

التزامات المستخدم المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل

لمليكشي حياة، طالبة دكتوراه

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو

مقدمة:

تقرر الحق في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل بعد نضال طويل، وأصبح اليوم حقا نصت عليه مختلف الدساتير والمواثيق والاتفاقيات الدولية، حيث حضي بالاهتمام والتنظيم القانوني على الصعيد الدولي، من خلال إصدار عدة اتفاقيات وتوصيات، كانت التوصية رقم 97 لعام 1953 بشأن حماية صحة العمال في أماكن العمل، السابقة في اقرار مجموعة من التدابير التقنية لمكافحة المخاطر التي تهدد صحة العمال، تلتها مجموعة من الاتفاقيات أهمها الاتفاقية رقم 155 لسنة 1981 بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل، الاتفاقية رقم 161 بشأن خدمات الصحة المهنية والاتفاقية رقم 187 المتعلقة بالإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين، والتي أكدت على ضرورة توفير بيئة عمل آمنة وصحية، حمايةً ووقايةً للعمال من كل ما قد يؤثر علي صحتهم خاصة مع التطور التكنولوجي الذي يشهده العالم.

اهتم المشرع الجزائري هو الآخر بصحة وسلامة العمال من خلال ترسانة من النصوص القانونية والتنظيمية، تنصب في مجملها حول ضمان الحماية القصوى والوقاية الفعالة للعمال من كل المخاطر التي قد تحيط بهم في بيئة العمل، وتمس بأمنهم وسلامتهم، واستمد المشرع هذه القواعد من خلال المصادقة على عدة

اتفاقيات دولية¹، وكرس هذا المبدأ في الدساتير الجزائرية، آخرها دستور 1996²، الأمر الذي أدى إلى إصدار قوانين ومراسيم نظمت مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، بإلقاء العبء على المستخدم الذي يلتزم بتوفير كافة التدابير والاحتياطات الضرورية لحماية العمال من المخاطر المهنية، وعند الإخلال بها يقع على عاتقه مسؤولية ذات طبيعة خاصة، تستتبع عقوبات جزائية مع إمكانية المطالبة بتعويض تكميلي لجبر الضرر اللاحق، ومن خلال هذا المقال سنبين الطبيعة القانونية لالتزامات المستخدم المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، عن طريق تحليل المواد القانونية بهذا الشأن، لتحديد مضمون التزامات المستخدم في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل (المبحث الأول)، وبيان جزاء إخلال المستخدم بهذه الالتزامات القانونية (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مضمون التزامات المستخدم المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل

¹ أهمها الاتفاقية الدولية رقم 155 لسنة 1981 بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل، والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-59 المؤرخ في 11 فيفري 2006، ج ر عدد 7 الصادرة في 12 فيفري 2006.

² المادة 2/69 من دستور سنة 1996، صدر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج.ر عدد 76، الصادرة في 8 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم بالقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، (ج.ر عدد 63، الصادرة في 16 نوفمبر 2008)، وبالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016 (ج.ر عدد 14، الصادرة في 7 مارس 2016).

تكفل المشرع بمسألة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وأولاًها عناية كبيرة، حيث اعتبرها من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال، من أجل ذلك أُلزم كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه ضمان حماية صحة عمالها وسلامتهم من الأخطار والأمراض المهنية التي قد تنجم عن العمل أو عن الآلات المستعملة فيه (مطلب أول)، وإخضاعهم للفحوص الطبية اللازمة التي تقتضيها طبيعة العمل (مطلب ثاني).

المطلب الأول: الالتزام بتأمين بيئة العمل

يلتزم كل مستخدم بتوفير ظروف عمل آمنة وصحية لعماله، وذلك من أجل تمكينهم من القيام بالتزاماتهم المهنية في أحسن الظروف، عن طريق جعل بيئة العمل سليمة خالية من أي أخطارٍ صحية، لتجنب وقوع حوادث العمل أو للتخفيف من أضرارها في حالة وقوعها، ويتجلى ذلك من خلال ما يلي:

الفرع الأول: توفير الوقاية الصحية في أماكن العمل

وضع القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹ مجموعة من القواعد العامة فيما يتعلق بالوقاية الصحية للعمال من المادة 3 إلى 6 منه، ونظمها بالتفصيل عن طريق التنظيم²، وفيما يلي تفصيل للالتزامات المستخدم بهذا الخصوص.

¹ قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر. عدد 4، الصادرة في 27 جانفي 1988.

² مرسوم تنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج.ر. عدد 4، الصادرة في 23 جانفي 1991.

أولاً- نظافة أماكن العمل:

يجب على المستخدم أن يسهر على نظافة محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها وكل أنواع التجهيزات، وأن يُوفّر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية، فيلتزم بتنظيف أرضية أماكن العمل وملحقاتها بانتظام ودون إثارة غبار، بواسطة الغسل والمسح كلما سمحت طبيعة الأرضية بذلك، كما يلتزم كذلك بتنظيف الجدران والسقوف وإعادة الدهن دورياً كلما دعت الضرورة لذلك، على أن يضمن التنظيف تدابير خاصة بالتطهير والحماية من الأمراض المعدية، وأن يتم بطريقة حذرة حسب التدابير التي تتطلبها طبيعة الأشغال¹، وأن يحرص أن تكون أرضية أماكن العمل التي تودع أو تستعمل فيها مواد قابلة للتلف أو أشياء تنطوي على أخطار التعفن والضرر والتآكل أو الالتهاب، ملساء كاتمة للصوت وليس بها فروج، تحتوي على حوض مانع للتسرب يمسك السوائل، وجدران ملساء قابلة للغسل².

يتعين على المستخدم كذلك عزل أماكن العمل التي يترتب عنها أخطار كبيرة بسبب التسمم وعدم النقاوة عن باقي أماكن العمل، ومنع العمال من البقاء فيها إلا للمدة الدنيا التي تتطلبها طبيعة الأشغال التي يقومون بها، شريطة تزويد هذه الأماكن بجهاز تهوية وتوفير أجهزة حماية مناسبة للعمال، بالإضافة لتوفير حراسة يتولاها عامل واحد على الأقل يقيم خارج هذه الأماكن³.

¹ المادة 1/4 من القانون رقم 07-88، والمادتين 3 و5 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، سالف ذكر.

² المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، سالف الذكر.

³ المادتين 11 و12 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، سالف الذكر.

ثانيا- تهوية أماكن العمل وتطهيرها:

يتعين على المستخدم أن يحرص على أن يستجيب جو العمل إلى شروط الراحة والوقاية الصحية من خلال تكييفها وتهويتها¹، فيقع على عاتقه التهوية الكاملة للمحلات، بصفة دائمة عن طريق التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية أو الاثنين معا وهو ما يعرف بالتهوية المختلطة، قصد ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل عامل، فيلتزم إما بإجراء فتحات تطل على الخارج في الأماكن المغلقة لضمان التهوية الطبيعية، أو تركيب أجهزة لضمان تجديد الهواء ميكانيكيا إذا ما تعلق الأمر بمحلات تقع في باطن الأرض، إلا إذا اقتضت طبيعة الأشغال جو معقم، على أن يكون الهواء المدخل نقي بعيدا عن أي مصدر تلوث².

ثالثا- إضاءة أماكن ومواقع العمل:

يلتزم المستخدم بإضاءة أماكن ومواقع العمل، ومناطق المرور والشحن والتفريغ والمنشآت الأخرى إضاءة كافية وطبيعية بقدر الإمكان، تسمح براحة البصر ولا تسبب أية إصابة للعيون، وتساعد العمال على أداء عملهم، وإذا ما تعذر الاعتماد على الإضاءة الطبيعية يمكن اللجوء للإضاءة الاصطناعية بشرط تكييفها وطبيعة الأشغال حتى تكون من ناحية اللون والقوة أقرب ما يكون للإضاءة الطبيعية، حيث ثبت أن استعمال الإضاءة الصناعية لفترة طويلة يؤثر على صحة العامل ونفسيته ويؤدي إلى اضطراباته على خلاف ما إذا كان

¹ المادة 2/4 من القانون رقم 88-07، سالف الذكر .

² المواد 6، 7 و8 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، سالف الذكر .

مصدر الإضاءة طبيعياً¹.

رابعاً- المحافظة على درجة الحرارة:

يعتبر انخفاض درجة الحرارة أو ارتفاعها من بين الظروف التي تؤثر على صحة العمال، لذا يقع على المستخدم اتخاذ الإجراءات اللازمة للمحافظة على درجتي البرودة والحرارة داخل أماكن العمل بما لا يتجاوز الحد الأدنى والحد الأقصى المسموح بهما، وفي حالة ضرورة العمل خارج هذه الحدود يتعين عليه اتخاذ الاحتياطات اللازمة لضمان الوقاية المناسبة لحماية العمال، عن طريق تزويدهم بتجهيزات خاصة تساعدهم على العمل في مثل هذه الظروف، مع ضرورة استخراج الدخان وغاز الاحتراق الآتي من وسائل التدفئة المستعملة خارج أماكن العمل².

خامساً- الحماية من الضوضاء:

قد يحصل أن يعمل العمال في جو يسوده الضجيج، لذا حرص المشرع على أن يسهر المستخدم على الحد من قوة الضجيج التي يتحملها العمال إلى مستوى ملائم لا يؤثر على صحتهم، وضمان عدم تجاوزه للحدود المسموح بها لشدة الصوت داخل أماكن العمل، وهذا عن طريق تخفيض الضجيج من مصدره وعزل الورشات المصدرة له وكتم الصوت باستعمال التقنيات والوسائل الملائمة لذلك، وإذا ما تعذر ذلك يتعين وضع أجهزة حماية فردية ملائمة تحت تصرف كل

¹ رأفت دسوقي، شرح قانون العمل الجديد، الجزء الأول، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004، ص.325.

² المادتين 14 و17 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، سالف الذكر.

عامل، والسهر على جعلها صالحة للاستعمال في كل وقت¹.
سادسا- توفير المرافق الصحية:

يجب على كل مؤسسة مستخدمة أن تتوفر على مرافق صحية لعمالها منفصلة عن أماكن العمل وقريبة منها، تبقى في حالة نظيفة، مزودة بفتحات كافية وبأجهزة تهوية طبيعية، بالإضافة لغرف لتغيير الملابس وأماكن لتناول الطعام ومحلات لإيواء العمال وفق الشروط القانونية المقررة لذلك، مع تخصيص مرحاض واحد على الأقل لكل خمسة عشر عاملا، ومغاسل ذات ماء ساخن، وحنفيات ومرشات خاصة بالعمال المعرضين لانعدام النظافة تقاديا للعدوى والتسمم، وتزويد العمال بماء الشرب قرب أماكن العمل².

الفرع الثاني: ضمان الأمن في أماكن العمل

تضمن قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل مبدأ عام مفاده ضرورة القضاء على الخطر من مصدره، وذلك بإلزام المستخدم أن يراعي أمن العمال عند اختيار التقنيات والتكنولوجيا الأقل خطورة، من خلال المادتين 5 و 7 منه، وحددت المواد من 26 إلى 44 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 أحكام هاتين المادتين، حيث تتمثل واجبات المستخدم في مجال الأمن في أماكن العمل فيما يلي

أولا- تدابير الشحن والتفريغ والمرور:

يلتزم المستخدم بأن يضع تحت تصرف العمال وسائل لرفع وشحن وتفريغ

¹ المادتين 15 و 16 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، سالف الذكر.

² المواد من 18 إلى 24 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، سالف الذكر.

ونقل المعدات والأشياء العاتقة والثقيلة، وإذا ما تطلب الأمر نقل هذه المعدات والأشياء دون جهاز ميكانيكي وجب ألا تتجاوز الحمولة المسموح بحملها لكل عامل ذكر 50 كلف في المسافات القصيرة، و25 كلف بالنسبة للعاملات الإناث والعمال القصر¹، والملاحظ أن المشرع لم يحدد هذه المسافة القصيرة، وماهي المسافة القصيرة المتعارف عليها.

تقاديا لأخطار الاصطدام والتحطيم يجب على المستخدم احترام المقاييس الواجب توفرها في الممرات التي تمر فيها الآليات وعربات الشحن والتفريغ، وكذا الممرات ومنافذ الخروج التي يستعملها العمال²، وجعل أرضية أماكن العمل والمرور والمنافذ مستوية ما لم تدع الضرورة إلى غير ذلك.

ثانيا- الحماية من السقوط:

قد يتعرض العمال لأخطار السقوط عند ممارستهم لمهامهم في الأماكن المرتفعة، لذا يجب على المستخدم توفير المعدات والوسائل التي من شأنها حماية العمال من السقوط³، واستعمال سلالم آمنة مصنوعة من مواد صلبة تتوفر فيها كل مقاييس الأمن، للوصول إلى الأماكن المرتفعة أو إلى الصهاريج والأحواض والخزانات والمطامير⁴.

ثالثا- الحماية من الآلات والدواليب:

¹ المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، سالف الذكر .

² حددت المواد 27، 29 و30 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 سالف الذكر، هذه المقاييس بدقة.

³ حددت المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 سالف الذكر، الإجراءات اللازمة بهذا الشأن.

⁴ المواد من 33 إلى 37 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، سالف الذكر .

وذلك لما قد يترتب من مخاطر عند استعمال وصيانة هذه الآلات، لذا يجب ترتيب جميع الآلات المستعملة في عمليات الصنع بطريقة تسمح باستعمالها وصيانتها دون خطر، ومنع العمال من دخول قاعات الآلات المتحركة ما لم يحصلوا على ترخيص من المستخدم، على أن يرتدي العمال أو الممتحنون المطلوب منهم الاقتراب من هذه الآلات ألبسة مضبطة وغير فضفاضة، وتوفر لهم الإمكانيات اللازمة والوسائل التقنية التي تمكنهم من إيقاف المحركات أو طلب إيقافها¹.

كما يلتزم المستخدم بعدم التعامل بالأجهزة والآلات أو أجزاء منها التي لا تستجيب للضوابط الوطنية أو الدولية السارية في مجال الوقاية الصحية والأمن².

رابعاً- الوقاية من أخطار الحريق:

أما عن الوقاية من أخطار الحريق فيتم عزل أماكن العمل ومراكزه التي تستعمل فيها منتجات ومواد سريعة الالتهاب، عن باقي أماكن العمل إما بإقامتها في بنايات منفصلة وإما بفصلها بحواجز، مع توفير حراسة خاصة لأشغال الصيانة التي تنجز في هذه الأماكن³.

كما يجب تصميم وتهيئة المراكز التي تستعمل أو تعالج أو تستودع فيها مواد سريعة الالتهاب بطريقة تضمن أمن وسلامة العمال في حالة الخطر، والحرص على أن لا تحتوي هذه الأماكن على أدوات تشكل خطراً لاندلاع

¹ المواد من 38 إلى 44 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، سالف الذكر.

² المادة 8 من القانون رقم 88-07، سالف الذكر.

³ المادة 46 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، سالف الذكر.

الحرائق، أو تزيد كمية السوائل سريعة الالتهاب في هذه الأماكن عن الكمية اللازمة للعمال في اليوم الواحد، بل أكثر من ذلك يجب أن توضع الخرق والقطن والورق المبلى بالسوائل سريعة الالتهاب، بعد استعمالها، في أوعية معدنية مغلقة بإحكام وبعيدة عن كل مصدر حرارة.

وأما عن الأماكن العلوية أو الطوابق الباطنية فيتعين وضع أدراج سلمية حتى ولو كانت هذه الأماكن مزودة بمصاعد الأشخاص والحمولات، كما يجب أن تزود أماكن العمل بوسائل نجدة إطفائية مختلفة الأنواع وبعدد كافٍ، تكون سهلة الاستعمال، موزعة توزيعاً لائقاً في أماكن العمل، تخضع لزيارات وتجارب دورية تمارس إبان تدريبات يتعلم المستخدمون خلالها كيف يستعملون وسائل تقديم النجدة الأولى، وتسجل قائمة هذه التجارب والتدريبات في سجل خاص يكون في متناول مفتش العمل¹.

المطلب الثاني: الالتزام بتوفير الرقابة الطبية

لم يكتف المشرع الجزائري بتنظيم تدابير الوقائية والأمن في بيئة العمل، بل استكماله بإلزام المستخدم بإخضاع العمال للفحوصات الطبية اللازمة، عن طريق الهياكل المختصة²، لضمان صحتهم وسلامتهم سواء على الصعيد البدني أو العقلي وحتى النفسي، وفي المقابل يلتزم كل عامل الاستجابة أثناء استدعائه لهذه الفحوصات الطبية التي يقرها المستخدم في إطار طب العمل.

¹ المواد 56، 57 و58 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، والمادة 32 من القانون رقم 88-07، سالف ذكر.

² حددت المادة 14 من القانون رقم 88-07 سالف الذكر هذه الهياكل، والتي يلزم المستخدم بإنشائها وفق الشروط القانونية المقررة لذلك.

الفرع الأول: أهمية إجراء الفحص الطبي

يدخل الفحص الطبي ضمن منظومة الحق في الصحة، هذا الحق الذي تناولته النصوص الدستورية الجزائرية، فمثلا المادة 1/66 من دستور 1996 المعدل والمتمم، تنص على أن: «الرعاية الصحية حق للمواطنين»، أما المادة 2/69 منه فتتص على أنه: «يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة»، كما أن تشريع العمل الجزائري جعل من الفحوص الطبية اللازمة التي تقتضيها طبيعة العمل أحد الحقوق الأساسية للعمال في قانون علاقات العمل، غير أن هذا لا يعني أن للعامل حق رفضه، بل يجب عليه الخضوع لكل أنواع الرقابة الطبية سواء الداخلية أو الخارجية ضمن سياق قواعد طب العمل، وفي مقابل ذلك له حق المطالبة بإجراء أي فحص طبي يريده¹.

لذا للفحص الطبي أهمية كبيرة لكلا الطرفين، فمن مصلحة العامل أن يعرف حالته الصحية، ومن مصلحة المستخدم أن يتمتع عماله بمستوى من الصحة، لتقادي زيادة أعبائه وقيام مسؤوليته القانونية في حالة مرض العامل، وبذلك يعد هذا الفحص كمعيار للمستخدم، على أساسه يتخذ المستخدم قرارا إما بتشغيل العامل أو صرف النظر عن تشغيله أو اسناد منصب عمل له يتوافق وقدرته الصحية.

¹ المادة 17 من القانون رقم 88-07، سالف الذكر، والمادة 5/7 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، والمتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17، الصادر في 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم.

الفرع الثاني: أنواع الفحوص الطبية

تعد الفحوص الطبية الوسيلة الوحيدة التي تسمح بتقييم الحالة الصحية للعمال¹، وبذلك يخضع كل عامل لفحوص طبية إلزامية وأخرى اختيارية، تتسم بالطبيعة الوقائية البحتة، وهذا قبل الالتحاق بالعمل، أو حتى بعد ذلك طوال مشواره المهني، وتتمثل هذه الفحوص فيما يلي:

أولاً- فحص أهلية شغل منصب العمل:

يقع على عاتق طبيب العمل² التأكد من تناسب القدرات الجسدية والنفسية للعامل مع المنصب الذي سيعين فيه، وهذا عن طريق إجراء فحوص طبية إجبارية تقتضيها طبيعة العمل والقدرات الجسدية والنفسية للعامل، وجاء المشرع الجزائري بثلاثة حالات تجرى فيها هذه الفحوص بموجب المادة 1/17 من القانون رقم 88-07 سالف الذكر، وهي كالتالي:

1- الفحص الطبي للتشغيل: يعد الفحص الطبي للتشغيل أو ما يعرف

بالفحص الطبي الابتدائي أول فحص للعامل، يخضع له وجوبا قبل مباشرته للعمل، يقوم به طبيب العمل للتأكد من مدى كفاءته الصحية للقيام بذلك العمل³، وفحص العامل في هذه الحالة أهمية قانونية فضلا لأهميته الصحية، فهو

¹ P.DYÈVRE – D.LÉGER, Médecine du travail - approches de la santé au travail, 2^{ème} édition, Masson, Paris, 1999-2000, p.36.

² طبيب العمل هو كل طبيب يحمل شهادة التخصص في طب العمل، ومرخص له بممارسته لحسابه الخاص.

³ المادة 1/17 من القانون رقم 88-07، سالف الذكر.

يحدد مسؤولية المستخدم عن الأمراض المهنية التي يصاب بها العامل أثناء تأديته لعمله، إذ أن العامل قد يكون مصاباً بمرض مهني في عمل سابق وليس نتيجة لعمله اللاحق مع صاحب العمل¹.

2- فحص تحويل منصب العمل: بعد أن يعيّن العامل في منصب عمله ويباشِر العمل فيه، قد يطرأ على هذا المنصب تغير، سواء بعد فترة طويلة أو قصيرة، وسواء بإرادة العامل الحرة كـرغبته في تغيير هذا المنصب بمنصب آخر جديد، أو خارج عن إرادته كترقية استقداً منها في إطار مساره المهني، أو أن إدارته اتخذت قراراً بتحويله إلى منصب عمل آخر، ففي هذه الحالة أخضعت المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بطب العمل² كل تحويل في منصب العمل لفحص طبي إجباري جديد، زيادة على الفحوص الطبية الأخرى التي يكون قد خضع لها العامل، ولا يمكن لهذا الأخير رفضه بحجة أنه سبق وأن خضع لفحص طبي قبل تشغيله.

3- فحص استئناف العمل: نصت على هذا النوع من الفحوص الفقرة الأولى من المادة 17 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، حيث تضمنت إلزامية إخضاع كل عامل لفحوص طبية متعلقة باستئناف العمل، للتأكد من أن العامل لا يزال قادراً على مواصلة شغل المنصب الذي كان فيه قبل انقطاعه عن العمل لأسباب صحية، بينما نظمت هذه الفحوصات المادة 17

¹ عبد الواحد كرم، قانون العمل، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1997، ص.103.

² مرسوم تنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 15 ماي 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر عدد 33، الصادرة في 19 ماي 1993.

من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 سالف الذكر، حيث تجري الفحوص الطبية الواجبة لاستئناف العمل بعد غياب سببه مرض مهني أو حادث عمل، أو بعد عطلة أمومة، أو غياب لا يقل عن واحد وعشرين يوما بسبب مرض أو حادث غير مهني، أو في حالة تغيبات متكررة بسبب غير مهني.

ثانيا- الفحص الطبي الدوري:

يجري فحص العامل حتى بعد التحاقه بالعمل بصفة دورية، للتحقق من سلامته واكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى، ويقع على عاتق المستخدم إجراء نوعين من الفحوص، فحوص دورية عادية تجرى على جميع العمال مرة واحدة في السنة، للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها، وفحوص دورية استثنائية تجرى مرتين في السنة على الأقل، بالنسبة لفئات معينة من العمال تستلزم ظروفها المهنية أو الصحية أو الاجتماعية عناية طبية خاصة¹.

ثالثا- الفحوص التلقائية:

تتميز هذه الفحوص عن الفحوص السابقة بخروجها عن الطابع الإلزامي لأحد الطرفين، حيث تخضع للسلطة التقديرية لأحدهما، فتعد حالة الفحص المطلوب من طرف العامل اختياري له، يطلبه إذا رأى ضرورة لذلك، وإجباري على طبيب العمل إذا ما طلبه العامل، أما في حالة الفحص التكميلي الذي يقرره طبيب العمل فيكون اختياريًا له، وله السلطة في تقدير مدى ضرورة إجراء

¹ حددت المادتين 15 و16 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، سالف الذكر هذه الفئات على سبيل الحصر.

فحوص إضافية من عدمه، بينما يعد إجباريا على العامل إذا ما قرر طبيب العمل إجراءه.

1- **الفحص الطبي بطلب من العامل:** يمكن للعامل الاستفادة من فحوص تلقائية زيادةً على الفحوص الإلزامية سابقة الذكر بناء على طلبه لدى طبيب العمل، حيث أقرت المادة 3/17 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل والمادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 سالف الذكر، حق العامل في الحصول على فحص طبي بناءً على طلبه، لكن دون أي توضيح أو أية قيود، ودون الإشارة لإتباع أية إجراءات، غير أنه يمكن القول أن هذه الفحوص تشمل مقابلة بين طبيب العمل والعامل، سواء تم فحص العامل أو لم يتم فحصه، فتكون محل حديث حول المشاكل الشخصية أو ظروف العمل¹، وللعامل الحق في طلب إجراء هذا الفحص عندما يشعر أنه بحاجة إلى فحص طبي بسبب تدهور حالته الصحية، أو أن المنصب الذي يشغله لم يصبح متلائماً مع قدرته الصحية.

2- **الفحص الطبي بناءً على تقدير طبيب العمل:** وهو ما أطلق عليه المشرع تسمية "الفحوص التكميلية"، حيث يمكن لطبيب العمل في إطار المادة 18 من القانون رقم 88-07 والمادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 سالف الذكر، أن يجري فحوص تكميلية، أو يلجأ إلى اختصاصي من أجل تحديد أهلية العامل الصحية لشغل منصب العمل، لاسيما اكتشاف الإصابات التي

¹ P.DYÈVRE – D.LÉGER, op.cit , p.38.

تتفاى مع منصب العمل المقصود، والأمراض المعدية، وكذا الأمراض المهنية أو ذات الطابع المهني.

المبحث الثاني: جزاء إخلال المستخدم بالتزاماته المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل

إن إصدار القوانين والتنظيمات في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لن تكون له أي فعالية ما لم يقترن بالتنفيذ الفعلي لهذه الأحكام، لذا أحدث المشرع أجهزة رقابية كلفها بالسهر على رقابة مدى تطبيق التدابير والإجراءات الخاصة بالوقاية من الأخطار المهنية، منها ما هو متواجد داخل المؤسسة المستخدمة في شكل لجان رقابية داخلية، تتمثل في لجنة الوقاية الصحية والأمن ولجنة المشاركة، ومنها ما هو متواجد خارج المؤسسة المستخدمة في شكل هيئات رقابية خارجية أهمها مفتشية العمل، والتي تختص بمراقبة مدى تطبيق أحكام قوانين العمل في مختلف المجالات ومن بينها مجال الصحة والأمن في العمل (مطلب أول)، كما قرر عقوبات لمخالفي هذه القوانين والأنظمة (مطلب ثاني).

المطلب الأول: رقابة مفتشية العمل تطبيق المستخدم لالتزاماته المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل

أسند المشرع رقابة التشريع في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل¹، عن طريق مفتش العمل الذي منحت له صلاحيات واسعة،

¹ المادة 31 من القانون رقم 88-07 سالف الذكر، والمادة 1/2 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد6، الصادرة في 7 فيفري 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر عدد36، الصادرة في 12 جوان 1996.

لاكتشاف كل خرق أو تقصير في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلق بهذا الشأن، واتخاذ كل الإجراءات اللازمة لوضع حد لهذه المخالفات.

الفرع الأول: صلاحيات مفتش العمل في مجال حفظ الصحة والأمن وطب العمل
يتمتع مفتش العمل بمجموعة من الصلاحيات تمكنه من أداء دوره الرقابي في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أحسن وجه، وتتمثل هذه الصلاحيات فيما يلي:

أولاً- صلاحية زيارة ودخول أماكن العمل:

منح المشرع الجزائري لمفتش سلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التي تدخل في مجال اختصاصه الاقليمي، والتي يشتغل فيها عمال أجراء أو ممتهين من الجنسين¹، بغرض التحقق من مدى مطابقة ظروف العمل والتدابير المتخذة في مجال حفظ الصحة والأمن وطب العمل مع ما هو منصوص عليه قانوناً، وتعتبر هذه الزيارات من بين الوسائل الأكثر نجاعة للإطلاع على بيئة وظروف العمل، ومراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية للعمل.

يلتزم المستخدم بتوفير كافة الظروف الملائمة لتسهيل مهمة مفتش العمل عند قيامه بالزيارات، وفي المقابل يجب على مفتش العمل اليقظة والانتباه لكل التفاصيل، وأن لا يغض النظر عن أي خرق لقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وإذا ما لاحظ تقصيراً في الالتزام الواقع على عاتق المستخدم له أن يوجه لهذا الأخير ملاحظاته وإعذارته للامتثال لها وتداركها.

¹ باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري وبعض المؤسسات الاستراتيجية لضرورات الدفاع والأمن الوطني، راجع نص المادة 3 من القانون رقم 90-03، سالف الذكر.

ثانياً - صلاحية التحقيق:

إن حق مفتش العمل في الدخول إلى أماكن العمل لا يكفي وحده لمراقبة مدى التزام المستخدم بالأحكام القانونية والتنظيمية، وإنما لابد من تمكينه من التقصي بوسائل وأساليب مختلفة للتأكد من تطبيق هذا الالتزام¹، ويستطيع مفتش العمل في إطار صلاحية التحقيق المعطاة له من:

أ- الاستماع لأي شخص من أطراف علاقة العمل²، سواء كان ذلك بحضور شهود أم لا، والحصول على كل المعلومات الضرورية الخاصة بتطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وظروف ممارسته³.

ب- معاينة المواد المستعملة والمتداولة في العمل، وذلك بأخذ عينات من المواد والمنتجات التي قد يرى مفتش العمل أنها بحاجة للفحص قصد فحصها أو تحليلها⁴، بهدف معرفة مطابقتها للمعايير المنصوص عليها قانوناً، ومدى احترام المؤسسة لمقاييس الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

ج- الاطلاع على الدفاتر والسجلات والوثائق ومراقبتها، حيث لا يقتصر حق مفتش العمل في القيام بالرقابة التقنية المتعلقة بمعاينة حالة المنشأة والمواد

يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1996،
ص164.

² كالمستخدم أو ممثله، العمال أو ممثلهم، أعضاء الهيكل النقابي، أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن، أعضاء لجنة المشاركة، طبيب العمل، أو أي شخص آخر مادام نص المادة 6/أ من القانون رقم 90-03 سالف الذكر قد جاء عاماً.

³ المادة 6/ف من القانون رقم 90-03، سالف الذكر.

⁴ المادة 6/ب من القانون رقم 90-03، سالف الذكر.

والأجهزة المستعملة في العمل، بل يلتزم أيضا بالقيام برقابة إدارية تُخوله الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوصا عليها قانونا¹.

د- الاستعانة بأهل الاختصاص، وهو ما أكده المشرع من خلال المادة 6/د من قانون مفتشية العمل، لمساعدة مفتش العمل وإرشاده، نظرا للتطور والتعقيد البالغ للتجهيزات والآلات الصناعية بالإضافة لتعدد وتنوع المواد المستعملة في العمل، فلا يمكن لمفتش العمل القيام بمفرده بالرقابة التقنية والإدارية لعدم إلمامه بجميع المسائل، وعدم تأهيله لتقدير مدى ملائمة بيئة العمل في النواحي الصحية والفنية.

ثالثا- صلاحية التدخل في حالة خطر وشيك أو حادث مهني:

يتمتع مفتش العمل بدور رقابي في الحالات التي تشكل خطرا وشيكا على العمال، وتلك التي تعرضهم لأخطار جسيمة بسبب مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطرة، ففي حالة قيام مفتش العمل بزياراته التفثيشية لأماكن العمل وملاحظته لأخطار جسيمة وشيكة الوقوع كانهدام إحتياطات وتدابير الحماية من السقوط أو انعدام وسائل الوقاية الفردية، أو تجهيزات الوقاية من أخطار الحريق، أو انتشار النفايات وتسرب السوائل والروائح الكريهة إلى أماكن العمل، وغيرها من التجاوزات التي تشكل خطرا على صحة العمال وسلامتهم

¹ نص القانون على الدفاتر والسجلات التي يلتزم المستخدم بمسكها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 6 مارس 1996، والذي يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج.ر عدد 17 الصادرة في 13 مارس 1996، ويعد سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل وكذا سجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية من أهم السجلات التي يطلع عليها مفتش العمل، نصت عليهما المادة 2 من هذا المرسوم.

وظروف عملهم، له معاينة هذا الخطر الجسيم وإعلام المستخدم ليتخذ الإجراءات المناسبة لإنهاء الخطر، كما له أن يتخذ شخصيا التدابير اللازمة لإنهاء الخطر كإعلام الوالي أو حتى رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين اقليميا، اللذان يتخذان جميع التدابير اللازمة بعد إعلام المستخدم¹، من أجل اتخاذ كل الإجراءات الضرورية للحد من الخطر، في أقصر مدة ممكنة.

الفرع الثاني: الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتش العمل في حالة معاينة المخالفات

بموجب الصلاحيات التي يتمتع بها مفتش قد يكتشف مخالفات وخروق سافرة في القواعد التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، التي قد تؤثر على صحة العمال وأمنهم، لأجل ذلك يتدخل لإزالة هذه المخالفات وتطبيق القانون، بتحري ملاحظات كتابية أو إجازات أو محاضر مخالفات، وله السلطة في تقدير تحرير أي من هذه الوثائق².

أولاً- تحرير الملاحظات الكتابية:

يحرر مفتش العمل ملاحظات كتابية اتجاه المستخدم إذا ما عين أي تقصير من قبله في مجال الصحة والأمن في العمل، والمشرع لم يحدد درجة هذا التقصير، غير أنه يمكن القول أن له أن يوجه ملاحظات كتابية في حالة ارتكاب المستخدم للمخالفة لأول مرة بشرط أن تكون بسيطة، بحيث لا تهدد صحة العمال وأمنهم.

ثانياً- تحرير الإجازات:

¹ المادة 34 من القانون رقم 88-07، والمادتين 10 و 11 من القانون رقم 90-03، سالف الذكر.

² المادة 8 من القانون رقم 90-03، سالف الذكر.

إذا ما لاحظ مفتش العمل أي خرق أو تقصير للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، له أن يوجه إلى المستخدم اعدار بالامتثال للتعليمات¹، ويحرر مفتش العمل الإعدارات في حالة تكرار المستخدم لنفس المخالفات وعدم تداركها وإزالتها رغم توجيهه له ملاحظات كتابية، أو اكتشاف مفتش العمل تقصيرا أو خرقا في مواقع العمل، كغياب معدات الحماية الفردية أو الجماعية، وعدم احترام شروط النظافة والتهوية والإضاءة، أو تدابير الشحن والتفريغ والممرور، بالإضافة لعدم توفير الرقابة الطبية وفق الشروط المحددة قانونا، ولمفتش العمل منح آجال زمنية محددة قانونا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق².

ثالثا- تحرير محاضر المخالفات:

يحرر مفتش العمل ضد المستخدم محاضر المخالفة في حالة قيام المفتش بتوجيه ملاحظات كتابية وإعدارات للمستخدم للخضوع للقواعد التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية، وعدم امتثال هذا الأخير لهذه

¹ المادة 1/9 من القانون رقم 90-03، والمادة 2/31 من القانون رقم 88-07، سالف الذكر.

² أقر المشرع من خلال القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل آجالا زمنية معينة بعد توجيه مفتش العمل الملاحظات الكتابية أو الإعدارات للمستخدم المخالف، ولم يترك هذه الآجال مفتوحة دون تحديد، حيث حددت المادة 1/12 من هذا القانون هذه الآجال بصفة عامة بثمانية أيام على الأكثر، غير أن المشرع خص المخالفات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل بآجال أخرى، حددها المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل في المادة 67 منه ما بين 5 أيام إلى شهر على الأقل، وحددها المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بطب العمل في المادة 39 منه ما بين يوم واحد وثلاثة أشهر على الأقل.

التوجيهات والأوامر، بشرط انتهاء الآجال التي منحت للمستخدم في سجل الإعذارات، أما في حالة تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطرة، فلمفتش العمل أن يحرر فوراً محضر المخالفة، بالموازاة مع توجيه اعدار للمستخدم لاتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها¹، دون أي آجال.

يتمتع مفتش العمل في هذه الحالة بصفة الضبط القضائي في حدود مباشرة محضر المخالفة ومتابعة تنفيذه²، وتتمتع هذه المحاضر بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض حسب نص المادة 2/14 من قانون مفتشية العمل، ويمكن الاعتراض على هذا المحضر بجميع الوسائل.

المطلب الثاني: مساءلة المستخدم عن اخلاله بالتزاماته المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل

يتعين على المستخدم اتخاذ كافة الإجراءات لحماية عماله من الأخطار المهنية، كما سبق بيانه، ويترتب عن إخلاله بالتزاماته مسؤولية ذات طبيعة خاصة، تتميز عن المسؤولية في القواعد العامة، نظراً لخصوصية حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث يكون المستخدم محل مساءلة عن الأفعال التي يرتكبها مساءلة جزائية وأخرى مدنية تستتبع تعويض تكميلي عن الضرر الذي لحق

¹ المادة 10 من القانون رقم 90-03، سالف الذكر.

² المادة 1/14 من القانون رقم 90-03 سالف الذكر، والمادة 27 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر عدد47، الصادرة في 10 جوان 1966، المعدل والمتمم.

بالمضرور .

الفرع الأول: مساءلة المستخدم جزائيا

تعد قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل قواعد قانونية أمرّة، يقع على كل مستخدم التقيّد بها تحت طائلة عقوبات جزائية، ونظرا للأهمية التي تكتسبها هذه القواعد فقد ضمّنها المشرع عقوبات رادعة أكثر مما هو مقرر في جرائم العمل الأخرى التي اكتفت غالبيتها بالحديث عن الغرامات كعقوبات مناسبة¹، ويمكن تحديد الجرائم التي قد يرتكبها المستخدم في حالة إخلاله بالنصوص القانونية المتعلقة بالصحة والأمن في العمل كالتالي:

أولا- جريمة التعامل بأجهزة وآلات ومواد لا تستجيب للضوابط المقررة في مجال الوقاية والأمن:

جرمت المادة 37 من القانون رقم 88-07 سالف الذكر صنع أو وضع أو عرض للبيع أو بيع أو استيراد أو ايجار أو التنازل عن الأجهزة والآلات أو أجزاء منها التي لا تستجيب لمعايير الوقاية والأمن، وتلك التي لا تضمن للعمال الحماية من الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، بسبب استعمال عتاد أو مواد أو مستحضرات تتطلب استخدام مثل هذه الوسائل، بالإضافة لتجريم استعمال المواد الخطيرة التي لا تُطابق قواعد الصحة والأمن المهنيين دون اتخاذ الإجراءات الاحتياطية لمنع خطورتها.

وإذا تبين للقاضي الجزائي ثبوت هذه المخالفة يعاقب المستخدم بغرامة من 1000 دج إلى 2000 دج، وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهرين

¹ مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، 2014، تيزي وزو، ص 253.

إلى ستة أشهر وبغرامة من 4000 دج إلى 6000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كما يمكن تطبيق الغرامة بحسب عدد المرات التي يتعرض فيها العامل للمخاطر بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة.

ثانيا- جريمة عدم تنفيذ الالتزامات المتعلقة بالصحة والأمن في العمل:

جرمت المادة 38 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل مخالفة المستخدم لمجموعة من الالتزامات المتعلقة بضمان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل للعمال، من توفير تهوية وإضاءة ملائمة وحماية من الضجيج ومن آلات ومعدات العمل، وتوفير الرقابة الطبية إلى غير ذلك من الالتزامات التي سبق وفصلنا فيها، وبإثبات مفتش العمل لهذه المخالفات في محضر المخالفة، وتؤكد القاضي الجزائي من ثبوتها، يعاقب المستخدم بغرامة من 500 دج إلى 1500 دج، وفي حالة العود يعاقب بالحبس لمدة 3 أشهر على الأكثر وبغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ثالثا- جريمة عدم إطلاع العمال الجدد على المخاطر التي ينطوي عليها منصب عملهم:

جعلت المادة 39 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل عدم إطلاع المستخدم للعمال الجدد أو الذين نقلوا إلى مناصب جديدة، عن طبيعة المخاطر التي ينطوي عليها منصب عملهم عند تعيينهم، جريمة يعاقب عليها جزائيا بغرامة من 500 دج إلى 1500 دج، وفي حالة العود تقدر الغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج.

رابعاً- جريمة العود في الجرائم المعاقب عليها بموجب المواد 37 و38 و39 من القانون رقم 88-07:

شدد المشرع الجزائري على العقوبات في حالة العود وذلك باعتبار أن الجرائم الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل تهدد صحة وسلامة العمال، لذا في حالة تكرارها تتحول من مخالفات إلى جنح تحت طائلة الحبس، مع إمكانية تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العامل للخطر، وأكد المشرع من خلال المادة 40 من القانون رقم 88-07 سالف الذكر إلى تعرض المؤسسة كشخص معنوي إلى عقوبات خاصة في حالة العود المثبت بمحضر والمتمثلة في عقوبتي الغلق الجزئي أو الكلي إلى غاية إنجاز الأشغال كما أقره القانون.

خامساً- جريمة حادث عمل أو وفاة أو جروح:

بالإضافة للعقوبات المنصوص عليها في المواد 37 و38 و39 و40 من القانون رقم 88-07 سالف الذكر، قد يتعرض المستخدم للعقوبات المقررة في قانون العقوبات على أساس جرائم الضرب والجرح والتسبب في الوفاة¹، حيث أن العقوبات المقررة في قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لا تعفي المخالف لأحكامه من تطبيق عقوبات جنائية أخرى مقررة في قانون العقوبات الجزائري خاصة في حالة الوفاة أو الجروح بسبب هذه المخالفات.

¹ عاقب المشرع على هذه الجرائم بموجب المواد 288 و289 و290 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 49، الصادرة في 11 جوان 1966، المعدل والمنتقم.

الفرع الثاني: إمكانية رفع دعوى للمطالبة بتعويض تكميلي

بالإضافة للعقوبات الجزائية سالفه الذكر يمكن للعامل الذي تعرض لإصابة عمل أن يرفع دعوى ضد المستخدم للمطالبة بتعويض تكميلي، إذا ما صدر من هذا الأخير خطأ غير معذور أو عمدي أو صدر الخطأ من أحد تابعيه¹، وعلى العامل المصاب أو ذوي حقوقه إثبات ذلك بكافة طرق الإثبات².

أولاً- الخطأ غير المعذور للمستخدم:

الخطأ غير المعذور درجة من درجات الخطأ استحدثها المشرع الفرنسي في قانون تأمين اصابات العمل الصادر في سنة 1898، بعدما أصبح تطبيق قاعدة الإثبات العامة على دعاوى المسؤولية المتعلقة بهذه الحوادث يرهق المدعين فيها، ويحول في غالب الأحوال دون حصولهم على التعويض³، وإلى غاية سنة 2002 كانت محكمة النقض الفرنسية تعرف الخطأ غير المعذور على أنه «خطأ ذو جسامه استثنائية، ناتج عن فعل أو امتناع إرادي، مع الوعي بالخطر الذي ينجم عنه، وغياب كل سبب يُبرِّره»⁴، وبذلك فهو يعد أشد من الخطأ الجسيم، وأقل من الخطأ العمدي، وفي 28 فيفري 2002 جعل القضاء

¹ المادتين 71 و 72 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر عدد 11، الصادر في 2 مارس 2008.

² قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 50879، مؤرخ في 23/01/1989، المجلة القضائية، عدد2، 1991، ص.119 و 120.

³ محمد السعيد رشدي، الخطأ غير المغتفر (سوء السلوك الفاحش والمقصود)، الطبعة الثالثة، د د ن، د ب ن، 2011-2012، ص.13 و 14.

⁴ HASSID Olivier – MASRAFF Alexandre , La sécurité en entreprise ; prévenir et gérer les risques, Maxima, Paris, 2010, p99.

الفرنسي من التزام المستخدم، إلتزام بتحقيق نتيجة¹.

جاء المشرع الجزائري بالخطأ غير المعذور بموجب الأمر رقم 66-183 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية²، الذي اشترط جملة من الشروط ليأخذ الفعل وصف غير المعذور، وبصدور القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي³ جعل المشرع توفر شرط واحد من الشروط التي جاءت بها المادة 45 منه، سبب لوصف الخطأ بغير المعذور، غير أنه مع إلغاء هذا القانون وتعويضه بالقانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي أصبحت مسألة تعريف الخطأ غير المعذور تثير إشكالاً في القانون الجزائري، حيث أن المشرع قد استغنى في القانون الجديد عن الشروط السابقة الذكر، واكتفى بذكره فقط، وجعله سبباً في الرجوع على المستخدم بموجب نص المادة 71 منه، وبذلك فالمشرع من خلال هذه المادة ترك المجال واسعاً لتحديد الفعل الذي يأخذ وصف "الخطأ غير المعذور".

ثانياً- الخطأ العمدي للمستخدم:

لم يتضمن القانون رقم 08-08 سالف الذكر تعريف للخطأ العمدي للمستخدم بل اكتفى فقط بالإشارة إليه في المادة 71 منه، على خلاف ما كان عليه الحال في

¹ Soc. 28/02/2002, MOULY Jean, droit du travail, 5^e édition, Bréal, 2010, p111.

² الأمر رقم 66-183 الصادر في 21 جوان 1966، المتعلق بتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر عدد 55، الصادرة في 28 جوان 1966، (ملغى).

³ القانون رقم 83-15 المؤرخ في 2 جولية 1983، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر عدد 28 الصادرة في 5 جولية 1983، ملغى بالقانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

السابق¹، غير أنه يمكن تعريفه على أنه ذلك الخطأ الذي يقترن بنية الإضرار بالغير، أي أن إرادة الشخص تتجه إلى الفعل وإلى ما ينتج عنه من اضرار²، ومن ثمة فالخطأ العمدي يعد أشد درجات الخطأ، وذلك لما فيه من رغبة فاعلة وأكيدة في إحداث الضرر³، فلا يكفي لوجود الخطأ العمدي مجرد أن يريد الفاعل الفعل ذاته، بل يجب فوق ذلك أن يكون قد أراد النتيجة الضارة المترتبة عليه.

ثالثاً - خطأ تابعي المستخدم:

يلتزم المستخدم كذلك بأن يضمن خطأ تابعه الذي يقع منه أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها أو بمناسبةها ويترتب عليه ضرر يصيب أحد عماله، وتعتبر مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه أشد أنواع المسؤولية، حيث لا يستطيع المتبوع أن يتخلص من هذه المسؤولية إلا بنفي مسؤولية تابعه⁴، والمستخدم هنا هو المتبوع، وأما التابع فهو الشخص الذي يخضع لسلطة المتبوع، أي العامل الذي يقوم بعمل باسم ولحساب المستخدم مقابل أجر، ويخضع لتعليماته وتوجيهاته.

¹ عرف الأمر رقم 66-183 سالف الذكر الخطأ العمدي للمستخدم في المادة 118 منه بأنه: «عبارة عن نية صاحبه عن عمل أو امتناع وإرادة إلحاق ضرر بنفسيهما أو للغير»، أما القانون رقم 83-15 سالف الذكر وإن لم يعرفه، إلا أنه أحالنا للقواعد العامة بموجب المادة 46 منه التي تنص: «يحدد الخطأ المتعمد استناداً لمبادئ القانون العام».

² دريد محمود على، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2012، ص407.

³ محمد السعيد رشدي، مرجع سابق، ص.63.

⁴ علي علي سليمان، دراسات في المسؤولية المدنية في القانون المدني الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص.36 و38.

رغم أن نص المادة 71 من القانون رقم 08-08 سالف الذكر جاء غامضا بخصوص خطأ التابع الذي يقيم مسؤولية المستخدم، هل يجب أن يوصف كذلك بغير المعذور أو العمدي، أم يكفي مجرد صدور خطأ من التابع، بخلاف ما كان عليه الحال سابقا¹، إلا أنه يمكن القول أن الإخلال بالالتزامات التي جاءت بها المواد 17، 3/19 و 20 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل التي تلزم العمال بالخضوع للفحوص الطبية التي يجريها المستخدم وحضور كل برامج التكوين والتعليم بهذا الخصوص، وكذا نص المادة 7 من قانون علاقات العمل التي تحدد واجبات العمال في إطار علاقة العمل، إن لم يضيفي على خطأ التابع صفة "الخطأ العمدي" لعدم اتجاه إرادة الفاعل لإحداث الضرر إلا أنه يضيفي عليه صفة "الخطأ غير المعذور".

خاتمة:

في ختام هذه الدراسة نخلص إلى أن المشرع الجزائري أولى عناية خاصة لموضوع الصحة والأمن في أماكن العمل، وكرس ذلك دستوريا، فألزم المستخدم بمجموعة من الالتزامات من النظام العام، وهذا لضمان ظروف عمل آمنة وصحية للعمال، ووقايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية، وأوجد هيئات رقابية داخل المؤسسة وخارجها لضمان التطبيق المحكم لهذه الالتزامات، حيث تلعب الهيئات الرقابة الداخلية دور هام في القضاء أو التقليل من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، غير أنها بمفردها غير قادرة على إحقاق أفضل

¹ اشترط الأمر رقم 66-183 سالف الذكر في خطأ التابع أن يكون مثل خطأ المستخدم، أي عمدي أو غير معذور، بموجب المادتين 113 و 119 منه.

مستويات الالتزام بقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، حيث لا بد من التعاون بينها وبين مفتشية العمل لتحقيق فعالية هذه الرقابة، خاصة وأن مفتشية العمل صاحبة الاختصاص الوحيد في تسليط العقوبات المقررة قانونا على كل مستخدم مخالف لهذه الأحكام.

رغم ما لهذه الالتزامات من أهمية وحماية قانونية إلا أن المستخدم قد يخل بها، فتقوم مسؤوليته الجزائية كأصل عام والمدنية كاستثناء تستتبع تعويض تكميلي لجبر الضرر اللاحق بالعامل المضرور، غير أن مختلف النصوص القانونية المتعلقة بالموضوع لم توفق في في تحديد العقوبات الجزائية المناسبة في حالة مخالفة قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، فنجد المشرع قد أكثر من التجريم دون مبرر، فنص المادتين 38 و39 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل تقرران نفس العقوبات المالية، وكان على المشرع الجزائري أن يدمج هذه الحالات في نص واحد، كما أن العقوبات المالية التي قررها المشرع غير رادعة، حيث تتراوح بين 500 دج إلى 2000 دج، وفي حالة العود يصل حدها الأقصى إلى 6000 دج، وكان من الأحسن تشديد هذه الغرامات، لتكون أكثر رادعا من الناحية المالية، أما بخصوص عقوبة الغلق الكلي للمؤسسة فكان على المشرع تحديد حالات اللجوء إليه و تقييدها نظرا لما قد ينتج عن هذا الغلق من آثار سلبية عديدة.

فيما يتعلق بالمسؤولية المدنية للمستخدم فالملاحظ أن هناك غموض في تحديد مفهوم الخطأ غير المعذور للمستخدم الذي يستتبع حصول العامل المضرور على تعويض تكملي، حيث أن مجرد إضفاء وصف "غير المعذور"

على خطأ المستخدم يثير عدة تساؤلات، بالإضافة لعدم تحديد طبيعة خطأ التابع، هل يجب أن يوصف هو الآخر بغير المعذور أو العمدي، أم يكفي مجرد صدور خطأ من التابع، فعلى المشرع إعادة النظر في نص المادة 71 من القانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، وسد الفراغ القانوني الذي أحدثته هذا الأخير.