بها خطيرة. كما أنّ فعل التغاضي عن السلوك المعتاد للعامل في عدم احترام القواعد الأساسية للأمن يعتبر إهمالا يثير مسؤوليته.¹

(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 أنّ المحاكم تفسرها بشكل واسع، ففي الواقع هي تعتبر تغاض متعمد موقفا سلبيا بسيطا دون أيّ فعل إيجابي فقد اعتبرته كذلك:

- غياب الحيطة التي تفرضها الأخطار الاستثنائية للعمل،
- غياب تجربة مسبقة من أجل تدريب العمّال، ومراقبة المعدّات.
- عدم منح أحذية الأمان للعمّال المؤقتين.
- غياب التحديد الدقيق لدور كلّ عامل، حتّى ولو كان العامل الضحية عالي التأهيل، ومالكا للقدرات المطلوبة، باعتباره قد سبق واستعمل المعدّات الخطيرة.
- حالة عدم قيام مؤسسة مؤهلة بمراقبة الرافعة، ممّا سبّب حادثا خطيرا.
- حالة غطاء وقائي لمنشار دائري لا يضمن أية حماية كونه من صنع يدوي.
- حالة عدم السهر على الاستعمال الفعال لتجهيزات الأمن الموضوعة تحت تصرفات العمّال (قرار الغرفة الجزائرية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 12 ديسمبر 1989).²

(3) خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه:

بصفة عامّة فإنّ الاجتهاد القضائي الفرنسي يعتبر أنّ المستخدم أو ممثله يجب أن يتصرف كمهني متخصص عادة، كما أنّ من خلال مهامه واختصاصاته يجب أن تكون لديه موقف وقائي؛ ولهذا يجب أن يكون لديه إدراك دائم بالخطر الذي يتعرّض له العمّال.

وهكذا يعتبر المستخدم مرتكبا لخطأ غير معذور:

- ربّ العمل الذي صرّح في رسالة أنّه لاحظ عند تلقّيه آلة، غياب حماية للشفرة المتحرّكة، ومع ذلك سمح للعامل باستعمالها.

¹ Jean-Paul Antona & Richard Brunois, op.cit, p.151.

² Idem.

- ترك عامل ذو حساسية سمع خاصّة، يعمل في ورشة صاخبة بالرغم من تكرار طلب نقله من طرف طبيب العمل.¹

كما اعتبرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 11 أكتوبر 2006، أنّ ربّ العمل الذي لم يعهد لرئيس الفرقة سلطة الإشراف على الأشغال، ولم توقّر السقالة الصقالة الضرورية، ولم يراقب احترام تعليمات الأمن، ومن هنا ينتج أنّه كان مدركاً للخطر المعرّض له العمّال، ولم يتخذ التدابير الضرورية لحمايتهم، وبالتالي يعدّ مرتكباً لخطأ غير معذور.²

واعتبرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 08 نوفمبر 2007، عدم احترام المؤسسة المستخدمة التزامها بالإعلام، فيما يتعلّق بطبيعة المواد المصنّعة والمستعملة والتي قد تتسبّب في أمراض مهنيّة للعامل، خطأ غير معذور يستتبع مسؤوليتها المدنية.³

ومن هنا يعتبر ادراك ربّ العمل للخطر الذي يتعرّض له العامل، العنصر الدلالي الذي اعتمده محكمة النقض الفرنسية في تحديد مفهوم الخطأ غير المعذور، والذي يقدر بالنظر للخبرة والمعارف التّقنية لربّ المؤسسة، ومن ثمّ يمكن لقضاة الموضوع استنتاج ارتكاب المستخدم لخطأ غير معذور من خلال: إدراك ربّ العمل للخطر المعرّض له العامل من جهة، وعدم اتخاذه التدابير الضرورية لحمايته من جهة أخرى.⁴

4) ارتكاب صاحب العمل الخطأ دون سبب مبرّر:

إنّ الاجتهاد القضائي الفرنسي لم يمنح السبب المبرّر لخطأ المستخدم إلاّ في حالات استثنائية، وحتىّ يكون ارتكاب الخطأ مبرّراً يجب أن يثبت القوة القاهرة لحادث خارجي (أجنبي)، وهذه الظاهرة يجب أن يكون من الصعب التنبؤ بها أو تجنّبها.

وبصفة عامّة فإنّ الاجتهاد القضائي يفسر عناصر الواقع، ويحدّد ظروف الحادث؛ فالواقعة المتسبّب في الحادثة يجب أن تمثّل ظواهر جديدة، وغير معروفة تجعل من

¹ Jean-Paul ANTONA & Richard BRUNOIS, op.cit, p.152.

² Caroline ANDRÉ, «l'essentiel de la jurisprudence du droit du travail (64 grands arrêts commentés)», Gualino éditeur, lextenso éditions, Paris, 2010, p.73.

³ Ibid, p.p.72-73

⁴ Philippe COURSIER & Stéphane LEPLAIDEUR, Question 7, op.cit, p.118.

الصعب الوقاية المطلقة دون نقص، حتّى في حال الاحترام الصارم لقواعد الأمن المطبّقة في هذا الوقت.¹

وحتّى تقام مسؤولية المستخدم فإنّه من الضروري أن يكون الخطأ هو السبب في الحادث، فعندما يكون السبب مفترضا أو غير معروف، أو يثبت خطأ الضحية أو الغير، فإنّ درجة خطورة خطأ المستخدم يمكن أن تخفّف أو حتّى تلغى (قراري الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية، المؤرخين في 18 جويلية 1980، و 22 جويلية 1980). فلا يكفي أن تجتمع العناصر المشكّلة لخطأ المستخدم، وإنّما يجب أن يثبت صدوره عن المستخدم، أو عن أحد ممثليه.²

كما أنّ الأشخاص المسؤولين عن الخطأ غير المعذور، غير المستخدم هم من يحلّون محلّه في إدارة المؤسسة، وليس التابعين كما هو الحال بالنسبة للخطأ العمدي.³

ثانيا: الخطأ العمدي للمستخدم:

إنّ ما يميّز الخطأ العمدي (المتعمّد) للمستخدم عن الخطأ غير المعذور، هو أنّ إرادة مرتكبه تتجه إلى إحداث ضرر؛ ومن ثمّ تعمد إلحاق ضرر بدني، وهذا ما قرّرته الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر في 19 فبراير 1958.⁴

وإذا كان الخطأ من هذه الطبيعة يمكن أن يكون من فعل المستخدم أو أحد تابعيه، وعليه فإذا كان التابع قد ارتكب عمدا هذا الفعل، فإنّ المستخدم يتحرّر من هذه المسؤولية، وهذا ما قرّرته الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر في 12 ديسمبر 1963.⁵

وعليه لا يمكن رفع دعوى عادية من طرف ضحية حادث العمل أو ذوي حقوقه للمطالبة بتعويض تكميلي، إلّا في حالة ثبوت خطأ صاحب العمل أو أحد تابعيه، وهذا ما

¹ Jean-Paul Antona & Richard Brunois, op.cit, p.153.

² Idem.

³ François TERRÉ & Philippe SIMLER & Yves LEQUETTE, op.cit, p.880.

⁴ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome2, op.cit, p.36 ; Jean-Paul ANTONA & Richard BRUNOIS, Ibid, p.155.

⁵ Mahammed Nasr-Eddine Koriche, Tome2, Idem; Jean-Paul Antona & Richard Brunois, Idem.

أقرته الغرفة الاجتماعية للمجلس الأعلى الجزائري في قرارها المؤرخ في 23 أكتوبر 1989.¹

إذ جاء في نصّ المادة 36 من القانون رقم 88-07 -السالف الذكر-: "يتعرّض المسير كما حدّته المادة 30 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المتضمّن القانون الأساسي العام للعامل، للعقوبات المنصوص عليها أدناه، في حالة تهاون أو عدم مراعاته قواعد الوقاية الصحيّة والأمن وطبّ العمل، وذلك في حدود اختصاصاته في هذا الميدان.

وعندما تنسب المخالفات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه إلى العمّال، فإنّها 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 أنّه لا يسأل إذا ارتكبت هذه المخالفات عمدا من طرف العمّال".

أمّا في فرنسا -وكما سبقت الإشارة- أنّه ومنذ قرارات محكمة النقض في 28 فبراير 2002، اعتبرت أنّ التزام ربّ العمل بتوفير الأمن (السلامة) للعامل هو التزام بتحقيق نتيجة، خاصّة بالنسبة للأمراض المهنيّة التي تصيب العامل بسبب المواد المصنّعة أو المستعملة من طرف المؤسسة، وخرق هذا الالتزام يعتبر خطأ غير معذور، وفق ما يفهم من نص المادة 1-452 L من قانون الضمان الاجتماعي: "عندما يكون المستخدم على علم بالخطر المعرّض له العامل، أو يتوجّب عليه ذلك، ولم يتخذ الإجراءات اللّازمة لوقايته".²

ويعدّ المستخدم مسؤولا عن خطأ العامل الذي تسبّب في الضرر، وهذا تطبيقا لمسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه، وهذا في حال لم يتخذ الإجراءات الضرورية لضمان امتثال العمّال، للتعليمات في هذا المجال، ولم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفة، تطبيقا لنص المادة 43 من القانون رقم 88-07 التي جاء فيها: "يتعيّن على

¹ القرار رقم 50879، قضية (ه.ز ضد الديوان الوطني للموانئ غرفة التجارة)، المجلة القضائية، العدد الثاني، 1991، ص.119، سايس جمال، الجزء الأول، المرجع السابق، ص.294.

² Véronique Roy, «Droit du travail 2013 en 22 fiches», 17^e édition, Dunod, Paris, 1 février 2013, p.56.

العامل الامتثال التّام للقواعد والتّعليمات المتعلّقة بالوقاية الصحيّة والأمن في مجال العمل.

في حالة تهاون أو عدم مراعاة القواعد أو التّعليمات يتعرّض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في النّظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة".

إلاّ إذا كان خطأ العامل عمديا، ففي هذه الحالة يمكن للعامل الضحية المطالبة بالتعويض عن الضرر اللاحق به.¹

وهذا لأنّ مسؤولية المستخدم عن عدم احترام قواعد الوقاية الصحيّة والأمن من طرف العامل هي في مقابل سلطته في الإشراف والمراقبة.²

وربط الالتزام بالمراقبة بالالتزام المستخدم بضمان أمن العمّال، أكّده القضاء بوضوح من طرف القاضي الاجتماعي الفرنسي، فالمستخدم لا يمكن أن يمنع مسؤوليته من خلال إعطاء التعليمات الضرورية للأمن، لأنّه يتوجّب عليه السهر باستمرار على احترام أوامره، من خلال منع العمّال من مخالفة إجراءات الحماية، وبعض قرارات محكمة النقض الفرنسية أشارت بشكل عام إلى التزامات الأمن والمراقبة للمستخدم، من أجل تبرير إدانة هذا الأخير في فرضيات حيث أنّ رعونة الضحية أفضت إلى وقوع الضرر.³

وتجدر الإشارة إلى أنّ الخطأ العمدي للمستخدم لا يفترض، وإنّما يجب إثباته من قبل من يدعيه (للاستفادة منه)، ولكن إقرار المحكمة الجزائية لعنصر العمد (الضرب والجرح العمدي)، كاف لتبرير وجود الخطأ العمدي.⁴

وما تجدر الإشارة إليه أنّ المادة 50 من القانون رقم 83-15، الملغاة بموجب القانون رقم 08-08، كانت تمنع على صاحب العمل أن يؤمّن نفسه بواسطة تأمين على الخطأ المتعمّد أو غير المعذور.⁵

¹ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome2, op.cit, p.37.

² Véronique ROY, «Droit du travail 2013 en 22 fiches», op.cit, p.57.

³ Cédric COULON, op.cit, p.124.

⁴ Jean-Paul ANTONA & Richard BRUNOIS, op.cit, p.155.

⁵ عبد الرحمان خليف، المرجع السابق، ص.129.

والسبب في ذلك هو أنّ على المستخدم التزام مهنيّ لحماية العامل والحذر والحيطة لتفادي الخطأ وليس التأمين على ذلك، لتبرير المخالفة وإيجاد غطاء قانوني، لأنّ تحميل المستخدم ربّ العمل المتسبّب في الحادث والأضرار المسؤولية وإلزامه بتسديد التعويضات والزيادات، وهو في الحقيقة الأمر بمثابة معاقبة ربّ العمل حتّى يتجنّب الخطأ ويسهر على حماية وضمان أمن العمّال.¹

ولكنّ إلغاء هذه المادة، وحذف مضمونها من القانون الجديد رقم 08-08 المتعلّق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي يثير تساؤلاً حول تراجع المشرّع الجزائري عن مبدأ عدم جواز تأمين المستخدم على أخطائه غير المعذورة أو العمدية؛ بمعنى إمكانية المستخدم فعل ذلك، أم أنّ هذا المبدأ لازال سارياً كونه يخدم المبادئ العامّة التي يقوم عليها القانون الاجتماعي، وهو كونه قانوناً حمائياً للطبقة العاملة، هذا من جهة، وأنّ الحيطة والحذر في مجال الوقاية الصحيّة والأمن في إطار سياسة الوقاية، أولى من التعويض في إطار سياسة الإصلاح.

غير أنّ المشرّع الفرنسي أقرّ مبدأ التأمين على الآثار المالية عن خطئه غير المعذور، أو الخطأ الصادر عن الشّخص الذي يحلّ محله في إدارة المؤسسة أو المنشأة (المادة 4-452 L من قانون الضمان الاجتماعي).²

وقد أقرّت محكمة النقض الفرنسية، المؤرخ في 31 مارس 1994، حكم محكمة الاستئناف الذي قضى على مرتكب الخطأ غير المعذور، لإصلاح النتائج الضارة له بشكل شخصي.³

ويستخلص ممّا سبق أنّ حوادث العمل والأمراض المهنيّة الناتجة عن أخطاء أو تقصير أو تهاون أو إهمال ناتج عن صاحب العمل أو من يمثّله تدخل ضمن القضايا

¹ عبد الرحمان خليفي، المرجع والموضع السابقين.

² François TERRÉ & Philippe SIMLER & Yves LEQUETTE, op.cit, p.881

³ Idem, La note N°04.

المدنية العادية؛ حيث تخضع لمختلف إجراءات التقاضي المدنية، وكذلك وسائل التحقيق والإثبات المعمول بها في هذا النوع من القضايا كالخبرة التقينية أو الطبية، وما إلى ذلك.¹

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 الخطوط.²

وعليه فإنّ ربّ العمل يعتبر مدينا لعماله بالتزام بالأمن كالتزام بتحقيق نتيجة:

- في مجال الإصلاح، في مجال الأمراض المهنية وحوادث العمل وفق ما قرّرته محكمة النقض الفرنسية في القرارات المتعلقة بالأميانت؛ القرار المؤرخ في 22 فيفري 2002، وكذا في 11 أبريل 2002، القرار المؤرخ في 24 جوان 2005، وبشكل مؤسّع كلّ تدهور للصحة المرابط بشروط العمل في قرارها المؤرخ في 18 فيفري 2006.
- وفي مجال الوقاية: القرارين المؤرخين في 29 جوان 2005، وفي 05 مارس 2008.³

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

فمسؤوليته عن خطئه الشخصي تكون في حال ارتكابه خطأ غير معذور أو خطأ عمديا والذي يستلزم نية الإضرار، مع ما يثيره تحديد الخطأ المعذور في ظلّ التشريع الجزائري على اعتبار عدم تعريفه في القانون الحالي المتعلّق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بينما كان يعرفه في النص القديم، ممّا يدع مجالا واسعا للسلطة التقديرية للقاضي على ضوء الوقائع المعروضة عليه.

وقد رأينا كيف توسّعت محكمة النقض الفرنسية في تحديده، بالنظر إلى اعتبار التزامه بتحقيق الأمن التزاما بتحقيق نتيجة.

¹ أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص.202.

² ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص.35.

³ Michel MINÉ & Daniel MARCHAND, op.cit, p.294.

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

الفرع الثاني:

اشتراك خطأ المستخدم مع خطأ الغير

في تسبب الضرر اللاحق بالموّمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه

طبقا لنص المادة 70 من القانون رقم 08-08 فإنّه يجب على هيئة الضمان الاجتماعي طبقا لأحكام القانون العامّ، الرجوع على الغير المتسبّب بخطئه في الضرر الذي لحق الموّمن له اجتماعيا، لتعويض المبالغ التي دفعتها، 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 العمّال، سواء داخل أماكن العمل أو أثناء أو بمناسبة أداء العمل.¹

كما أنّ المفهوم القانوني للغير يعني كلّ شخصي أجنبي عن عقد العمل الفردي، التي تربط بين المستخدم، والعامل ضحية حادث العمل.²

وفي حال كانت المسؤولية مشتركة بين المستخدم والغير عن الأضرار التي لحقت الموّمن له اجتماعيا، افترض المشرّع الجزائري التضامن بينهما؛ حيث يمكن أن ترجع هيئة الضمان الاجتماعي على أحدهما أو كليهما متضامنين.³

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص.202.

² Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome2, op.cit, p.37.

³ المادة 74، من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر-

غير أنه في حال تحمّل المؤمن له المسؤولية عن الضرر جزئياً، وتحمل الغير أو المستخدم جزءاً منها، لا يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي، الرجوع على هذين الأخيرين إلا في حدود مسؤوليتهما.¹

وهو نفس ما أقرّه المشرّع الفرنسي في نص المادة 1-454-L من قانون الضمان الاجتماعي، وفي بعض الحالات الخاصة تحسّنت وضعية العمّال، نظراً لمتطلباتهم، ونذكر حالتين:

• الاستفادة من الخطأ غير المعذور، هو من حقّ العامل أو العمّال، الذين يعدّون ضحايا حادث عمل أو مرض مهنيّ، حتّى ولو قام هؤلاء أو عضو لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل، بإخطار ربّ العمل من الخطر الذي تحقّق (المادة 1-8-231-L من قانون العمل).

• وجود الخطأ المعذور يفترض لصالح العمّال المشغلين بموجب عقد العمل المحدّد المدة، والعمّال المؤقتين ضحايا حوادث العمل، عندما يشتغلون في مناصب تحتوي على مخاطر خاصّة على صحتهم وأمنهم، ولم يستفيدوا من التّكوين المكثّف، المنصوص عليه في المادة 1-3-231-L من قانون العمل.²

وقد قرّرت الغرفة المدنية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 03 أبريل 2014 (N°13-13.887) أنّ قرار التّكفل أو رفض التّكفل بالخطر بعنوان التشريع المهني لا أثر له على دعوى الاعتراف بالخطأ غير المعذور، وقد اعتبر الفقه أنّ هذه العبارة غامضة، تدعو للتفكير أنّ دعوى تكيف الخطر تختلف عن دعوى البحث عن الخطأ غير المعذور.³

والخطأ غير المعذور لا يمكن أن ينسب للمستخدم إذا كان الخطر المتحقّق ليس حادث عمل أو مرض مهني، وكذلك إذا أرسل ربّ العمل العامل في مهمّة في مكان

¹ المادة 75 من نفس القانون رقم 08-08 -السالف الذكر-

² François TERRÉ & Philippe SIMLER & Yves LEQUETTE, op.cit, La note N°05 p.p.880-881.

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, p.28.

خطر دون اتخاذ تدابير الحماية، فلا يمكن أن ينسب له مثل هذا الخطأ إذا قطع العامل مهمته لأسباب شخصية، وبشكل ضمني، هذا هو الحل الذي منحتة الغرفة المدنية لمحكمة النقص الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ في 05 نوفمبر 2015 (N°13-28.373)، والذي يسمح لربّ العمل بالدفاع في حال البحث عن خطئه غير المعذور في نزاع متعلّق بالطابع المهني للحادث.¹

ويمكن للعامل المتضرر طلب التّدخل في الدعوى المرفوعة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي على المستخدم أو الغير المتسبّب في الضرر، لمطالبته بالتعويض، وذلك طبقاً لقواعد قانون الإجراءات المدنية والإدارية.²

كما يمكن للمؤمن له اجتماعياً أو ذوي حقوقه مطالبة الغير أو المستخدم بتعويضات إضافية في الحالات المذكورة في نصي المادتين 70، 71 أعلاه، وفي هذه الحالة، يتعيّن على المدعي إدخال هيئة الضمان الاجتماعي في الخصومة.³

كما نُبّهت المحكمة العليا الجزائرية في قرارها المؤرخ في 14 نوفمبر 1988،⁴ وأوضحت أنّ الأحكام التشريعية، تسمح بالجمع بين التعويضات، في حال حادث العمل، في جميع الأحوال التي يثبت فيها "خطأ إرادي أو غير إرادي" ينسب إلى الغير.⁵

وفي هذا الصدد اشترطت المحكمة العليا الجزائرية في قرارها الصادر بتاريخ 23 جانفي 1989،⁶ ثبوت خطأ صاحب العمل قبل رفع الدعوى المدنية من طرف المصاب أو ذوي حقوقه للمطالبة بالتعويضات الإضافية.⁷

¹ Dominique ASQUINAZI-BAILLEUX, op.cit, p.28.

² المادة 73 من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر -

³ المادة 72 من نفس القانون.

⁴ قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا الجزائرية، رقم 50192، المجلة القضائية، العدد الأول، 1993، ص.110.

⁵ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome2, op.cit, p.37.

⁶ المجلة القضائية، العدد الثاني، الصادرة عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1991، ص.191.

⁷ الطيب سماتي، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص.ص.124-125.

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 تطبيقاً للمادة 124 ق.م بسبب حادث عمل دون أن يبيّن وجود خطأ عمدي أو خطأ غير عمدي ارتكبه الغير (ربّ العمل أو مستخدموه)، يكون بقضائه كما فعل لم يعط لقراره الأساس القانوني.¹ ولا تكون التسوية الودية بين المؤمن له اجتماعياً أو ذوي حقوقه والغير ملزمة لهيئة الضمان الاجتماعي إلاّ إذا عندما تشارك فيها أو تعطي موافقتها الصريحة على هذه التسوية.²

وتجدر الإشارة أنّ قانون الضمان الاجتماعي بتوسيعه مجال المسؤولية في حوادث العمل والأمراض المهنية للغير خارج العلاقة المهنية استهدف بالدرجة الأولى حماية العمّال الأجراء من المخاطر، وكذا حتّ أرباب العمل على احترام التدابير الوقائية، وتوفير وسائل الحماية الفردية والجماعية تحت طائلة الإخلال، والمسؤولية ولو كان الغير هو المتسبّب في الأضرار أو مرتكب الخطأ.³

كما أعطى المشرّع الجزائري للعامل الذي يشتغل في مؤسسة تستعمل أساليب من شأنها أن تتسبّب في أمراض مهنية وفق ما هو منصوص عليه في المادة 69 من القانون رقم 83-13 المتعلّق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الحق في رفع دعوى تعويض ضد الهيئة المستخدمة.⁴

وتجدر الإشارة إلى أنّه بالنظر للوضع الحالي لقانون العمل والضمان الاجتماعي، فإنّه لا توجد مصلحة في البحث عمّا إذا كان الضرر هو نتيجة خطأ الضحية، فمهما كان السبب فإنّ العامل ضحية حادث العمل أو المرض المهنيّ يستفيد من مجموع الأداءات المستحقة عادة باعتباره مؤمّناً 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 مع الضحية، ولكن حتّى في هذه الحالة، فلا ينتج

¹ سايس جمال، الجزء الأوّل، المرجع السابق، ص.ص. 420-421.

² المادة 76 من نفس القانون رقم 08-08 -السالف الذكر -

³ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص. 131.

⁴ المادة 25مكرر، والمادة 27مكرر من القانون رقم 83-14 -السالف الذكر -

أية نتائج فردية، فيما يخص الحقوق التي يتحصّل عليها الضحية أو ذوي حقوقه بعنوان التأمينات الاجتماعية.¹

وفي مجال الأخطار النفسية الاجتماعية، فإنّه تترجم نتائج المسؤولية في المجال المدني وفقا للتشريع الفرنسي، من خلال التعويضات التي يمكن أن تكون أحيانا معتبرة، وبالخصوص من خلال الاعتراف بالخطأ غير المعذور للمستخدم، إذا كان المساس بالصحة النفسية للعامل نتيجة عدم اتّخاذ الإجراءات الوقائية من طرفه.²

أمّا فيما يتعلّق بالتشريع الجزائري فإنّه لم يتناول الأخطار النفسية الاجتماعية بأحكام خاصّة، وإن كان قد في أكثر من موضع نصّ على ضرورة احترام السلامة المادية والمعنوية للعامل، وهو مبدأ عامّ يمكن للجهات القضائية الاستفادة منه في الحكم بمسؤولية المستخدم، وإن كنّا نرى احتشام دور القضاء في هذا المجال، بالنظر إلى خصوصية الضرر المعنوي، الذي في كثير من الأحيان لا يكون محلا للتعويض.

أضف إلى ذلك نقص وعي وثقافة العامل الجزائري في مجال الوقاية الصحية والأمن، حتّى في مجال الأخطار التي تهدّد بدنه، فما بالك بالأخطار النفسية الاجتماعية.

المطلب الثاني:

المسؤولية الجزائية للمستخدم

في مجال الوقاية الصحية والأمن.

سبقت الإشارة إلى أنّ قانون العمل هو قانون أمر، وكلّ قسم في قانون العمل، ينتهي بمجموعة من الأحكام الجزائية المطبّقة في حال عدم احترام هذه القواعد.³

يجب أن يكون هناك فعل أو امتناع، حتّى تكون هناك مسؤولية مدنية أو جزائية، ويجب أن يتسبّب في ضرر، ولكن أحيانا يصيب الضرر المجتمع؛ فهنا نكون أمام مسؤولية جزائية، وأحيانا يصيب شخص معيّن؛ فهنا نكون أمام مسؤولية مدنية. فالمجتمع

¹ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome2, op.cit, p.37.

² Michel LEDOUX & Jamila EL BERRY, op.cit, p.06.

³ Jean-Luc KOEHL, op.cit, p.45.

يجب أن يدافع ضد الأفعال الضارة به؛ أي يمسّ بالنظام الاجتماعي، ولهذا يجب عقاب مرتكبيه، ويزداد العقوبة بزيادة الاضطراب الاجتماعي.¹

وقد ثبت تاريخياً أنّ الأحكام الجزائية الأولى المطبّقة على علاقات العمل ضمن المؤسسة كانت ضد العمّال بشكل خاص، فعلى المستوى الفردي، تعدّ صفة العامل ظرفاً مشدّداً في حال الاعتراف بالسرقة، أو انتهاك الآداب العامّة، وعلى المستوى الجماعي اعتبر كل تجمع يهدف إلى الاعتراض على شروط العمل، مخالفة تجمع (اتحاد) عمّالي.²

ولكن مع إقرار الأحكام المقيدة لتشغيل النساء والأطفال بين سنتي 1841 و1874، وخاصّة بإنشاء مفتشيّة العمل في سنة 1892، أصبح قانون العمل تدريجياً قانوناً قمعياً. فالتدخّل التشريعي في النصف الثاني من القرن التاسع عشر، غير الدور الذي لعبته سابقاً الأحكام الجزائية؛ إذ أصبح القانون الجزائري شيئاً فشيئاً المساعد للقواعد الأمّرة الموجهة للطرف الأكثر ضعفاً؛ إذ ظهر للسلطات العامّة أنّ الدعاوى والعقوبات المدنية فقط غير كافية لضمان احترام التنظيم الذي يعتبره بعض أرباب العمل مصدر إزعاج لهم في بعض الأحيان؛ حيث تمّ تلمّس عدم فعالية قانون العمل من هذه الناحية.³

فتقرير عقوبات جزائية شديدة لا مناص منه لإجبار المستخدمين للامتثال للنظام العامّ، فالجانب الجزائري لقواعد الوقاية الصحيّة والأمن في المؤسسة، ليس فقط مفيداً لضمان الفعالية الحقيقيّة لقانون العمل، فالعمّال الذين يلجؤون للمحاكم يبحثون أولاً عن إدانة أرباب العمل، وليس فقط مجرد الحصول على التعويض عن الأضرار التي لحقتهم.⁴ تطبيقاً لمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات، فإنّ المسؤولية الجزائية للمستخدم لا تترتّب إلاّ من خلال نص تشريعي، والذي كرّسه نص المادة الأولى: "لا جريمة، ولا عقوبة، أو تدابير أمن بغير قانون".⁵

¹ Henri et Léon MAZEAUD & Jean MAZEAUD & François CHABAS, op.cit, p.366.

² Sara BRIMO, op.cit, p.285.

³ Ibid, p.286.

⁴ Idem.

⁵ القانون رقم 66-156، المتضمّن قانون العقوبات-السالف الذكر-

ويقصد بالمسؤولية الجزائية صلاحية الشخص لتحمل الجزاء الجنائي المقرر للجريمة التي ارتكبها.¹

أما عن تعريف المسؤولية الجزائية الخاصة بطرفي علاقة العمل: هو التزام أحد طرفي علاقة العمل، مستخدم أو عامل أو شخص آخر غيرهما بتحمل نتيجة خرقه لقواعد قانون العمل، في حالة ثبوت ذلك.²

فالعقوبات الجزائية تعدّ قسما مكمّلا للإجراءات الوقائية المقرّرة في القانون رقم 88-07 المتعلّق بالوقاية الصحيّة والأمن وطبّ العمل، والذي خصّص له الفصل الثامن منه، وفي بعض الحالات يمكن متابعة المستخدم وفقا للقواعد العامّة المقرّرة في قانون العقوبات.³

كما خصّص المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري الجديد المواد من 617 إلى 630 للأحكام الجزائية المتعلقة بمخالفة نصوصه.

وقد قرّر المشرّع الفرنسي من خلال نص المادة 1-223 من قانون العقوبات الفرنسي، عقوبة لمن يعرّض الغير لخطر محقق، يتمثّل في الموت أو الجرح، المؤدي إلى التشويه أو العجز الدائم بسبب انتهاك التزام خاصّ بالحيطة والأمن، يفرضه القانون أو التنظيم، وتعتبر هذه التقنية لتدخل المشرّع التي تركز على الأثر الوقائي للعقوبات، قديمة منذ أصول الحق في الوقاية الصحية لفرض احترام القواعد المقرّرة في هذا المجال، كما توضّح حجم الأهميّة التي يوليها المجتمع لحماية العمّال.⁴

¹ مبروك بوخزنة، المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2010، ص.55.

² محمّد جهل، "الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية (2011-2012)، ص.96.

³ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome2, op.cit, p.32.

⁴ 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 pénal: le délit des risques causés à autrui», Mémoire et soutenu publiquement pour obtention du Diplôme d'Études Approfondies, Droit Social et mouvement sociaux contemporains, Faculté de droit, Université de Nantes, l'année universitaire (1994-1995), p.p.03-04.

والجرائم المرتكبة في مجال الصحة والأمن في العمل، تخضع للقواعد الكلاسيكية للجرائم (الركن المادي، والمعنوي والشرعي)، ولكنها ذات مميزات خاصة.¹

فالركن المعنوي، وهو القصد الجنائي بعنصره العلم والإرادة، يجب توافره في الجرائم الماسة بالوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل، لأنها من جرائم العمد التي يتطلّب فيها القانون عنصر الإرادة في شكل موقف إيجابي في شقّ منه مثل اختيار المستخدم تقنيّة تضرّ بصحة العامل، أو تصميم محل لا يضمن صحته، أو بيع أو عرض أو استعمال مواد أو أجهزة أو تجهيزات لا تسيجيب للمعايير التي يشترطها التشريع، فهذا سلوك إيجابي لكنّه في نفس الوقت إخلال لما هو منصوص عليه قانونا في أحكام المواد 6، 7، 10 من القانون رقم 88-07، ومع ذلك يمكن أن يتحقّق في سلوك سلبيّ فقط، وهذا مثل امتناع المستخدم عن فحص العامل عند تعيينه لأول مرّة.²

ويشترط في الجرائم الماسة بالوقاية الصحية والأمن، بالإضافة للقصد الجنائي العامّ، الذي يفيد علم المستخدم وإدراكه بأنّ الأفعال مجرّمة، وإحاطته بأركانها، والعناصر المكوّنة لهذه الأركان، مع توقّعه النتيجة وإرادة تلك النتيجة، القصد الجنائي الخاصّ والذي يفيد أنّ المستخدم يعلم بصفة العامل، وأنّ مصلحته يحميها القانون إلى جانب المصلحة العامّة، ومع ذلك يقوم بهذا الفعل إضرار بهذا العامل؛ بمعنى اتجاه إرادة المستخدم للإضرار بالعامل بصفته عاملا، واتجاه إرادته لذلك خاصّة.³

وفي دراستنا للتجريم بخصوص حماية العمّال في مجال الوقاية الصحية والأمن، وسنتناول تحديد الشخص المسؤول جزائيا في الفرع الأوّل وصور المخالفات والعقوبات المقرّرة في الفرع الثاني.

¹ Hervé Lanouzière, «Prévenir La santé et la sécurité au travail», Vol.2; Risques-Acteurs-Sanctions, Editions Lamy, France, 2012, p.400.

² مسعود بوضنوبرة، "الحماية الجنائية للعمل"، رسالة مقدّمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كليّة الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، السنة الجامعية (2008-2009)، ص.ص. 391-392.

³ مسعود بوضنوبرة، المرجع السابق، ص.392.

الفرع الأول:

تحديد الشخص المسؤول جزائيا

في مجال الوقاية الصحية والأمن

من خلال النصوص القانونية المنظمة لمجال الوقاية الصحية والأمن فإنه الشخص المسؤول جزائيا قد يكون شخصا طبيعيا، وهو أصل وجود المسؤولية الجزائية، كما قد يكون اعتباريا، وهذا ما توصل إليه التشريع حديثا، وهذا ما سنوضحه تباعا:

أولا: المسؤولية الجزائية للشخص الطبيعي (المسير) في مجال الوقاية الصحية والأمن:
إن مسؤولية المسير كشخص طبيعي في مجال الوقاية الصحية والأمن قد تنثار عن فعله الشخص، وهذا هو الأصل، وإما عن فعل الغير (العَمال)، وهذا هو الاستثناء، وهذا ما سنوضحه تباعا.

1. مسؤولية المسير عن فعله الشخصي في مجال الوقاية الصحية والأمن:

أقرّ المشرع الفرنسي مسؤولية ربّ المؤسسة كشخص طبيعي في حال ارتكابه مخالفة تتعلق بقواعد الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة.¹

حيث يتعيّن على المستخدم السهر على تطبيق الأحكام المقرّرة بموجب قانون العمل والضمان الاجتماعي، ضمانا للوقاية الصحية للعَمال وأمنهم، هو ما أكدته محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر عن الغرفة الجزائرية بتاريخ 09 جانفي 2007.²

ولقد أقرّ القانون المؤرخ في 06 ديسمبر 1976 (N°76-1106)، مبدأ الخطأ الشخصي لربّ المؤسسة، المدراء، المسيرين أو ممثليهم (المادة L.263-2، المادتين L.4741-1, L.4741-9 من قانون العمل الفرنسي)، وهذا الخطأ يمكن أن يعزى لكلّ مسير يملك السلطات والوسائل، وهذا ما جسده قرار محكمة النقض الفرنسية المؤرخ في 12 ماي 1998.³

¹ Jean PELISSIER & Alain SUPIOT & Antoine JEAMMAUD, op.cit, p.993.

² François DUQUESNE, «Droit du travail», 4^e édition, Gualino éditeur, Paris, 2007, p.246.

³ François DUQUESNE, Idem.

كرّس المشرّع الجزائري من خلال نص المادة 35 من القانون رقم 88-07، مبدأ المسؤولية عن الفعل الشّخصي، وهذا من خلال ترتيب عقوبات بصفة شخصية على مرتكبي المخالفات في مجال الوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل، وتطبيق هذا المبدأ يستدعي الأخذ بعين الاعتبار تنظيم المؤسسة، وتوزيع الاختصاصات والسلطة ضمنها.¹

فمثل هذه المقاربة المتعلقة بأساس المسؤولية الجزائية، والذي تمّ تبنّيها من خلال نص المادة 36 من القانون رقم 88-07، الذي جاء فيه: "يتعرّض المسير... للعقوبات المنصوص عليها أدناه، في حالة تهاون أو عدم مراعاته قواعد الوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل، وذلك في حدود اختصاصاته في هذا الميدان".²

وينبغي التمييز بين المخالفات المتعلقة بالأحكام العامّة للوقاية الصحية والأمن، المحدّدة في قانون العمل وقواعدها، والتي تطبق حتّى في حال عدم وقوع حادث مسبّب لضرر جسدي، وتلك المخالفات التي تنتج إمّا عن الإهمال، عدم الحيطة، عدم الانتباه، وعدم احترام اللوائح التنظيمية، والتي تسبّب بصفة لا إرادية حادثا مميتا، أو حادثا مسببا للعجز عن العمل.³

فإذا ترتّب عن الخطأ الذي ارتكبه المستخدم نتيجة الإهمال أو التقصير في اتخاذ التدابير المقرّرة قانونا في مجال الوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل أضرار تمسّ النظام العامّ، فإنّه يمكن للطرف المتضرّر بالإضافة لطلب التعويض المدني، اللّجوء إلى القضاء الجزائي لتوقيع العقوبات المناسبة.⁴

فالتّجريم في هذه الحالة، وبالتالي العقاب، هما الجزاء على عدم توقع الفاعل لنتائج فعله الضّارة مع أنّه كان عليه أن يتوقعها، كما كان باستطاعته توقع ذلك، وتحثّل اليوم الجرائم غير القصدية الناتجة عن الإهمال أو قلة الاحتراز أو عدم مراعاة القوانين والأنظمة أهميّة كبيرة في عالم انتشر فيه استعمال الآلة والقوى المتحرّكة انتشارا هائلا،

¹ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome2, op.cit, p.32.

² Ibid.

³ Jean-Paul ANTONA & Philippe COLIN & François LENGART, «La responsabilité pénale des cadres et des dirigeants dans le monde des affaires», Dalloz, Paris, 1996.

⁴ أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص.201.

فشكّل مصدرا لأخطار دائمة تهدّد الإنسان، وحياته وكيانه بصورة أوسع وأضخم من تلك الأخطار الناتجة عن الجرائم القصدية.¹

كما يمكن تحريك الدعوى الجزائية من قبل النيابة العامة أو هيئة الضمان الاجتماعي أو من طرف مفتش العمل طبقا للصلاحيات المخولة له قانونا.²

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 والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل، يوجّه إلى المستخدم إذارا بامتنال التعليمات. يحدّد مفتش العمل أجلا للمستخدم ليضع حدّا لهذا التقصير أو الخرق".

وأضافت المادة العاشرة منه: "إذا تعرّض العمّال لأخطار جسيمة، سببتها مواقع العمل أو أساليبه عديمة النظافة أو الخطيرة، يحزّر مفتش العمل فورا محضر مخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها. ويّدون هذا الإذار في دفتر الإذارات المنصوص عليه في المادة 8 أعلاه".

وقد حدّدت المادة 30 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمّن القانون الأساسي العام للعامل، الملغي بموجب القانون رقم 90-11، المقصود بالمسير، فهو لا يعني فقط المستخدم، وإنّما كل شخص يمارس سلطة سلمية، وفي هذا الإطار يعتبر مسؤولا عن التنفيذ السليم للمهام الواجب إتمامها من قبل أيّ عامل آخر موضوع تحت سلطته، بناء على تعليماته، أو حسب الطرق المتبعة عادة في توزيع العمل ضمن جماعة العمّال. وقد حدّدت المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاصّ بعلاقات العمل لمسيّري المؤسسات:³ "يعتبر مسير مؤسسة قصد تطبيق هذا المرسوم كلّ من:

¹ مصطفى العوجي، القانون الجنائي، الجزء الأول؛ النظرية العامة للجريمة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2016، ص.623.

² عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص.129.

³ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد42، الصادرة بتاريخ 03 أكتوبر 1990، ص.ص.1318-1320.

- المسيرّ الأجير الرئيسي (المدير العام والوكيل أو/أي مسيرّ أجير رئيسي آخر) لأيّ شركة ذات رؤوس أموال تربطها علاقة عمل بجهاز الإدارة (مجلس إدارة أو مجلس مراقبة أو/أي جهاز إداري آخر) للشركة المذكورة.
- إدارات المديرية الذين يساعدون المسيرّ الرئيسي للشركة المذكورة".

وعليه فإنّ ربّ المؤسسة ليس دائماً مسؤولاً جزائياً عن مخالفة قواعد الوقاية الصحيّة والأمن وطبّ العمل؛ إذ لا يعتبر كذلك إلاّ إذا تعلّق الأمر بفعله الشّخصي، ومن هنا يجب البحث على وجه التّحديد، بالأخذ بعين الاعتبار تنظيم المؤسسة، الشّخص المتمتّع بصفة المسيرّ، وأنّه مسؤول شخصياً بسبب موضعه في السّلم، والسلطة التي يمنحها له في السّهر على احترام المقرّرة في مجال أمن وصحة العمّال، وأنّه كان مهملاً أو مقصّراً.¹

وهنا لا بدّ من توضيح المقصود برّب المؤسسة؛ إذ يعتبر -بصفة عامّة- الشّخص الذي يضمن الإدارة، والذي يمكن أن يكون من قرّر إنشاء المؤسسة، فعندما يتعلّق الأمر بالمؤسسة الفردية، فالتّاجر أو الحرفيّ أو صاحب المهنة الحرّة هو رئيس المؤسسة، وعندما يتعلّق الأمر بالشركة، فلا بدّ من البحث عن الشّخص الذي حدّد ضمن القانون الأساسي.²

II. مسؤولية المسيرّ عن فعل العمّال في مجال الوقاية الصحيّة والأمن:

إنّ مجموع العمّال، فهم مجموع الأشخاص الموضوعين تحت سلطة ربّ المؤسسة، بسبب عقد العمل.³

كما أنّه عندما تنسب المخالفات المتعلّقة بالتّهاون أو عدم مراعاة قواعد الوقاية الصحيّة والأمن وطبّ العمل، وذلك في حدود اختصاصاته في هذا الميدان إلى العمّال، فإنّها تعتبر من فعل المسيرّ، إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التّعليمات

¹ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome2, op.cit, p.32.

² Jean-Luc KOEHL, op.cit, p.35.

³ Ibid, p.36.

القانونية في هذا المجال، ولم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات، غير أنه لا يسأل إذا ارتكبت هذه المخالفات عمداً من طرف العمال.¹

فهنا يعتبر الخطأ مفترضاً، حتى ولو قام به شخص غير صاحب العمل، فالمسؤولية تعود إليه، إلا إذا ارتكبت المخالفة عمداً من قبل العمال.²

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 الذين قالوا بالمسؤولية الجنائية عن فعل الغير صعوبة في إيجاد أساس قانوني مقبول لهذه المسؤولية دون أن يناقض مبدأ أساسياً في القانون الجنائي.³

فمنهم من بنى هذه المسؤولية على نظرية تمثيل العامل لربّ العمل في قيامه بما كلفه به؛ إذ يعمل لحسابه ولمصلحته ممّا يستدعي تحمل هذا الأخير مسؤولية ما يقوم به من العامل من أعمال، ومنهم من وجد أنّ مسؤولية ربّ العمل تقوم على أساس التزام شخصي بسلامة العمل فيسأل ربّ العمل عن كلّ مخالفة لشروط السلامة. ومنهم أيضاً من رأى في هذه المسؤولية صفة ملازمة لممارسة المهنة باعتبار أنّ من يمارس مهنة معينة بواسطة الغير يكون مسؤولاً عن كلّ مخالفة تقع من قبله أو من قبل الغير أثناء هذه الممارسة.⁴

ففي هذه الفرضية، لا يجب على المسير القيام بهذا الفعل، ويعتبر لهذا السبب مقترفاً خطأً شخصياً، ولهذا ليس هناك مسؤولية حقيقية عن فعل الغير.⁵

فالمبرر الأكثر شيوعاً لهذا الاستثناء على مبدأ شخصية المسؤولية الجزائية، يرتكز على فكرة الخطأ الشخصي المقترف من قبل الفاعل المسؤول، ومن ثمّ هناك رجوع

¹ المادة 36 من القانون رقم 88-07 -السالف الذكر-

² محمد جهل، المرجع السابق، ص.31.

³ مصطفى العوجي، القانون الجنائي، الجزء الثاني؛ المسؤولية الجنائية، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2016، ص.70.

⁴ المرجع نفسه، ص.ص.80-81.

⁵ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome2, op.cit, p.33.

للمسؤولية الجزائية الشخصية، والذي أقرّه المجلس الدستوري الفرنسي في **02 ديسمبر 1976**، والمتعلّق بنقل المسؤولية من العامل إلى المستخدم.¹

فهنا تقوم مسؤولية ربّ العمل أو رئيس المؤسسة بسبب الأعمال التي يقوم بها عمّاله إذا ارتكبوا خطأ ناتجا عن إهماله موجب الرقابة أو تأمين سلامة العمل والعمّال أو مخالفة الأنظمة أو عدم العناية بالأدوات والآلات المستعملة في ورشته أو مؤسسته، والأمثلة عن هذا كثيرة نكتفي بذكر بعض منها فقط.²

ولقد أكّدت الغرفة الجزائرية لمحكمة النقض الفرنسية في قرار مؤرخ في **24 جانفي 1902**، أنّ رئيس المصنع يجب أن يدان جزائيا، عن المخالفات المرتكبة من قبل العمّال (تفرض عليه مراقبة الأشغال بالنظر لصفته كمدير، ومسؤولية مراعاة النصوص القانونية)، وقرّرت الإدانة الجزائية مبرّرا بالالتزام بمراقبة التابعين في أماكن العمل، وأكّدت مرة أخرى بموجب القرار المؤرخ في **06 جانفي 1938**، قبل أن يصبح ذلك واضحا في قرار مؤرخ في **23 نوفمبر 1950**، ومنذ هذا القرار تمّ ذكر الالتزام بالمراقبة لعدّة مرات.³

فقد اعتبر مدير الشركة مسؤولا عن وفاة عامل كان يعمل في وصل قاطرتين على خط السكة الحديدية لأنّه أهمل تنظيم عمل الفريق المكلف بذلك، كما أهمل إعطائه التّعليمات اللّازمة، وكان وكيل الورشة غائبا عن مكان العمل. وسبق لمحكمة النقض الفرنسية أنّ رئيس المؤسسة ملزم شخصا بالسهر على سلامة عمّاله، وعلى تنفيذ الموجبات الملقاة على عاتقه بموجب قانون العمل لتأمين سلامة وصحة العمّال، كما أكّدت مسؤولية رئيس المؤسسة بسبب إهماله تنظيم العمل في مؤسسته ممّا أدّى إلى حصول حادث عمل أثناء العمل لأحد عمّاله؛ فقد أقدم وكيل الورشة على استخدام عامل أثناء اللّيل دون إعطائه التّعليمات اللّازمة بصدد عمل الآلات، كما نسي إدارة آلات

¹ 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, UNIVERSITE DE POITIERS, FACULTE DE DROIT ET SCIENCES SOCIALES, FRANCE, présentée et soutenue le 14 décembre 1994, La Note N°414, p.196.

² مصطفى العوجي، القانون الجنائي، الجزء الثاني؛ المرجع السابق، ص.79.

³ Cédric COULON, op.cit, p.p.119-120.

التّهوية والتبريد، فوجد العامل منخفاً بالغاز الذي تصاعد من الآلات. ولوحق وكيل الورشة ورئيس المؤسسة، فقرّرت الهيئة الاتهامية اتهام وكيل الورشة ومنعت محاكمة رئيس المؤسسة. نقضت محكمة التمييز القرار لهذه الجهة معتبرة أنّه كان على الهيئة الاتهامية أن تبحث فيما إذا كان رئيس المؤسسة ارتكب خطأ بإهماله تنظيم العمل في مؤسسته، واتخاذ التدابير اللازمة لتأمين سلامة العمال.¹

وفي قضية مماثلة تتعلّق بوقوع عامل عن السطح أثناء العمل ووفاته، إذ لم مرتدياً حزام الأمان، اعتبرت المحكمة رئيس المؤسسة مسؤولاً جنائياً عن حادثة الوفاة بسبب إهماله اتخاذ الاحتياطات اللازمة والرقابة التي تضمن سلامة العمال.²

ويتبيّن من القرارات السابقة، ومن أخرى شبيهة بها أنّ المحاكم تستند في إقامة المسؤولية الجنائية على عاتق ربّ العمل أو رئيس المؤسسة على الخطأ الشخصي الناتج عن الإهمال وقلة الاحترار، وعدم التقيّد بالأنظمة التي تفرض عليها شخصياً اتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة لضمان سلامة العمال،³ وهذا تطبيقاً لمبدأ شخصية المخالفة والعقوبة.⁴

ويمكن لربّ المؤسسة أن ينقل هذه المسؤولية حول عامل أو أكثر، من خلال تفويض صلاحياته، وحتى يأخذ التفويض بعين الاعتبار لآبّد من حيث الشكل أن يكون صريحاً (من باب الحيلة مكتوباً) ومقبولاً، ومن حيث الموضوع ينبغي أن يكون دقيقاً من خلال تحديد القواعد التي يتعيّن على العامل احترامها، كما يجب أن يكون فعالاً؛ بمعنى أن يمنح لعامل ذو تكوين وخبرة، ووسائل مادية ومالية عند الاقتضاء، وكذا السلطة السلمية لضمان تنفيذ هذه المهمة.⁵

ولهذا قرّرت الغرفة الجزائرية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 15 ماي 2015 (N°13-87.410)، أنّ الوكالة العامة في مجال الوقاية الصحية

¹ مصطفى العوجي، القانون الجنائي، الجزء الثاني؛ المرجع السابق، ص.ص. 79-80.

² المرجع نفسه، ص. 80.

³ المرجع نفسه، ص.ص. 80-81.

⁴ Cédric COULON, op.cit, p.119.

⁵ Paul FIESCHI-VIVET, «Droit du travail», 2^e édition, Dalloz, Paris, 1997, p.149 ; Maurice COZIAN & Maurice PETIT JEAN, op.cit, p.174.

والأمن لقبطان السفينة لا تعفي مالكما من المسؤولية الجزائية، والتي يتحملها شخصيا بسبب الأفعال أو الامتناعات الخاطئة، والتي تشكل علاقة سببية مؤكدة للضرر، المتمثل في وفاة عاملين بحارين.¹

وتجدر الإشارة إلى أنّ المادة 43 من القانون رقم 88-07 -السالف الذكر- أخضعت العمّال الذين يتهاونون في الامتثال للقواعد والتعليمات 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، ويساعد على التهاون في احترام هذه القواعد، وهو ما أظهرته بعض الزيارات الميدانية لأماكن العمل.²

وقد أقرّ المشرّع 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.4122.1 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

وقد فرض القانون الأوروبي المشترك مسؤولية أكثر الزامية على العامل، إذ يذكر نص المادة 11 من التعلّية المؤرخة في 12 جوان 1989، مشاركة متوازنة في تسيير الأخطار بين العامل وربّ العمل. وقد اعتبرت المحكمة الأوربية في قرارها المؤرخ في 05 جوان 2008، أنّ فرنسا لم تصل إلى "بروز الطابع الالزامي لالتزامات العامل"، وهذا القرار يطرح مسألة الربط بين حماية صحة العمّال، ومشاركتهم في تسيير الأخطار، ومن ثمّ فالقانون الفرنسي والقانون الأوروبي، ولحدّ الساعة لا يملكان نفس التحليل بشأن درجة مشاركة العامل.⁴

¹ Renaud SALMON, «Chronique de droit pénal social », revue droit social, DALLOZ, Paris, 01 janvier 2016, p.35.

² محمّد جهل، المرجع السابق، ص.32.

³ Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, op.cit, p.72.

⁴ Ibid, p.p.72-73.

ومشاركة العامل في تسيير المخاطر تتطلب التكوين والإعلام في مجال الأخطار المهنية، وذلك بالنظر لكلّ عامل، وبدءاً من التشغيل، وكلّما كان الأمر ضرورياً، وهذا ما يساعد فيه الوثيقة الخاصة بتقييم الأخطار، ولهذا ألزم المشرع الفرنسي، وكذا الجزائري المستخدم بضمان التكوين والإعلام للعامل في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.¹

ثانياً: المسؤولية الجزائية للشخص الاعتباري (المؤسسة) في مجال الوقاية الصحية والأمن:

عندما يتعلّق الأمر برّب المؤسسة أو أيّ مسير، فإنّه تطرح مسؤولية الأشخاص الطبيعيّة فقط، فالأشخاص المعنوية لا تكون مسؤولة إلاّ عندما يقرّر القانون مخالفات مرتكبة لمصلحته، من قبل أجهزته أو ممثليه القانونيين، والتي لم تقرّر بعد بشأن مخالفات تشريع العمل.²

وقد رخص المشرع الفرنسي سابقاً في المادة **L.263-3-1** من قانون العمل، وهذا بموجب القانون المؤرخ في **06 ديسمبر 1976**، للقاضي الجزائي في حال حدوث حادث عمل وقع في المؤسسة، التي سجّل فيها تقصير خطير أو متكرّر لقواعد الوقاية الصحية والأمن، أين تراخى الأشخاص الطبيعيون المتابعون، بإلزام المؤسسة بتقديم مخطّط أمن (سلامة) خاصّ لإعادة توفير الظروف العادية للعمل.³

وبالخصوص قانون العقوبات في المادة **L.121-2**، الذي وضع مبدأ المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية، بالنسبة للمخالفات التي ترتكب لحسابها، من قبل أجهزتها، أو ممثليها". وهذا لا يقصي مسؤولية الأشخاص الطبيعيين، فكلّ المخالفات المنصوص عليها في قانون العقوبات أو قانون العمل، من الآن وصاعداً تعدّ مسندة للأشخاص الاعتبارية.⁴

¹ Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, op.cit, p.73.

² Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome2, op.cit, p.32.

³ Jean Maurice VERDIER, Alain COEURET, Marie Armelle SAURIAC, Droit du travail, Volume II, Rapport individuelles, Rapports individuels, 14^e édition, Dalloz, Paris, p.191.

⁴ Ibid, p.p.191-192.

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 ديسمبر 2005، ويحتل أن يعدّل ويعمق الحلول التقليدية التي تعتبر على وجه الخصوص صارمة بالنسبة للأشخاص الطبيعيين، والتي توصي بمتابعة الأشخاص الاعتبارية من باب أولى عن جريمة الإهمال والرعونة. والجمع بين المسؤوليتين لا يظهر إلاّ في أحوال استثنائية، وهذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 13 فيفري 2006.¹

وبالنسبة للمسؤولية الجزائية للأشخاص الاعتبارية، لا تثار إلاّ بسبب الطبيعة غير المباشرة لها، فالأفعال غير المشروعة يجب أن تنجز من قبل الجهاز، أو ممثّل التّجمع. وهذا الجهاز يمكن أن يتمثّل في ربّ 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 ثمّ فالمؤسسة يمكن اعتبارها مسؤولة جزائياً عن الجرائم المرتكبة ضد عمّالها، والتي تشكّل تقصيراً متعمّداً في الالتزام بالأمن، ويمكن أن تصل العقوبة لحدّ الغلق النهائي للمؤسسة (المادة L.221-7 من قانون العقوبات).²

وقد كرّس المشرع الجزائري هو الآخر صراحة مبدأ المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون الخاص بموجب القانون رقم 04-15 المعدّل والمتمم لقانون العقوبات، من خلال المادة 51 مكرر: "باستثناء الدولة والجماعات المحلية والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام، يكون الشخص المعنوي مسؤولاً جزائياً عن الجرائم التي ترتكب لحسابه من طرف أجهزته وممثليه الشرعيين عندما ينص القانون على ذلك.

¹ Jean Maurice VERDIER, et.al, op.cit, p.192.

² Idem.

إنّ المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي لا تمنع مساءلة الشخص الطبيعي كفاعل أصلي أو كشريك في نفس الأفعال".¹

ولقد جاء هذا التكريس تنويجا لما توصلت إليه مختلف اللجان التي سبق أن عهد إليها بإعداد مشروع تعديل قانون العقوبات منذ سنة 1997، وما أوصت به لجنة إصلاح العدالة في تقريرها سنة 2000.²

الفرع الثاني:

صور مخالفات المستخدم وطبيعة العقوبات

في مجال الوقاية الصحية والأمن

إنّ المخالفات المتعلقة بقواعد الوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل يتمّ تسجيلها من طرف مفتش العمل، تبعا للإجراءات الخاصة المنصوص عليها في قانون العمل،³ والتي سبق التطرق إليها في الفصل الأول من هذا الباب، وسنتعرّض فيما يلي للمخالفات والعقوبات المقرّرة في هذا المجال، ومصطلح "المخالفة" نعني به عدم الالتزام بالقواعد المقرّرة، وليس نوع الجريمة لأنّها يمكن أن تشكّل مخالفة أو جنحة في حال العود.

أولا: صور المخالفات المتعلقة بالقواعد العامّة بالوقاية الصحية والأمن:

يمكن من خلال استقراء نصوص المواد 3، 5، 6، 7، 11 من القانون رقم

07-88 استخلاص المخالفات التالية:

- 1) مخالفة عدم التزام المؤسسة المستخدمة بضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال.⁴
- 2) المخالفة المتعلقة بتصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصّصة للعمل وملحقاتها وتوابعها بصفة تضمن أمن العمال: وهذا من خلال ضرورة استجابتها للمقتضيات التالية:

¹ القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، الجريدة الرسمية، العدد 71، الصادرة بتاريخ 10 نوفمبر 2004، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 11 جوان 1966.

² أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، الطبعة الثانية، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص.218.

³ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome2, op.cit, p.33.

⁴ المادة الثالثة من القانون رقم 07-88 -السالف الذكر-، وإن كانت هذه المخالفة تجمع تحتها كلّ المخالفات الأخرى.

- ضمان حماية العمّال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السّامة، والضجيج، وكلّ الأضرار الأخرى،
 - تجنّب الازدحام والاكنتاظ،
 - ضمان أمن العمّال أثناء تنقلهم، وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع، والنقل واستعمال المواد والعتاد والمنتجات والبضائع، وكلّ اللّوازم الأخرى،
 - ضمان الشروط الكفيلة باتقاء كلّ أسباب الحرائق والإنفجارات وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة،
 - وضع العمّال في مأمن من الخطر أو ابتعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها.
 - ضمان الإجلاء السريع للعمّال في حالة خطر وشيك أو حادث.¹
- (3) مخالفة المتعلقة بعدم توفير الألبسة الخاصّة والتّجهيزات والمعدّات الفردية ذات الفعالية المعترف بها، من أجل الحماية: وذلك حسب طبيعة النّشاط والأخطار.²**
- (4) مخالفة عدم مراعاة المؤسسة المستخدمة أمن العمّال في اختيار التّقنيات والتكنولوجيا، وكذا في تنظيم العمل؛ إذ يجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات وكلّ وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب إنجازها، ولضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرّض لها العمّال.**
- كما يجب أن تكون موضوع رقابة دورية وصيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها، وذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمل.³
- (5) مخالفة المؤسسة المستخدمة المتعلقة بعدم التّحقق من أنّ الأعمال الموكلة إلى النّساء والعمّال القصر، والعمّال المعوقين لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل.⁴**

¹ المادة الخامسة من القانون رقم 88-07 -السالف الذكر -

² المادة السادسة من نفس القانون.

³ المادة السابعة من نفس القانون.

⁴ المادة 11 من نفس القانون.

6) المخالفات المتعلقة بالقواعد العامة في مجال طبّ 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 بطبّ العمل والتكفل به: كونه يعتبر التزاما يقيه على عاتقها.¹

• مخالفة عدم التزام المؤسسة المستخدمة بضمان ممارسة طبّ العمل ضمن أماكن العمل نفسها: ويتم ذلك من خلال إنشاء مصلحة طبّ العمل مؤسساتية أو إقليمية مشتركة ما بين المؤسسات، أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحيّ، أو هيكل مختصّ في طبّ العمل أو أيّ طبيب مؤهل -وهذا وفق ما سبق بيانه في الفصل الأوّل من هذا الباب- كما تفرض العقوبة على المؤسسة المستخدمة في حال عدم مشاركتها ممثلي العمّال في كلّ قرار يتعلّق بمباشرة نشاط طبّ العمل ضمنها.²

• مخالفة المؤسسة المستخدمة للفحوص الطبية المقرّرة للعمّال، وآراء طبيب العمل:

إذ يستفيد كلّ عامل أو ممتحن من فحص أوّلي عند التّشغيل، وكذا الفحوص الدورية والخاصّة والمتعلّقة باستئناف العمل، ويكون الممتحنون موضوع عناية خاصّة. فضلا عن استفادة العامل من فحوص تلقائيّة بناء على طلبه.³

كما تعاقب المؤسسة المستخدمة على إهمالها آراء طبيب العمل، والتي يتعيّن عليها أن تأخذها بعين الاعتبار.⁴

• مخالفة المؤسسات المستخدمة للالتزامها بتمويل إنجاز مجموع أنشطة طبّ العمل؛ باعتباره من الالتزامات الملقاة على عاتقها.⁵

7) مخالفة أحكام تأسيس لجان الوقاية الصحيّة والأمن، وتعيين مندوب للوقاية الصحيّة والأمن: إذ يجب تأسيس لجان الوقاية الصحيّة والأمن في المؤسسات التي تشغّل أكثر من تسعة عمّال ذوي عقود عمل غير محدّدة المدّة، ومندوبا دائما مكلفا بالوقاية الصحيّة

¹ المادة 13 من القانون رقم 07-88 -السالف الذكر-

² المادة 14 من نفس القانون.

³ فاطمة بحري، المرجع السابق، ص.137.

⁴ المادة 17 من نفس القانون.

⁵ المادة 28 من نفس القانون.

والأمن في المؤسسات التي تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل محددة، بمساعدة العاملين (2) الأكثر تأهيلا في الميدان. وكذا مندوبا في المؤسسة التي تشغل تسعة عمال على الأقل، كما يتوجب على المؤسسات التابعة لنفس الفرع المهني، أولعدة فروع مهنية أنشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محددة، وتشغل، على وجه الخصوص، عمالا تكون مدة علاقة عملهم محددة،¹ -وفق ما بيّنه في الفصل الأول من هذا الباب-

(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 إنشائها لجان الوقاية الصحية والأمن، يمكن إنشاء مؤسسات مكلفة بأعمال مكتملة وخصوصية في مجال الوقاية الصحية والأمن، غير أنه عندما يحول نشاطها دون تأسيس تلك اللجان، فهي ملزمة بالانخراط في إحدى هذه المؤسسات.²

(9) مخالفة عدم إطلاع العمال الجدد على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم:

إذ أوجب المشرع الجزائري على المؤسسة المستخدمة إطلاع العمال الجدد، وكذا أولئك المدعويين إلى تغيير مناصب أو مناهج أو وسائل عملهم، عند تعيينهم، على الأخطار التي يتعرضون لها في مناصب عملهم.³

(10) مخالفة تنظيم عمليات تكوينية خاصة من أجل الوقاية، لصالح العمال المعنيين:

أوجب المشرع الجزائري على المؤسسات المستخدمة تبعا لاطراد وحدة الأخطار الملحوظة تنظيم عمليات تكوينية من أجل الوقاية، لفائدة العمال المعنيين، من قبل جهاز أو هيكل أو شخص مختص في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.⁴

وقرّر لهاتين المخالفتين عقوبة غرامة مالية من 500د.ج إلى 1500د.ج.، وفي حالة العود، تكون الغرامة من 2000د.ج إلى 4000د.ج.⁵

¹ المادتين 23، 24 من القانون رقم 88-07 -السالف الذكر-

² المادة 25 من نفس القانون.

³ المادة 21 من نفس القانون.

⁴ المادة 22 من نفس القانون.

⁵ المادة 39 من نفس القانون.

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 أو عرض للبيع أو بيع أو استيراد أو إيجار أو التنازل بأيّة 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 يتعرّضوا لها، بسبب استعمال عتاد أو مواد أو مستحضرات تتطلب استخدام مثل هذه الوسائل".

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 لفائدته أو لفائدة الغير.¹

15) المخالفة المتعلقة بالتصريحات الكاذبة للحصول على أداءات أو تعويضات غير مستحقة من الضمان الاجتماعي.²

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 مستحقة.³

¹ المادة 82 من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر-

² المادة 83 من نفس القانون.

³ المادة 84 من نفس القانون.

17) مخالفة محاولة التأثير أو التأثير بأي وسيلة ممكنة على من كان شاهدا في حادث عمل، بغية إخفاء أو تغيير الحقيقة.¹

ثانيا: العقوبات المقررة للمخالفات في مجال الوقاية الصحية والأمن:

تتمثل العقوبات المقررة للمخالفات في مجال الوقاية الصحية والأمن في الغرامة المالية أو الحبس أو الجمع بينهما، وغلق المؤسسة.
1) الغرامات المالية أو الحبس أو الجمع بينهما:

جاء في نص المادة 38 من القانون رقم 88-07: "يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 3، 5، 6، 7، 11، 13، 14، 17، 23، 24، 25، 26، 28، أعلاه بغرامة من 500 د.ج إلى 1.500 د.ج".

إن مرتكبي المخالفات يكونون عرضة لعقوبات الغرامة المقدرة من 1000 د.ج إلى 2000 د.ج، وفي حالة العود، يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر، وبغرامة من 4000 د.ج إلى 6000 د.ج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، وهذه العقوبة قابلة للتطبيق بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر، بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة.²

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 العقوبتين.³

كما خصص المشرع الجزائري الباب السادس من القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي،⁴ لـ: "العقوبات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية"؛ إذ جاء فيه: "يترتب عن عدم التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل، كما نصّ عليه في المادة 13 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403، الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض

¹ المادة 85 من القانون رقم 08-08-08-السالف الذكر-

² المادة 37 من القانون رقم 88-07.

³ Jean PELISSIER & Alain SUPLOT & Antoine JEAMMAUD, op.cit, p.993.

⁴ المادة 26 من القانون رقم 83-14-السالف الذكر-

المهنيّة، تحصيل غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوي مبلغها 20% من الأجر الذي يتلقاه المصاب كلّ ثلاثة أشهر".

وأضافت المادة 27 منه: "يترتّب عن عدم التّصريح، من قبل صاحب العمل، كما نصّ عليه في المادة 69 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق الموافق 2 يوليو سنة 1983، دفع غرامة مالية لفائدة هيئة الضمان الاجتماعي قدرها 0.1% عن كلّ يوم من التّأخير، تحسب على أساس الأجر المدفوعة خلال الثلاثة أشهر الفارطة".

كما يمكن معاقبة أرباب العمل الذين يحتجزون بغير حق قسط اشتراك العامل، وهذا ما نصّت عليه المادة 42 من القانون رقم 83-14، المعدّلة بموجب المادة 23 من القانون رقم 04-17.¹

فقد قرّرت المادة 21 من هذا القانون رقم 83-14 أنّ اشتراكات الضمان الاجتماعي تكون محلّ دفع واحد من قبل صاحب العمل لهيئة الضمان الاجتماعي، الذي هو تابع لها إقليمياً:

- في ظرف الثلاثين (30) يوماً التالية لمرور ثلاثة أشهر مدنية، إذا كان صاحب العمل يستخدم أقلّ من عشرة (10) عمال.

- في ظرف الثلاثين (30) يوماً التالية لمرور كلّ شهر إذا كان صاحب العمل يستخدم أكثر من تسعة (09) عمال.

وجاء في نص المادة 42 منه: "عند الاخلال بأحكام المادة 21 من هذا القانون، يعاقب صاحب العمل الذي يحتجز لديه بغير حق قسط اشتراك العامل، بدفع غرامة قدرها ألف دينار (1000 د.ج) عن كلّ عامل.

وفي حالة العود، يمكن الحكم عليه بالحبس لمدة خمسة عشر يوماً إلى شهرين، دون الإخلال بفرض غرامة مالية قد تبلغ ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة أعلاه".

¹ الطيّب سماتي، المنازعات العامّة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، المرجع السابق، ص.129.

كما نصت تضاعف العقوبة في حالة العود، عند الاخلال بالتزامات المكلفين المنصوص عليها في هذا القانون، ويعتبر عودا عندما يكون صاحب العمل محلّ توقيع إحدى العقوبات الواردة في هذا القانون خلال الإثني عشر (12) شهرا السابقة للإنذار أو الاعذار الذي وجهه إليه الصندوق.¹

وقد جاء في نص المادة 42 من القانون رقم 88-07: "تعتبر العقوبات المنصوص عليها في المواد 37، 38، 39، 40، و41 أعلاه، مستقلة عن العقوبات ذات الطابع المهني، التي يمكن أن تتخذ في إطار التشريع الجاري به العمل".

ولكن لا يوجد أيّ تشريع يحمل تحديد طبيعة العقوبات المكيفة بكونها مهنية، ولا الهيئة، ولا وضع الأشخاص المختصين في تقريرها؛ ففي فرضية أولى يمكن أن تتعلّق بالعقوبات المقررة، من خلال الإجراءات الداخلية للمؤسسة، طبقا لأحكام النظام الداخلي، لارتكابه خطأ مهنيًا يتعلّق بمخالفة قواعد الأمن، وجاء في نص المادة 30 من القانون رقم 85-05 المتعلّق بحماية الصحة وترقيتها: "تترتب على مخالفة قواعد النقاوة والنظافة والوقاية العامة ومقاييسها عقوبات تأديبية أو إدارية دون المساس بالأحكام الجزائية".²

ولكن في فرضية ثانية يمكن أن يتعلّق بالحظر المهنيّ المقرّر من قبل القضاء الجزائي ضد مرتكب المخالفة، فإنّه طبقا لنص المادة 23 من قانون العقوبات، يجوز المنع من مزاوله أو نشاط أو فنّ على المحكوم عليه لجناية أو جنحة، إذا ثبت للقضاء أنّ الجريمة التي ارتكبت صلة مباشرة، بمزاوله المهنة أو النشاط أو الفنّ وأنّه يوجد خطر من تركه يمارس أيّ منها...".³

غير أنّ هذه المادة قد ألغيت بموجب القانون رقم 06-23، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006.⁴

¹ المادة 42 من القانون رقم 83-14-السالف الذكر -

² Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome2, op.cit, p.32.

³ Ibid, p.34.

⁴ القانون رقم 06-23، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد84، الصادرة بتاريخ 24 ديسمبر 2006، ص.ص.11-29.

كما قرّر المشرّع الجزائري لمخالفة عرض أو قبول أو تقديم خدمات بغرض الحصول على أداوات غير مستحقة لفائدته أو لفائدة الغير، عقوبة الحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2)، وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 د.ج) إلى مائة ألف دينار جزائري (100.000 د.ج).¹

كما يعاقب على مخالفة التصريحات الكاذبة للحصول على أداوات أو تعويضات غير مستحقة من الضمان الاجتماعي بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2)، وبغرامة من ثلاثين ألف دينار (30.000 د.ج) إلى مائة ألف دينار جزائري (100.000 د.ج).²

وقرّر عقوبة الحبس من ستة (6) أشهر إلى ثمانية عشر (18) شهرا، وبغرامة من مائة ألف دينار جزائري (100.000 د.ج) إلى مائتين وخمسين ألف دينار جزائري (250.000 د.ج) لمخالفة الوصف العمدي للحالة الصحية للمستفيد على غير حقيقتها، من قبل الطبيب أو الصيدلي أو جراح الأسنان أو القابلة، للحصول على أداوات أو تعويضات غير مستحقة: يعاقب الفاعل دون الاخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها.³

وقرّر لمخالفة محاولة التأثير أو التأثير بأي وسيلة ممكنة على من كان شاهدا في حادث عمل، بغية إخفاء أو تغيير الحقيقة: الحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (02)، وبغرامة من مائة ألف دينار جزائري (100.000 د.ج) إلى ثلاثمائة ألف دينار جزائري (300.000 د.ج)، وهذا دون الاخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها.⁴

وفرض المشرّع الجزائري مثل هذه العقوبات الجزائية، وهذا نظرا لحساسية مجال الضمان الاجتماعي من ناحية كفاءات وطرق تمويل الصناديق، وكذا الفئات المشمولة

¹ المادة 82 من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر-

² المادة 83 من نفس القانون.

³ المادة 84 من نفس القانون.

⁴ المادة 85 من نفس القانون.

والمعنية بهذا النظام، وكذا جعل الاشتراكات التزاما يقع على عاتق ربّ العمل، ولا يمكن الاتفاق على مخالفته.¹

ويلزم كل شخص استفاد بطريقة غير قانونية من الأداءات الممنوحة من طرف الضمان الاجتماعي بتعويض هذه الأخيرة المبالغ التي تحصل عليها، ويمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الحصول على التعويض من خلال الاقتطاع على الأداءات المستحقة.²

(2) 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 العقوبة.³

وينصّح من خلال النص أنّ الغلق المقرّر يكون مؤقتا، ولم يتناول الغلق النهائي للمؤسسة. وهذه العقوبة المقرّرة من قبل المحكمة، في إطار العقوبة التكميلية، يختلف عن القرار الإداري الذي يمكن أن يتخذه الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، متى تمّ إخطاره من قبل مفتش العمل، طبقا لنصّ المادة 11 من القانون رقم 93-03.⁴

وفي حال إصدار قرار الغلق المؤقت لمكان العمل، سواء من طرف المحكمة أو السلطة الإدارية، فإنّ تشريع العمل لم يبيّن الآثار المترتبة على عقد العمل لكلّ من العمال المعنّيين، ولا الحقوق التي يواصل الاستفادة منها، إذا علقت العلاقة لهذا السبب.⁵

وقد أقرّ المشرّع الفرنسي أيضا عقوبة الغلق الكليّ أو الجزئي، المؤقت أو النهائي للمؤسسة في حال عدم القيام بأعمال الأمن والسلامة المقرّرة بموجب التشريع والتنظيم،

¹ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص.137.

² المادة 86 من القانون رقم 08-08 -السالف الذكر-

³ المادة 40 من القانون رقم 07-88 -السالف الذكر-

⁴ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome2, op.cit, p.p.33-34.

⁵ Ibid, p.33.

وهذا الغلق لا يمكن أن ينجم عنه إنهاء أو تعليق عقد العمل، أو أية خسارة مالية، وفي حالة الغلق الكلي والنهائي، وحصول تسريحات، فإنّ العمّال المسرّحين لا يستفيدون فقط من تعويضات التسريح والإشعار، وإنّما من تعويضات التسريح غير المبرّر بمرر حقيقي وجدّي، طبقاً لنص المادة 5-263 L. من قانون العمل الفرنسي.¹

بالإضافة للعقوبات المقرّرة في القانون الاجتماعي (قانون العمل والضمان الاجتماعي)، فإنّ المخالف لقواعد الصّحة والأمن وطبّ العمل، يتعرّض أيضاً لتلك العقوبات المقرّرة في قانون العقوبات، في حال حادث عمل تسبّب في جروح أو وفاة،² فالأمر يتعلّق إذاً وفقاً لنصوص قانون العقوبات في القتل أو الجرح غير العمدي، الناتج عن الرعونة أو الإهمال أو التّقصير في تطبيق أحكام الوقاية الصحيّة والأمن وطبّ العمل.³

حيث نصّ المشرّع الجزائري في المادة 288 من قانون العقوبات: "كلّ من قتل خطأً أو تسبّب في ذلك برعونته أو عدم احتياطه أو عدم انتباهه أو إهماله أو عدم مراعاته الأنظمة يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات، وبغرامة من 100.000 د.ج إلى 20.000 د.ج".

وجاء في نص المادة 289 من قانون العقوبات: "إذا نتج عن الرعونة أو عن عدم الاحتياط إصابة أو جرح أو مرض أدى إلى العجز الكليّ عن العمل لمدة تتجاوز ثلاثة أشهر، فيعاقب الجاني بالحبس من شهرين إلى سنتين، وبغرامة من 500 إلى 15.000 د.ج، أو بإحدى هاتين العقوبتين".

وورد في نص المادة 290 من نفس القانون أنّه تضاعف هذه العقوبات إذا كان مرتكب الجنحة في حالة سكر أو حاول التهرب من من المسؤولية الجنائية أو المدنية التي يمكن أن تقع عليه، وذلك بالفرار أو تغيير حالة الأماكن أو بأيّة طريقة أخرى.

¹ Jean PELISSIER & Alain SUPLOT & Antoine JEAMMAUD, op.cit, Note N°03, p.993.

² المادة 41 من القانون رقم 88-07 -السالف الذكر-

³ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, Tome2 , Loc-cit.

وقد أقرّ المشرّع الفرنسي لهذه الأفعال عقوبة الحبس من 15 يوما إلى عام، وبغرامة من 500 فرنك إلى 20000 فرنك، أو بإحدى هاتين العقوبتين، وفي هذه الحالة لا بدّ من إثبات الضرر (الوفاة أو العجز)، وفعل الرعونة، أو عدم الاحتياط، عدم الانتباه، الإهمال أو عدم احترام اللوائح التنظيمية، والعلاقة السببية بين الفعل والضرر (حتى ولو لم يكن السبب الحصري، ولا المباشر)، وهذا ما جاء في قرار الغرفة الجزائية لمحكمة النقض الفرنسية المؤرخ في 24 جانفي 1989.¹

وفي حالة صدور عدّة أحكام سالبة للحريّة بسبب تعدّد المحاكمات فإنّ العقوبة الأشدّ وحدها هي التي تتقدّم، ومع ذلك إذا كانت العقوبات المحكوم بها من طبيعة واحدة، فإنّه يجوز للقاضي بقرار مسبّب أن يأمر بضمّها كلّها أو بعضها في نطاق الحدّ الأقصى المقرّر قانونا للجريمة الأشدّ.²

وتضمّ العقوبات المالية ما لم يقرّر القاضي خلاف ذلك.³

وترمي هذه العقوبات التي تهدّد المستخدم أولا، وقبل كلّ شيء إلى غرض تحذيري ردي، ذلك أنّه في الممارسة العمليّة عادة ما يكون تطبيقها نادرا.⁴

وبخصوص المسؤولية الجزائية في مجال الأخطار النفسية والاجتماعية، في الدول التي تتبناها يمكن أن تكون أكبر لأنّ العقوبات المترتبة يمكن أن تكون أشدّ كالعقوبات والحبس، وفي الواقع إذا تسببت الأزمة داخل المؤسسة في تغيير ثابت في الصّحة النفسية للشخص، فإنّ المسيرّ أو المؤسسة يمكن متابعتها بسبب وضع حياة الغير في خطر، إصابات غير عمدية، وأحيانا القتل غير العمد في حال الانتحار.⁵

إذن من خلال كلّ ما سبق أنّه تتعدّد صور المخالفات التي يمكن أن يقترفها المستخدم في مجال الوقاية الصحيّة والأمن، وهذا يدلّ على رغبة المشرّع الجزائري

¹ Rudolph HIDALGO, Guillaume SALOMAN, Patrique MORVAN, op.cit, p.112.

² المادة 35 من القانون رقم 66-156 المتضمّن قانون العقوبات -السالف الذكر-

³ المادة 36 من نفس القانون.

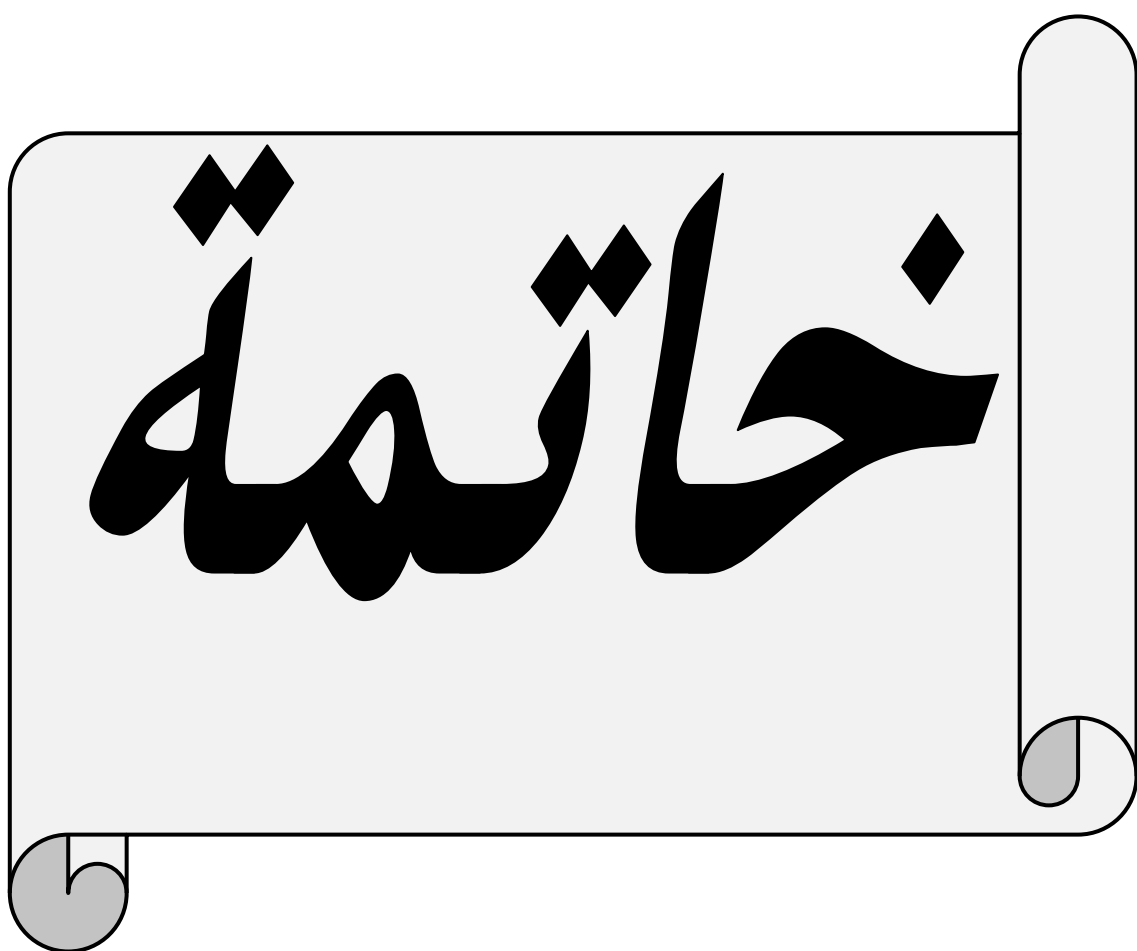
⁴ الطيب بلولة، جمال.ح. بلولة، المرجع السابق، ص.64.

⁵ Michel LEDOUX & Jamila EL BERRY, op.cit, p.06.

لتحقيق الردع العام في هذا المجال، ولكن يؤخذ عليه أنّ العقوبات المقررة غير متناسبة مع الفعل المقترف، وكذا الهدف المرجو.

ويبقى تطبيق هذه الأحكام منوطاً بعدة جهات سواء العامل المتضرر أو مفتش العمل الذي يعتبر العنصر الفعال في تحريك الدعاوى العمومية في هذا المجال.

كما يؤخذ على المشرع الجزائري أيضاً عدم تقريره أحكاماً جزائية في حال عدم احترام العمال للقواعد المقررة في مجال الوقاية الصحية والأمن.



ختاما لهذه الدراسة البسيطة حول الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحيّة والأمن، فإنّه يمكن القول أنّنا توصلنا لمجموعة من النتائج الأكيدة التي لا تدع مجالاً للشك، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

(1) الحق في الصحة في العمل حق من حقوق الإنسان، لا يمكن المساومة بشأنه أو التنازل عنه، فهو مرتبط بالحق في الحياة، والحق في الكرامة الإنسانية، وهو لم يكن وليد الصدفة، وإنّما كان نتيجة جهود عديدة، ولعلّ أبرزها جهود الطبقة الشغيلة منذ القرن التاسع عشر، نتيجة ظروف العمل المزرية في ظلّ الثورة الصناعيّة، وما تمخّض عنه من حوادث العمل والأمراض المهنيّة.

(2) الحق في الصحة في العمل، حق معترف به دولياً عملت على تبنيه، وتطويره المنظّمات الدوليّة، والإقليمية: منظّمة العمل الدوليّة، منظّمة الصحة العالميّة، منظّمة العمل العربيّة، منظّمة الاتحاد الأوروبي... كما كرسته كلّ الدول ومن بينها الجزائر كمبدأ دستوري، وجسده من خلال العديد من النصوص التشريعيّة والتنظيميّة، التي يصعب حصرها.

(3) الحماية القانونية في مجال الوقاية الصحيّة والأمن في العمل، تطوّرت بفعل جهود الفقهاء، والقضاة، والمتخصّصين في علم النفس، وعلم الاجتماع، والنقابيين من مجرد الوقاية من الخطر لاسيّما خطر الآلة ومواد التصنيع، وهو ما تشمله فكرة الوقاية الصحيّة والأمن، إلى الحق في السلامة الجسديّة والمعنويّة في إطار فكرة الصحة في العمل، وصولاً إلى الحق في الراحة (الأريحية-الرفاهية) في العمل، والذي يقتضي حالة من الراحة الكاملة جسدياً، نفسياً، واجتماعياً، وهو ما يتفق مع التعريف الذي أعطته منظّمة الصحة العالميّة للصحة في ميثاقها، وهذا في الحقيقة يجسّد خاصية التطور والتقدميّة التي يتسمّ بها القانون الاجتماعيّ.

(4) الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحيّة والأمن تتسع وتضيق؛ حسب سلّم رقيّ الدولة، بدءاً من درجة الديمقراطيّة فيها، وما يعكسه من مشاركة العمّال في صنع القرار داخل الدولة على جميع الأصعدة سياسياً، اجتماعياً، اقتصادياً.

(5) تطوّر مفهوم العمل من مرادف للمعاناة والشقاء إلى محدّد لشخصيّة الإنسان، وعاملاً لتحقيق رفاهيته الاقتصاديّة والاجتماعيّة.

6) الصّحة في العمل ليست إلّا جزءاً من الصّحة العامّة، بل أنّ الحدّ بينهما يكاد يكتفي بالنّظر إلى امتداد آثار بيئة العمل على الصّحة العامّة، كما هو الحال بالنّسبة لمادة الأمانت، التي يعتبرها البعض كارثة إنسانية دون حدود، كما أنّ بيئة العمل هي جزء من البيئة العامّة، وكلاهما يقوم على مبدأ "الحيطة" قصد الوقاية من الخطر المهدّد لصحة الإنسان، وهذا التّأثير المتبادل أخذه بعين الاعتبار عند وضع المخطّطات الوطنية.

7) الحياة المهنيّة للعامل جزء من حياته الشّخصية (الخاصّة)، وهو ما يحتمّ أن تأخذ الحماية بعين الاعتبار كلّ ما من شأنه أن يؤثّر على أدائه كتتنظيم العمل مثلاً.

8) اختلاف الفقه في أساس التزام المستخدم بتوفير الوقاية الصحيّة والأمن للعمال ضمن المؤسّسة، بين مبدأ حسن النية، وعقد العمل، والقانون في إطار ما يسمّى: "النّظام العامّ الاجتماعي"، وهذا يعتبر في الحقيقة الأساس الأكثر قوّة، بالنّظر للميلاد التاريخي للحماية، ولتحقيق فكرة الإلزامية، وهذا ما أكدته الاجتهادات القضائيّة الحديثة لاسيّما اجتهادات محكمة النّقض الفرنسيّة، إذ بعدما أسسته لفترة طويلة على الأساس التعاقدية، في قرارات الأمانت، تراجعت لتأسسه على الأساس التشريعي.

9) التزام المستخدم بتوفير الوقاية الصحيّة والأمن داخل أماكن العمل، أو الالتزام بسلامة العمال ضمن المؤسّسة هو التزام بتحقيق نتيجة، وليس التزاماً ببذل عناية، وهذا وفق ما توكّده الاتجاهات القضائيّة الحديثة لمحكمة النّقض الفرنسيّة، وتتمثّل النتيجة في اتخاذ التدابير الضرورية الكافية لتحقيق الوقاية الصحية والأمن، والسّهر على تطبيقها احتراماً للقواعد القانونيّة المقرّرة في هذا المجال.

10) الأخطار البدنية تعدّ نطاقاً أصيلاً تولدت بسببه الحماية القانونيّة للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، غير أنّها تعدته لتشمل الأخطار النفسيّة الاجتماعيّة، وهذا يخدم المفهوم القانوني للجسد الذي ينظر إليه ككيان كليّ (جسماني، نفسي، عقلي، اجتماعي)، وهو ما يتفق مع فكرة الكرامة الأدمية، والعمل اللائق، وتعتبر عديدة ومتعدّدة، يعود الفضل في اكتشافها أساساً إلى علم نفس العمل.

11) اختلاف استجابة التشريعات والاجتهادات القضائيّة لظهور الأخطار النفسيّة الاجتماعيّة والتكفل بها؛ إذ اهتمّ التشريع الفرنسي بالعديد منها، وكان هذا بفضل المشرّع من جهة، والشركاء الاجتماعيين، وكذا الاجتهادات القضائيّة، غير أنّ المشرّع الجزائري لم

يهتم بها، إلا من باب تكريس مبدأ عام يتعلّق بالسلامة الجسدية والمعنوية للعمال، كما لم يأخذ الضرر النفسي في الحسبان عند تعريف حادث العمل، واقتصر على الضرر الجسدي، ممّا يجعله متأخراً مقارنة بالتشريع الفرنسي، التشريع المغربي والمصري... (12) أهمية البعد الوقائي في المنظومة التشريعية الحمائية في مجال الوقاية الصحية والأمن، وهذا من خلال الهيئات الرقابية المتواجدة داخل المؤسسة وخارجها، على اختلاف أنواعها.

(13) أهمية نظام تفتيش العمل كبوليس للعمل، يهتم بالرقابة على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن.

(14) اعتبار الدولة المسؤول الأول على الحماية في مجال الوقاية الصحية والأمن، بالنظر لكونها حامية المصلحة العامة، والساهرة على النظام العام بمفهومه التقليدي؛ (الأمن العام، الصحة العامة، السكينة العامة)، وهذا على اعتبار الرقابة على الصحة في العمل جزء من الصحة العامة، وجانب لبوليس الصحي، لاسيما دور الوزارات المكلفة بالعمل والصحة والبيئة، والتكوين المهني، والصناعة والتجارة...، وهذا كلّ في حدود اختصاصاته، بالإضافة لدور الهيئات الوطنية المتخصصة؛ كالمعهد الوطني والأخطار المهنية، والمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل... في النهوض بالوقاية الصحية والأمن.

(15) اعتبار التكوين عاملاً مهماً لنشر ثقافة الأمن والصحة داخل المؤسسة؛ وهذا سواء بالنسبة للعمال باعتبارهم المعنيين الرئيسين بالحماية، ثم المؤسسة التي يساهم التقليل من الأخطار المهنية في زيادة إنتاجيتها، ونشر السلم والأمن الاجتماعيين داخلها، فتحقيق المصلحة الاقتصادية لا يكون على حساب المصلحة الاجتماعية، فكلّ منهما تخدم الأخرى، ولا يرجى أيّ رقيّ للمؤسسة، ولا حتى الدولة دون التكامل بينها، وكذا لمختلف الفاعلين في مجال الوقاية الصحية والأمن، لتحسيسهم بدورهم، وإرشادهم لسبل تفعيله.

(16) أهمية دور النقابات في تطوير الحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن، انطلاقاً من مشاركتها في صنع القرار داخل الدولة، والذي يرتبط بدرجة الديمقراطية فيها، وهذا ما يقتضي تكوينها بما يخدم هذا الدور.

17) أهمية منظومة الضمان الاجتماعي في تحقيق الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، وهذا سواء من خلال دورها الوقائي، أو دورها في التكفل بضحايا الأخطار المهنية، والتي تعدّ مكسبا عماليا جاء نتيجة لنضالات مستمرة.

18) أهمية إقرار المسؤولية المدنية للمستخدم في تحقيق الحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن في تعويض العامل تعويضا كاملا، وكذا الأحكام الجزائية في تفعيل هذه الحماية.

وإنّ مثل هذه النتائج المتوصل إليها، بعد دراسة تحليلية مقارنة، مدعمة بالعديد من الآراء الفقهية، والأحكام القضائية أفضت بنا إلى جملة من التوصيات تتمثل في:

1) ضرورة وضع تقنين حول صحة العمل، يجمع بين مختلف الأحكام المتفرقة في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، والصحة والبيئة، مما يسهل الرجوع إليه من طرف القاضي أولا، ومن طرف العمال وأرباب العمل، وكلّ المهتمين ثانيا.

2) ضرورة الربط بين السياسات العامة للصحة والبيئة، والصحة والبيئة في العمل في المخططات الوطنية، والإشراك الحقيقي لمختلف القطاعات والهيئات والوزارات في النهوض بسياسة الوقاية الصحية والأمن، لما يحقّقه من مكاسب اجتماعية واقتصادية.

3) نشر ثقافة الوقاية الصحية والأمن في المؤسسة من خلال برامج التكوين، وحملات التوعية، والملتقيات العلمية والأيام الدراسية، لاسيّما فيما يخصّ الأخطار الحديثة.

4) تعزيز الدور الرقابي لمختلف الهيئات من خلال التكوين، والتّحسيس بأهمية الدور المنوط بها، وكذا تعزيز دور طب العمل في اكتشاف الأمراض المهنية من خلال الدراسات الاستشراكية، لاسيّما الأخطار النفسية الاجتماعية، وكذا دور مفتشي العمل باعتبارهم العنصر الفعال في ضبط المخالفات، وإيقافها.

5) ضرورة الاهتمام التشريعي بمختلف الأخطار النفسية الاجتماعية، والتكفل ما تسببه من أضرار نفسية، معنوية، واجتماعية، أسوة بباقي التشريعات، وتحرك الاجتهاد القضائي الجزائري في الاعتراف بها، تطبيقا للحق في السلامة الجسدية والمعنوية، وحفظ الكرامة الإنسانية.

6) ضرورة مراجعة قائمة الأمراض المهنية بشكل دوري كلّما اقتضى الأمر ذلك، وبالخصوص بالنظر إلى آثار بعض مواد التصنيع على صحة الإنسان.

(7) ضرورة وضع ضوابط محكمة للمسؤولية المدنية للمستخدم في مجال الوقاية الصحيّة والأمن من خلال تحديد مفهوم الخطأ غير المعذور، في ظلّ التوجهات الحديثة للاجتهاد القضائي الفرنسيّ على أنّه اعتباره مجرد عدم الالتزام بالقواعد القانونية المقرّرة في هذا المجال، وضرورة ضبط حدود هذه المسؤولية عن أفعال العامل في هذا المجال -على أساس مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعه- بجعلها مسؤولية مشتركة بتقرير عقوبات جزائية بالإضافة للتأديبية، لإلزامه بإتباع تدابير الحماية، بالإضافة لإعادة النّظر في الأحكام الجزائية المقرّرة في مجال الوقاية الصحيّة والأمن، نظرا لعدم كفايتها كونها بسيطة لا تحقّق غرض الردع العام المنوط بها.

(8) ضرورة استفادة القانون من مختلف العلوم المفيدة لاسيّما علم النفس، وعلم الاجتماع، والطبّ، لتطوير الحماية في مجال الوقاية الصحيّة والأمن، استهداء بتجارب بعض الدول كألمانيا التي أوجدت ما يسمّى: "علم العمل".

(9) إمكانية إقرار المسؤولية الإدارية الدولة على أساس فكرة النّظام العامّ، في حال إخلالها بالنّظام الصحيّ، خاصّة في الكوارث الإنسانية الكبرى، كما هو الحال بالنّسبة لمادة الأمانت...

وفي الأخير يمكن القول أنّه من خلال تتبّع تطوّر الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحيّة والأمن، هناك العديد من المكتسبات التي لا يمكن إنكارها، والتي لا تعني العمّال فقط، وإنّما المؤسسات والدول، وهذا بدرجات متفاوتة حسب الإمكانيات المتوفّرة، والطموحات المنشودة، وقد تمّ تحقيق هذه المكتسبات من خلال تفاعل جهود مختلفة ومتعدّدة، عبر مراحل عديدة. هذا التطوّر الذي حاولنا التّطرق إليه من خلال هذه الدراسة، والإلمام بشيء من جوانبه -إن على مستوى المفهوم أو الآليات- في حدود وسعنا واستطاعنا-، وكان من الطبيعيّ بالنّظر لتشعب الموضوع من جهة، وتعدّد الإشكاليات التي يثيرها من جهة أخرى، أن نفسح المجال لغيرنا من الباحثين، لتفكيك بعض عقده، وللاستفاضة فيما أجزنا فيه، وتصويب ما أخطأنا في تناوله.

-والله وليّ التوفيق-

قائمة المصادر والمراجع

❖ المصادر:

أولاً: القرآن الكريم برواية ورش عن نافع.

ثانياً: الأحاديث النبوية:

• صحيح مسلم للإمام مسلم بن الحجاج.

ثالثاً: القواميس:

• أبو الأفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب،

المجلد الثاني، دار صادر، لبنان، 2003.

باللغة الفرنسية:

Les Dictionnaires

1) ATTIA (Natalie), HILAIRE (Bernadette), LE GAL, Natalie LEUVREY (Marie-Claire), Dictionnaire droit du travail et sa jurisprudence commentée, Tissot éditions, France, 2014-2015.

2) BEVORT (Antoine), JOBERT Annette, LALLEMENT Michel, MAIS Arnaud, Dictionnaire du travail, 1^{ère} édition, QUADRIGE/PUF, France, Janvier 2012.

❖ المراجع:

أولاً: الكتب:

I. الكتب العامة:

(أ) باللغة العربية:

(1) إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.

(2) أحمد المهدي، الحماية القانونية للبيئة ودفع البراءة الخاصة بها، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، مصر، 2006.

(3) أحمية سليمان:

* التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول؛ مبادئ قانون العمل، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

- * التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائريّ، الجزء الثاني؛ علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعيّة، الجزائر، 2002.
- * آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 4) أحسن بوسقيّة، الوجيز في القانون الجزائري العام، الطبعة الثانية، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- 5) إيهاب حسن إسماعيل، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الأوّل؛ عقد العمل الفرديّ، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1976.
- 6) إيمان بن وطاس، مسؤولية العون الاقتصادي في ضوء التشريع الجزائري والفرنسي، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- 7) الطيب بلولة، جمال ح. بلولة، انقطاع علاقة العمل، ترجمة محمّد بن وزة، برتي، الجزائر، 2007.
- 8) الشحات إبراهيم محمد منصور، حقوق الطفل وآثارها بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011.
- 9) أمين عز الدين، المدخل في شؤون العامل وعلاقاته، الطبعة الأولى، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، 1964.
- 10) بودالي محمّد، "الشروط التّعسفيّة في العقود في القانون الجزائري (دراسة مقارنة مع قوانين فرنسا وألمانيا ومصر)"، دار هومه، الجزائر، 2007.
- 11) بن صابر بن عزوز:
- ❖ الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأوّل، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2009.
- ❖ نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010/1432.

- ❖ مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2010.
- (12) بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- (13) بسام عاطف المهتار، استغلال الأطفال (تحديات وحلول)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2008.
- (14) بشير هدفي، الوجيز في شرح علاقات العمل، (علاقات العمل الفردية والجماعية) الطبعة الأولى، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
- (15) جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- (16) همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2003.
- (17) حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، دار الفكر العربي، مصر، 1975.
- (18) حسين مصطفى حسين، قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980.
- (19) حسن محمد هند ومصطفى عبد المحسن الحبشي، «النظام القانوني لحقوق الطفل»، دار الكتب القانونية، مصر، 2007.
- (20) مبروك بوخزنة، المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2010.
- (21) محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر، 2000.
- (22) محمد صبري السعدي:
- الواضح في شرح القانون المدني (النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام؛ العقد والإرادة المنفردة)، الطبعة الرابعة، دار الهدى، الجزائر، 2009.

- الواضح في شرح القانون المدني (الإثبات في المواد المدنية والتجارية) طبقاً لأحدث التعديلات، ومزودة بأحكام القضاء، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2009.
- (23) منتصر سعيد حمودة، «حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام والإسلام»، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
- (24) منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، منشأة المعارف مصر، 1991.
- (25) مصطفى العوجي:
 - ❖ القانون الجنائي، الجزء الأول؛ النظرية العامة للجريمة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2016.
 - ❖ القانون الجنائي، الجزء الثاني؛ المسؤولية الجنائية، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2016.
- (26) مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار هومه للنشر والطباعة والتوزيع، الجزائر، 2011.
- (27) ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية (رسالة دكتوراه)، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، مصر، 1996.
- (28) ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- (29) نبيل إبراهيم سعد، المدخل إلى القانون، الكتاب الثاني؛ نظرية الحق، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995.
- (30) سايس جمال:
 - الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية؛ الجزء الأول، الطبعة الأولى، منشورات كليك، الجزائر، 2013.
 - الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية؛ الجزء الأول، الطبعة الأولى، منشورات كليك، الجزائر، 2013.

31) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر تعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض)، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة والتوزيع الأردن، 2004.

32) 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 واجتهادات المحكمة العليا، دار الهدى، الجزائر، 2009.

❖ المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ووفق آخر قرارات واجتهادات المحكمة العليا، دار الهدى، الجزائر، 2009.

33) سعيد طرييت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.

34) عارف صالح مخلف، الإدارة البيئية (الحماية الإدارية للبيئة)، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.

35) عبد الواحد كرم، قانون العمل في القانون الأردني، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة، الأردن، 1998.

36) عبد الحليم عبد اللطيف القوني، "حسن النية وأثره في التصرفات في الفقه الاسلامي والقانون المدني"، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2004.

37) عبد المنعم موسى إبراهيم، حسن النية في العقود (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية، لبنان، 2006.

38) عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصب للنشر، الجزائر، 2003.

- (39) عبد العزيز مندوه عبد العزيز أبو خزيمة، الحماية الدولية للأطفال أثناء النزاعات المسلحة (دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقانون الوضعي)، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، مصر، 2010.
- (40) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، (الخصائص، الآثار، الانقضاء في ضوء قانون العمل الموحد و قضاء النقض العالي)، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، مصر، 2004.
- (41) عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد (نظرية الالتزام بوجه عام - الإثبات، آثار الالتزام)، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2000.
- (42) عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعي؛ النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
- (43) عدنان العابد، يوسف إلياس، قانون العمل، الطبعة الأولى، دار المعرفة، بغداد، 1980.
- (44) علي عوض حسن، تلخيص وتنقيح أحمد علي عوض، المختصر الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، مصر، 2001.
- (45) عصام أنور سليم، قانون العمل، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، مصر، 2002.
- (46) فاطمة بحري، الحماية الجنائية الموضوعية للأطفال المستخدمين، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008.
- (47) فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول؛ المدخل إلى تشريع العمل (علاقات العمل الفردية)، دار الهنا للطباعة، مصر، 1985.
- (48) فتحي عبد الرحيم عبد الله، أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، مصر، 2001-2002.
- (49) صلاح علي علي حسن، القانون الدولي للعمل (دراسة في منظمة العمل الدولية)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011.
- (50) قادة شهيدة، المسؤولية المدنية للمنتج، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.

- (51) رابح توايحية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- (52) راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
- (53) راتب سلامة السعود، الإنسان والبيئة (دراسة في التربية البيئية)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.
- (54) رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- (55) رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة الرابعة، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- (56) خالد حامد، نزاعات العمل في ظلّ التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- (57) خالد علي سليمان بني أحمد، قانون الضمان الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، دار الحامد، الأردن، 2008.
- (58) خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- (ب) باللغة الفرنسية:

- 1) Alain (cœuret) & Elisabeth (Fortis), «Droit Pénal du travail», Litec, Paris, 1998.
- 2) Amar AMORA, «Droit de travail et Droit Social», Guide pratique, Société EL MAARIFA, Alger, 2002.
- 3) Antona (Jean-Paul) & Colin (Philippe) & Lengart (François), «La responsabilité pénale des cadres et des dirigeants dans le monde des affaires », Dalloz, Paris, 1996.
- 4) AUTONA (Jean Paul), «droit du travail», Dalloz, Paris, 1999.
- 5) ANTONMATTEI (Paul-Henri), DERUE (André), FANTONI-QUINTON (Sophie), JOURDAN (Dominique),

MORAND (Michel), VACHET (Gérard), VANTAL (Jean), VERKINDT (Pierre-Yves), Les risques psychosociaux, Editions Lamy, France, 2010.

6) Arnaud MIAS, «les risques professionnels peut-on soigner le travail?», Ellipses, paris, 2010.

7) AUDINET (Jacques), «Sécurité sociale», Direction générale de la fonction publique, avec la collaboration scientifique de l'institut international d'administration publique, Algérie, 1974.

8) AUBOURG (Gwendoline), DE MOURA (Hélène), «LES CDI», Editions De Vecchi S.A., Paris, 2001.

9) BAUVERT (Paulette) et SIRET (Nicole), «Relations juridiques», (Travail, Protection sociale, Crédit pénal Contentieux), 11^{ème} édition, DONOD, 2006-2007.

10) BELLOULA (Tayeb), «Droit du travail», DAHLLAB, Alger, 1994.

11) BERAUD (Jean Marc), «Manuel de droit social», Cinquième édition, Epreuve N°2, Edition Litec, Paris, 1990.

12) BOURDON (Antoine) & LEBEL (Christine) & MAGNIEN (Laurent), «Le système de protection sociale », Ellipse, Paris, 2002.

13) CAMERLYNCH (G.H.) et GERARD (Lyon Caen), «Droit du travail », 8^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1976.

14) CHAUCHARD (Jean-Pierre), «Droit de la sécurité sociale», L.G.D.J (Librairie générale de droit et jurisprudence), Paris, 1994.

15) Cœuret (Alain) & Gauriau (Bernard) & Miné (Michel), «Droit du travail », Dalloz, Paris, 2006.

16) COHEN (Maurice), «Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe » 6^{ème} édition, L.G.D.J., Paris, 2000.

17) COZIAN (Maurice) & PETIT JEAN (Maurice), «Manuel de droit du travail et de droit social », épreuve n°2, cinquième édition, Par Jean marc Béraud, Litec, Paris, 1996.

18) Collection de l'école chez soi, «L'entreprise milieu de travail et groupe social », EDITIONS EYROLLES, LES EDITIONS D'ORGANISATION, France, N.D.

- 19) **De Benalcázar (Isabelle)**, «Droit du travail et nouvelles technologies », Gualino éditeur, Paris, 2003.
- 20) **DEL SOL (Marion)**, «L'activité salariée Aujourd'hui et demain», Ellipses, Paris, 1998.
- 21) **DELAPORTE (Carrinne Pizzo)**, «Droit du travail, (L'essentiel du cours) », 3^{ème} édition, Vuibert Paris, 2000.
- 22) **DOCKÈS (Emmanuel)**, «Droit du travail, relations individuelles, Dalloz, Paris, 2005.
- 23) **DUCASSE (Marie), ROSET (Agnès), THOLY (Lysiane)**, «Jurisprudence social (droit du travail) », 4^{ème} édition, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2001.
- 24) **DUQUESNE (François)**, «Droit du travail», 4^e édition, Gualino éditeur, Paris, 2007.
- 25) **(Dupeyroux) Jean Jacques**, Droit de sécurité social, 9^{ème} édition, Dalloz, 2000.
- 26) **DYÈVRE (P.) & LÉGER (D.)**, «Médecine de travail (Approche de la santé au travail) », 2^{ème} édition, Masson, Paris, 2000.
- 27) **FIESCHI-VIVET (Paul)**, «Droit du travail», 2^e édition, Dalloz, Paris, 1997.
- 28) **GAUDU (François)**, «Le contrat de travail», Dalloz, Paris, 1996.
- 29) **GENSSE (Romy)**, «Droit de l'entreprise», Epreuve n°1, Les éditions d'organisation Paris, 1995.
- 30) **GRANDGUILLOT (Dominique)**, «L'essentiel du droit du travail », 7^{ème} édition, Galino Éditeur, Paris, 2006.
- 31) **Guéry (Gabriel)**, «Pratique du Droit du travail», 12^{ème} édition, Galino éditeur, Paris, 2006.
- 32) **HALPERN (Marie-Christine)**, «Code commenté du travail », éditions De Vecchi, Paris, 2002.
- 33) **HANNOUZ (Mourad) & KHADIR (Mohammed)**, «Précis de sécurité sociale à l'usage des professions de la santé et des assurés sociaux», Office des Publications universitaires, Alger, 1996.

- 34) HESS-FALLON (Brigitte) & SIMON (Anne- Marie)**, «Droit du travail et législation sociale», 4^{ème} édition, Edition SIREY, Paris, 1990.
- 35) HIDALGO (Rudolph), SALOMAN (Guillaume), MORVAN (Patrique)**, «Entreprise et responsabilité pénale», L.G.D.J, Paris, 1994.
- 36) IRIART (Pierre)**, «Réglementation Le travail salarié (cadre Juridique de l'emploi et des conditions de travail) », Ellipse, Paris, 2006.
- 37) KOEHL Jean-Luc**, «Droit de l'entreprise», Droit du travail et Droit social, Ellipses Paris, 1994.
- 38) Koriche (Mahammed Nasr-Eddine)**, «Droit du travail (Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat)», Tome2, Office des publications universitaires, Algérie, 2009.
- 39) Larbi LAMRI**, «Le système de sécurité sociale (une approche économique), office de Publications Universitaire, Alger, 2004.
- 40) LARDY-PELISSIER (Bernadette), PELISSIER (Jean), ROSET (Agnès), THOLY (Lysiane)**, «Le nouveau code du travail annoté», 28^{ème} édition, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2008
- 41) LE COHU (Pierre)**, «Agir avec les représentants du personnel», 3^{ème} édition, Lamy SA, Paris, 2000.
- 42) LEMESLE (Raymond)**, «Le droit de travail en Afrique Francophone», EDICEF, Paris 1989.
- 43) L'équipe de rédaction des éditions Prat avec la collaboration de Brigitte vert**, «Salarié connaître et défendre vos droits », PRAT éditions, paris, 2007.
- 44) Le Goff (Jacques)**, «Droit du travail et société », Tome II, Les relations collectives de travail, Presses universitaire de Rennes, Paris, 2002.
- 45) Lyon-Caen (GERARD)& PELISSIER (Jean) et SUPIOT (Alain)**, «Droit du travail», 18^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1996.
- 46) MARCHAND (Daniel)**, «Le droit du travail en pratique», édition d'organisation, Paris 2001.

- 47) MAZEAUD (Antoine)**, «Droit du travail», 2^{ème} édition, Montchrestien, Paris, 2000.
- 48) MAZEAUD (Henri et Léon)& MAZEAUD (Jean)& CHABAS (François)**, Obligations (Théorie générale), 9^e édition par François CHABAS, TOME II, PREMIER VOLUME, Montchrestien, DELTA, Liban, 2000.
- 49) Mouly (Jean)**, «Droit du travail», 4^e édition actualisée, Bréal, Paris, 2008.
- 50) Miné (Michel) & Marchand (Daniel)**, «Droit du travail en pratique», EYROLLES (Edition d'Organisation), Vingt et unième édition, Paris, Mise à 1^{er} Mai 2009.
- 51) MOREL (Franck)**,«Pour comprendre le temps de travail (Durée, réduction et aménagement)», 2^{ème} édition, Groupe Revue Fiduciaire, Paris 2003.
- 52) Morvan (Patrick)**, «Droit de la protection social», 2^e édition, LexisNexis, Litec, Paris, 2005.
- 53) PELISSIER (Jean) et SUPIOT (Alain), JEAMMAUD (Antoine)**, «droit du travail», 20^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2000.
- 54) PRÉTOT (Xavier)& DUPEYROUX (Jean- Jacques)**, «Droit de la sécurité social», 10^e édition, Dalloz, Paris, 2003.
- 55) PUIGELIER (Catherine)**, «Droit du travail» (Les Relations individuelles), 3^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2001.
- 56) RADÉ (Christophe)**, «Droit du travail», Montchrestien, Paris, 2000.
- 57) Roy (Véronique)**, «Droit du travail 1998», 2^e édition, Dunod, Paris, 1998.
- 58) Roy (Véronique)**, «Droit du travail 2013 en 22 fiches», 17^e édition, Dunod, Paris, 1 février 2013.
- 59) SERIO (Dominique)**, «Droit pénal du travail», Ellipses éditions Marketing, Paris, 2010.
- 60) Schneider (Marie paule) & Ravat (Maryse)**, «Droit social», Sup'FOUCHER, Paris, 2008/2009.

- 61) STOFFEL-MUNCK (Philippe)**, «L'Abus dans le contrat –Essai d'une théorie-», Librairie générale de droit et de jurisprudence (L.G.D.J), Paris, 2000.
- 62) Taquet (François)**, «Pratique du droit du travail», Ellipses, Paris, 2006.
- 63) TERRE (François) & Philippe (SIMLER) &LEQUETTE (Yves)**, Droit civil (Les obligations), 8^e édition, Dalloz, Paris, 2002.
- 64) TEYSSIE (Bernard)**, «Droit du travail»; relations individuelles de travail, deuxième édition, Litec, Paris, 1992.
- 65) Vatin (J.) & TRÉMEAU (CL.)**, «Droit du travail et Droit social, Droit fiscal», LES EDITIONS FOUCHER, Paris, 1973.
- 66) Verdier (Jean-Maurice) & Cœuret (Alain) & Souriac (Marie-Armelle):**
- «Droit du travail», Volume I, Rapports collectifs, 14^e édition, Dalloz, Paris, 2007.
 - «Droit du travail», Volume II, Rapports individuels, 14^e édition, Dalloz, Paris, 2007.
- 67) VERNAZ (Marie-Françoise)**, «Manuel de droit social», Edition EYROLLES, Paris, 1984.

II. الكتب المتخصصة:

أ) باللغة العربية:

- (1) أحمد زكي حلمي وعبد المنعم محمد العفشوك، السلامة والصحة المهنية، الطبعة الثالثة، الدار المصرية للعلوم، 2009.
- (2) أحمد عبد التواب محمد بهجت، التزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل (دراسة مقارنة بين كل من القانون المصري والفرنسي)، دار النهضة العربية، مصر، 1999.
- (3) جابر سالم عبد الغفار، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2010.

4) **زكريا طاحون**، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، سلسلة صون البيئة 6، شركة ناس بعابدين، مصر، يناير 2006.

(ب) **باللغة الفرنسية:**

1) **Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social**, «accidents du travail et maladies professionnelles (Guide pratique et thématique: système de questions-réponses, Fiches techniques, références et exemples précis», 2^e édition, La Documentation française, Paris, 2012.

2) **Ministère du travail, de l'emploi, et de la santé**, «Maitriser les risques professionnels (guide pratique et thématique: système de questions-réponses, Fiches techniques, références et exemples précis), La documentation française, paris, 2012.

3) **Ariane (Bilheran) & Patrice (Adam)**, «Risques psychosociaux en entreprise (les solutions psychologiques et juridiques », Armand colin, Paris, 2011.

4) **ADAM (Hélène), BARNIER (Louis-Marie)**, « LA SANTÉ N'A PAS DE PRIX (Voyage au cœur des comités Hygiène Sécurité et Conditions de travail)», Édition SYLLESE, France, Février 2013.

5) **Antona (Jean-Paul) & Brunois (Richard)**, «Hygiène et sécurité dans l'entreprise (Prévention et sanctions), Dalloz, Paris, 1991.

6) **Belloula (Tayeb)**, «La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles», DAHLAB, Alger, 1993.

7) **Bichon (Benjamin):**

«Réussir la prévention des risques dans les PME », AFNOR, France, 2005.

8) **BLATMAN (Michel)**, «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.

9) **BLONDIN-SÉGUINEAU (Claire)**, «Evaluation des risques professionnelles Le guide», AFNOR, France, 2007.

10) Brimo (sara), «L'état et la protection de la santé des travailleurs », L.G.D.J, lextenso éditions, Paris, 2013.

11) GOGUELIN (Pierre), «La prévention des risques professionnels», 1^{ère} édition, Presses Universitaire de France, Paris, Avril, 1996.

12) CHAPPUIS (Benoît), ROMY (Isabelle), DONGOIS (Nathalie), BICHOVSKY (Aude), FAVRE (Anne-Christine), DUBEY (Jacques), OBERSON (Xavier), MARAIA (Jean-Frédéric), «Les entreprises et le droit de l'environnement: défis, enjeux, opportunités», Travaux de la journée d'étude, Organisée à l'Université de Lausanne, Le 11 Juin 2008, Lausanne, France, 2009.

13) CLESSE Charles-Eric & HENRY Craine & JOURDAN Mireille & KIRSH Anne & MAZUY Eric & NAYER André, REMOUCHAMPS Sophie & Philippe SCIEUR & STRAUSS Patrick, ZORBAS Alexis & ZORBAS Gerassimos, «Du risque professionnel au Bien-être (Approches juridique et psychosociologique)», **Carine HENRY**, «Bien comprendre les fondamentaux de la sécurité et du bien-être au travail», Anthemis s.a, Belgique, 2012.

14) COTTIN (Jean-Benoît), «Le CHSCT», Editions Lamy, 2^e édition, France, 2012.

15) CORREARD (Isabelle) & ANAYA (Patrick) & BRUN (Patrick), «Sécurité, Hygiène et risques professionnelles», Dunod, Paris, 2011.

16) COURSIER (Philippe) & 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

❖ **Brune FOURNIER**, Question 1, «La prévention des risques professionnels», p.01.

❖ **Brune FOURNIER**, Question 3, «Les différentes catégories professionnelles», p.41.

17) DEDESSUS-LE-MOUSTIER (Nathalie), «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.

18) Gauthey (Olivier) & Gibeault (Gaëtan), «Développer une culture de sécurité au travail», AFNOR, France, 2005.

19) Gey (Jean marc) & Courdeau (Daniel), «Le management de la santé, sécurité au travail, Maîtriser et mettre en œuvre L'OHSAS 18001», AFNOR, France, 2009.

18) Michel GUILLEMIN, «Les dimensions insoupçonnées de la santé au travail», L'Harmattan, Paris, 2011.

16) Lacolare (Vincent) & Burin (Christophe), «Optimiser les risques de l'entreprise», AFNOR, France, 2010.

15) LANAUDIÈRE (Hervé) :

* «Prévenir la santé et la sécurité au travail», Volume 1 ; Démarche générale, lieux et équipement, Editions Lamy, France, 2012.

* «Prévenir La santé et la sécurité au travail», Vol.2 ; Risques-Acteurs-Sanctions, Editions Lamy, France, 2012.

17) LHERNOULD (Jean-Philippe), «Obligation de sécurité de résultat des arrêts Amiante à l'arrêt Snecma, brève chronique jurisprudentielle d'un univers en expansion», Jurisprudence Sociale Lamy, N°239, Wolters Kluwer, Paris, 01 Septembre 2008,

18) Margossian (Nichan), «Guide pratique des risques Professionnels», (Caractéristiques, Réglementation, prévention), Dunod, Paris, 2003.

19) MATTHIEU (Babin), «Santé et sécurité au travail», Editions Lamy, France, 2011.

20) Mouton (Jean- pierre), «La sécurité en entreprise», 3^e édition, DUNOD, Paris, 2003, 2006, 2010.

21) NÈGRE (Jean), «Précis de législation du travail d'hygiène professionnelle d'instruction civique», 6^{ème} édition, Publication Boy, Paris, 1969.

22) PÉRIBÈRE (Benoît):

• «Le guide de la sécurité au travail (Les outils du responsable) », AFNOR, France, 2009.

• «Le guide de la sécurité au travail (Les outils du responsable)», AFNOR, France, 2013.

23) PLUYETTE (J.), «Hygiène et sécurité» (conditions de travail), 21^{ème} édition ADASE EDITEUR, Paris, 1993.

24) Savoie D.PS (André)& FORGET (Alain), «le stress au travail (mesures et prévention), Agence d'ARC, Québec (Canada), 1983.

25) VEZINA (Michel), THEORELL (Töres) et Chantal (BRISSON), «Le stress professionnel approche épidémiologique», «Les risques du travail pour ne pas perdre sa vie à la gagner», sous la direction de **Annie Thébaud-MONY, Philippe DAVEZIES, Laurant VOGEL, Serge VOLKOFF**, Éditions La Découverte, Paris, 2015.

❖ **Christophe DEJOURS, Isabelle GERNET et Duarte ROLO**, «La souffrance psychique au travail. Comprendre les enjeux de santé du rapport subjectif au travail».

❖ **Pirre-Yves VERKINDT**, «La responsabilité de l'employeur en matière de santé mentale (Quelques éléments tirés de l'histoire récente)».

❖ **Christophe DEJOURS, Isabelle GERNET & Duarte ROLO**, «La souffrance psychique au travail. Comprendre les enjeux de santé du rapport subjectif au travail».

26) Thierry (Tauran) & Laurent (Dap), Accidents du travail et maladies professionnelles, Editions du puits fleuri, France, 2004.

27) Caroline (André), «L'essentiel de la jurisprudence du droit du travail (64 grands arrêts commentés) », Gualino éditeur, lextenso éditions, Paris, 2010.

(ج) باللغة الانكليزية:

• **Leslie THOMPSON, Jean-Toussaint PINDI**, ANGLAIS APPLIQUÉ (Sciences du management travail Gestion Ressources humaines) (Master et doctorat), 2^e édition, Montchrestien, Paris, 2005.

ثانيا: الرسائل والمذكرات:

I. رسائل الدكتوراه:

1) **رباحي أحمد**، «حماية المتعاقدين من الشروط التعسفية في القانون الجزائري والقوانين المقارنة والفقہ الاسلامي»، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في الشريعة والقانون، جامعة وهران، السنة الجامعية (2007-2008).

2) **مسعود بوصنويرة**، "الحماية الجنائية للعمل"، رسالة مقدّمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، السنة الجامعية (2008-2009).

3) **عبد الغني حسونة**، "الحماية القانونية للبيئة في إطار التنمية المستدامة، أطروحة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الموسم الجامعي (2012-2013).

4) **سهام بن رحمون**، "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي (دراسة على عينات من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة)"، أطروحة مكّلة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم - علم الاجتماع - تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قطب شتمة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية (2013-2014).

II. رسائل الماجستير:

1) **عبد السلام بن صر**، «النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري»، رسالة ماجستير، فرع عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية (2000-2001).

2) **سميرة فاندي**، «الوسائل الصحّية والأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة»، (رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي)، جامعة وهران، السنة الجامعية (2001-2002).

3) **بومدين مزغراني**، «سياسة التنويع في أنظمة الضمان الاجتماعي وتأثيرها على مسألة الانتساب» (رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي)، جامعة وهران، السنة الجامعية (2000-2001).

- 4) **كمال بن سالم:** «النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة في تشريع العمل الجزائري»، (رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي)، جامعة وهران، السنة الجامعية (2003-2004).
- 5) **علال طحطاح،** «حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية وقواعد المسؤولية»، رسالة ماجستير، فرع عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية (2004-2005).
- 6) **آمال بن رجال،** "حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري"، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، الجزائر، السنة الجامعية (2007-2008).
- 7) **محمد جهل،** "الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية (2011-2012).
- 8) **سعد بن سعيد القحطاني،** "بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض"، رسالة مقدّمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2012.
- 9) **فيروز قالية،** "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 وزور، تاريخ المناقشة 02 ماي 2012.
- 10) **حاج علي حكيم،** "تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي (دراسة ميدانية بولاتي تيزي وزو وبومرداس)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، السنة الجامعية (2013-2014).
- 11) **حنان قوراري،** "الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية (دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية الدوسن)، مذكرة مكتملة لنيل شهادة

المجاستير في علم النفس، علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية (2013-2014).

12) **مريم شيخي**، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة (دراسة ميدانية في ظلّ بعض المتغيرات)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم النفس، تخصص الانتقاء والتوجيه، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية (2013-2014).

13) **آيت وراس ليلة**، "العنف النفسي في العمل لدى مستخدمي قطاع الوظيف العمومي (حالة بلدية تيزي وزو نموذجا)"، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، جامعة مولود معمري تيزي وزو، السنة الجامعية (2014-2015).

14) **ناصر بايك**، "اقتران حادث العمل بحادث المرور"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، فرع قانون العقود، مدرسة الدكتوراه القانون الأساسي والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، تاريخ المناقشة 26 ماي 2014، ص.24.

(ب) باللغة الفرنسية:

I. Thèses de Doctorat:

1) **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, UNIVERSITE DE POITIERS, FACULTE DE DROIT ET SCIENCES SOCIALES, FRANCE, présentée et soutenue le 14 décembre 1994.

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.

3) 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, Année 2002.

4) 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.

5) Jean-Baptiste MOUSTIÉ, Droit et risques psychosociaux, Thèse présentée pour obtenir le grade de docteur, École doctorale de droit, Spécialité droit privé, Université BORDEAUX, Soutenue 04 Décembre 2014.

6) MORANE KEIM-BAGOT, « De L'accident du travail à la maladie: la metamorphose du risque professionnel (Enjeux et perspectives), Thèse pour le doctorat en droit de l'Université de Strasbourg, présentée et soutenue publiquement le 1^{er} Octobre 2013 (Prix de la meilleure thèse de droit privé de la faculté de droit de Strasbourg » pour l'année (2012-2013), DALLOZ, 2015.

II. Mémoire de Master:

1) 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 pénal : le délit des risques causés à autrui», Mémoire et soutenu publiquement pour obtention du Diplôme d'Études Approfondies, Droit Social et mouvement sociaux contemporains, Faculté de droit, Université de Nantes, l'année universitaire (1994-1995).

2) Anne-Marie RIOULT, «Analyse des pratiques de l'inspection du travail», Mémoire de de DEA de droit social, Faculté de droit et de sciences politiques, Université de Nantes, Années universitaire (2003-2004).

3) Denis HURSTEL, «La Réforme de la médecine du travail», Mémoire de Master de recherche en droit social, **UFR** (unité de formation et de recherche) de droit et de sciences politiques, Université de Nantes, Année (2005-2006).

4) **Manon LE BORGNIC**, «La responsabilité pénale de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité, Mémoire présenté et soutenu pour l'obtention du Master II, Droit Social Contemporain, Faculté de droit et des sciences politiques, Université de Nantes, Année (2008-2009).

5) **Caroline LEMERCIER**, la santé environnement (Concept, enjeux et appropriation par les acteurs), Présenté pour l'obtention du Master professionnel 2^e année, spécialité développement social, Parcours Intermédiation & Développement social, Arts et lettres, langues et sciences Humains, Université Montpellier III, Paul VALERY, Septembre 2013.

ثالثا: المقالات:

أ) باللغة العربية:

1) المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، العدد الرابع، الجزائر، 1984:

* **خيارى غنيمه**، «باب تشريع حوادث العمل»، ص.ص. 1073-1079.

2) مجلة روح القوانين، كلية الحقوق (جامعة طنطا)، مصر، العدد الخامس، يوليو، 1991:

* **محمد رفعت الصباحي**، «الحماية التأمينية للعامل عن إصابة العمل الناتجة عن الإجهاد والإرهاق في القانون المصري»، ص.ص. 179-224.

3) مجلة المنتدى القانوني، جامعة بسكرة، الجزائر،

■ **فيصل نسيغة**، رياض دنش، النظام العام، العدد الخامس، مارس 2008.

4) مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة،

● **هدى زوزو**، "عبء الإثبات في المواد المدنية والجزائية"، العدد السادس، ديسمبر 2010، ص.159.

● **سعادنة العيد**، "عبء الإثبات في القانون الوضعي الجزائري"، العدد الحادي عشر، سبتمبر 2014، ص.191.

5) مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة،

- الطاهر بريك، عبء الإثبات بين القانون المدني الجزائري والشريعة الإسلامية، العدد 31/30، ماي 2013، ص.164.
- محمد جودت ناصر، "الأمراض النفسية وأثرها على السلوك الوظيفي"، العدد العاشر، نوفمبر 2006، ص.06.
- (6) مجلة الواحات للبحوث والدراسات:
صبرينة غربي، "فاعلية برنامج تدريبي سلوكي معرفي في مجابهة الضغوط النفسية المهنية لدى العانلين بالقطاع الصحي"، العدد الحادي عشر، جامعة غرداية، 2011، ص.225.
- (7) مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مجلة فصلية محكمة يصدرها معهد العلوم القانونية والإدارية بالجلفة، المركز الجامعي زيان عاشور الجلفة:
• سنوسي خنيش، "الأبعاد الاستراتيجية لإدارة حماية البيئة الدولية والإقليمية -دراسة نقدية تأصيلية وفقا لمنظور الدول النامية-"، العدد الأول، جوان 2008.
- (8) مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية:
❖ زرمان كريم، "التنمية المستدامة في الجزائر من خلال برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2009"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد السابع، جوان، 2010، ص.196.
- (9) الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، دورية دولية محكمة تصدرها جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف:
فاتح مجاهدي، "استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية -دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط التابعة DML لشركة سونطراك"، العدد الثامن، جوان 2012، ص.26.
- (10) مجلة التواصل في العلوم الانسانية والاجتماعية:
❖ مراد ناصر، "التنمية المستدامة وتحدياتها في الجزائر"، جامعة باجي مختار (عنابة)، العدد 26، جوان 2010، ص.133.

❖ **جمال منجل**، "الاتجاهات النظرية المفسرة لحوادث العمل"، محاولة لفهم التشريع الجزائري لحوادث العمل"، مجلة التواصل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة عنابة، العدد 20، ديسمبر 2007، ص.217.

(11) مجلة دراسات قانونية، مجلة تصدر عن مخبر القانون الخاص الأساسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان:

❖ **قادة شهيدة**، "حماية الطرف الضعيف في عقد العمل -محاولة لتأصيل الفكرة وتقريب آليات الحماية-"، العدد الخامس، 2008، ص.ص.76-84.

❖ **رايس محمد**، "مدى أثر مبدأ النظام العام والآداب العامة على القانون المدني"، مجلة دراسات قانونية، مجلة تصدر عن مخبر القانون الخاص الأساسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان، العدد الخامس، 2008، ص.ص.87-106.

(12) مجلة التشريعات الاجتماعية:

* **سميرة فاندي**: «التكوين في مجال الأمن كوسيلة للمحافظة على الشغل» مداخلة في الملتقى الدولي حول القانون الاجتماعي؛ مسألة التشغيل، المنظم من قبل الدكتورة ليلي حمدان بجامعة وهران، ابن خلدون للنشر والتوزيع، وهران، ماي 2001، ص.36.

(13) مجلة دراسات قانونية:

❖ **محمد الصالح خراز**، «المفهوم القانوني العام لفكرة النظام العام»، دار القبة للنشر والتوزيع، الجزائر، العدد السادس، جانفي 2003.

(14) مجلة القانون، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي بغيليزان، العدد الأول، جانفي 2010:

* **بن صابر بن عزوز**، «حق العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري»، ص.ص.43-72.

(15) دفاتر مخبر حقوق الطفل (الحماية القانونية والاجتماعية للطفل في القانون الجزائري والقانون المقارن)، جامعة وهران، العدد الثاني، الجزائر، 2011:

* **نوال علاق**، «السن الأدنى للعمل كمعيار لحماية الطفل في القانون الجزائري (دراسة مقارنة على ضوء الاتفاقيات الدولية)»، ص.ص.81-96.

(16) دفاتر السياسة والقانون:

• قنذلي رمضان، "الحق في الصحة في القانون الجزائري (دراسة تحليلية مقارنة)"، العدد السادس، جانفي 2012، ص.219.

(17) مجلة الشريعة والقانون:

محمد عرفان الخطيب، "الحرية التعاقدية في تشريع العمل "أزمة عقد العمل" (دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري)"، العدد السابع والأربعون، سوريا، يوليو 2010، ص.ص.24-26.

(18) مجلة المحكمة العليا:

• مبروك محادي، "المنازعات المتعلقة بحوادث العمل"، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد الخاص بالغرفة الاجتماعية (منازعات العمل والأمراض المهنية)، الجزء الثاني، ص.ص.101-102.

(19) نشرة مفتشية العمل؛ المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل:

• العدد الثامن، ديسمبر 2002.

• «ما يجب معرفته عن النظام الداخلي»، العدد الثامن، ص.08.

• العدد 14، ديسمبر 2005،

• محمد خياط، «التكوين كأولوية»، ص.03.

• طرقي بوفاتح، «تحسين ظروف العمل لمستخدمي مفتشية العمل»، ص.04.

• واعمر باية، «تكوين وتحسين مستوى مستخدمي مفتشي العمل»، ص.05.

• يطاغن مراد، "نشاطات التفتيش والمراقبة خلال سنة 2005"، ص.07.

• آكلي بركات، "ما يجب معرفته عن مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة"، «تحسين

ظروف العمل لمستخدمي مفتشية العمل»، ص.ص.09-10.

• العدد 15، جوان 2006.

• س. لخضاري، «ما ينص عليه التشريع في ميدان عمل النساء»، ص.10.

• باية واعمر، "إحياء اليوم العالمي ضد عمل الأطفال"، ص.06.

• صبرينة شعابنة، «الأيام الإعلامية والتعميمية للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل»،

ص.07.

* العدد 14، الجزائر، ديسمبر 2006.

- * يطاغن مراد: نشاطات التفتيش والمراقبة خلال سنة 2005»، ص. 04.
- * يطاغن مراد: «مراقبة ظروف العمل»، ص. 07.
- * مخازني رابح: «نشاطات التفتيش والمراقبة خلال سنة 2006»، ص. 07.
- * العدد 17، الجزائر، جوان 2007
- * م. يطغان، "ملتقى حول نشاط مراقبة ظروف العمل"، ص. 05.
- * م. يطاغن: «الأخطار النفسية والاجتماعية في عالم الشغل»، ص. 08.
- * مراد يطاغن: «الاحتفال باليوم العالمي للأمن والصحة في العالم»، ص. 10.
- * العدد 18، الجزائر، ديسمبر 2007
- * ب. كحل الراس، مشاركة مفتشي العمل في برنامج سولف»، ص. 05.
- * ر. مخازني، «نشاطات التفتيش والمراقبة خلال سنة 2007»، ص. 09.
- * العدد 19، الجزائر، جوان 2008،
- * مراد يطاغن، «الاحتفال بيوم 28 أبريل، اليوم العالمي للحماية والصحة في العمل»،
- * العدد 22، الجزائر، ديسمبر 2009
- * رابح مخازني، «نشاطات التفتيش والمراقبة خلال سنة 2009»، ص. 10.
- * مراد يطاغن، «أهمية اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في تنظيم
الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة»، ص. 11.
- * محمود بن سعيد، «مواصلة تنفيذ برنامج تطوير مفتشية العمل»، ص. 08.
- * م. يطاغن، "ما يجب معرفته حول مصلحة الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسات"،
ص. 12.
- * م. يطاغن، «تحقيق يتعلّق بالأخطار الكيميائية في قطاع الطاقة»، ص. 10.
- * العدد 24، الجزائر، ديسمبر 2010،
- * ر. بن منصور، «الوقاية من الأخطار المهنية في نشاط التجارة»، ص. 11،
- (20) مجلة منظمة العمل الدولية:
- * «دور الشركاء الاجتماعيين في تعزيز وتحقيق العمل اللائق»، العددان 45 و 46
جنيف، مايو 2003، ص. ص. 24 - 27.

- * «اليوم العالميّ للسلامة والصّحة المهنيّة»، العدد47، جنيف، أوت 2003 ص.ص.21-22.
- * «الصّحة والسلامة المهنيّة في البلدان العربيّة - اجتماع إقليميّ ثلاثيّ-»، العدد60 جنيف، ديسمبر 2006، ص.ص. 16-18.
- * «العمل اللائق والبرامج الوطنيّة في الدول العربيّة»، العدد 60، جنيف، ديسمبر 2006، ص.19.
- (21) مجلة جامعة دمشق:**
- سهيلة محمّد، "حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيّرات الشخصية والمهنيّة (دراسة ميدانية مقارنة لدى عيّنة من العاملين في شركة مصفاة بانياس في محافظة طرطوس"، إشراف الدكتورة أمينة رزق، ومشاركة الدكتور محمّد عماد سعداء، المجلد 26، العدد الرابع، سوريا، 2010، ص.725.
- (22) مجلة الرافدين للحقوق:**
- أكرم محمود حسين البدو، بيرك فارس حسين، "الحق في سلامة الجسم (دراسة تحليلية مقارنة)، المجلد التاسع، السنة الثانية عشر، عدد 33، العراق، سنة 2007، ص.05.
- (23) مجلة العلوم القانونية، العراق:**
- عزيز جواد هادي، التعويض عن إصابة العمل "دراسة مقارنة"، المجلد 25، العدد الأوّل، العراق، 2010، ص.96.
- (24) المجلة القانونية الاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق، مصر، العدد السادس، (1414هـ-1994م):**
- * أحمد عبد التواب محمّد بهجت، « التزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل (دراسة مقارنة في كلّ من القانون المصري والفرنسي) »، ص.ص.185-255.
- (ب) باللّغة الفرنسيّة:

Les Articles:

1) LA REVUE LABDROS, EDITIONS DAR EL GHARB, Oran(Alger), 2007:

* **Ahlem Tabet Derraz ET Farida Kaddous**, « La formation professionnelle: Statut juridique et protection sociale des salariés », p. 29.

2) *Revue Algérienne du travail, Institut National de travail, N°32, Alger:*

B. Benameur, «Hygiène et sécurité du travail dans le secteur informel et rôle de l'inspection de travail», p.p.15-25.

6) *Les Cahiers de DRH:*

• **Annie Thébaud& Nathalie Robatel**, «Stress et risques psychosociaux au travail», Les Cahiers de DRH, N°175, Lamy, Wolters Kluwer, Paris, Avril 2011, p.18.

• **Jean-Luc BONNET& Jean-Michel HOTYAT& Hervé LANOUZIÈRE& Martine PLAWNER& Laurent THEVENY& Dominique VACHER& Philippe BIELEC& Wiliam DAB**, «Formation des managers en santé au travail», N°175, Lamy, Wolters Kluwer, Paris, Avril 2011, p.22.

• **Alexandre REYMANN**, Gérer les risques psychosociaux (Performance et bien-être au travail), Les Cahiers de DRH, N°193, Lamy, Wolters Kluwer, Paris, Décembre 2012, p.35.

• **Par Guillaume Bossy & Pascal Delmas**, «Restructurations, réorganisation et santé au travail», Les Cahiers de DRH, N°193, Lamy, Wolters Kluwer, Paris, Décembre 2012, p.31.

4) *Revue Pratique de droit social, RIVET Presse Édition, 87000 LIMOGES, France:*

• N°765, Janvier 2009,

- « jurisprudence de droit social 2007/2008 (124 sommaires de jurisprudence commentés), sommaire N°026, p.10.

• N°777, Janvier 2010

■ «jurisprudence de droit social 2008/2009 (115 sommaires de jurisprudences commentés), Sommaire 006, revue mensuelle, numéro spécial, p.05.

• N°789, Janvier 2011

■ « jurisprudence de droit social 2009/2010 (124 sommaires de jurisprudences commentés), sommaire N°132, Numéro spécial, p.28.

• N°801, Janvier 2012

■ «Jurisprudence de droit social 2009/2010», Sommaire 006, revue mensuelle, numéro spécial, p.04.

• N°789, Janvier 2011.

■ «jurisprudence de droit social 2009/2010 (124 sommaires de jurisprudences commentés), sommaire N°134, Numéro spécial, p.29.

• **Numéro 813, Janvier 2013:**

■ «jurisprudence de droit social (2011-2012) », p.p.29-30.

5) Revue de droit social:

• **Christophe VIGNEAU**, «L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail», N° 7/8 Juillet-Août, Paris, 2004, p.706.

• **Emmanuel DOCKÈS**, «Notion de contrat de travail », Numéro spéciale, N°05, Editions techniques et économiques, Paris, Mai 2011, p.547.

• **Jean-Emmanuel RAY**, «Des conditions de travail aux conditions de vie dans l'entreprise», Revue de droit social, N°2, Dalloz, Paris, Février 2015.

• **SALMON Renaud**, «Chronique de droit pénal social», revue droit social, DALLOZ, Paris, 01 janvier 2016.

5) Revue de droit de travail, Dalloz, Paris:

• **Frank HEAS**, «La protection de l'environnement en droit de travail», N°10, Dalloz, Paris, Octobre 2009, p.p.565-572.

• **Christophe DEJOURS & Paul-André ROSENTAL**, «La souffrance au travail a-t-elle changé de nature?», Revue de droit du travail, N°1, Janvier 2010, p.13.

4) Revue 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.

• **Danièle CARRICABURU & Emmanuel HENRY**, «Méconnaissance de la santé au travail», p.p.05-09.

• **Jean-Claude DEVINCK**, «La lutte contre les poisons industriels et l'élaboration de la loi sur les maladies professionnelles», p.66.

• **Annie THEBAUD-MONY**, «Les fibres courtes d’amiante sont-elles toxiques? Production de connaissances scientifiques et maladie professionnelles», p.95.

5) REVUE JURISPRUDENCE SOCIALE Editions Francis Lefebvre, France:

• Mensuel, 4/16, N°226, Éditions Francis Lefebvre, France, Avril 2016, N°253, P.297.

• **A. GARDIN**, Consommation d’alcool et de la drogue(s) en milieu de travail (Entre impératives sécuritaires et considerations sanitaires), N°08-09, 2011, p.593.

6) LA SEMAINE JURIDIQUE SOCIAL, LexisNexis, Paris:

• **Matthieu Babin**, «Accidents du travail et maladies professionnelles (Amiante : le préjudice d’anxiété, la loi du 17 Janvier 2002 et la directive du 12 juin 1989)», N°1111, HEBDOMADAIRE, N°12, 29 MARS 2016, p.p33-35.

• **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, p.28.

7) Semaine sociale Lamy:

❖ N°1527, 27 Février 2012,

▪ **Patrice ADAM**, «Lumière nouvelle sur la mauvaise foi!», Représentation du personnel (SYNTHÈSE JURISPRUDENTIELLE), p.p.12-14.

• **Isabelle AYACHE-REVAH et Marion AYADI**, «Gérer le stress sans stress», N°1430, 25 Janvier 2010, p.07

• **Michel LEDOUX & Jamila EL BERRY**, «Prévention du stress : Les secrets d’une négociation réussie», 15 Mars 2010, N°1437, p.05

• **Pierre SARGOS**, «L’indemnisation des victimes de l’amiante et l’impact sur le Fiva, et les autres fonds d’indemnisation, de la reforme de recours des tiers payeurs issue de l’article 25 de la loi du 21 décembre 2006», Semaine Sociale Lamy Supplément, N°1452, 28 juin 2010, p.p.24-25.

6) Jurisprudence Sociale Lamy, Wolters Kluwer, Paris:

• N°333-334, 20 septembre 2012:

- **Marie-charlotte TUAL**, «Harcèlement moral: que retenir de la jurisprudence de 2012», p.12.
- **Géraldine BŒUF**, «Quand une organisation du travail source de stress peut-elle dégénérer en faute inexcusable», p.19.
- **17 Décembre 2012, n°1564:**
 - Forum interview, entretien avec Vincent Caron (Avocat associé Fidal, Directeur du département sécurité), «La prévention des risques psychosociaux», p.06.
 - **N°339, 12 Mars 2013**
 - **Valérie SANSEVERINO-GODFRIN**, «La redéfinition du contour juridique des risques liés au travail», p.07.
 - **Pierre-Yves VERKINDT**, «Santé au travail: l'ère de la maturité», p.p.03-05.
 - **N°340, 28 Mars 2013**
 - **Aurélia DEJEAN DE LA BATIE**, «La santé au travail au cœur des organisations», p.04.
 - **N°271, 11 Février 2010,**
Isabelle Mathieu, «L'évolution de la notion de harcèlement, la montée en puissance du stress: un parallèle à faire », p.06
 - **N°283, 03 Septembre 2010:**
 - **Loïc LEROUGE**, «Protection de la santé mentale au travail et responsabilité de l'employeur: répondre à la contrainte de résultat», p.20.
 - **N°267-268, Wolters Kluwer, Paris, 19 décembre 2009**
 - **Marie HAUTEFORT**, «Harcèlement moral: IL peut provenir d'une méthode de gestion», Jurisprudence Sociale Lamy, p.09.
 - **N°1346, 25 Mars 2008, p.06.**
 - **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», p.06.
 - **Béatrice POLA**, «Une position sévère», Jurisprudence Sociale Lamy, p.12.
 - **Jean-paul TEISSONNIERE**, «Un concept mutant», p.11.
 - **Pierre-Yves VERKINDT**, «L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entrepris», p.11.
 - ❖ **N°239, Wolters Kluwer, Paris, 01 Septembre 2008**

▪ **Caroline FERTE**, «Comment détecter, prévenir et gérer les situations de harcèlement morale», p.13.

❖ N°305, 08 Septembre 2011,

▪ **Olivier DE CASSAGNAC**, «Santé et durée du travail: une nouvelle approche jurisprudentielle?», p.04.

❖ N°303, 13 Juillet 2011,

▪ **Thomas HUMBERT & Thomas GODEY**, «La difficile mission de l'employeur de veiller au "bien-être mental" de ses salariés», p.19.

❖ **Revue de la jurisprudence sociale de la cour de RIOM**, L'ordre des avocats du barreau de CLERMONT-FERRAND en partenariat avec La faculté de droit, Et la cour d'appel,

• **Gérard Ch. LECATRE**, «Maladie professionnelle due à l'amiante, faute inexcusable, recours de la CPAM», N°1, 01^{er} septembre 2012, RIOM, p.11.

• **A. LAURENT**, «Santé et sécurité au travail: Harcèlement moral et inaptitude», p.03.

8) *Les cahiers Lamy du CE (La revue des comités d'entreprise)*, Wolters Kluwer, Paris:

• **Marie-Laure BERTRAND & jean-Christophe KETELS**, «Santé au travail : que doit faire l'employeur», N°93, Mai 2010, p.18.

9) *Revue de droit de McGill :*

• **Ginette LECLERC**, «La bonne foi dans l'exécution des contrats», McGill Law Journal, Montréal, Volume 37, N02, canada, 1992.

10) *Copyright Editions techniques et économiques Dalloz:*

* **Sophie FANTONI-QUINTON & Pirre-Yves VERKINDT**, Drogues et travail : des liaisons dangereuses, N°06, Paris, JUIN 2011, p.675.

رابعاً: مداخلات الملتقيات والأيام الدراسات:

(أ) باللغة العربية:

• **زهية بعلي، بريشي مريامة**، "الأمراض المهنية في قطاع المحروقات"، عدد خاص

بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية، يومي 12 و 13

جانفي 2010، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2010، ص.ص.506-505.

• **فرشان لويزة**، "أثر الضغط المهنيّ على حوادث العمل"، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، قسم علم النفس وعلوم التربية، يومي 12 و 13 جانفي 2010، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2010، ص.477.

• **كلثوم مسعودي، مقرون هبة**، "حوادث العمل، أسبابها وأساليب خفضها-المؤسسة المينائية بسكيكدة نموذجاً-الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلوجي والسيكولوجي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 15 و 16 جانفي 2013.

• **محمد زرقون، الحاج عربة**، "التسيير التبوئي لحوادث العمل في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية -دراسة حالة مجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP) خلال الفترة (2002-2011)، مداخلة أقيمت في الملتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية: التسيير التقديري للمؤسسات البشرية ومخطّط الحفاظ على مناصب الشغل بالمؤسسات الجزائرية، يومي 27 و 28 فيفري 2013، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص.04.

(ب) باللغة الفرنسية:

Les interventions des colloques:

1) **Yves PICOD**, «L'exigence de bonne foi dans l'exécution du contrat», Colloque sur «Le juge et l'exécution du contrat», Organisé par L' I.D.A. (Institut de droit, d'économie et des sciences d'Aix-Marseille), Faculté de droit et de Science politiques d'Aix-Marseille, Presses universitaires d'Aix-Marseille, France, 28 Mai 1993, p.63.

2) **Michel BUY**, «L'exigence de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail», Colloque sur «Le juge et l'exécution du contrat», Organisé par L' I.D.A. (Institut de droit, d'économie et des sciences d'Aix-Marseille), Faculté de droit et de Science politiques d'Aix-Marseille, Presses universitaires d'Aix-Marseille, France, 28 Mai 1993, p.90.

3) Jean MOULY, «La responsabilité civile des salariés», «L'ENTREPRISE FACE AUX ÉVOLUTIONS DE LA RESPONSABILITE CIVIL», Actes du colloque organisé par le centre du droit d'entreprise de Montpellier, Le 09 Juin 2011, Édition ECONOMICA, Paris, Octobre 2012.

4) 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, p.p.03-07.

خامسا: النصوص القانونية:

(أ) باللغة العربية:

1) النصوص القانونية الدولية:

✓ الاعلانات الدولية:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 نوفمبر 1948 .
- ✓ الاتفاقيات والتعليمات الدولية والعربية:
- الاتفاقية رقم 13 لسنة 1921 حول الاسبيداج.
- الاتفاقية رقم 17 لسنة 1925 حول تعويض حوادث العمل.
- والاتفاقية رقم 18 لسنة 1925 حول الامراض المهنيّة.
- الاتفاقية رقم 19 لسنة 1925 حول المساواة في التعويض (حوادث العمل).
- والاتفاقية رقم 32 لسنة 1932 حول حماية عمّال الأحواض.
- الاتفاقية رقم 42 لسنة 1934 حول الأمراض المهنيّة.
- الاتفاقية رقم 62 لسنة 1937 حول تعليمات الأمن في قطاع البناء.
- الاتفاقية رقم 73 لسنة 1946 حول الفحص الطبي لعمّال البحار.
- الاتفاقية رقم 77 لسنة 1946 حول الفحص الطبي للعمّال القصر في الصناعة.
- الاتفاقية رقم 78 لسنة 1946 حول الفحص الطبي للعمّال القصر في النشاطات غير الصناعية.

- الاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 حول حماية الآلات.
- الاتفاقية رقم 120 لسنة 1964 حول الوقاية الصحية (التجارة والمكاتب)
- الاتفاقية رقم 127 لسنة 1967 حول الحد الأقصى للوزن.
- الاتفاقية رقم 148 الصادرة في سنة 1977 المتعلقة بحماية العمّال ضدّ المخاطر المهنية الناتجة عن تلوث الهواء أو الضجيج أو الاهتزازات، والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 جويلية 1979.
- الاتفاقية الدولية رقم 152 المتعلقة بأمن وسلامة الحمالين في الموانئ الصادرتين في سنة 1979.
- الاتفاقية رقم 199 في سنة 1979 التي تتضمن التزام الدول بالتّحديد الدّوري للموادّ والعناصر المؤدّية لمرض السرطان المهنيّ، والعمل على استبدال هذه الموادّ والعناصر وتقرير وسائل الحماية.
- الاتفاقية الدولية المتعلقة بالفحوص والتحرّيات اللاّزمة في سنة 1979.
- الاتفاقية الدولية رقم 152 في سنة 1979، المتعلقة بأمن وسلامة الحمالين في الموانئ.
- الاتفاقية الدولية رقم 155 لسنة 1981 حول أمن وصحة العمّال.
- الاتفاقية رقم 167 لسنة 1988 حول الأمن والصحة في قطاع البناء.
- الاتفاقية الدولية رقم 155 الصّادرة في سنة 1981 المتعلقة بأمن وصحة العمّال في محيط العمل.
- التعليمات النموذجية تحت رقم 1107/80 الصادرة بتاريخ 27 نوفمبر 1980 المتعلقة بحماية العمّال ضد المخاطر النّاجمة عن التعرّض الضارّ لعناصر كيميائية أو فيزيائية أو بيولوجية أثناء العمل.
- التعليمات المؤرخة في 24 جوان 1982 المتعلقة بالوقاية من مخاطر الحوادث الهامة التي تغطي في آن واحد العمّال والسكان المجاورين.
- التعليمات الخاصة بالرصاص في 28 جويلية 1982.
- تعليمات الإتحاد الأوروبيّ الصادرة بتاريخ 12 جوان 1989 المتبوعة بثلاث تعليمات مهمة في 30 نوفمبر من نفس السنة المتعلقة بالأوصاف الدنيا المتعلقة بأماكن العمل

وتتعلق كذلك بالتجهيزات في أماكن العمل، الحماية الفردية للعامل وأخرى متعلقة بسير الآلات والتجهيزات والحماية الفردية للعمال.

• اتفاقية العمل العربية رقم 01 لعام 1966 بشأن مستويات العمل.

• اتفاقية العمل العربية رقم 07 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.

1) التوصيات الدولية والعربية:

• التوصية الدولية رقم 03 في سنة 1919؛ المتعلقة بالوقاية من الفحم.

• التوصية الدولية حول طبّ العمل في المؤسسات في سنة 1962.

• القائمة الأوروبية للأمراض المهنية في سنة 1962.

• توصية حول شروط تعويض ضحايا الأمراض المهنية في سنة 1966 والطبيّة للعمال المعرضين لمخاطر خاصة في نفس السنة.

• التوصية الدولية رقم 136 التي تبناها المؤتمر في سنة 1971 حول مخاطر التسمّم الناجمة عن البنزين.

• التوصية الدولية رقم 144 في سنة 1971 حول مخاطر التسمّم الناجمة عن البنزين.

• التوصية رقم 164 في سنة 1961 بأمن وصحة العمال في محيط العمل.

• التوصية رقم 156 الصادرة في سنة 1977 المتعلقة بمحيط العمل.

• التوصية رقم 160 سنة 1979، المتعلقة بأمن وسلامة الحمالين في الموانئ.

• التوصية رقم 147 في سنة 1979 المتعلقة بخطر السرطان المهني.

• التوصية العربية رقم 05 لعام 1981 بشأن بيئة العامل.

1) النصوص القانونية الوطنية:

1.2 الدستور:

• دستور سنة 1976 الصادر بموجب الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر

1976، الجريدة الرسمية، العدد 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976

ص.ص. 1122-1326.

• دستور سنة 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18، المؤرخ في

28 فبراير 1989، الجريدة الرسمية، الصادرة في 01 مارس 1989،

ص.ص. 234-256.

• دستور سنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996، ص.ص. 06-32.

• دستور سنة 2016، الصادر بموجب القانون رقم 16-01، المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة في 07 مارس 2016، ص.ص. 01-37.

2.2 القوانين:

▪ القانون رقم 157/62، المتضمن العمل تمديد بمقتضى التشريع الفرنسي، المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، الجريدة الرسمية، السنة الثانية، العدد الثاني، الصادرة بتاريخ 11 جانفي 1963، ص.18.

▪ القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الجريدة الرسمية، العدد 12، الصادرة بتاريخ 01 أوت 1978، ص.ص. 724-742.

▪ القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الصادر بتاريخ 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983، ص.ص. 1792-1802.

▪ القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983، ص.ص. 1809-1830.

▪ القانون رقم 83-14 الذي يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983، ص.ص. 1818-1822.

▪ القانون رقم 83-15، المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983، ص.ص. 1822-1830.

- القانون رقم 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، المؤرخ في 16 فبراير 1985، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد الثامن، السنة الثانية والعشرون، الصادرة بتاريخ 17 فبراير 1985، ص.ص.176-202.
- القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26 جانفي 1988، الجريدة الرسمية، العدد الرابع، الصادرة بتاريخ 07 جانفي 1988. ص.ص.117-124.
- القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، المؤرخ في 07 فبراير 1990 الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990، ص.ص.237-240.
- القانون رقم 90-11 المنظم لعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، ص.ص.562-576.
- القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، عدد 23، جوان 1990، ص.ص.764-770.
- القانون رقم 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم المؤرخ في 08 ماي 2002، الجريدة الرسمية، العدد 34، 2002، ص.ص.06-12.
- القانون رقم 03-03، المتعلق بالمنافسة، المؤرخ في 19 جويلية 2003، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 43، الصادرة بتاريخ 20 جويلية 2003، ص.ص.25-33.
- القانون رقم 03-10 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة، المؤرخ في 19 جوان 2010، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 43، الصادرة بتاريخ 20 جوان 2003، ص.ص.06-25.
- القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، الجريدة الرسمية، العدد 71، الصادرة بتاريخ 10 نوفمبر 2004، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 11 جوان 1966.

▪ القانون رقم 04-18، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستعمال والاتجار غير المشروعين فيها، والنصوص اللاحقة له، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 83، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004، ص.ص.03-08.

▪ القانون رقم 04-20 المتعلق بالوقاية من الأخطار الكبرى، وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، العدد 84، الصادرة بتاريخ 29 ديسمبر 2004، ص.ص.13-24.

▪ القانون رقم 06-23، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، يعدل ويتم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 84، الصادرة بتاريخ 24 ديسمبر 2006، ص.ص.11-29.

▪ القانون رقم 15-12، المتعلق بحماية الطفل، المؤرخ في 12 جويلية 2015، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد الرابع، الصادرة بتاريخ 19 جويلية 2015، ص.ص.04-21.

▪ القانون رقم 15-19 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المتضمن قانون العقوبات، المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 71، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2015، ص.ص.03-05.

3.2 الأوامر:

➤ الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، المؤرخ في 08 جوان 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 10 جوان 1966، ص.ص.702-756.

➤ الأمر رقم 66-183 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الصادر بتاريخ 21 جوان 1966، الجريدة الرسمية، العدد 55، المؤرخة في 28 جويلية 1966، ص.ص.837.

➤ الأمر رقم 72-29 المتضمّن إنشاء المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن، المؤرخ في 7 جوان 1972، الجريدة الرسمية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 20 جوان 1972 ص.756.

➤ الأمر رقم 73-29 المؤرخ في 05 جويلية 1973 والمتضمّن إلغاء القانون رقم 62-157، الجريدة الرسمية، العدد 45، الصادرة بتاريخ 05 جوان 1973، ص.668.

➤ الأمر رقم 74-15 المؤرخ في 30 يناير 1974، المتعلّق بالزامية التأمين على السيارات، وبنظام التعويض عن الأضرار، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 15، الصادرة بتاريخ 19 فبراير 1974، ص.ص. 230-237.

➤ الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975، الجريدة الرسمية، العدد 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975، ص.ص. 527-562.

➤ الأمر رقم 75-58 المتضمّن القانون المدني الجزائري، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، الجريدة الرسمية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975، ص.ص. 990-1059.

➤ الأمر رقم 97-03، المؤرخ في 11 جانفي 1997، المتعلّق بالمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد الثالث، الصادرة بتاريخ 12 جانفي 1997، ص.07.

4.2 المراسيم:

✓ المرسوم رقم 74-255 المؤرخ في 28 ديسمبر 1974 المتعلق بتحديد كفاءات تأسيس لجنة الصحة والأمن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادرة في 04 جانفي 1974.

✓ المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 11 فبراير 1984 المحدّد لكفاءات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13، الجريدة الرسمية، العدد السابع، الصادرة بتاريخ 14 فبراير 1984، ص.219.

- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المتعلق بالمفتشية العامة للعمل، المؤرخ في 04 جويلية 1990، الجريدة الرسمية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 18 جويلية 1990، ص.ص.960-963.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل لمسيّري المؤسسات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 03 أكتوبر 1990، ص.ص.1318-1320.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن المؤرخ في 19 جانفي 1991، الجريدة الرسمية، العدد الرابع، الصادرة في 23 جانفي 1991، ص.ص.74-82.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طبّ العمل، المؤرخ في 15 ماي 1993، الجريدة الرسمية، العدد 33، الصادرة في 19 ماي 1993، ص.ص.09-15.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها، المؤرخ في 06 مارس 1996، الجريدة الرسمية، العدد 17، سنة 1996، ص. 15.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 05 جوان 1996، والمحدد لتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 35، المؤرخة في 09 جوان 1996، ص.ص.09-10.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 98-266 المتضمن حلّ المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن المؤرخ في 29 أوت 1998، الجريدة الرسمية، العدد 65، الصادرة بتاريخ 02 سبتمبر 1998، ص.04.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 03 محرم 1420هـ الموافق لـ: 19 أبريل 1999، يتعلّق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت، الجريدة الرسمية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 21 أبريل 1999، ص.ص.15-17.

- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 253-2000 المؤرخ في 23 أوت 2002، المتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية العدد 53، الصادرة بتاريخ 27 أوت 2000، ص.06.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 01-285، المؤرخ في 24 سبتمبر 2001، الذي يحدد الأماكن العمومية التي يمنع فيها تعاطي التبغ وكيفيات تطبيق هذا المنع، الجريدة الرسمية الديمقراطية الشعبية، العدد 55، الصادرة بتاريخ 26 سبتمبر 2001، ص.ص.18-19.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المتضمن شروط تعليم العمّال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، المؤرخ في 07 ديسمبر 2002، الجريدة الرسمية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 11 ديسمبر 2002، ص.ص.18-23.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها المؤرخ في 6 يناير 2005، المؤرخ في 6 يناير 2005، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 09 يناير 2005.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 08 يناير 2005، المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 09 يناير 2005، ص.ص.17-20.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، المؤرخ في 8 يناير 2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 9 يناير 2005، ص.ص.20-23.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، المؤرخ في 8 يناير 2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 9 يناير 2005، ص.ص.23-26.

- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المتعلق بتحديد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحيّاتها، المؤرخ في 08 يناير 2005، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 9 يناير 2005، ص.ص. 26-28.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المتعلق بتدابير الوقاية الصحيّة والأمن المطبّقة في قطاعات البناء والأشغال العموميّة والريّ، المؤرخ في 8 يناير 2005، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 9 يناير 2005، ص. 29.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 06-223 الذي يتضمّن إنشاء الهيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري وصلاحيّتها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 25 جويلية 2006، ص.ص. 12-17.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 07-144، يحدّد قائمة المنشآت المصنّفة لحماية البيئة، المؤرخ في 19 ماي 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 22 ماي 2007، ص.ص. 03-91.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 07-145، المؤرخ في 19 ماي 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 22 ماي 2007، ص.ص. 92-96.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 08-415، المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمّن تحديد عدد أعضاء اللجان المحليّة للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها سيرها، ص.ص. 20-22.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 09-72، المؤرخ في 07 فبراير 2007، الذي يحدّد عدد أعضاء اللّجنة التقنية ذات الطابع الطبيّ وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد العاشر، 11 فبراير 2009، ص.ص. 16-18.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 09-73 المؤرخ في 07 فبراير 2009، يحدّد تشكيلة لجنة العجز الولائية المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد العاشر، الصادرة بتاريخ 11 فبراير 2009، ص.ص. 18-20.

✓ المرسوم التنفيذي رقم 09-174، المؤرخ في 02 ماي 2009، يحدّد نموذجي الاستثمارتين من أجل التحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي، عن طريق الجدول والملاحقة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 30، الصادرة بتاريخ 20 ماي 2009، ص.ص.11-13.

✓ المرسوم التنفيذي رقم 09-321 المؤرخ في 19 شوال عام 1430 الموافق لـ: 08 أكتوبر 2009م، الجريدة الرسمية، العدد 59، الصادرة بتاريخ 14 أكتوبر 2009، ص.07.

5.2 القرارات:

✓ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 ماي 1996، الذي يحدّد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقه 1 و2، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية، العدد 16، الصادرة بتاريخ 23 مارس 1997، ص.ص.07-62.

✓ القرار الوزاري المتعلق بتنظيم الحدود الإقليمية للمفتشيات الجهوية للعمل، ومكاتب تفتيش العمل الصادر بتاريخ 20 سبتمبر 1990، الجريدة الرسمية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 20 سبتمبر 1990.

✓ قرار وزاري مشترك مؤرخ في 02 أبريل 1995، يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطبّ العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل.

✓ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 9 جويلية 1997، يحدّد قائمة الأشغال التي يكون العمّال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية، الجريدة الرسمية، العدد 75، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1997، ص.ص.41-43.

✓ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 15 جوان 1999 يتعلق بالقواعد التقنية التي يجب ان تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل ونزع مادة الأميانت، الجريدة الرسمية، العدد 68، الصادرة بتاريخ 26 سبتمبر 1999، ص.ص.05-08.

✓ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 30 جوان 1999 يتعلق بحماية السكان من الأخطار الصحية الناجمة عن التعرّض للأميانت في البناءات، الجريدة الرسمية، العدد 68، الصادرة بتاريخ 26 سبتمبر 1999، ص.ص.08-11.

✓ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، الذي يحدّد محتوى الوثائق المحرّرة إجباريا من قبل طبيب العمل وكيفيات إعدادها ومسكها، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 27 مارس 2002، ص.ص.04-13.

✓ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، الذي يحدّد التقرير النموذجي لطبيب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 27 مارس 2002، ص.ص.14-23.

✓ القرار المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، الذي يحدّد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمحال والتجهيزات في مصالح طبّ العمل، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 27 مارس 2002، ص.ص.24-26.

✓ القرار المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، يحدّد كيفيات تطبيق أحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلّق بتنظيم طبّ العمل، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 27 مارس 2002، ص.ص.26-27.

✓ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 01 أكتوبر 2003، يتعلّق بحماية العمّال من أخطار استنشاق غبار الأميانت، الجريدة الرسمية، العدد 07، الصادرة بتاريخ 31 يناير 2004، ص.ص.07-08.

✓ القرار المؤرخ في 29 ديسمبر 2011، الذي يحدّد مبلغ أتعاب الأطباء الخبراء المعيّنين في مجال المنازعات الطبيّة للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 36، الصادرة بتاريخ 13 جوان 2011، ص.43.

التقنين:

* قانون العمل؛ نصوص تشريعية وتنظيمية، المعهد الوطني للعمل، الطبعة الثانية الجزائر، 2004.

(2) التشريعات المقارنة:

* قانون العمل المغربي:

- الظهير الشريف رقم 1-03-194 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003، الجريدة الرسمية، الصادرة بتاريخ 8 ديسمبر 2003، الصادر بتنفيذ القانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل.
- ظهير شريف رقم 1.14.190 صادر في 6 ربيع الأول 1436 الموافق لـ: 29 ديسمبر 2014 المتعلق بتنفيذ القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية، العدد 6328، الصادرة بتاريخ فاتح ربيع الآخر 1436 الموافق لـ: 22 يناير 2015.
- * قانون العمل المصري.
- * قانون العمل الأردني، رقم 08 لسنة 1996، الجريدة الرسمية، العدد 4113، الصادرة بتاريخ 1996/04/16، ص. 1173.
- (ب) باللغة الفرنسية:

LÉGISLATION FRANÇAISE DU TRAVAIL :

- * Code du travail de la république française.
- * Décret du 1 Août 1947 relatives aux comités d'hygiène, et de sécurité.
- * Loi du 06 décembre 1976.
- * Loi du 82-1097 relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
- * Décret n°83-844 du 23 septembre 1983 relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
- * Circulaire du 25 octobre 1983 relative à l'application de la loi n° 82-1079 du 23 décembre 1982 relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (J.O.N.C du 20 décembre 1983).

ساسا: بعض الاجتهادات والأحكام القضائية:

(أ) باللغة العربية:

- 1) القرار رقم 25777، قضية الشركة الوطنية للنقل الحديدي ضد (ك.م)، نشرة القضاة، العدد الثاني، 1985، ص.70.

- 2) قرار المحكمة العليا الجزائرية في قرارها الصادر بتاريخ 23 جانفي 1989، المجلة القضائية، العدد الثاني، الصادرة عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1991، ص.191.
- 3) القرار رقم 50879، قضية (ه.ز ضد الديوان الوطني للموانئ غرفة التجارة)، المجلة القضائية، العدد الثاني، 1991، ص.119.
- 4) القرار رقم 59168، قضية الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي ضد (ع.ف) (أ.س)، المجلة القضائية، العدد الثالث، 1992.
- 5) قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، القرار المؤرخ في 28 سبتمبر 1992، رقم 84360، المجلة القضائية، العدد الرابع، ص. 102.
- 6) قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا الجزائرية، رقم 50192، المجلة القضائية، العدد الأول، 1993، ص.110.
- 7) قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، الصادر بتاريخ 14/03/2000، ملف رقم 193923، المجلة القضائية، العدد الأول، 2001، ص.172.
- 8) القرار رقم 118623، قضية فريق (ب) ضد البلدية ومن معها، المجلة القضائية، العدد الثاني، 1996، ص.85.
- 9) القرار رقم 164075، قضية (ص.و.ض.إ) ضد (ح.ح)، المجلة القضائية، العدد الثاني، 1998، ص.104.
- 10) الحكم الصادر بتاريخ 02/10/2004، تحت رقم 2004/150 عن محكمة برج بوعريج، القسم الاجتماعي، بين ذوي حقوق المرحوم (ع.ص.) وبين مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال (وكالة برج بوعريج).
- 11) الحكم الصادر بتاريخ 27/10/2004، تحت رقم 04/394، محكمة برج بوعريج، القسم المدني، بين (ط.و.م)، ومدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وكالة برج بوعريج.
- 12) القرار رقم 371449، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، 2006، ص.317.

- 13** القرار رقم 338947، قضية (مدير مؤسسة الانجاز بميلة) ضد (ل.أ.)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، 2006، ص.259.
- 14** القرار رقم 244881، قضية مؤسسة الإنجاز بالبلدية ضد أرملة (ي.ب.)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 58، 2006، ص.180.
- 15** قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، الصادر بتاريخ 2007/04/04، ملف رقم 379721، المجلة القضائية، العدد الثاني، الصادرة عن قسم المستندات والنشر بالمحكمة العليا، الجزائر، 2007، ص.ص.251-252.
- 16** القرار رقم 623530، قضية (م.ب) ضد مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، 2010، ص.387.
- 17** القرار رقم 371910، قضية (ب.إ) ضد مدير صندوق الضمان الاجتماعي، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، ص.243.
- ب) باللغة الفرنسية:**

Quelques Jurisprudences:

- 1) Arrêt chambre Soc. 23 Octobre 1958, Bull. IV n°1044.
- 2) Cass.soc., 26 Mai 1994, n°92-10.106, Bull.civ.V, n°181.
- 3) Arrêt du 14 Juillet 1998 , R.C.S., N°1, 2000, p.101
- 4) C.S., ch. soc., dossier n°16606, arrêt du 14 Juillet 1998 , R.C.S., N°1, 2000, p.101.
- 5) Cass.soc., 28 Février 2002, N°00-13.172.
- 6) L'Arrêt Snecma, Cass.soc. 05 Mars 2008.
- 7) Cass.soc, 24 septembre 2008, n° de pourvoi 06-45.747, n°06-45-794
- 8) Cass.soc., 1^{er} Mars 2011, n°09-69.616.
- 9) Cass.soc., 19 Octobre 2011 n°09-68.272.
- 10) Cass.soc.1^{er} février 2011, n°09-41.099.
- 11) Cass.soc.1^{er} février 2011, n°09-41.099.
- 12) Cass.soc.22 janvier 2013, n°11-18.855.
- 13) Cass.soc.31 Janvier 2012, n°10-25.716.
- 14) Cass.soc., 14 Mars 2012, n°11-10.663 n°10-25.716.
- 15) Cass.soc., 13 Juin 2012, n°11-11.181.

16) Cass.crim., 06 décembre 2011, n°10-82.266.

17) Cass.soc., 10 Février 2016, (N°14-26-909 à N°14-26.914)

18) Cass.soc., 27 Janvier 2016, (N°15-10.640 à N°15-10.726)

سابعا: مواقع الأنترنت:

(أ) باللغة العربية:

• موقع منظمة الصحة العالمية، مركز وسائل الإعلام، "الديوكسينات وآثارها على صحة الإنسان"، صحيفة وقائع رقم 225، أيار/مايو 2010، <http://www.who.int>، 2015/06/25، الساعة 14:00.

• منظمة الصحة العالمية، موجز المؤتمر العالمي بعنوان "الربط بين الصحة والعمل: تعريف دور الصحة المهنية في الرعاية الصحية الأولية"، لاهاي، هولندا، من 2011/11/29 إلى 2011/12/01، ص.03، <http://www.who.int>، 2013/12/01، الساعة 18:00.

• منظمة الصحة العالمية، موجز المؤتمر العالمي بعنوان "الربط بين الصحة والعمل: تعريف دور الصحة المهنية في الرعاية الصحية الأولية"، لاهاي، هولندا، من 2011/11/29 إلى 2011/12/01، ص.04، <http://www.who.int>، 2013/12/01، الساعة 18:00.

• منظمة الصحة العالمية، "التخلص من الأمراض ذات الصلة بالأسبستوس"، جنيف (سويسرا)، سبتمبر 2006، www.who.int، يوم الاثنين 27 أكتوبر 2014، الساعة 18:50.

• منظمة الصحة العالمية، "المواد الكيميائية العشر التي تشكل مصدر قلق رئيسي في مجال الصحة العامة"، <http://www.who.int>، يوم الاثنين 27 أكتوبر 2014، الساعة 18:20.

• جامعة منيسوتا، مكتبة حقوق الإنسان، اتفاقيات منظمة العمل الدولية، <https://www1.umn.edu>، يوم الاثنين أكتوبر 2015، الساعة 18:45.

• موقع الوزارة الجزائرية للعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الصحة والأمن في العمل، <http://www.mtess.gov.dz>

• الموقع الإلكتروني للمعهد الوطني للعمل (INT)، <http://www.int.dz>

- موقع مؤسسة طبّ العمل برستيماد، <http://prestimed.com>
- كربالي بغداد، حمداني محمد، "استراتيجيات وسياسات التنمية المستدامة في الجزائر في ظلّ التحولات الاقتصادية والتكنولوجية بالجزائر"، مجلة علوم انسانية، السنة السابعة، العدد 45، جانفي 2010، www.ulum.nl، هولندا، ص.12.

ب) باللغة الفرنسية:

Internet:

- 1) **Virginie GHARBI & Olivier TORRES**, «La dimension salutogène de l'accompagnement entrepreneurial», <http://www.aei2013.ch>, p.p.04-05.
- 2) **Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale**, Direction générale relations individuelles de travail, Clés pour le contrat de travail, Cellule Publications Belgique, 2012, <http://www.emploi.belgique.be>, p.09.
- 3) **Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et la recherche**, Direction générale des ressources humaines, «L'amiante, en prévenir les risque dans l'éducation nationale », France, Avril 2007, <http://cache.media.education.gouv.fr>, p.02, Lundi 27 Octobre 2014, à 19:25.
- 4) **Docteur F. ILES**, Directrice Générale de l'Institut National de la Prévention des Risques Professionnels (INPRP), DISPOSITIF DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ACTEURS DE PREVENTION, Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, Institut National de la Prévention des Risques Professionnels, Journée de la sécurité des salariés une valeur ajoutée pour l'entreprise, Chambre de Commerce Française - 15 Décembre 2008, www.cna.dz
- 5) <https://www.legifrance.gouv.fr>
- 6) <http://www.inprp-dz.com>.

ثامنا: الوثائق:

أ) باللغة العربية:

• دليل التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، مديرية الدراسات الاحصائية والتنظيم، قطاع الإعلام والتوثيق، مطبعة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعي، قسنطينة، الجزائر، 1997.

(ب) باللغة الفرنسية:

1) La République Algérienne Democratique et Populaire, MINISTÈRE Du travail, de l'emploi, et de la sécurité social, AVANT PROJET Du code du travail, Juillet 2014.

2) LA RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE, MINISTÈRE DE LA SANTÉ DE LA POPULATION ET DE LA POPULATION ET DE LA RÉFORME HOSPITALIÈRE, AVANT PROJET DE LA LOI RELATIVE A LA SANTÉ, Août 2014.

الفهرس

الصفحة	الموضوع
	إهداء
	كلمة شكر
01	مقدمة
17	الباب الأول: مقاربات فكرية حول الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن
20	الفصل الأول: مقاربات فكرية حول مفهوم الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن
24	المبحث الأول: تطوّر الفكر القانوني بشأن مضمون وأساس حماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن
24	المطلب الأول: تطوّر الفكر القانوني بشأن مضمون حماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن
24	الفرع الأول: التزام ربّ العمل بتوفير الوقاية الصحية والأمن في مجال العمل
33	الفرع الثاني: التزام ربّ العمل بحفظ الصّحة في العمل
37	الفرع الثالث: التزام ربّ العمل بتوفير الراحة (الأريحية) في العمل
48	المطلب الثاني: الاختلاف الفقهي حول أساس التزام ربّ العمل بتوفير الوقاية الصحية والأمن للعامل
48	الفرع الأول: مبدأ حسن النية أساس لالتزام ربّ العمل بتوفير الوقاية الصحية والأمن للعامل
53	الفرع الثاني: عقد العمل أساس التزام ربّ العمل بتوفير الوقاية الصحية والأمن للعامل
61	الفرع الثالث: القانون أساس التزام ربّ العمل بتوفير الوقاية الصحية والأمن

	للعامل
74	المبحث الثاني: آثار تطوّر الفكر القانوني بشأن مفهوم حماية العامل في مجال الوقاية الصحيّة والأمن
74	المطلب الأوّل: تطوّر مفهوم العمل وشروطه مع تطوّر مفهوم الوقاية الصحية والأمن في العمل
74	الفرع الأوّل: تطوّر مفهوم العمل مع تطوّر مفهوم الوقاية الصحية والأمن في العمل
83	الفرع الثاني: الانتقال من شروط العمل إلى شروط الحياة في المؤسسة
86	الفرع الثالث: التقريب بين الحياة الخاصّة للعامل وحياته المهنيّة بحكم تنظيم صحة العمل
89	المطلب الثاني: ربط بيئة وصحة العمل بالسياسات العامّة للبيئة والصحة
89	الفرع الأوّل: ضرورة ربط بيئة العمل بالبيئة العامّة
102	الفرع الثاني: الربط بين الصحة في العمل والصحة العامّة
119	الفصل الثاني: تطوّر الفكر القانوني بشأن نطاق حماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن
120	المبحث الأوّل: الأخطار البدنية نطاق أصيل للحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن
121	المطلب الأوّل: تحديد مفهوم الأخطار البدنية للعمل
123	أولاً: تعريف حادث العمل
123	(4) التعريف القضائي لحادث العمل
124	(5) التعريف الفقهي لحادث العمل

125	6) التعريف القانوني لحادث العمل
131	ثانيا: أسباب وآثار حادث العمل
131	1) أسباب حادث العمل
132	2) آثار حادث العمل
132	ثالثا: شروط حادث العمل
132	2) وقوع حادث مفاجئ لسبب خارجي
134	4) إصابة العامل بضرر جسدي (بدني)
137	5) وقوع الحادث أثناء ممارسة العمل وفي المكان المخصّص له أو بسببه
139	• وقوع الحادث في مكان العمل ولكن خارج وقت العمل
139	• وقوع الحادث في إطار العمل عن بعد (Le télétravail)
140	الفرع الثاني: مفهوم حادث المسافة
140	أولاً: تعريف حادث المسافة
141	ت) التعريف الفقهي لحادث المسافة
141	ث) التعريف التشريعي لحادث المسافة
145	ثانيا: ضرورة التمييز بين حادث العمل وحادث المسافة
145	أ) فائدة التمييز بين حوادث "العمل" و"المسافة"
146	ب) كيفية التمييز بين حادث العمل والمسافة
147	أولاً: تعريف المرض المهني
148	أ) التعريف الفقهي للمرض المهني
149	ب) التعريف التشريعي للمرض المهني
150	ثانيا: أنواع الأمراض المهنية
154	المطلب الثاني: إثبات الأخطار البدنية للعمل
154	الفرع الأول: إثبات حادث العمل
158	أولاً: دور قرينة التبعة في إثبات حادث العمل

163	ثانيا: نقض قرينة التبعة في إثبات حادث العمل
166	الفرع الثاني: إثبات حادث المسافة
168	أولا: إعمال قرينة التبعة في إثبات حادث المسافة
168	ثانيا: استبعاد قرينة التبعة في إثبات حادث المسافة
169	الفرع الثالث: إثبات المرض المهني
169	أولا: دور قرينة التبعة في إثبات المرض المهني
174	ثانيا: إسقاط قرينة التبعة في إثبات المرض المهني
177	المبحث الثاني: الأخطار النفسية الاجتماعية نطاق جديد للحماية القانونية للعامل
177	المطلب الأول: تحديد مفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية للعمل
178	الفرع الأول: العوامل المؤسّسة لمفهوم الأخطار النفسية الاجتماعية للعمل
182	الفرع الثاني: عوامل وآثار الأخطار النفسية الاجتماعية للعمل
182	أولا: عوامل الأخطار النفسية الاجتماعية للعمل
182	ثانيا: آثار الأخطار النفسية الاجتماعية للعمل
185	(1) آثار الأخطار النفسية الاجتماعية على العامل
185	(2) آثار الأخطار النفسية الاجتماعية على المؤسّسة
190	المطلب الثاني: أنواع الأخطار النفسية الاجتماعية للعمل
190	الفرع الأول: الأخطار النفسية الاجتماعية للعمل المرتكزة على العامل المعنوي
190	أولا: القلق في العمل
191	(1) تعريف القلق في العمل
193	(2) موقف التشريع والقضاء الفرنسي من القلق في العمل
198	ثانيا: الانتحار في العمل

200	ثالثا: الانهيار في العمل
201	رابعا: الأمراض السيكوسوماتية في العمل
201	خامسا: الاغتراب في العمل
202	سادسا: الاحتراق في العمل
203	الفرع الثاني: الأخطار النفسية الاجتماعية للعمل المرتكزة على العامل المادي
203	أولا: العنف في العمل (La violence au travail)
205	ثانيا: التحرش في العمل
206	(1) التحرش المعنوي أو النفسي
214	(2) التحرش الجنسي
220	ثالثا: تناول الكحول والمخدرات في مكان العمل
227	الباب الثاني: آليات الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن
230	الفصل الأول: الآليات الوقائية لحماية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن
231	المبحث الأول: الآليات الوقائية الداخلية لحماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن
231	المطلب الأول: الآليات الوقائية الداخلية التمثيلية لحماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن
232	الفرع الأول: لجان الوقاية الصحية والأمن
232	أولا: تنظيم لجان الوقاية الصحية والأمن
234	III. اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى المؤسسة (لجنة المؤسسة ولجنة الوحدة)

241	IV. لجنة ما بين المؤسّسات للوقاية الصحيّة والأمن
245	ثانيا: اختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن
245	I. الاختصاصات الرقابية للجان الوقاية الصحيّة والأمن
245	(1) الاختصاصات الرقابية للجان الوقاية الصحيّة والأمن في الحالات العادية
250	(2) الاختصاصات الرقابية للجنة الوقاية الصحيّة والأمن في الحالات الخطيرة
251	II. الاختصاصات الاستشارية للجان الوقاية الصحية والأمن
256	الفرع الثاني: مندوبي المستخدمين أو لجان المشاركة
259	ثانيا: وسائل لجنة المشاركة
259	(1) حق لجنة المشاركة في عقد الاجتماعات
260	(2) حق مندوب المستخدمين أو عضو لجنة المشاركة في حجم ساعي مخصّص للتّمثيل، مدفوع الأجر
260	(3) حق مندوبي المستخدمين أو لجنة المشاركة في الحصول على الوسائل الضرورية والخبرة والميزانية
261	(4) حق مندوبي المستخدمين وأعضاء لجنة المشاركة في الحماية القانونية
261	ثانيا: صلاحيات لجنة المشاركة أو مندوبي المستخدمين
261	(1) صلاحيات لجنة المشاركة فيما يتعلّق بإعلام العمال داخل المؤسسة
262	(2) صلاحيات لجنة المشاركة الرقابية
262	(3) صلاحيات لجنة المشاركة الاستشارية
264	المطلب الثاني: الآليات الوقائية الداخلية المتخصّصة لحماية العامل في مجال الوقاية الصحيّة والأمن
264	الفرع الأوّل: جهاز طبّ العمل
265	I. تأسيس الجهاز الطبيّ للمؤسسة
266	(1) إنشاء الجهاز الطبيّ للمؤسسة بشكل مستقل

268	(2) إنشاء الجهاز الطبي للمؤسسة بالاشتراك أو الاتفاق النموذجي
270	II. وسائل الجهاز الطبي للمؤسسة
270	(1) تكفل الهيئة المستخدمة بمصاريف الجهاز الطبي للمؤسسة
273	(2) أخذ طبيب العمل عينات للفحص والتحليل
273	(3) حصول طبيب العمل على المعلومات الضرورية
273	(4) تكييف الوقت مع نشاط طب العمل
273	(5) حرية الدخول إلى مكان العمل
274	ثانيا: نشاط جهاز طبّ العمل والرقابة عليه
274	I. نشاط جهاز طبّ العمل
275	(1) إجراء الفحوص الطبية للعمال
275	أ) الفحوص الطبية الأولية
275	ب) الفحوص الطبية الدورية
277	ج) الفحوص الطبية لاستئناف العمل
278	(2) تقديم الاستشارات للهيئة المستخدمة
280	(3) تحرير الوثائق الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل
282	II. الرقابة على نشاط الجهاز الطبي للمؤسسة
282	(1) رقابة مصالح الصحة
283	(2) رقابة مفتش العمل
283	(3) رقابة أطباء الرقابة والتفتيش
284	الفرع الثاني: مصلحة الوقاية الصحية والأمن
285	أولاً: إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن
286	ثانيا: صلاحيات مصلحة الوقاية الصحية والأمن
290	المبحث الثاني: الآليات الوقائية الخارجية لحماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن

290	المطلب الأول: الآليات الوقائية الخارجية المحلية لحماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن (مفتشية العمل)
291	الفرع الأول: تنظيم ووسائل جهاز مفتشية العمل
291	أولاً: تنظيم مفتشية العمل
293	ثانياً: وسائل العمل
293	(1) حق مفتش العمل في زيارة أماكن العمل
297	(2) حق مفتش العمل في الحصول على المعلومات الضرورية لأداء مهامه
298	(3) توجيه مفتش العمل الملاحظات الكتابية بشأن مخالفة تشريع العمل إلى المستخدم
298	(4) توجيه مفتش العمل الإغذارات إلى أرباب العمل بشأن مخالفة تشريع العمل
299	(5) تحرير محاضر المخالفات المقترفة من قبل أرباب العمل ومتابعتهم قضائياً
301	(6) حق مفتش العمل في التكوين
304	الفرع الثاني: صلاحيات مفتشية العمل، والطعن في قراراتها
304	أولاً: صلاحيات مفتش العمل
304	(1) صلاحية مفتش العمل في اتخاذ القرار
304	(2) صلاحية مفتش العمل في إجراء المصالحة في منازعات العمل
305	(3) صلاحية الاستشارة والإعلام
306	(4) صلاحية المراقبة
310	ثانياً: الطعن ضد قرارات مفتش العمل
312	المطلب الثاني: الآليات الوقائية الخارجية الممثلة للدولة لحماية العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن
312	الفرع الأول: مصالح الضمان الاجتماعي

317	الفرع الثاني: الوزارات المعنية بمجال الوقاية الصحية والأمن
317	أولاً: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
318	ثانياً: الوزارة المكلفة بالصحة
322	ثالثاً: الوزارة المكلفة بالبيئة
325	رابعاً: الوزارات المكلفة بالصناعة والتجارة
326	خامساً: الوزارات المكلفة بالتكوين والتعليم المهني، والتعليم العالي والبحث العلمي، وتكنولوجيا الإعلام والاتصال
327	الفرع الثالث: الهيئات الخارجية الوطنية المختصة في مجال الوقاية والأمن
327	أولاً: المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية
331	ثانياً: المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل
333	ثالثاً: الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري
337	رابعاً: اللجنة الوطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية
338	خامساً: المعهد الوطني للعمل
339	سادساً: مؤسسة طب العمل المسماة "PRESTIMED"
340	سابعاً: المعهد الوطني للصحة العامة
344	الفصل الثاني: الآليات العلاجية (الإصلاحية) لحماية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن
346	المبحث الأول: تكفل هيئات الضمان الاجتماعي بالعامل ضحية الأخطار المهنية
353	المطلب الأول: شروط وأداءات التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية

353	الفرع الأول: شروط التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
354	أولاً: الشروط الشخصية والموضوعية للتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
355	I. الشروط الشخصية للتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
355	II. الشروط الموضوعية للتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
358	III. الشروط الإجرائية للتأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
359	(2) التصريح بحادث العمل والمرض المهني
359	1.1 التصريح بحادث العمل
359	أ) التصريح بالحادث من قبل المصاب أو نائبه إلى صاحب العمل
359	ب) التصريح بالحادث من قبل صاحب العمل إلى هيئة الضمان الاجتماعي
360	ج) التصريح بالحادث من قبل هيئة الضمان الاجتماعي إلى مفتش العمل المختص
361	2.1 التصريح بحادث المسافة
361	3.1 التصريح بالمرض المهني
363	(2) النظر في الملف من قبل هيئة الضمان الاجتماعي
364	(3) معاينة الإصابات
364	(4) المراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي
365	الفرع الثاني: أدعاءات التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
365	أولاً: مضمون أدعاءات التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
365	I. مضمون أدعاءات التأمين على حادث العمل
365	(1) أدعاءات العجز المؤقت الناتج عن حادث العمل
365	1.1 الأدعاءات العينية للعجز المؤقت الناتج عن حادث العمل
365	أ) الأدعاءات المتعلقة بالعلاج
365	ب) الأدعاءات المتعلقة بالأجهزة الاصطناعية

365	ج) أداءات مصاريف إعادة التأهيل الوظيفي
366	د) الأداءات الخاصة بالمصاريف المرتبطة بإعادة التكيف المهني
366	1.2 الأداءات النقدية للعجز المؤقت الناتج عن حادث العمل
366	أ) شروط استحقاق دفع التعويضة اليومية
367	ب) قيمة التعويضة اليومية للعجز المؤقت الناتج عن حادث العمل
369	2) أداءات العجز الدائم الناتج عن حادث العمل
369	1.2 حساب مبلغ الربيع عن العجز الدائم
371	2.2 تسوية مستحقات الربيع عن العجز الدائم
372	3.2 مراجعة ريع العجز الدائم
373	3) الأداءات في حالة وفاة المصاب بحادث العمل
374	أ) ريع ذوي حقوق العامل الجزائري المتوفى بحادث العمل المتوفى
374	ب) ريع ذوي حقوق العامل الأجنبي المتوفى بحادث العمل
374	ج) إجراءات الاستفادة من رأسمال الوفاة أو الربيع
376	ثانيا: تمويل أداءات التأمين حوادث العمل والأمراض المهنية
376	I. مصادر تمويل أداءات التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
377	II. إجراءات التحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي
378	1) تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي عن طريق الجدول
379	2) إجراء الملاحقة لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي
379	3) إجراء الملاحقة لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي
379	4) إجراء المعارضة على الحسابات لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي
380	5) إجراء الاقتطاع من القروض على الحسابات لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي
382	المطلب الثاني: منازعات الضمان الاجتماعي في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية

382	الفرع الأول: المنازعات العامة في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
382	أولاً: تعريف المنازعات العامة في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
384	ثانياً: تسوية المنازعات العامة في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
389	الفرع الثاني: المنازعات الطبية في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
389	أولاً: تعريف المنازعات الطبية في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
391	ثانياً: تسوية المنازعات الطبية في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
391	I. الخبرة الطبية
391	II. لجنة العجز الوالدية المؤهلة
395	الفرع الثالث: المنازعات التقنيّة ذات الطابع الطبيّ في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
395	أولاً: تعريف المنازعات التقنيّة ذات الطابع الطبيّ في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
396	ثانياً: تسوية المنازعات التقنيّة ذات الطابع الطبيّ في مجال التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية
399	المبحث الثاني: مسؤولية المستخدم في مجال الوقاية الصحية والأمن

399	المطلب الأول: المسؤولية المدنية للمستخدم في مجال الوقاية الصحية والأمن
404	الفرع الأول: الخطأ غير المعذور والخطأ العمدي للمستخدم المسبب للضرر اللاحق بالمؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه
406	أولا: الخطأ غير المعذور للمستخدم
407	(1) الخطورة الاستثنائية لخطأ المستخدم
410	(2) الخطأ غير المعذور يجب أن ينتج عن فعل أو تغاض متعمد
410	(3) خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالخطر الذي يسببه
411	(4) ارتكاب صاحب العمل الخطأ دون سبب مبرر
412	ثانيا: الخطأ العمدي للمستخدم
417	الفرع الثاني: اشتراك خطأ المستخدم مع خطأ الغير في تسبب الضرر اللاحق بالمؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه
421	المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية للمستخدم في مجال الوقاية الصحية والأمن
425	الفرع الأول: تحديد الشخص المسؤول جزائيا في مجال الوقاية الصحية والأمن
425	أولا: المسؤولية الجزائية للشخص الطبيعي (المسير) في مجال الوقاية الصحية والأمن
425	(4) مسؤولية المسير عن فعله الشخصي في مجال الوقاية الصحية والأمن
428	(5) مسؤولية المسير عن فعل العمال في مجال الوقاية الصحية والأمن
433	ثانيا: المسؤولية الجزائية للشخص الاعتباري (المؤسسة) في مجال الوقاية الصحية والأمن

435	الفرع الثاني: صور مخالفات المستخدم وطبيعة العقوبات في مجال الوقاية الصحية والأمن
435	(1) مخالفة عدم التزام المؤسسة المستخدمة بضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال
435	(2) المخالفة المتعلقة بتصميم وتهئية وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها بصفة تضمن أمن العمال
436	(3) مخالفة المتعلقة بعدم توفير الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها، من أجل الحماية
436	(4) مخالفة عدم مراعاة المؤسسة المستخدمة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا، وكذا في تنظيم العمل
436	(5) مخالفة المؤسسة المستخدمة المتعلقة بعدم التحقق من أنّ الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر، والعمال المعوقين لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم
437	(6) المخالفات المتعلقة بالقواعد العامة في مجال طبّ العمل
437	(7) مخالفة أحكام تأسيس لجان الوقاية الصحية والأمن، وتعيين مندوب للوقاية الصحية والأمن
438	(8) مخالفة إنشاء مؤسسات مكلفة بالوقاية الصحية والأمن على مستوى قطاعات النشاط ذات الدرجة العالية من الأخطار
438	(9) مخالفة عدم إطلاع العمال الجدد على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم
438	(10) مخالفة تنظيم عمليات تكوينية خاصة من أجل الوقاية، لصالح العمال المعنيين
439	(11) المخالفات المرتبطة بالأجهزة أو الآلات أو أجزاء منها بخصوص مراعاة الضوابط الوطنية والدولية السارية في مجال الوقاية الصحية والأمن
439	(12) مخالفة عدم التصريح بحوادث العمل

439	13) مخالفة عدم دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي
439	14) مخالفة عرض أو قبول أو تقديم خدمات بغرض الحصول على أداوات غير مستحقة لفائدته أو لفائدة الغير
439	15) المخالفة المتعلقة بالتصريحات الكاذبة للحصول على أداوات أو تعويضات غير مستحقة من الضمان الاجتماعي
439	16) مخالفة الوصف العمدي للحالة الصحية للمستفيد على غير حقيقتها، من قبل الطبيب أو الصيدلي أو جراح الأسنان أو القابلة، للحصول على أداوات او تعويضات غير مستحقة
440	17) مخالفة محاولة التأثير أو التأثير بأي وسيلة ممكنة على من كان شاهدا في حادث عمل، بغية إخفاء أو تغيير الحقيقة
440	ثانيا: العقوبات المقررة للمخالفات في مجال الوقاية الصحية والأمن
440	1) الغرامات المالية أو الحبس أو الجمع بينهما
444	2) غلق المؤسسة
448	خاتمة
454	قائمة المصادر والمراجع
504	الفهرس

الملخص:

يعتبر موضوع الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن ذا أهمية بالغة على المستويين الدولي والوطني، تناولته هذه الرسالة من خلال بابين كبيرين يتعلّق بالأول بمقاربات فكرية حول هذه الحماية؛ تضمنت التطور من التزام المستخدم بالوقاية الصحية والأمن إلى الصحة وصولاً إلى الأريحية في العمل، وما ترتب عن ذلك من تطور لمفهوم العمل، وضرورة ربط بيئة وصحة العمل بالسياسة العامة للبيئة والصحة، والانتقال من شروط العمل إلى شروط الحياة في المؤسسة، والتأثير المتبادل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة. وكذا الاختلاف الفقهي في أساس هذا الالتزام بين مبدأ حسن النية، والعقد، والقانون (فكرة النظام العام الاجتماعي الحمائي)، والانتساع الذي عرفه نطاق هذه الحماية من الأخطار البدنية إلى الأخطار النفسية الاجتماعية. أما الباب الثاني فقد عالج الآليات التي أوجدها المشرع الجزائري مقارنة بالمشرع الفرنسي لتحقيق هذه الحماية؛ سواء الآليات الرقابية (المحلية والوطنية) للوقاية من وقوع الخطر المهني، أو الآليات العلاجية (الإصلاحية) للتصدي له؛ والمتمثلة في التكفل الاجتماعي بضحايا الأخطار المهنية، وما يثيره من منازعات، وكذا إقرار المسؤولية المدنية والجزائية للمستخدم في هذا المجال.

الكلمات المفتاحية: الحماية، القانون الاجتماعي، العامل، الوقاية الصحية، الصحة، الراحة، الأمن، الأخطار المهنية حوادث العمل، الأمراض المهنية، الأخطار النفسية الاجتماعية.

RÉSUMÉ:

Le sujet de la protection juridique des salariés en matière d'hygiène et de la sécurité est d'une importance primordiale aux niveaux international et national. Cette thèse comporte deux axes principaux, le premier concerne les approches cognitives de cette protection relative à l'engagement de l'employeur dans la prévention sanitaire et de la sécurité ainsi que l'amélioration des conditions de travail. D'où vient la nécessité d'instaurer une politique générale environnementale et sanitaire et l'influence bilatérale entre la vie professionnelle et privée. Ainsi que le fondement doctrinal de cet engagement entre le principe de la bonne foi, le contrat et la loi (l'idée de l'ordre public social de protection) et l'extension des champs de protection contre les risques physiques, psychologiques et sociaux inhérents à l'activité professionnelle.

Le deuxième axe de cette étude, est guidé à travers une étude comparative, par une étude transversale des différents mécanismes instaurés par le législateur algérien et français, dans le domaine de la protection, Ces mécanismes relatifs au contrôle local et national pour une prévention des risques professionnels ainsi que les réformes liées aux risques, en prenant en charge les victimes des risques professionnels et les conflits qui en résultent ainsi que l'adoption de la responsabilité civile et pénale de l'employeur dans ce domaine.

Les Mots Clés: Protection, Droit social, Salarié, Hygiène, Santé, Bien-être, Sécurité, Risques professionnelles, Accidents de travail, Maladies professionnelles, Risques psychosociaux.

ABSTARCT:

The Topic of the labour protection related to health and safety has a great importance at the international and national levels. This thesis is divided into two main parts: the first is cognitive approaches related to this protection on the employer's commitment to prevent health and safety and improving working conditions. Where does the need for an environmental and health policy and bilateral influence between professional and private life. As well as the doctrinal basis of this commitment between the principle of good faith, the contract and the law (the idea of protecting social peace) and the extension of protection fields against physical, psychological and social.

The second part is devoted to the mechanism created by the Algerian legislature in a comparative perspective with the French legislator in the field of protection. These mechanisms to local and national controls to prevent professional risks, by supporting victims of threatened by this risks and conflicts that arise and the adoption of civil and criminal liability of the employer in this area.

Keywords: Protection, Labour law, Employee, safety, Health, Professional risks (hazards), Industrial accidents, Professional diseases, Psychological and social risks.