ISSN : 2602-7380
EISSN: 2773-2665
مجلة الدراسات حول فعلية القاعدة القانونية
المجلد 05، العدد 02-2021
معاشو شمس الدين، معاشو نبالي فطة، "الاستثناءات الواردة على التدابير الوقاية الصحية في وسط العمل لمواجهة جائحة كورونا كوفيد19"، ص ص. 49-56.

الاستثناءات الواردة على التدابير الوقاية الصحية في وسط العمل لمواجهة جائحة كورونا كوفيد-19*

معاشو شمس الدين(1)

(1) دكتور في القانون،جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 15000، الجزائر.

البريد الالكتروني: machouchemseddine@gmail.com

معاشو نبالي فطة(2)

(2)أستاذ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 15000، الجزائر.

البريد الالكتروني: machoufetta@yahoo.fr

الملخص:

حددت منظمة العمل الدولية يوما عالميا للسلامة والصحة المهنية والذي يوافق ليوم 28 أفريل وكرست معظم التشريعات منها المشرع الجزائري، حق العامل في بيئة عمل سليمة، يلتزم المستخدم بتوفيرها، إثر مستجدات جائحة كورونا كوفيد 19، باتت الترتيبات القانونية الموجودة غير كافية لمواجهة ومكافحة الجائحة وضمان حق السلامة والصحة في مكان العمل، صدر المشرع في هذا الشأن نصين قانونيين لوضع تدابير وقائية على كافة التراب الوطني ونجده استثنى بعض القطاعات خاصة منها قطاع الصحة بسبب دوره في مكافحة الجائحة، أثرت بالسلبي عليه وسبب خسائر بشرية كثيرة.

الكلمات المفتاحية:

الأمن والسلامة، الصحة المهنية، بيئة عمل، المستخدم، العمال، تدابير جائحة كوفيد-19.

*تاريخ إرسال المقال 2022/08/08، تاريخ مراجعة المقال 2022/10/16، تاريخ نشر المقال 2022/11/24.

Exceptions to health prevention measures in the workplace to deal with the COVID-19 pandemic

Summary:

The International Labor Organization has set a World Day for Safety and Health at Work, which corresponds to April 28, and most legislation, including the Algerian legislator, has enshrined the worker's right to a working healthyenvironment. In this respect, it is the responsibility of the employer to ensure the safety and health of workers within his company.

The Covid-19 pandemic has revealed the insufficiency of existing legal mechanisms to deal with the pandemic context and guarantee safety and health in the workplace. Indeed, if the legislator has enacted two pieces of legislation to establish preventive measures throughout the national territory, we note that it has excluded certain sectors, in particular the health sector, because of its role in the fight against the pandemic, something that has negatively affected occupational health, and caused many human losses.

Keywords :

Safety and security, occupational health, work environment, employer, workers, COVID-19 pandemic measures.

Les exceptions aux mesures de prévention sanitaire en milieu de travail pour faire face à la pandémie COVID-19

Résumé :

L'organisation internationale du travail a fixé une Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, qui correspond au 28 avril, et la plupart des législations, y compris le législateur algérien, ont consacré le droit du travailleur à un environnement de travail sain. A cet égard, il incombe à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs au sein de son entreprise.

La pandémie Covid-19 a révélé l'insuffisance des dispositifs juridiques existants pour faire face au contexte pandémique et garantir la sécurité et la santé sur les lieux du travail. En effet, si le législateur a édicté deux textes de loi pour établir des mesures préventives sur l'ensemble du territoire national, nous constatons qu'il a exclu certains secteurs, notamment le secteur de la santé, en raison de son rôle dans la lutte contre la pandémie, chose qui a affecté négativement la santé au travail, et a causé de nombreuses pertes humaines

Mots clés :

Sûreté et sécurité, santé au travail, environnement de travail, l'employeur, travailleurs, mesures pandémiques COVID-19.

مقدمة

لقد تبنت معظم التشريعات الداخلية منها المشرع الجزائري موقف منظمة العمل الدولية بخصوص ضرورة توفير كل وسائل الحماية للعمال حتى لا يتعرضون للخطر والإصابات التي قد تكون حوادث عمل أو أمراض مهنية أو حتى نفسية، لذا يقصد بالسلامة والصحة المهنية تلك التدابير التي تتخذها الدولة والهيئة المستخدمة في جميع الأنشطة في أماكن العمل لدرء ذلك.

وبمناسبة اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية الموافق لـ 28 أفريل أصدرت منظمة العمل الدولية تقرير جاء فيه على الدول تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية سليمة قادرة على مواجهة الأزمات وتقليل المخاطر على الجميع في عالم الشغل أثناء حالة الطوارئ المستقبلية ويبحث هذا التقرير الذي هو بعنوان توقع الأزمات والاستعداد لها ومواجهتها، تشمل أنظمة قادرة على مواجهة الأزمات وسبل منع مخاطر الجائحة وإدارتها ولقد أضاف المدير العام لمنظمة العمل الدولية، على أنه ليس هناك دليل أوضح على أهمية وجود سلامة وصحة قوية وقادرة على مواجهة الأزمات بعد ظهور جائحة كورونا كوفيد 19 ولقد بات العمال في قطاعات محددة كالطوارئ والصحة أكثر عرضة للإصابة وأثرت الجائحة على عمال الصحة أثرا شديدا على صحتهم الجسدية والنفسية.

اهتم المشرع الجزائري بهذا المبدأ، انطلاقا من تكريسه في مختلف الدساتير الوطنية ومختلف القوانين الأخرى ومن خلال هذه المداخلة أردت أعرج على بعض التدابير الصحية التي اتخذتها الحكومة الجزائرية بعد تفشي وباء كورونا كوفيد19، سواء من أجل تفليص الإصابات بتوفير وسائل العلاج، أو حماية الفئة العاملة خاصة في مجال الصحة.

وعليه قسمت هذه المداخلة إلى نقطتين أساسيتين: السلامة والصحة في العمل حق والتزام (المحور الأول)، ثم صعوبة تعميم إجراءات وتدابير الوقاية من فيروس كورونا كوفيد19، مما أدى إلى وضعمن بين الترتيبات استثناءات تعد مساسا بالسلامة والصحة المهنية (المحور الثاني).

المحور الأول: السلامة والصحة في العمل حق والتزام

من خلال هذه النقطة يتم تبيان مبدأ السلامة والصحة في العمل ينشئه القانون فهو التزام قانوني قبل أن يكون التزام تعاقدي، لذا نجد أن المشرع الجزائري اهتم بهذا الموضوع ونظمه من خلال عدة نصوص باعتباره حق للعامل أن يعمل في بيئة سليمة، وباعتبارهالتزام يقع على الهيئة المستخدمة تحت رقابة صارمة

أولا: السلامة والصحة حق للعامل في وسط العمل

1- تكريس مختلف الدساتير الجزائرية لحق الرعاية الصحية

لقد اعترفت مختلف الدساتير الجزائرية على هذا المبدأ، في المادة 54 من دستور 2016 التي تنص على أن:**"الرعاية الصحية حق للمواطنين، تتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض الوبائية والمعدية ومكافحتها"**، وعبرت المادة 66 من دستور 2020 في التي تنص على أنه: «**يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة"**.

2- تجسيد قانون رقم 90-11حق السلامة الصحية

عندما نص في المادة 5 فقرة 6 عن هذا الحق الذي يعد من بين حقوق العمال في إطار علاقة العمل باحترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم، ثم لدينا قانون الصحة الملغى رقم 85-05 نجده قد نص على الصحة العمومية ومكافحة الأوبئة والأمراض المعدية ومكافحتها، ثم على تدابير الحماية في وسط العمل[1]، نفس الشيء فعله في قانون الصحة الجديد رقم 18-11 لحماية الصحة في وسط العمل[2]، حيث خصصت مادتين 97 و 98، ونصت المادة 97 على أنه:**"تسهر الدولة على حماية الصحة في وسط العمل وترقيتها طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما"**.

بينما المادة 98 نصت على أهداف الصحة في العمل، وعليه من خلال هذه النصوص نجد أن المشرع الجزائري منح أهمية بالغة لحق السلامة الصحية في وسط العمل، عن كل ما قد يلحق العامل من أذى بسبب العمل الذي يؤديه أو الظروف والبيئة التي يعمل بها، وجعل هذا الحق تضمنه الدولة.

ثانيا: السلامة والصحة التزام على المستخدم في وسط العمل

يظهر هذا الالتزام من خلال ما كرسته القوانين الأساسية لموضوع السلامة والصحة في وسط العمل[3] ونجد:

1- قانون رقم 90-11 الذي ألزم الهيئة المستخدمة بغض النظر إن كانت مؤسسة اقتصادية أم إدارية، عامة أم خاصة، الالتزام بتجسيد هذا الحق والعمل على احترامه وترقيته، ويظهر هذا من خلال نفس المواد التي ذكرناها، إذ يقع هذا الالتزام على المستخدم وذلك تحت جزاءات مختلفة قد تكون بتوقيع جزاء البطلان في المادتين 136 التي تنص على أنه:" **يكون باطل وعديم الأثاركل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما. وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون"**، والمادة 137 التي تنص على أنه: " **يكون باطل وعديم الأثاركل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقياتوالاتفاقات الجماعية".**

2- ثم عقوبات جزائية في حالة إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب أو حتى ظروف العمل في المادتين141 التي تنص على أنه:" **يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوان بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 4000 دج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعاينة"**، و المادة 142 على أنه:" **يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون... "**

3- صدور قانون رقم 88-07 خاص بتحديد القواعد العامة المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل[4]، لقد تضمن هذا القانون في طياته مختلف الالتزامات التي تقع على المستخدم أو الهيئة المستخدمة في مجال السلامة والصحة في وسط العمل منها نظافة أماكن العمل بصورة مستمرةوكذا تهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات وكذا توفير للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعداتالمعترف بها من أجل الحماية...، وهو ما يؤكد حرس الحكومة الجزائرية على تطبيق هذا الالتزام خاصة بتقرير رقابة على مستوى الداخلي والخارجي للمؤسسة[5]، كما هناك المرسوم التنفيذي رقم 91-05 الذي يحدد القواعد العامة للحماية مثل النظافة والوقاية من الأمراض تهوئة

الأماكن وتطهيرها من أجل حفظ الصحة في الأماكن وملحقاتها[6]، كما حدد التدابير العامة للأمن في أماكن العمل[7] ، ثم إجلاء المستخدمين والفحوصات الدورية والتدابير الصيانة[8].

يقع على صاحب العمل الالتزام بتوفير بيئة عمل صحية والقيام بتدابير التي من شأنها تحقيق ذلك، الإخلال بذلك يعرضه إلى عقوبات جزائية منصوص عليها في قانون رقم 88-07، ويعد هذا الالتزامالتزام قانوني كما سبقت الإشارة إليه تقع على المستخدم للحماية التي تطبق في حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

المحور الثاني: صعوبة تعميم إجراءات وتدابير الوقاية من فيروس كورونا كوفيد 19

أدى ظهور فيروس كورونا ونفسية إلى تدخل الحكومة الجزائرية للقيام بترتيبات خاصة لمواجهة هذه الجائحة بنصوص خاصة بعيدا عن مختلف النصوص التي أشارت إليها في المحور الأول، وذلك باعتبار أن جائحة كورونا صنفت كوباء عالمي يتعين وضع ترتيبات خاصة من طرف السلطات العامة لمواجهته ومكافحته.

أولا: صعوبة تصدي لجائحة كورونا كوفيد 19

من خلال ترتيبات الواردة في قانون السلامة والصحة وطب العمل 88-07 السالف الذكر، تعد غير كافية لمواجهة الوباء الذي يستدعي طرق خاصة وإمكانيات أكبر تفوق إمكانيات المؤسسة إلا بتدخل الدولة، إذ يصعب على المستخدم تجسيد هذا الالتزام بالوسائل العادية لهذا نكون أمام انتقالالالتزام بالسلامة والصحة في العمل من المستخدم إلى الدولة، بالتالي تنفيذ تعليمات والطرق المواجهة التي تحددها، لذا عملت الحكومة الجزائرية على وضع تدابير مختلفة وعلى مختلف الأصعدة لمحاولة تقليل من أثار جائحة كورونا كوفيد 19، كما نظمته المنظمات الدولية والدول الأخرى.

وإثر ذلك أصدرت مراسيم تنفيذية مفادها وضع ترتيبات لمواجهة الجائحة في أوساط العمل وفي المجتمع ككل ويترتب عن ذلك ما يلي:

1- وصف الجائحة بوباء عالمي

أدى وصف الجائحة بوباء عالمي إلى صعوبة مواجهته وسبب اهتزاز الحالة الصحية في أغلب الدول لذا وصنفتها المنظمة العالمية للصحة ومنظمة العمل الدولية بوباء عالمي قاتل، يتعدى أماكن العمل، بل أحل بالمجتمع ككل، فأعلنت المنظمة العالمية للصحة في مذكرة التدابير الوقائية الرئيسية لكوفيد 19، تتمثل في الحد من انتشار هذا الفيروس المستجد في مكان العمل بحماية

صحة العاملين وتجنب نقل العدوى، كما تدعوا المستخدمين اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية صحة وسلامة العمال في أماكن العمل، وفي نفس الموقع تطالب المنظمة بالوقاية من العدوى ومكافحتها بممارسات منخفضة التكاليف يمكنها أن تمنع 70% من العدوى في الأطر الصحية[9].

2- ضرورة التزام المستخدم بالتعليمات الصادرة عن السلطات

إن صعوبة تصدي لجائحة أدى إلى انتقالالالتزام بالتدابير السلامة الصحية من المستخدم إلى الحكومات إذ يقع على هذه الأخيرة توفير وسائل الوقاية في أماكن العمل والمجتمع ككل، ويقع على المستخدم الامتثال لهذه التعليمات والإبلاغ عن أي ظهور لأعراض المرض.

فيلتزم الحفاظ على النظافة الشخصية والنظافة في مكان العمل، والتقليل من الاتصال الغير الضروري بمكان العمل، مع تطبيق الإجراءات الوقائية المعتادة في حالة ظهور الأعراض التنفسية مثل السعال و العطس[10].

3- إجراء الحجر الصحي كتدبير احترازي عام

اعتبر هذا الإجراء الأول الذي اتخذته السلطات الجزائرية للوقاية من انتشار فيروس كورونا كوفيد19، وذلك من خلال صدور نصين قانونيين المرسوم التنفيذي رقم 20-69 و المرسوم التنفيذي رقم 20-70[11]،ويرمي هذا الأخير إلى وضع أنظمة للحجر، وتقييد الحركة وتأطير الأنشطة التجارية وتموين المواطنين وقواعد التباعد...إلخ، حيث لم يكن أمام المستخدم إلا الخضوع لمثل هذه التدابير بسبب ما رتبته الجائحة من نتائج وأثار وخيمة على الجانب الاقتصادي والمالي للمستخدم من جهة، وكلفت الدولة نفقات مالية باهضة من جهة أخرى.

ثانيا: صعوبة وضع ترتيبات الخاصة بالحجر الصحي للوقاية من فيروس كورونا كوفيد 19 على كل النشاطات والقطاعات

باستقراء النصوص القانونية الصادرة بهذا الشأن خاصة المرسوم التنفيذي رقم 20-69[12] يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته الذي حدد تدابير خاصة، أبرزها التباعد الاجتماعي الموجه للوقاية من انتشار الوباء.

1- تطبيق الحجر الصحي بصفة استثنائية

ويعني بالحجر الصحي الحد من الاحتكاك الجسدي بين العمال والموظفين في أغلب القطاعات ولو بصفة استثنائية، وهو ما تضمنته المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 20-69

السالف الذكر[13]، ويفهم من ذلك أن الحجر الصحي إجراء استثنائي قد يعني عمال دون آخرين، وقد يعني قطاع دون قطاع أخر.

2- تعميم الحجر الصحي

وهو ما جاء في المادة 02 من المرسوم رقم20-69 إذ تطبق تدابير الحجر الصحي على كافة التراب الوطني لمدة 14 يوما مع إمكانية رفعه تمديده عند الاقتضاء[(2)]، أما المادة 6 من هذا المرسوم نجدها تحدد منح عطلة استثنائية مدفوعة الأخر على الأقل 50% من مستخدمي كل مؤسسة وإدارة عمومية.

وبالرجوع إلى المادة 07 نجدها تستثني بعض القطاعات من الإجراء المنصوص عليه في المادة 06 السالفة الذكر بتطبيق الحجر الصحي والعطلة الاستثنائية، وأدرجت مجموعة وقائمة من الوظائف التي لا يطبق عليها الحجر الصحي، بسبب دورها في مواجهة ومكافحة انتشار فيروس كورونا كوفيد 19، وهم:

-مستخدمو الصحة مهما كانت الجهة المستخدمة.

-المستخدمون التابعون للمديرية العامة للأمن الوطني.

- المستخدمون التابعون للحماية المدنية.

-المستخدمون التابعون للمديرية العامة للجمارك.

-المستخدمون التابعون لإدارة السجون.

2- تطبق التدابير موضوع هذا المرسوم على كافة التراب الوطني لمدة أربعة عشر(14) يوما، ويمكن رفع هذه التدابير أو تمديدها، عند الاقتضاء حسب الأشكال نفسها، وهم:

- المستخدمون التابعون للمديرية العامة للمواصلات.

-المستخدمون التابعون للمديرية السلكية واللاسلكية.

-المستخدمون التابعون لمراقبة الجودة وقمع الغش.

-المستخدمون التابعون للسلطة البيطرية.

-المستخدمون التابعون لسلطة الصحة النباتية.

-المستخدمون المكلفون بمهام النظافة والتطهير.

-المستخدمون المكلفون بمهام مراقبة والحراسة.

ثم تأتي المادة 7 الفقرة الأخيرة، تضع استثناء وهو ترك السلطات الخاصة لهذه الفئات إمكانية ترخيص بوضع مستخدميها في عطلة استثنائية، ويمكن أن يستثني من هذا الإجراء بموجب من قرار السلطة المختصة المستخدمون اللازمون لاستمرارية الخدمات العمومية الحيوية، واعتبرت المادة 10 من هذا المرسوم أن تسخير هذه القطاعات يندرج في إطار الوقاية من انتشار فيروس كورونا كوفيد19، وأدرجت من خلال ذلك تسخير من العمال والموظفين وذلك بقرار من الوالي المختص إقليميا[14].

3- منح الأولوية في العطلة الاستثنائية للنساء

من خلال هذه الترتيبات أخذ المشرع الجزائري بعين الاعتبار بعض الفئات من العمال بأن تستفيد بالأولوية من العطلة الاستثنائية وهو ما تضمنته المادة 8 من هذا المرسوم[15]، نجدها تمنح أولوية في العطلة الاستثنائية للنساء الحوامل والمتكفلات بتربية أبنائهن الصغار وكذا الأشخاص المصابين بأمراض مزمنة والذين يعانون من هشاشة صحية.

ما يمكن تعليقه على هذه المادة هو أنها لم تحدد الأسلاك أو القطاعات التي يطبق فيها الاستثناء، لأن هناك بعض القطاعات مثل القطاع الصحي والسلك الطبي كان هناك العديد من النساء اللواتي توفوا بسبب العدوى والفيروس وكانت حوامل، وأمهات لأطفال صغار، فالسؤال لمن تعود المسؤولية في هذا الوضع أمام نص قانوني صريح، لأن المادة شملت النساء دون أن تحدد القطاع الذي تنتمي إليه.

4- العمل عن بعد

العمل عن بعد هو الدليل التدريبي الصادر عن منظمة العمل الدولية في منتصف عام 2020، وبشأن بروز أهمية اللجوء إلى العمل عن بعد والعمل في المنازل خلال جائحة كوفيد 19 وما بعدها، ونص عليه المشرع الجزائري في تدابير الوقاية من فيروس كورونا كوفيد19 في المادة 09 من المرسوم رقم20-69 السالف الذكر وبات العمل عن بعد ضرورة صحية وقائية لزمن تفشي فيروس كورونا قبل أن يكون ضرورة عصرية أفرزه التطور التكنولوجي[16]،وطبق في كلا القطاعين العام والخاص وفق طبيعة الوظائف[17]، لذا اعتبر العملعن بعد أحد الوسائل التباعد الاجتماعي لجأت إليه الحكومة الجزائرية للوقاية من فيروس الذي يستثنى منه الفئات التي ذكرت في المادة 7 السالفة الذكر، لاستحالة تنفيذ عملهم عن بعد، وهو ما أدى إلى نتائج وخيمة فيما يخص الوفايات في هذه القطاعات دون الكلام عن انتشار العدوى وبالأخص في قطاع الصحة حيث القائمة مرعبة لعدد

الأطباء والأخصائيين والممرضين الذين توفو بسبب هذا الفيروس، وبسبب أنهم لا يمكن تطبيق عليهم الترتيبات الخاصة بالسلامة والصحة، في مكان العمل في ظروف استثنائية حيث أعلنت النقابة الوطنية للمهن الصحية في الجزائر في أوت 2021 وفاة ما لا يقل عن 300 طبيب نتيجة إصابتهم بالفيروس و470 وفاة في قطاع الصحة ككل[18]، وفي الحقيقة العدد يفوق ذلك وهناك إحصائيات أخرى عن قنوات عدسية في 2020 أن الجزائر تحتل القائمة في عدد الوفيات.

خاتمة:

في ختام هذه المداخلة توصلنا إلى أن مواجهة فيروس كوفيد-19 لم يكن سهلا على الحكومات في كل دول العالم، باعتباره وباء عالمي قاتل، لم تتوصل البحوث العلمية والطبية للقضاء عليه إلا بعد أن قضى هذا الفيروس على الملايين من البشر عبر العالم ومواجهة هذه الجائحة بالوسائل العادية وعليه من بين النتائج المتواصل إليها نذكر:

-إن النصوص القانونية التي تحكم وتنظم موضوع السلامة والصحة في مكان العمل ليست كافية لمواجهة هذه العدوى القاتلة، بل تبقى وسائل تحقيق السلامة تخص الهيئات المستخدمة في ممارسة العمال والموظفين في بيئة سليمة.

- الحرص على تطبيق تعليمات مواجهة الجائحة من الجميع سواء كان مستخدما أوعاملا أو موظفا بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه.

- عدم كفاية التدابير التي أوردتها الحكومة الجزائرية لصالح الموظفين خاصة في عدم استفادة بعض الفئات من إجراء الحجر الصحي ولا بالعمل عن بعد بسبب طبيعة وظائفهم وطبيعة القطاعات التي ينتمون إليها.

- يتعين على الحكومة تحسين أوضاع وإمكانيات هذه الفئات المستثناة خاصة قطاع الصحة منها، لتمكينها من مواجهة مثل هذه المخاطر ودرئها والتي تمس بحق السلامة والصحة فيها.

الهوامش:

[1]- قانون رقم 85-05، مؤرخ في 1985/02/16، يتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ج.ر.ج.ج، عدد 8، صادر بتاريخ 17 فبراير سنة 1985، معدل ومتمم، والملغى بقانون رقم 18-11، وذلك في الفصل الثالث منه في المواد 52 إلى 60، إلى الوقاية من الأمراض المعدية ومكافحتها، أما في الفصل السادس تطرق إلى التدابير في الحماية في وسط العمل من خلال المادة 76 التي تنص على أنه: "تستهدف الحماية الصحية في وسط العمل رفع مستوى القدرة على العمل والإبداع وضمان تمديد الحياة النشيطة للمواطنين والوقاية من الإصابات المرضية التي يتسبب فيها العمل وتخفيض فرص وقوعها وتقليل حالات العجز والقضاء على العوامل تأثيرا سيئا في صحة المواطنين...".

أما المادة 98 في الفصل العاشر بعنوان التربية الصحية فتنص على أنه: "ترمي التربية الصحية في عالم الشغل إلى توفير شروط النظافة والأمن الضرورية للوقاية من الأخطار والأمراض المهنية".

[2]-قانون رقم 18-11، مؤرخ في 02 يوليو 2018، يتعلق بالصحة، ج.ر.ج.ج، عدد 46، صادر بتاريخ 29 يوليو2018.

[3]- بلمهوب عبد الناصر، حول إمكانية انسحاب العامل من مكان العمل بسبب فيروس كوفيد19، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، عدد خاص/ تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل ، 2020، ص ص 102-110.

[4]- قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر، عدد04، لسنة 1988

[5]- أنظر المواد من 3 إلى 10 من قانون رقم 88-07.

[6]- أنظر المواد من 2 إلى 12 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05.

[7]- أنظر المواد من 45 إلى 53 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05

[8]- أنظر المواد من 61 إلى 66 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05.

[9]- أخبار الأمم المتحدة www.news.un.org، تاريخ زيارة الموقع: 21-04-2022.

[10]www.covidmaroc.ma

[11]- مرسوم تنفيذي رقم 20-70 مؤرخ في 24 مارس 2020، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس(كوفيد 19) ومكافحته، ج.ر، عدد 16،2020.

[12]- مرسوم تنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلق بالتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس (كوفيد 19) ومكافحته، ج.ر عدد 15، 2020

[13]-أنظر المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم: 20-69 سالف الذكر.

[14]- المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم: 20-69 سالف الذكر.

[15]- المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 20-69 ينص على أنه:" تمنح الأولوية في العطلة الاستثنائية للنساء الحوامل والنساء المتكفلات بتربية أبنائهن الصغار، وكذا للأشخاص المصابين بالأمراض المزمنة، وأولئك الذين يعانون هشاشة صحية".

[16]-رضوان ربيعة، العمل عن بعد كمدخل لمواجهة فيروس كورونا المستجد في ظل اقتصاد المعرفة، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، عدد خاص/ تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، 2020، ص ص 58-67.

[17]- العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد 19 وما بعدها، دليل علمي www.ilo.org

[18]-الجزائر تكشف عن عدد ضحايا كورونا من الجيش الأبيض 20 أوت 2020، www.skynewsarabia14