

جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية

كلية القانون والعلوم السياسية

قسم القانون الخاص

عنوان المذكرة

الحماية الصحية للعامل في القانون الجزائري

مذكرة مقدمة لإستكمال شهادة الماستر في القانون الخاص

تخصّص: المهن القانونية القضائية

إشراف الدكتورة:

يعقوب زينة.

إعداد الطالبتين:

-أقنيحنا ليندة

- عقون مريم

أعضاء لجنة المناقشة:

الأستاذة(ة): سرايش زكرياء..... رئيسا

الأستاذة: يعقوب زينة..... مشرفا

الأستاذة(ة):سقلاب فريدة.....ممتحنا

شكر و عرفان

عن أبي هريرة رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه و سلم قال:

"لا يشكر الله من لا يشكر الناس"

فالحمد لله الذي أعطانا الصبر لإتمام هذا العمل العلمي المتواضع. و عليه أتوجه بجزيل

الشكر و الامتنان إلى الأستاذة "زينة يعقوب" لقبولها الإشراف على هذه المذكرة، و وقتها

الثمين الذي لم تبخله علينا بإرشاداتها و توجيهاتها القيمة. فجزاها الله خيرا على ذلك.

كما نتقدم بفائق الشكر والاحترام إلى لجنة المناقشة التي تقبلت مشقة مناقشة هذه

المذكرة. فجزاكم الله خيرا.

كما لا ننسى التقدم بالشكر إلى كل من قدم لنا يد العون من قريب أو من بعيد ولو

بدعاء، إلى جميع الزميلات والزملاء في الدراسة، وخاصة المقبلين منهم على التخرج فوفقكم

الله في ذلك.

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من لهم هامتي والداي أُمي وأبي

إلى من اشد بهم إخوتي وأخواتي

إلى كل عائلتي

إلى أصدقائي ورفقاء دربي.

إلى من ساهم في نجاحي

أهدي ثمرة جهدي.

ليندة

إهداء

إلى الغائب الحاضر دائما وأبدا في وجداني وقلبي "أبي الغالي" رحمه الله.

ملاكي في الحياة إلى معنى الحب والحنان والتفاني.

بسمة الحياة وسرور الوجود إلى من كان دائما سر حياتي وحنانها

وبلسم جراحي إلى أعلى ما عندي أمي الحبيبة،

بارك الله في عمرك.

منهم قدوتي وسندي في الحياة إلى إخوتي وأخواتي .

شكرا إلى كل من ساعدني ولو بكلمة.

مريم

قائمة المختصرات

1/باللغة العربية:

جزء. 1.ج

2. ج ر ج ج: جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية.

3. ع : عدد.

4. ص: صفحة

5. ج ج د ش: جمهورية جزائرية ديمقراطية الشعبية.

6. ق ع: قانون عقوبات.

2/باللغة الفرنسية:

- Op, cit: ouvrage précédemment cité.

-P: page.

مقدمة

سعى الإنسان منذ العصور القديمة لكفالة بقائه وعيشه، بضمان الموارد اللازمة والكفيلة التي تسمح له بتحقيق هذا الهدف الذي كان يقتصر على الحياة اليومية فقط دون أن يتعداه إلى التفكير في المستقبل.

قد صارع الإنسان الطبيعة في البداية لإقتناء الرزق لكن القناعة بعدم كفايته في توفير متطلباته والتفكير الدائم في التغيير و البحث عن الأفضل ساهم في ظهور فكرة العمل أين أصبح بإمكان كل شخص ممارسته بمجهوده العضلي مقابل أجر، كما حث ديننا الحنيف على العمل، ومن أدلة ذلك ما جاء في قوله تعالى: "هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور"¹.

لاشك أن موضوع حماية صحة العاملين والموظفين من أخطار العمل والأمراض المهنية يعتبر من الموضوعات القديمة قدم الإنسانية، لأن هذا الموضوع يرتبط ارتباطا وثيقا بالجوانب الإنسانية والأخلاقية من قبل أصحاب الأعمال تجاه العاملين لديهم ومهما اختلف طرقي العملية الإنتاجية في وجهات النظر فإن دائما بينهما هدف واحد متفقان عليه منذ بداية العلاقة التعاقدية وهذا الهدف هو استمرار المنشأة وتطويرها.

¹ الآية رقم 15 من سورة الملك.

لما كان العامل هو العنصر الوحيد الذي يقف عليه استمرار المؤسسة ونجاحها من فشلها، ولما كان العمل أيا كان ينطوي على الخطورة للعامل، فكان من الضروري إيجاد قواعد تضمن حماية صحته وسلامته.

إن حماية صحة العامل وسلامته المهنية إهتم بها المشرع الجزائري في عدة نصوص قانونية لاسيما الدستور بإعتباره أسى القوانين فكرس "الحق في الصحة"² كمبدأ دستوري بصفة عامة، كما ساهم في نطاق قانون العمل والنصوص التطبيقية له صفة العامل وأمنه وسلامته الجسدية والذهنية، طيلة حياته المهنية، فوضع كل الآليات القانونية التي تحمي صحته من المخاطر والحوادث المهنية، سواء أثناء أداء مهامه داخل المؤسسة وحتى خارج المؤسسة طالما أنه يقوم بالعمل لصالح المؤسسة المستخدمة، وبالتالي إيجاد بيئة عمل خالية من المخاطر التي قد تؤثر على صحة العاملين وسلامتهم.

إن مسألة البحث في صحة وسلامة العامل تكتنف أهمية بالغة على الصعيدين التطبيقي والعملي، بكون العامل هو العنصر الأساسي في علاقة العمل، وفي تحقيق الإنتاج للمؤسسة المستخدمة، وعليه فيجب المحافظة عليه وحمايته من الإصابات والأمراض المهنية.

² دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 28 نوفمبر 1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي 438/96، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد 76، الصادر في 8 ديسمبر 1996، المعدل بالقانون رقم 03/02، مؤرخ في 10 أبريل 2002، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد 25، الصادر في 14 أبريل 2002، المعدل بالقانون رقم 13/12، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد 63، الصادر في 16 نوفمبر 2008، المعدل بموجب القانون رقم 01-16، المؤرخ في ج ر ج ج، الصادر في 7 مارس 2016، المعدل بالقانون رقم 442/20، مؤرخ في 20 ديسمبر 2020، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020.

إن هذا البحث من شأنه أن يوجه التفكير حول سبل حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية، والذي يستلزم توفير وتنفيذ كافة شروط السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصر البشري والمادي، إذ أن في اعتراف بحق العامل في الأمن والعناية الصحية، مما يساهم في تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم.

تجدر الإشارة إلى أن موضوع بحثنا هذا يقتصر أساسا على حماية صحة وسلامة العامل أثناء عمله، وإهتمام المشرع بها، ولدراسة هذا الموضوع يتعين علينا الإجابة على الإشكالية التي يثيرها والمتمثلة في:

ما هي الحماية الصحية التي أقرها المشرع لسلامة وأمن العمال؟ وهل كرس المشرع الجزائري الحماية الصحية اللازمة للعامل في مختلف النصوص القانونية؟

للإجابة على هذه الإشكالية تم تقسيم موضوع البحث الى اولا التطرق الى المفهوم العام للسلامة والصحة المهنية في العمل، (الفصل الأول) كي نخوض بعده في مظاهر الحماية الصحية للعامل في الظروف الإستثنائية (الفصل الثاني).

إن المنهج الغالب في هذه الدراسة هو المنهج التحليلي مع العمل بالمنهج الوصفي، إذ أننا مزجنا بين المفاهيم العامة للسلامة والصحة المهنية وحقوق وواجبات العامل ودور كل لجان الرقابة والضمان الإجتماعي في تطبيق إجراءات الوقاية، ثم التعرض لتحليل

النظام القانوني للحماية الصحية للعامل من حوادث العمل و الأمراض المهنية وصحة
العامل خصوصا في ظل أزمة كورونا، (الفصل الثاني).

الفصل الأول
الحماية الصحية للعامل في
الظروف العادية

الفصل الأول

الحماية الصحية للعامل في الظروف العادية

يعد موضوع الصحة و السلامة المهنية من المواضيع الهامة التي استدعت الاهتمام لما لها من أثر كبير على القدرة الإنتاجية والتركيبية البشرية. فما لا شك فيه إن اغلب المنظمات نحتاج أن تعمل في بيئة عمل آمنة و صحية خالية من أي مخاطر، وهو ما جعل هذه المنظمات تتبنى معايير جديدة و نظرة حديثة في التعامل مع القوة العاملة و الحفاظ على الثروات الاقتصادية من الضياع، وذلك بالكشف عن المخاطر ومعرفة الأسباب المؤدية لها، مع اتخاذ الإجراءات و الاحتياطات و تطبيق القواعد الوقائية الكفيلة بمنع وقوعها، وبالتالي إيجاد بيئة آمنة خالية من المخاطر التي قد تؤثر على صحة العاملين وسلامتهم.

تعد الصحة و السلامة المهنية الوسيلة الوقائية التي يحتاجها العمال بالمنظمات ضد المخاطر والحوادث التي يتعرضون لها داخل مكان العمل وخارجه، لما لها من تأثير على الظروف الصحية و النفسية و الجسدية، والتي قد تدوم فترة طويلة، وهكذا حدد قانون الصحة و السلامة المهنية حقوق وواجبات للموظفين وأصحاب العمل والمشرفين وغيرهم في مكان العمل. هذا القانون مصمم لمساعدة العمال على زيادة معرفتهم بالمخاطر في مكان العمل وإتخاذ إجراءات لمنع الإصابات. ومعرفة حقوقهم هي الخطوة الأولى لحماية صحتهم وحياتهم. وعليه يجدر التطرق إلى الحقوق والواجبات المرتبطة بالسلامة والصحة (المبحث الأول) لكي نصل إلى دور كل من لجان الرقابة و الضمان الإجتماعي في تطبيق الإجراءات الوقائية(المبحث الثاني).

المبحث الأول:

الحقوق والواجبات

لأن العامل أثناء عمله يتعرض لعدة مخاطر نجد معظم الدول في العالم أقرت بواجبات وحقوق العامل، وشرع المشرع الجزائري الحماية القانونية لصحة وسلامة العمال في وسط العمل لأنها تشكل أولوية قصوى لدى السلطات العمومية، ويقدم كل من العمال وأصحاب العمل كل من واجباتهم وحقوقهم في بيئة العمل لجعلها آمنة لتحقيق مصلحة لكل العمال وأصحاب العمل. وعليه يجدر التطرق إلى الحق في الصحة والسلامة (المطلب الأول) لكي نصل إلى واجبات رب العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

الحق في الصحة والسلامة

لاشك أن حق الإنسان هو القاعدة التي تنطلق منها جميع الحقوق الأخرى على مستوى الحقوق المدنية و السياسية و الاجتماعية و الثقافية ، و ان حق الإنسان في الصحة هو أكثر الحقوق إرتباطا به فحماية الحق في الصحة شرط لحماية الحق في الحياة³، ولهذا تم تكريس هذا الحق منذ إصدار المواثيق الدولية الأولى المتعلقة بحقوق الإنسان. وبما أن حق العمال في الصحة والسلامة من الحقوق التي تتفرع عن الحق في الصحة عموما. نتطرق للتعريف العام للحق في الصحة (الفرع الأول) ثم تعريفه في مجال العمل (الفرع الثاني)

³ OZDENMelik, le droit à la santé, une collection du programme Droits Humains du centre Eurropetiers Monde, (CETIM) p.4.

الفرع الأول:

التعريف العام للحق في الصحة

قد يختلط المقصود بالحق في الصحة مع مفاهيم أخرى قد تستقل عنه وقد تندمج معه بحيث عرف دستور المنظمة العالمية للصحة المعتمد من طرف المؤتمر الدولي للصحة المنعقد في نيويورك 19 جوان 1946 الصحة بأنها: "حالة مريحة كاملة على المستوى الجسدي والعقلي والاجتماعي ولا يتمثل فقط في غياب الأمراض والعاهات ويعد الحصول على أحسن حالات الصحة التي يمكن أن يبلغها الإنسان من بين الحقوق الأساسية أو وضعها الإقتصادي أو الاجتماعي"⁴، و عليه فالحق في الصحة يحمل معنيين اثنين، الأول ضيق يشمل الحق في العناية الطبية، والثاني واسع ويشمل عدة عوامل تساعد على الحياة الصحية السلامة.

قد اعتمدت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية و كذا الجهاز الرقابي للعهد الدولي حقوق إقتصادية والاجتماعية والثقافية هذه العوامل سمتها "العوامل المحددة من اجل الصحة"، بحيث تندرج فيها عدة مسائل ضرورية هي: التزويد بمياه الشرب و الصرف الصحي و تغذية صحية وكافية، مسكن مريح، ظروف عمل وبيئة سليمة، تربية صحية، نشر المعلومات الصحية، المساواة بين الجنسين.⁵

⁴نقلا عن: عبد الحق مرسللي، الاعتراف الدولي بحق الإنسان في والتشريعات الوطنية المتعلقة بالبيئة والتعمير، ص3.
⁵Voir, le droit à la santé, haut-commissariat des nations unies aux droits de l'homme et l'organisation mondiale de la santé, fiche n°31, Genève 2009, p03 .

الفرع الثاني:

تعريف حق العامل في الصحة

إذا كانت الصحة إصطلاحاً بأنها، حالة التوازن النسبي لوظائف الجسم، الناجمة عن تكيفة مع عوامل البيئة المحيطة. وهو مفهوم فيه دلالة على اتساع أبعادها، وإعتماد تعزيزها والارتقاء بها على السلامة والكفاءة الجسمية والعقلية، وارتباطها بالسياق الاجتماعي والثقافي والعلاقات مع الغير. ويتوقف مدلولها، بعبارة أخرى مكافئة على التوافق بين صحة الجسم والنفس والمجتمع في إطار القيم.⁶

إن حق العامل في الصحة في مكان العمل لا يجدر أن يتوقف على مجرد ضمان حقه في مجرد الخلو من مرض و الحماية من العجز بل يفترض أن يمتد إلى ضمان الوصول والارتقاء بصحته إلى درجة العمال بسلامته البدنية والعقلية والإجتماعية، و على ضوء التعريف الأكثر تداولاً للحق في الصحة الذي وضعت المنظمة العالمية للصحة في المادة الأولى من ميثاقها المؤرخ في 22 جويلية 1946 و التي تنصل على أنه " الصحة حالة من اكتمال السلامة بدنيا و عقليا و اجتماعيا، لا مجرد الخلو المرض و العجز"⁷

⁶قندلي رمضان، "الحق في الصحة في القانون الجزائري (دراسة مقارنة)"، مجلة دفاتر السياسية والقانون، العدد 06 جانفي 2012، ص 219.

⁷حسين نواره، "الحق في صحة العمال في اطار التشريع الجزائري" مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 10، العدد 01، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، افريل 2019، ص 1681.

المطلب الثاني:

واجبات رب العمل

لتقع مسؤولية الوقاية من حوادث العمل على أصحاب المشروع. أو من يمثله كمجلس الإدارة في المؤسسة، حيث تتخذ الإدارة ما تراه من الإجراءات الشاملة لوقاية العمال، والحماية القانونية للعامل. ونجد أنها إنتقلت من فكرة الوقاية الصحية والأمن، إلى الصحة في العمل، ثم الراحة في العمل. وهذا ما سنبينه من خلال الفروع الثلاثة التالية .

الفرع الأول:

التزام رب العمل بتوفير الوقاية الصحية والامن في مجال العمل.

إن وسائل عيش العمال تؤمن من خلال ثلاثة أشياء، ضمان الشغل، الربح، القدرة على العمل، والتي يمكن أن تنخفض أو حتى تنعدم بسبب حوادث العمل و الأمراض المهنية، والتي تتزايد بسبب التصنيع، أي انتشار الآلات، استعمال القوى الجديدة، استعمال منتجات خطيرة. وهو ما أدى إلى تدخل المشرع في مختلف الدول، توافقا مع توصيات المنظمة العالمية للصحة، من خلال تدابير الوقاية الصحية و الأمن للتصدي لها.⁸

تتمثل الأهداف الأولى لحماية الصحة في العمل في حماية أمن العامل و سلامته الجسدية، و تحسين شروط العمل، فعقد العمل هو العقد الذي يضع العامل من خلاله نشاطه و قوته تحت سلطة مستخدم معين ومن هنا يسعى قانون العمل لوضع قواعد للحماية الجسدية

⁸(J) VATIN & (CL.) TREMEAU, <<Droit du travail et Droit social, Droit fiscal >>, LES EDITIONS FOUCHER, Paris, 1973, p 105.

للعامل⁹، لذا يجب أن تكون مبادئ الوقاية في قلب نظام تسيير المؤسسة من أجل تفادي التضارب بين المصالح فانه من غير المقبول الاهتمام بالوقاية عندما تكون الأحوال هادئة، وتسير على ما يرام، وإهمالها في الأوقات الصعبة و أمام زيادة المنافسة¹⁰.

جسد المشرع الجزائري التزام رب العمل ضمن المادة الثالثة من القانون رقم 88-

07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، على أنه: "يتعين على المؤسسة المستخدمة

ضمان الوقاية الصحية و الأمن العمال"¹¹، ونص في المادة 566 منه أنه من حق العامل في

مجال الأمن و الصحة في العمل حماية الصحة، والسلامة الجسدية والنفسية ضد كل

الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل، كما يحق له التكوين والأعلام في مجال

الوقاية من الأخطار المهنية. وبكفيه تقريبية تخص تدابير الوقاية الصحية والأمن في المحلات

والتجهيزات، وتتمثل في ما يلي:

يجب أن تكون الآلات والتجهيزات الأخرى مركبة بكيفية تضمن أمن العمال الأجراء،

ويكون هدف طب العمل هدفا وقائيا بالدرجة الأولى، بحيث يمكن من تجنب كل إضرار بصحة

العمال، بالنظر إلى المنصب الذي يشغله كل واحد منهم. وأن تكون محلات العمل نظيفة

⁹Nathalie 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 Dou t , Lavoiser, France , Avril 2010, p 67.

¹⁰Claire BLONDIN-SEGUNINEAU ,<<Guide du management santé, sécurité au travail selon ILO-OHS 2001>>, AFNOR ,France , 2007, Pp 01-02.

¹¹القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل، مؤرخ في 26 جانفي 1988، ج ر ج ج، ع 04، صادرة بتاريخ 07 جانفي 1988..ص ص 117. 124.

بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الضرورية لصحة العمال، ولبلوغ هذا الهدف يقوم طبيب عند التشغيل و الفحوص الدورية أثناء العمل¹².

الفرع الثاني:

التزام رب العمل بتوفير الصحة في العمل

إن مضمون التزام رب العمل بضمان الصحة و السلامة المهنية للعمال هو إلزامه بإتخاذ كل احتياطات ضروري لوقاية العامل من المخاطر، و أخطار العامل بها، و أخيرا توقيع الفحص الطبي على العامل عند التحاقه بالخدمة و رعاية العامل طبيا أثناء الخدمة¹³. يقوم رب العمل بإتخاذ هذه التدابير بناء على المبادئ العامة للوقاية والتي تتمثل في: تجنب الخطر ، محاربة الأخطار من المصدر ،تكيف العمل مع الإنسان، إستبدال ما هو خطير بما ليس خطيرا ، أو بما هو أقل خطورة¹⁴. و هو ما تبناه المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري في نص المادة570منه: يسهر المستخدم على تدابير الوقاية التي يتخذها تهدف إلى :

- تجنب تعريض العمال للخطر،

¹²سكيل رقية ، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والامن، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم تخصص القانون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابو بكر، بلقايد تلمسان ص 32.
¹³احمد عبد التواب محمد بهجت، التزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل (دراسة مقارنة بين كل من القانون المصري و الفرنسي)، دار النهضة العربية ، مصر، 199، ص. 12.

¹⁴HIDALGO(Rudolph), SALOMAN(Guillaume), MORVAN (Patrique) «Entreprise et responsabilité pénale». L.G.D.J, paris.1994, p.p.144-115.

- القضاء على الأخطار من المصدر
 - تقييم الأخطار المتوقعة، ووضع مخططات إقائية
- ضرورة الأخذ بعين الاعتبار مناصب العمل، و اختيار التجهيزات و طرق العمل ،حالة تطور التقنيات ،و تعزيز تكييف العمل مع الإنسان .
- تنص المادة 12 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26/01/1988. والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل السالف الذكر على انه «تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزءاً لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية». وتنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل¹⁵. تنص على أنه "يشتمل الفحص الطبي للتشغيل المنصوص عليه في المادة 17 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 و المذكورة أعلاه، على فحص سريري كامل وفحوص شبيهة سريرية ملائمة. ويهدف هذا الفحص الى ما يأتي:

- البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير على بقية العمال،
 - التأكد أن العامل مستعد صحياً للمنصب المرشح لشغله،
- اقترح التعديلات التي يمكن إدخالها عند الاقتضاء على منصب العمل المرشح لشغله، بيان إذا ما كانت الحالة تتطلب فحصاً جديداً أو استدعاء طبيب مختص في بعض الحالات"

¹⁵ مرسوم تنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، المؤرخ في 15 ماي 1993، ج ر ج ج ، عدد 33 ، صادر في 19 ماي 1993، ص.ص. 09_15.

ويتبنى المعنى الموسع للصحة من خلال إقرار حق العمال في احترام سلامتهم البدنية والمعنوية وكرامتهم ضمن علاقة العمل.

الفرع الثالث:

الإلتزام بتوفير الراحة في العمل

أولاً: العطل والراحات القانونية

تحدد المدة القانونية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية، طبقاً للتشريع المعمول به حسب المادة 186 من الأمر رقم 06/03.

كما نصت المادة 187 من القانون نفسه على أنه: "يمكن أن تقلص المدة القانونية للعمل بالنسبة للموظفين الذين يقومون بنشاطات متعبة جداً أو خطيرة، تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم."¹⁶

تقدر المدة القانونية للعمل بأربعين ساعة في الأسبوع أثناء ظروف العمل العادية وتتوزع هذه الساعات على خمسة أيام كاملة على الأقل، إلا أن الموظف له الحق في العطل والغيابات المكرسة بموجب القانون والتنظيم المعمول بهما.

1- العطلة السنوية:

لكل موظف في حالة نشاط الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، و الغاية منها هو السماح للموظفين بالراحة، قصد الحفاظ على صحتهم وتقوية قدراتهم على العمل من جديد

¹⁶المادة 187 من الأمر رقم 03/06، مؤرخ في 15 يوليو 2006، متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج عدد (46)، الصادر في 16/07/2006 ص 25.

و تكون هذه العطلة لمدة شهر كامل من كل سنة عمل فعلي، أي بمعدل يومين ونصف يوم في الشهر، وتكون مدفوعة الأجر من قبل الجهة المستخدمة¹⁷.

كما يمكن الموظفين في ولاية الجنوب أو الخارج، الاستفادة من عطل إضافية وفي هذا المجال نصت المادة 195 من الأمر رقم 03/06 على ما يلي: «يمكن الموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لاسيما في ولايتي الجنوب، وكذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية، الاستفادة من عطل إضافية...».

ما تجدر إليه الملاحظة هو إمكانية استدعاء الموظف المتواجد في عطلة مباشرة نشاطاته إن اقتضت ضرورة المصلحة حسب المادة 199 من الأمر رقم 03/06، كما يمكن للموظف توقيت العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر ليستفيد من العطلة المرضية وهو ما أشارت إليه المادة 201 من الأمر 03/06. ولقد حددت المادة 204 فترات العمل لتحديد العطلة السنوية.

2- عطلة الأمومة:

تعتبر عطلة الأمومة من الغيابات المدفوعة الأجر وهي من حقوق الموظفات حيث نصت المادة 213 على: «تستفيد المرأة الموظفة، خلال فترة الحمل و الولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به» وتقدر مدة العطلة ب14 أسبوعا متتالية ابتداء من التوقف الفعلي عن

¹⁷مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية دار بلقيس، الدار البيضاء، د.س، ص.ص 49-50.

العمل. يمكن القول بان هذه العطلة قصيرة نوعا ما مقارنة بدول أخرى مما يؤثر على صحة المرأة في العمل... الخ

3- أيام الراحة القانونية:

اقر المشرع أيام الراحة القانونية منها يوم راحة أسبوعي، وهو يوم كامل مدفوع الأجر حيث نصت المادة 191 من الأمر رقم 03/06 على انه: «للموظف يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به¹⁸».

غير انه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة، في إطار تنظيم العمل، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك.

تجدر الإشارة إلى أن المرسوم التنفيذي رقم 244/09 حدد ساعات العمل من يوم الأحد إلى يوم الخميس، توزع من الثامنة (08:00) صباحا إلى الساعة الثانية عشر (12:00) زوالا، ومن الساعة الواحدة (13:00) بعد الزوال إلى الساعة الرابعة و النصف (16:30) مساء، وتخصص ساعة واحدة للراحة بين الساعة الثانية عشر (12:00) والساعة الواحدة (13:00) بعد الزوال¹⁹

وبحسب هذا التوزيع يكون لموظفي الإدارات يومي (02) عطلة أسبوعيا وهما: الجمعة والسبت. ويضاف لهذه الراحة الأسبوعية العطل الأخرى المدفوعة الأجر كالأعياد الوطنية والدينية.

المادة 191 من أمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، مرجع سابق ص 26¹⁸
¹⁹ مرسوم التنفيذي رقم 244_09 مؤرخ في 22 /06/2009؛ المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 59/97؛ محدد تنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية

المبحث الثاني:

دور كل من لجان الرقابة والضمان الاجتماعي في تطبيق الإجراءات الوقائية

يقتضي الإهتمام بالعامل من الناحية الإنسانية توفير الحماية له قبل وقوع الخطر المهني، وإن كانت هذه المهمة تقع أولاً على عاتق المؤسسة المستخدمة إلا أن البعض منها، وفي كثير من الأحيان لا تقدمها كما هو مقرر قانوناً، فإن كانت المؤسسة المستخدمة تنتمي للقطاع الخاص فيكون محور اهتمامها الإنتاج وزيادة الربح، أما المؤسسات العمومية فيميز مسيرتها اللامبالاة وعدم الإهتمام، وكلما قلت الحماية الوقائية زادت نسبة الإصابة بالمخاطر المهنية.

ذلك ما أدى بالمشرع إلى توكيل مهمة الإهتمام بمجال الوقاية الصحية والأمن إلى أجهزة وهيئات أخرى تتكفل بذلك، وهذا التنوع في الجهات يؤدي بالضرورة إلى اختلاف شكل الحماية الوقائية المقدمة من كل منها. فلدينا بداية الأجهزة التي تركز في أداء مهامها على الرقابة، إذ تشرف على رقابة المؤسسة المستخدمة ومدى تطبيقها للقوانين والتشريعات المتعلقة بتدابير الوقاية الصحية والأمن، وكذا توفرها على طب العمل، ويمكن تقسيمها إلى نوعين، وهي أجهزة داخلية أي داخل المؤسسة وهيئة خارجية لها دور كبير في هذا المجال. أما الصنف الآخر الذي يتجاوز دور الرقابة، فهي أجهزة تتمثل في الضمان الاجتماعي الذي له دور كبير في التدخل إذ يتدخل على مرحلتين مرحلة ما قبل وقوع الخطر المهني من خلال مسؤوليتها في مجال الوقاية والمرحلة الثانية بعد وقوع الخطر.

لهذا الغرض، يجدر بنا شرح كفاءات تنظيم أجهزة الوقاية الداخلية والخارجية (المطلب الأول) ودور الضمان الإجتماعي في مجال الوقاية (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

دور لجان الرقابة في تحقيق الحماية الوقائية للعامل

خوّل المشرع لبعض الجهات مهمة ممارسة الرقابة على المؤسسة المستخدمة للتأكد من مدى تطبيقها لإجراءات الوقاية الصحية و الأمن المقررة بموجب النصوص التشريعية ولتنظيمية، فدور لجان الرقابة مرتبط بنشاط المؤسسة المستخدمة²⁰.

وليضمن المشرع فعالية أكثر لهذه اللجان جعل منها نوعين داخلية و خارجية الأولى قد تأخذ شكل لجان تقنية، أو مختصة، أو لجان متساوية الأعضاء، أو أي شكل تنظيمي آخر المهم أن تؤدي دورها في ممارسة الرقابة على المؤسسة و تعمل ضمن أطراف قانونية تمكنها من أداء مهامها، أما لجان الرقابة الخارجية فتتمثل أساساً في مفتشية العمل التي تراقب مدى تطبيق أحكام قوانين العمل بصفة عامة و ما يتعلق بالوقاية الصحية بصفة خاصة.²¹ و هو ما سيأتي تفصيله فيما يلي:

²⁰ سكيل رقية، "دور لجان الوقاية الصحية و الامن في وقاية العمال من الاخطار المهنية داخل المؤسسة"، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، جانفي 2014، (غير منشور).

²¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (علاقة العمل الفردية)، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص138.

الفرع الأول:

دور لجان الرقابة الداخلية في تحقيق الحماية الوقائية للعامل

إنّ لجان الرقابة الداخلية لها دور هام وفعّال في حماية العمال، كونها دائمة الاحتكاك بظروف العمال وخبيايا ما توفره الهيئة المستخدمة من تدابير وقائية لحماية العامل أي أنّها تقف أكثر على حقيقة الوضع داخل المؤسسة المستخدمة، من خلال الاتصال المباشر بالعمال وبالتالي تكون أكثر دراية بمدى توفير تدابير الوقاية الصحية والأمن. ويمكن أن تظهر لجان الرقابة الداخلية في عدة أشكال لكنها تقوم تقريبا بذات الدور منها ما هو منصوص عليها بموجب قانون العمل، و منها ما هو منظم بموجب قانون خاص.²²

أولاً: تنظيم لجان الوقاية الصحية والأمن

أ- تكون لجان الوقاية الصحية والأمن في التشريع الجزائري على نوعين:

اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية وال أمن 1، ولجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية وال أمن 2.

1- اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى المؤسسة (لجنة المؤسسة ولجنة الوحدة).

²² - قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع: قانون المسؤولية المهنية، " القانون الأساسي و العلوم السياسية"، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص 72.

وضع المشرع الجزائري عتبة تتعلق بعدد العمّال في المؤسسات المستخدمة من أجل إنشاء اللجان المكلفة بالوقاية الصحية و الأمن مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه سواء القطاع التجاري أو الفلاحي أو الصناعي أو البناء و الأشغال العمومية.²³ إذا اشترط لتأسيسها تشغيل الهيئة المستخدمة لأكثر من تسعة (9) عمّال ذوي علاقة عمل غير محددة المدّة، و هذا وفقا لنص المادة الثالثة و العشرون(23) من القانون رقم 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل: " تؤسس وجوبا لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن على مستوى كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة..."²⁴ ثم أكدت هذه القاعدة في المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق بهذه اللجان و أسماها ب " لجنة المؤسسة "، أما إذا كانت المؤسسة المستخدمة تشغل عدد عمّال يفوق الخمسين (50) عاملا فالإلزامي و إجباري قيامها بتشكيل مصلحة للوقاية الصحية و الأمن أو كلما اقتضت ذلك أهمية الهيئة المستخدمة أو طبيعة نشاطاتها التابعة لقطاع الصناعة أو لقطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري.²⁵ وإذا كانت المؤسسة مكونة من عدّة وحدات تؤسس ضمن كل واحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن تدعى ب " لجنة الوحدة "، و تعتبر المديرية العامة للهيئة المستخدمة بمثابة المقر.²⁶

²³- المادة 2 من القانون رقم 07-88 المؤرخ في 26 يناير، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

²⁴- المادة 23 من القانون رقم 07-88، مرجع سابق.

²⁵- المادة 26 من القانون نفسه.

²⁶- المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05، مؤرخ في 26 ذي القعدة عام 1425 الموافق ل 8 يناير سنة 2005، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

نص المشرع الجزائري في المادة الثانية و العشرون(22) من المرسوم التنفيذي رقم 09-05 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن و المادة الثالثة و العشرون (23) فقرة 2 على أنه: " في الهيئات المستخدمة التي تشغل تسعة (9) عمال أو أقل يعين مسؤولها مندوبا للوقاية الصحية و الأمن للقيام بمهام لجنة الوقاية الصحية و الأمن و هو يتمتع بنفس وسائلها، أما إذا كانت تشغل أكثر من تسعة (9) عمال ذوي علاقة عمل محدّدة ،يعين هذا الأخير وجوبًا مندوبًا دائمًا للوقاية الصحية و الأمن يساعده إثنان من العمّال الأكثر تأهيلا في هذا المجال.²⁷

ويختلف عدد أعضائها بين الوحدة و المؤسسة و ذلك كما يلي: على مستوى الوحدة تتكون من عضوين يمثلان مديرية الوحدة و عضوين يمثلان عمال الوحدة، أما على مستوى المؤسسة فتتكون من 3 أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة و ثلاثة أعضاء يمثلون عمّال المؤسسة و يعين هؤلاء الأعضاء لمدة (3) سنوات قابلة للتجديد دون أن يحدّد المشرع الجزائري عدد المرات التي تجدد فيها العهدة.²⁸

²⁷- خليفي حلمية، الحماية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: حقوق وحريرات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018 ص 33.

²⁸ - المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05 مؤرخ في 8 يناير سنة 2005 ، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن ،مرجع سابق.

2- لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن:

إن لجنة ما بين المؤسسات هي لجنة متساوية الأعضاء، تضم نفس عدد الممثلين للعمال وأرباب العمل و تتكون هذه اللجنة من ممثلين عن كل المؤسسات التابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية التي تمارس أماكن العمل لمدة محدّدة و تشغل لذلك عمالاً تكون علاقة عملهم و هذا تطبيقاً لنص المادة الرابعة من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل و التي تنص على : " عندما تمارس عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية أنشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محددة وتشغل على وجه الخصوص عمالاً تكون مدة علاقة عملهم تؤسس وجوباً لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن..."، و يجب على كل مؤسسة من المؤسسات المعنية أن تعين ممثلاً واحداً عن الجهة المستخدمة و ممثلاً عن جهة العمال.²⁹

ثانياً: اختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن

تقوم لجان الوقاية الصحية و الأمن باختصاصات تختلف بحسب نوعها ما إذا كان بصدد لجنة من لجان الوحدة أو لجنة من لجان المؤسسة، فبالنسبة لإختصاصات لجان الوحدة فإنها تقوم بتفتيش أماكن العمل قصد التأكد من توفر الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة و النظافة الصحية، إحترام القواعد التنظيمية و تطبيقها في مجال المراقبة الدورية، مراجعة الآلات و المنشآت و الأجهزة الأخرى، الصيانة الحسنة و الاستعمال الحسن

²⁹- سكيل رقية، نفس المرجع، ص 242.

لأجهزة الحماية، كما أنها تقوم بتقييم نتائج هذا التفتيش³⁰، ومن صلاحياتها أيضا: التأكد من تطبيق القواعد التشريعية و التنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية و الأمن، إقترح التحسينات التي تراها ضرورية، إجراء كل تحقيق إثر وقوع حادث عمل أو مرض مهني خطير لمعرفة أسباب حدوثه بهدف الوقاية³¹، المساهمة في إعلام العمال و في تكوين المستخدمين المعنيين و تحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، إعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

أما بالنسبة لاختصاصات لجان المؤسسة فإنها تكلف بتنسيق نشاطات لجان الوحدة و توجيهها و كذا جمع كل المعلومات و الوثائق التي من شأنها المساهمة في تطوير الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل في الوحدات و تدعيمها.

ثالثا: مندوبي المستخدمين أو لجان المشاركة:

أقر المشرع الجزائري في الباب الخامس من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حق مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة، و تتم هذه المشاركة كما يأتي:

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل.

³⁰- المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن، مرجع سابق.

³¹- المادة 6 من المرجع نفسه.

- بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة المنتخبين ضمن نفس الهيئة المستخدمة³².

ويمارس مندوب المستخدمين المنتخب صلاحيات لجنة المشاركة في الحالات التي تتوفر فيها الهيئة المستخدمة على مكان عمل متميز ووحيد.³³

أ- تعيين مندوبي المستخدمين وتشكيل لجنة المشاركة.

ينتخب مندوبي المستخدمين للوقاية الصحية والأمن من طرف العمال المعنيون بالإقتراع الفردي الحر السري والمباشر من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب البالغين 21 سنة ومثبتين بأقدمية لأكثر من سنة في الهيئة المستخدمة. ويتحدد عدد المندوبين كالتالي:

- إذا كان عدد عمال المؤسسة ما بين 20 إلى 50 عاملاً يعين مندوباً واحداً.

- إذا كان عدد عمال المؤسسة ما بين 51 إلى 150 عاملاً يعين مندوبين.

- إذا كان عدد عمال المؤسسة ما بين 151 إلى 400 عاملاً يعين 4 مندوبين

- ويخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عامل إذا تجاوز عدد العمال 1000 عامل.

³²- المادة 91 من القانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل ج ر ج ج، عدد 17 معدل و متمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 1991/12/21 (ج ر ج ج عدد 68)، و متمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 1994/04/11 (ج ر ج ج 20) معدل و متمم بالأمر رقم 96/21 مؤرخ في 1996/7/9 (ج ر ج ج عدد 43).

³³- المادة 93 مكرر من القانون نفسه.

تعدّ لجنة المشاركة³⁴ نظامها الداخلي و تنتخب من بين أعضائها مكتبا يتكوّن من

رئيس ونائب رئيس، عندما تتكون من مندوبين اثنين للمستخدمين على الأقل.³⁵

ب-تتمثل صلاحيات أجهزة المشاركة في مجال الوقاية في:

- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام

المتعلقة بالضمان الإجتماعي.

- القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية

الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

- إعلام العمّال بانتظام بالمسائل المعالجة ما عدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع

والعلاقات مع الغير و المسائل التي تكتسي الكتمان و السرية.³⁶

³⁴- لجنة المشاركة هي لجنة مكونة من مجموع مندوبي المستخدمين حسب المادة 91 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

³⁵- مزارى أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الق، تخصص: القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012، ص26.

³⁶- المادة 94 من القانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

الفرع الثاني:

دور لجان الرقابة الخارجية في تحقيق الحماية الوقائية للعامل

تمارس الرقابة الخارجية على المؤسسة المستخدمة مفتشية العمل وهذه الأخيرة تشمل على هياكل مركزية وأخرى غير ممركة. الهياكل المركزية تشمل نوعين من المديريات، الأولى تتعلق بالتنظيم والتكوين أما الثانية فهي تختص بالعلاقات المهنية ولكل منهما مهام خاصة بها. أما الهياكل غير الممركة التابعة للمفتشية العامة للعمل، فتضم مفتشيات جهوية للعمل على المستوى المحلي المختصة بولاية أو عدة ولايات و مكاتب مفتشية العمل والتي عادة ما تختص بمنطقة صناعية و يتم تحديد المجال الجغرافي لاختصاص المفتشيات الجهوية أو المكاتب بموجب قرار وزاري مشترك³⁷.

أولاً: صلاحيات مفتشية العمل في مجال الرقابة

تتمثل صلاحيات مفتش العمل في مجال الرقابة في القيام بزيارات ميدانية (1)، ومن ثم التدخل بحسب ما اكتشفه أو لاحظته خلال هذه الزيارات، إضافة إلى تلقي الشكاوى (2) والمساهمة في تقرير العقوبات (3).

1- القيام بالزيارات الميدانية:

³⁷-قالبه فيروز، مرجع سابق ص. ص، 80-81.

يتمتع مفتشية العمل بسلطة القيام بزيارات ميدانية إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم و مجال اختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و يمكنهم بهذه الصفة الدخول بأية ساعة في الليل أو النهار إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية و التنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها³⁸.

يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية، ويمكنهم القيام خصوصا بما يلي:

- الاستماع والاستعانة بأي شخص يرى مفتش العمل على ضرورة الاستنارة برأيه خاصة حين يتعلق الأمر بمجال الوقاية الصحية والأمن.

- أخذ عينة من أي مادة مستعملة قصد تحليلها³⁹.

- طلب الإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل أو تنظيمه بغية التحقق من مطابقتها للتشريع المعمول به⁴⁰.

ج- مهام مفتش العمل بعد الانتهاء من الزيارات الميدانية:

³⁸- خليفي حليلة، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق ص 40.

³⁹- المادة 05 من القانون رقم 03/90، المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل و متمم بالأمر رقم 11/96، مؤرخ في 10 يونيو 1996، ج ر ج عدد 36، صادرة في 12 جوان 1996.

⁴⁰- المادة 06 من القانون 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

يمكن لمفتشوا العمل بعد انتهاء الزيارات الميدانية لأماكن العمل أن يحرروا الملاحظات الكتابية والإعذارات ومحاضر المخالفات كلما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بالعمل.

في حالة ما إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، يوجه إلى المستخدم إعذارا للامتثال للتعليمات مع تحديد أجل لذلك، غير ذلك إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتهم مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة يحزر مفتش العمل فوراً محضر المخالفة و يعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقائها، كما يمكن له أيضاً في هذا الصدد أن يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليمياً⁴¹، اللذان يتخذان جميع التدابير اللازمة بعد إخطار رب العمل.⁴²

2- تلقي الشكاوى:

قد ترتكب المؤسسة المستخدمة بعض المخالفات والتجاوزات تهدد صحة العمال وأمنهم، وقد يكون الوضع أخطر من ذلك إذ تكون فيه حياة العمال مهددة. وخوفا من تحقق الخطر منح المشرع لبعض الأطراف صلاحية إعلام مفتش العمل بالانتهاكات التي تعرفها المؤسسة حتى يتكفل بالتصدي لها باعتبارها المختص قانونا بذلك.

⁴¹ بعلي محمد الصغير، القانون الاداري، (التنظيم الاداري)، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص163.

⁴² - المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، المؤرخ في 15 ماي 1993، يتعلق بطب العمل، ج ر ج، ع (33).

ا- تلقي الشكاوى من طبيب العمل:

يقدم طبيب العمل إلى الهيئة المستخدمة مجموعة من الآراء المتصلة بمهامه على شكل قرارات قد تكون ذات طابع طبي بحت أو تتعلق بتحسين ظروف العمل و كذا بعض القرارات الأخرى يقرر بموجبها تغيير منصب أحد العمال بسبب ضعف في صحته مما يجعله غير كفاء لتولي ذلك العمل و يتدخل أيضا حين تكون المؤسسة المستخدمة بصدد تقديم تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة للمعاقين...⁴³

تلتزم الهيئة المستخدمة بهذه القرارات وفي حالة ما لم تعرها أهمية أو لم تأخذها أصلا بعين الإعتبار فهنا يحق لطبيب العمل أن أي دافع عن قراراته من خلال إخطار مفتش العمل المختص إقليميا. هذا الأخير يطلب حضور طبيب الرقابة باعتباره أكثر تأهيلاً ودراية بمجال الطب و يناقش معه الملف ليتمكن من اتخاذ الإجراء المناسب لحماية حقوق العمل من جهة، و من جهة أخرى اتخاذ الإجراء المناسب ضد المؤسسة المستخدمة لتقاعسها في تنفيذ هذه القرارات.⁴⁴

⁴³ قالية فيروز، مرجع سابق، ص. ص، 84-85.

ب- تلقي الشكاوى من أعضاء لجنة الوقاية:

بإمكان أعضاء لجان الوقاية الصحية و الأمن أو المندوبين في حالة أن لاحظوا فيه تهاونا مفرطاً ينذر باحتمال وقوع خطر على العمال مع رفض أو تجاهل المؤسسة المستخدمة اتخاذ الإجراءات المناسبة.⁴⁵

3_المساهمة في اتخاذ وتقرير العقوبة:

في حالة إخلال المؤسسة المستخدمة بالقواعد الصحية والأمنية وكذا القواعد العامة في مجال طب العمل تتعرض إلى العقوبات المقررة قانوناً والتي تثبت بموجب محاضر المخالفات المحررة من طرف مفتش العمل وفي حالة العود الذي يثبت أيضاً بموجب محاضر مفتش العمل يمكن أن تصل العقوبة إلى غلق المؤسسة غلقاً كلياً أو جزئياً، إلى غاية إنجاز الأشغال التي أقرها القانون، ويقرر بناءً على قرار المحكمة. كما يمكن لمفتش العمل إزالة أسباب الخطر عن طريق التنفيذ المباشر على نفقة المؤسسة، و نشير إلى أن العقوبات المنصوص عليها في هذا الإطار ليست محصورة في قانون معين و هو ما يسمح بتطبيق قانون العقوبات على رب العمل في الحالة التي تؤدي فيها الإصابة إلى الوفاة.⁴⁶

⁴⁵- خليفي حليلة، مرجع سابق، ص 41.

⁴⁶YATAGHENE Mourad, Rôle de l'inspection de travail dans les préventions des risques professionnels, célébration de la journée mondiale sur la sécurité et santé au travail professionnels santé et vie de travail, un droit humain fondamental « Alger, le 28-04-2009.

إن زيادة عدد حوادث العمل والأمراض المهنية يبين لنا أن تدابير الوقاية الصحية والأمن في كثير من الأحيان تبقى حبرا على ورق، الأمر الذي يستدعي إعادة النظر في بعض النقاط، منها:

- زيادة عدد مفتشي العمل وضممان تأديتهم لمهامهم على الوجه المنتظر منهم ويظهر ذلك من خلال النتائج الميدانية التي يقدمونها لأن العديد من المؤسسات لا تحترم القوانين السارية.
- أن تساهم الدولة في تقديم المساعدات الضرورية للمؤسسات الصغيرة أو ذات الرأسمال المتواضع على توفير الوقاية الصحية والأمن وإن كانت المساعدة من خلال تسهيل حصولها على معدات الوقاية أو مساعدات مالية.
- توسيع مجال تعليم و تكوين جميع العمال حول مخاطر العمل و كيفية التعامل معها أو مع أي طارئ يهدد حياتهم أو يستهدف المؤسسة، حتى وإن كان بصفة دورية ألا يقتصر على لجان الوقاية و الأمن.⁴⁷

المطلب الثاني:

دور الضمان الإجتماعي في تحقيق الحماية الوقائية للعامل

للضمان الإجتماعي في مجال الأخطار المهنية دور وقائي هذا ما يجعله لا يقتصر فقط على التعويض بعد وقوع الخطر من خلال ضمان التكفل بالعامل أو ذوي حقوقه، وهو لا

⁴⁷- قالبة فيروز، مرج سابق، ص. ص، 85-86.

يقدم خدماته لكل العمال بل يراعي شرطاً أساسياً وجوهرياً تتوقف بموجبه الحماية وهو دفع الاشتراكات من طرف العمال لكي يلتزم بعدها بتقديم مجموعة من الخدمات تهدف إلى الوقاية من الأخطار المهنية.

سنتعرف فيما يلي إلى هيئات الضمان الاجتماعي المسؤولة عن الحماية الوقائية (الفرع الأول)، الانتساب للضمان الاجتماعي شرط الاستفادة من الحماية الوقائية (الفرع الثاني) وتدابير الوقاية الخاصة بالضمان الاجتماعي (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

هيئات الضمان الاجتماعي المسؤولة عن الحماية الوقائية للعامل

ان هيئات الضمان الاجتماعي المسؤولة عن الحماية الوقائية موزعة على مستوى التراب الوطني لتمكين الهيئة من القيام بمهامها، ويتم ذلك من خلال جمع المعلومات المتعلقة بالأخطار المهنية.

أولاً: على المستوى الولائي

توجد مصلحة على المستوى الولائي تتولى مهمة تلقي بلاغات حوادث العمل والأمراض المهنية مع المعلومات المرتبطة بدرجة خطورتها⁴⁸ وإرسالها إلى الصندوق الجهوي، حيث تتكفل

⁴⁸ -Djebli Mohammad, accidents du travail et maladies professionnelles , (historique). Série éducation ouvrière, thèmes sur les risques professionnelles dans le secteur minier et leur

الوكالات الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية و حوادث العمل والأمراض المهنية، إضافة إلى دورها في تنظيم و تنسيق و مراقبة نشاطات مراكز البلدية وفروع المؤسسة بضمنان مصلحة الأداء المستحقة، والمتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والحوادث المهنية، إذ تكتفي بتحصيل اشتراكات ومراقبة التزامات الخاضعين للضمان الاجتماعي والقيام أيضا بالتحصيل، تمارس المراقبة الطبية، ضمان التسيير الدائم للوسائل المادية والبشرية للوكالة وتطبيق الاستثمارات المخصصة للوكالة بالإضافة لتسيير الهياكل ذات الطابع الصحي والاجتماعي التابعة لإختصاصها⁴⁹.

ثانيا: على المستوى الجهوي:

هناك مصلحتين جهويتين، الأولى مكلفة بالجمع والمراقبة والتحويل إلى مصلحة المعلومات بالإضافة إلى ذلك توجد مصلحة للمراقبين وهي المصلحة الثانية المختصة بالمراقبة و إجراء التحقيقات يكون الغرض منها معرفة الطابع المهني للحادث، و هي المصلحة التي يظهر دورها بعد وقوع الخطر المهني.⁵⁰

ثالثا: على المستوى الوطني:

prévention dans les pays africains. Organisation arabe de travail, institut arabe d'éducation ouvrière et de recherche sur le travail d'Alger, 1991, p 77.

⁴⁹خلفي حليمة، مرجع سابق، ص42.

⁵⁰عبد الرحمان نصيرة، عبد الرحمان فاطمة الزهراء، أجهزة الرقابة من حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في القانون، تخصص: ضمان اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014، ص42.

نجد على المستوى الوطني المديرية الفرعية للوقاية من الحوادث تحتوي على
مصلحتين، الأولى مكلفة بجمع المعلومات و نشرها و الثانية بالتصريح عن كل مبادرة للوقاية
تقوم بها مصالح الحماية الاجتماعية.⁵¹

الفرع الثاني:

الانتساب للضمان الاجتماعي شرط الاستفادة من الحماية الوقائية

يفرض القانون التزامات على صاحب العمل تتمثل أساسا في أداء الاشتراكات عن
نفسه باعتباره صاحب عمل، أو عن العمال المشغلين عنده طبقا لأحكام القانون وتقدير
هذه الاشتراكات يكون على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل ونظرا لأهميتها وضع المشرع
أحكاما صارمة لضمان الوفاء بها.

أولا: قيمة الاشتراكات

يتعين على كل صاحب عمل أن يوجه إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليمياً
تصريحاً بالنشاط في ظرف العشرة (10) أيام التالية للشروع في النشاط⁵²، و يترتب على عدم
التصريح بالنشاط من طرف المكلف دفع غرامة قدرها 2000 دج بالإضافة إلى 10% عن كل

⁵¹- مرجع نفسه، ص. ص 49-52.

⁵²- راجع نص المادة 6 من القانون رقم 83-14، المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان
الاجتماعي، ج ر ج ، ع (28) المعدل بالقانون رقم 04-17 الصادر في 10 نوفمبر 2004، ج ر ج ، ع (72).

يوم تأخير⁵³ و هي نفس الاجراءات التي فرضها المشرع للتصريح بالعامل⁵⁴، و في حالة خولت هذه المادة يفرض الضمان الاجتماعي غرامة مالية قدرها 500 دج عن كل عامل غير منتسب و نسبة 20 % من كل شهر تأخير⁵⁵، ويدفع صاحب العمل أربع ثلاثيات في السنة إذا كان يشغل أقل من 10 عمال، و إذا كان هذا الأخير يستخدم أكثر من (9) عمال فهنا تدفع اشتراكات في ظرف 30 يوما التالية لمرور كل شهر.

ثانيا: التصريح بالأجور

بالنسبة للتصريح بالأجور، فهي على حساب صاحب العمل فإذا كانت شهرية أو فصلية (ثلاثية) فيتم التصريح الشهري بها خلال 30 يوما التي تلي الشهر إذا كان يشغل 10 عمال فأكثر، أو بالتصريح الفصلي خلال 30 يوما التي تلي الشهر إذا كان يشغل أقل من 10 عمال⁵⁶. أما بالنسبة للتصريح السنوي، فيتعين على صاحب العمل أن يوجه في ظرف (30) يوما التي تلي انتهاء كل سنة ميلادية إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة تصريحاً اسماً بالأجور و الأجراء، يبين الأجور المتقاضاة بين أول و آخر يوم من 3 أشهر و كذا مبلغ الاشتراكات المستحقة عن كل عامل⁵⁷.

⁵³- راجع نص المادة 7 من القانون نفسه.

⁵⁴- راجع نص المادة 100 من القانون نفسه.

⁵⁵- راجع نص المادة 13 من القانون نفسه.

⁵⁶- سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الإجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للنشر و التوزيع، الجزائر 2011، ص 27.

⁵⁷- المادة 14 من القانون رقم 83-14، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي.

تحدد الاشتراكات في الضمان الاجتماعي بنسبة 24% من أساس الضمان الاجتماعي يتحملها المستخدم و 5% يتحملها العامل⁵⁸. و في حالة عدم التصريح من طرف رب العمل في الآجال المحددة، يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحدّد بصفة مؤقتة مبلغ تلك الاشتراكات عن الشهر أو ثلاثة أشهر أو السنة السابقة على أساس جزافي، و يكون صاحب العمل ملزماً بدفع غرامة تحدّد بنسبة 5%⁵⁹، أما في حالة عدم دفع رب العمل للاشتراكات المحددة فهئية الضمان الاجتماعي تمنحه أجلا للتسديد لمدة (30) يوماً، و إذا لم يستجب فتلجأ هذه الأخيرة إلى التحصيل الإجباري⁶⁰.

الفرع الثالث:

تدابير الوقاية الخاصة بالضمان الاجتماعي

تضمن التشريع عدّة قواعد خاصة بالوقاية وتتمثل أساساً مهمة الصندوق الوطني للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية فيما يلي:

- المشاركة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وذلك من خلال نشاطات مباشرة تقوم بها هيكله الخاصة.
- المساهمة في تمويل النشاطات النوعية المبرمجة.

⁵⁸- نصيرة، عبد الرحمان فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 97.

⁵⁹- المادة 15 من القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي.

⁶⁰يقصد بالتحصيل الاجباري في هذا الإطار، الاجراءات الخاصة المطبقة من هيئات الضمان الاجتماعي ضد المكلفين المدنيين، لتحصيل المبالغ المستحقة.

- إبداء الرأي حول جميع النصوص التشريعية و التنظيمية التي لها علاقة بالوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية.⁶¹

يمكن أن تشمل أيضا نشاطات الوقاية من الأخطار المهنية الخاصة بالضمان الاجتماعي على ما يلي:

- 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 و تطبيق تدابير التحفيز(تخفيض من مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية) أو المعاقبة (زيادة من مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية)، هذا وبحسب ما يكون قد قدّم أو لم يقدم صاحب العمل من مجهودات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، و ما يكون قد اتخذ أو لم يتخذ من التدابير التي أمليت عليه.⁶²

⁶¹ -DJEBLI Mohammad ,Op.Cit,p.p84 85.

⁶²- راجع نص المادة من المرسوم التنفيذي رقم 424/97، يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من ال قانون13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

الفصل الثاني:

الحماية الصحية للعامل في

الظروف الاستثنائية

الفصل الثاني:

الحماية الصحية للعامل في الظروف الاستثنائية

يتعرض العاملون لمخاطر قد تؤثر على صحتهم أو قدرتهم على أداء العمل بكفاءة، وهذه المخاطر تختلف حسب طبيعة النشاط المهني وتؤثر على الحالة الصحية للعاملين، وتؤكد أيضا على كفاءة الإنتاج وتسبب في الإصابة بالأمراض وتزيد عن معدلات الحوادث وإصابة العمل، فإنه من الممكن بل من الضروري العمل على التحكيم من هذه الأخطار المهنية والتقليل من أخطارها على صحة العاملين.

فقد حرص المشرع على اتخاذ جميع التدابير الأتمة لحماية صحة وسلامة العمال في أماكن العمل، فقد ألزم رب العمل أن يوفر وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من مختلف المخاطر التي تؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة لعوامل خطر أو ضرر طبيعي. في نفس الناحية، وفي ظل انتشار وباء "كورونا" سعت الدول نحو السيطرة على الأتمة الصحية واحتوائها يفرض مجموعة من التدابير الاستثنائية في مكان ومحيط العمل لمواجهة تفشي هذا الوباء في أماكن العمل وكذا تجنب نقل العدوى، فمراعاة للبعد الإنساني حرص المشرع على وضع الحماية الكافية للعمال حيث ألزم رب العمل بتوفير وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بفيروس كوفيد-19 حتى يستمر هؤلاء في تأدية عملهم في ظروف أمنة. و من خلال هذا التقديم سنتناول في (المبحث الأول)، الحماية من حوادث العمل و الأمراض المهنية، و نتطرق في (المبحث الثاني)، إلى الحماية الصحية للعامل في ظل أزمة كورونا.

المبحث الأول:

الحماية من حوادث العمل والأمراض المهنية

تعتبر الحماية مبدأ دستوري ومكرس في قوانين ومراسيم عديدة، تهدف إلى حماية

العامل من حوادث العمل والأمراض المهنية

من خلال هذا التقديم سوف نستهل بمفهوم حوادث العمل في (المطلب الأول)، من

خلال دراسة شروط تحققه والآثار المترتبة عنه، بعدها نتطرق في (المطلب الثاني)،

للأمراض المهنية وذلك من خلال تحديده وموقف المشرع الجزائري من هذا التحديد.

المطلب الأول:

مفهوم حوادث العمل

إنّ حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع

وإذا قمنا بقراءة إحصائية للبيانات المتوفرة عن حوادث العمل ينتج عنها من حالات وفاة

عجز كلي أو عجز جزئي، أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية

والاقتصادية، فإنّ الأهمية التي ينبغي أن يحتلها الموضوع تبدو واضحة تماما.

فمن الناحية الإنسانية البحتة، تعكس حوادث العمل مزيجا من الخوف والاضطراب في

نفوس العمال، وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي

إليه الحادث من الكسور أو الجروح أو الشلل أو القلق النفسي أو الاكتئاب والتشوّهات

والعاهات، كما قد ينتهي الأمر بالوفاة أو العجز الكامل، إضافة إلى العديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تنعكس سلبا على المجتمع بأسره.⁶³

ومن هذا المنطق، سوف نحال التفصيل أكثر من أجل تبيان ماهية حادث العمل من خلال تقديم تعريف لها وتبيان شروط تحققه، أي كيف نكيّف حادث ما على أنه حادث عمل في (الفرع الأول)، ثم نتطرق إلى تبيان الآثار المترتبة عن هذه الحوادث في (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

تعريف حادث العمل وشروط تحققه.

يطلق على حادث العمل الأذى الذي يلحق بجسم العامل نتيجة أسباب بطيئة ولو حصلت بسبب العمل وأثناء تأديته.⁶⁴

ومن هذا المنطلق سوف نحاول تقديم تعريف لحوادث العمل وموقف المشرع الجزائري في ذلك، وأيضا الشروط توافرها من أجل تكييف حادث ما بأنه حادث عمل.

⁶³قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع سابق، ص09.
⁶⁴وافي خديجة، الخبرة الطبية في حوادث العمل، الاتحاد، (مجلة تصدر عن الاتحاد الوطني لمنظمة المحامين الجزائريين)، العدد الرابع، الجزائر، 2014، ص202.

أولاً: تعريف حادث العمل.

يعرف حادث العمل بأنّه كل واقعة تسبب مساساً بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي يتميّز بقدر من المفاجأة والمقصود بالمساس بجسم الإنسان كلّ أذى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية والوفاة⁶⁵.

وتعريف آخر يرى بأنه حادث يقع دون توقع أو سابق معرفة نتيجة لمسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل ينتج عنها أضرار تصيب العامل نفسه أو العمال الآخرين أو الممتلكات والمعدّات أو كلّ ذلك وبالتالي هو حدث غير مخطط له أو مقصود من قبل العامل وإن كان في بعض الأحيان سببا مباشرا للوقوع فيه⁶⁶.

أما المشرع الجزائري فقد عرّف حادث العمل بموجب القانون رقم 83-13 المعدّل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-19 المتعلّق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وفي نص المواد 12 و06 والمادتين 07 و08 المعدّلتين بالمادّتين 02 و03 من الأمر 96-19⁶⁷.

فيعتبر حادث العمل بمفهوم هذا القانون كلّ حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل، وبهذا يظهر أنّ المشرع الجزائري جعل الإصابات

⁶⁵ طربيت سعيد، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص253.

⁶⁶ سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيّرات الشخصية والمهنية، (دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانباس للنفط في محافظة طرطوس)، مجلة جامعة دمشق، العدد الرابع، سوريا، 2010، ص725.

⁶⁷ المواد 12 و6 والمادتين 07 و08 المعدّلتين، من قانون رقم 83/13، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، معدّل ومتمّم بموجب الأمر رقم 96/19، المؤرخ في 6 جويلية 1996، ج ر ج ، ع(24)، صادرة سنة 1996.

البدنية هي الإصابات الوحيدة التي تدخل ضمن حوادث العمل بشرط أن يكون السبب الذي أدى إليها مفاجئا وخارجيا⁶⁸.

ويعتبر كحادث العمل الحادث الواقع أثناء مزاولة العمل في المؤسسة، فضلا عن ذلك يعتبر أيضا كحادث عمل ذلك الذي يقع بمناسبة:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.

- ممارسة عمدة انتخابية، أو بمناسبة ممارستها.

- مزاولة الدراسة بالانتظام خارج ساعات العمل⁶⁹.

كما أضاف المشرع حالات أخرى لاعتبارها كحادث العمل حتى ولو لم يكن المعنى بالأمر

مؤمنا اجتماعيا مثل الحادث الواقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة،

أو القيام بعمل متفان للصالح العام، أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك⁷⁰.

⁶⁸ وافي خديجة، مرجع سابق ص 28.

⁶⁹ المادة 07 من القانون رقم 13/83، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، معدلة بموجب المادة 02 من الأمر رقم 1996، مرجع سابق.

⁷⁰ المادة 08 من القانون رقم 13/83، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، معدلة بموجب المادة 03 من الأمر رقم 1996، مرجع سابق.

ثانياً: شروط تحقق حادث العمل.

بغض النظر عن التعاريف المتعددة لحوادث العمل فالمهم فيه أنه يشتمل على عناصر ضرورية وأساسية حتى يكيف على أنه حادث عمل يتمتع فيه العامل بالحماية، وسنحاول فيما يلي تبيان الشروط الواجب توافرها في حادث العمل.

1- شروط الضرر البدني:

والمقصود بها الأثر الذي يترتب عليه الحادث وهو ظهور نتيجة معينة على جسم العامل، أي أثر جسماني، ويعرف هذا الأخير على أنه: "كلّ مساس بجسم الإنسان كالجروح، الكسور، فقدان الوعي، القوى العقلية..."⁷¹.

ومصطلح الجسم يؤخذ بشكل واسع، حيث يشمل الجسم ككل خارجياً أو داخلياً ويستوي أن يكون عضوياً أو نفسياً، بعض النظر عن عمقه أو سطحيته⁷².

2- شرط الحادث المفاجئ:

المقصود هنا هو أن يكون الضرر الذي أصيب به بدن العامل ناشئاً عن سبب مفاجئ، أو بمعنى آخر أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل، وقد انتاب الجسم بصورة مفاجئة بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه بكلّ دقة وفي المكان

⁷¹ محمد مجدي البتيني، التشريعات الاجتماعية، د ط، ددن، الإسكندرية، 2012، ص 312.

⁷² محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، د ط، المكتبة القانونية، الإسكندرية، 2001، ص 239.

بحصر المحل الذي وقعت فيه بالضبط حتى تأخذ الإصابة وصف حادث العمل، أما إذا لم تتمكن من تحديد بدء الحادث ووقت نهايته، فإنّ الفعل لا يعدّ حادث عمل.

3- شرط الحادث الخارجي:

أشارت إليه المادة 06 من القانون رقم 13-83، حيث يعتبر كسبب لا يعود للبنية الجسمية للمصاب، بل يكون سببه أي فعل أو أي عمل مادي أو معنوي خارجي، وغير متعلق بالهيئة البيولوجية للمصاب وانطلاقاً من طبيعة الحادث والممارسة الميدانية اعتبره البعض بمثابة واقعة يتطلّب إثباتها ميدانياً بكلّ الوسائل الدقيقة.

ففي التشريع الجزائري يمكن اعتبار وفاة العامل بسبب ضربة شمس حادث عمل لأنّه كان يعمل تحت أشعة الشمس المحرقة وجوّ شديد الحرارة، ذلك أنّ ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تحديد مصدره بدقة، لكن سقوط عامل نتيجة ضعفه البدني واختلال في صحّته دون تأثير فعل خارجي، لا يعتبر إصابة عمل ولا تمتد إليها الحماية القانونية التي نصّ عليها القانون رقم 13-83 وبالخصوص المادة 06 منه⁷³.

⁷³ المادة 06 المعدلة، من قانون رقم 13-83، المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

4- شرط قيام علاقة العمل:

تقوم هذه العلاقة أماً بطريقة مباشرة حيث تكون الإصابة نتيجة مباشرة عن العمل أو بسببه⁷⁴ وإما بطريقة غير مباشرة ما دام أن العلاقة بين العمل وبين الحادثة قائمة، سواء من حيث طبيعة العمل أو ظروفه أو مكانه بحيث يمكن القول بأنه لولا العمل لما وقع الحادث. إذا كان يتعين أن توجد علاقة كافية بين وقوع الحادث وبين ظروف العمل فإنه لا يشترط أن يكون العامل بصدد تنفيذ التزامات ألقاها على عاتقه ربّ العمل حتى يكيف بأنه حادث عمل ما دام أنه وقع أثناء ساعات العمل، ومثال أن تكون الإصابة ناتجة عن رصاصة طائشة من عامل يعبث بمسدس كان بحوزته.⁷⁵

الفرع الثاني:

الآثار المترتبة عن حوادث العمل

تعتبر حوادث العمل ظاهرة خطيرة ومتفشية بنسبة كبيرة، وتتعدد الأسباب التي تؤدي إلى حدوثها، فهناك من يرجعها إلى العامل كسبب لوقوع حوادث العمل، وآخرون إلى نقص قواعد الأمن والسلامة في بيئة العمل، ولكن رغم اختلاف الأسباب وتعددها إلا أنها تؤدي إلى

⁷⁴ سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، (دراسة ميدانية مركب المجارف و الرفعات على العمال المنفتحين بعين الصمارة- قسنطينة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في غلم نفس العمل والسلوك التنظيمي، قسم علم النفس، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، ص. ص، 61 – 62.

⁷⁵ محمد مجدي البتيتي، مرجع سابق، ص313.

نتائج مشتركة، فتترتب عن حوادث العمل آثار كبيرة ومختلفة سواء على المستوى

الفردى أو الجماعى أو التنظيمى، ومن بين هذه الآثار⁷⁶:

- توقف العمل جراء الحادث أو الإصابة.

- توقف العمل من طرف زملاء المصاب لمعرفة الحادث أو إسعاف المصاب.

- ارتفاع ساعات العمل المفقودة بسبب ذلك.

- الأثر النفسى السيئ لهذه الحوادث والشعور بفقدان الأمن لدى العمال.

- تأثر الإنتاج بالحوادث.

- تحمل المؤسسة لتكاليف التعويضات عن حوادث وإصابات العمل ودفع الأجر بالكامل

أثناء فترة العلاج.

تعطل الآلات التى كان يعمل عليها المصاب ومن ثم تعطيل المراحل الموالية للإنتاج. وبصورة

عامة تؤثر حوادث العمل فى التكاليف على المستوى التنظيمى، وأبرزها ما يلى:

- تكاليف الوقت الضائع الناتجة عن إصابة العمل وتتمثل فى حجم ساعات التوقف عن

العمل.

⁷⁶ جابرسالم عبد الجواد، تنازع القوانين، حوادث العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002، ص17.

- تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أنّ بعض العمال يتوقفون عن العمل لانتقالهم إلى مكان الحادث حباً لاستطلاع ما حدث، كما يتوقف بعضهم الآخر نتيجة مساعدة العامل المصاب.

* تكاليف الوقت الضائع من المشرفين والرؤساء وذلك نتيجة لـ :

- مساعدة العمال المصابين، إجراء التحقيق لمعرفة أسباب الحادث، اتخاذ الترتيبات الخاصة باستئناف العمل والبحث عن عامل بديل عن العامل المصاب وتدريبه.

- تكاليف تجديد التلف من الآلات والمواد جرّاء الحادث.

- الأجور التي تدفع للعمال المصابين أثناء انقطاعهم وبعد عودتهم إلى العمل رغم عدم صلاحيتهم للقيام بنفس الأعمال.

- الغرامات المالية التي تدفع نتيجة التأخر في مواعيد التزامات المؤسسة اتجاه عملائها.

- تأثر سمعة المؤسسة في سوق الصناعة والإنتاج (محلياً وإقليمياً).⁷⁷

⁷⁷ عمران فوزي وعزني وليد، دور مفتش العمل في حماية العامل من أخطار حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة بجاية، 2017، ص.ص 30-31.

المطلب الثاني:

مفهوم الأمراض المهنية.

إنّ الإصابة التي تنتج عن حادث أثناء العمل أو بسببه، وهي ما تعرف بحوادث العمل لن تكون هي الوحيدة التي يتعرض لها المؤمن له أثناء أدائه لعمله، فقد أدى انتشار الصناعة وتطوّرها إلى ظهور كثير من الأضرار التي تحدث بسبب بيئة العمل، والمواد المستعملة فيها وأيا كان العمل الذي يمارسه المؤمن له فإنه يحتاج إلى بيئة نظيفة وملائمة بكل ظروفها وعواملها كالحرارة أو الرطوبة أو البرودة، والعوامل الأخرى الطبيعية والكيميائية والحيوية التي تعرّض لها، وإلا تعرّض للإصابة بما يسمى بالأمراض المهنية.

فموضوع حماية المؤمن له من أخطار المهنة من أكثر المواضيع اهتماما لدى المشرّع الجزائري، كون خطورة أمراض المهنة تبدو في إلحاق أضرار بجسم المؤمن له، حيث تزداد يوما بعد يوم نتيجة ذلك أو نتيجة ما يصيبه من إجهاد أو إرهاق بجسمه، يجعله عاجزا عن أداء عمله بصورة مؤقتة أو دائمة، بل قد تؤدي إلى وفاته.

لكن حوادث العمل ليست وحدها تهدد صحة العامل أثناء أداء عمله لكن أيضا هناك الأمراض المهنية التي تحدث للعامل نتيجة للتأثير الضار، لبعض العوامل التي لا تنفصل عن

بيئة العمل

ويقتضي الحديث عن الأمراض المهنية تعريف المرض المهني (الفرع الأول)، وطرق تحديد المرض المهني (الفرع الثاني) وفي الأخير موقف المشرع الجزائري من تحديد الأمراض المهنية (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

تعريف المرض المهني

يختلف المرض المهني عن المرض العادي في كون أن مسبب المرض المهني لا يخرج عن النشاط المهني أو الوظيفة وهو ما حاول المشرع تحديده ضمن عشر مواد من القانون 83-13، أولها المادة 63 التي جاءت بمحاولة لتحديد المرض المهني والتي جاء نصّها كالآتي: "تعتبر كأمراض مهنية كلّ أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو بأصل مهني خاص"، وبالتالي اعتمد المشرع على نفس المعيار الذي اعتمده في الحادث لتحديد الطابع المهني الذي يكيف على أساسه المرض ومن ثمة يستوجب استفادة المؤمن له اجتماعيا من تطبيقات القانون 83-18⁷⁸.

إلا أنّ قوانين بعض الدول كفرنسا ومصر لم نضع تعريف للمرض المهني وتنصّ على الأمراض التي تعتبر مهنية في جدول على سبيل الحصر فيه نوع المرض، والعمليات والأعمال

⁷⁸ قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائر، المبادئ والأحكام، مرجع سابق، ص 146.

المسببة له، بحيث من ثبت لديه حالة منها تعتبر إصابة عمل أي مرض مهني موجب الضمان والتعويض عنه.

الفرع الثاني:

طرق تحديد المرض المهني

ذهبت بعض التشريعات في تحديدها طرق تحديد المرض المهني

للأمراض المهنية إلى الأخذ بنظام التغطية الشاملة، في حين أخذت تشريعات أخرى بنظام الجداول، وبينما جمعت بعض التشريعات بين النظامين السابقين، وهو ما يطلق عليه النظام المزدوج أو المختلط وسوف نتعرض لهذه الأنظمة فيما يلي:

أولاً: نظام التغطية الشاملة (الطريقة المرنة).

قرر المشرع في هذا النظام حماية العامل من أول مرض يثبت طبيعته المهنية أي كل مرض بسبب العمل أو الظروف المحيطة بأدائه أو بالأماكن التي يقوم بها العامل بعمله ففي ظل هذا النظام يمتدّ نظام التأمين عن المرض المهني إلى أبعد حدّ ممكن وهذا ما يمنح العامل طمأنينة أكبر، فالدول التي تأخذ بمقتضى هذا النظام، يتضمن فيها التشريع تعريفا عاما للمرض المهني، ويترك تحديد هذا المرض إلى الهيئة أو اللّجنة التي تتشكّل من أطباء مختصين

خبراء في الأمن الصناعي، وبهذه الطريقة يخفف عبء الإثبات على العامل حيث يقع

على عاتق هذه اللجنة المختصة.⁷⁹

ومن مزايا التغطية الشاملة، التوسيع من دائرة الضمان بالنسبة للعامل لأنها تغطي كافة الأمراض التي سببها مختلف المهن وتعطيها وصف المرض المهني، لكن ما يعيها هو إلقاء عبء إثبات علاقة السببية على العامل الذي عليه أن يثبت أن المرض كان بسبب العمل الذي يقوم به.⁸⁰

ثانياً: نظام الجداول (الطريقة الجامدة)

تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق لتغطية الأمراض المهنية، وأكثرها شيوعاً في دول العالم، بمقتضى هذه الطريقة فإنّ المشرع من جانبه يحدد قائمة بالأمراض التي تعتبر من قبيل الأمراض المهنية مع تحديد الأعمال والمهن المسببة لكلّ مرض من الأمراض الواردة في الجدول، هذا الجدول مقسّم لشقين، الأول يحدد فيه اسم المرض وفي الثاني الأعمال المسببة لهذا المرض، وبمجرد إصابة العامل بمرض من هذه الأمراض المحددة في الجدول، وكان يمارس مهنة أو عملاً يعتبر سبباً ممكناً له وفقاً للجدول اعتبر مرضاً مهنيّاً.⁸¹

⁷⁹ عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، 1998، ص 246.

⁸⁰ المرجع نفسه، ص 247.

⁸¹ فيروز قالية، مرجع السابق، ص 44.

تتميز هذه الطريقة باعتبار إصابة العامل بمرض من الأمراض الواردة في الجدول، وكان يمارس عملا من الأعمال الواردة في الجدول، قرينة قانونية قاطعة غير قابلة لإثبات العكس على أنّ المرض يعتبر مرضا مهنيا.⁸²

*تنقسم هذه الجداول إلى نوعين:

أ-الجدول المغلق:

تحدد فيه الأمراض على سبيل الحصر مع بيان المهن والأعمال المسببة لكلّ مرض من الأمراض الواردة به، ولا يسمح لأيّ جهة إضافية أي مرض جديد، غير أنه يعاب هذا النوع من الجداول على أنه يؤدي إلى استبعاد الأمراض الجديدة التي تظهر نتيجة التطور الصناعي من عداد الأمراض المهنية، الأمر الذي يترتب عليه فقدان المصاب حقه في الحماية التأمينية بسبب قصور الجدول عن ملاحقة التطور.⁸³

ب-الجدول المفتوح:

نظرا لما تعرض له نظام الجداول المغلقة من انتقادات أخذت بعض الدول بنظام الجداول المفتوحة والتي بمقتضاها يتم تحديد الأمراض المهنية على سبيل الحصر مع بيان

⁸² أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، مصر، 1976م، ص 366.

⁸³ فتيحة فرشان، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012-2013، ص 87.

الأعمال والمهن المسببة لكلّ مرض بمقتضى هذا الأسلوب، ثمّ إضافة أمراض جديدة إلى الجدول كلّما دعت الظروف ذلك.⁸⁴

ثالثاً: الطريقة المزدوجة

تجمع هذه الطريقة بين النظامين السابقين في تحديد الأمراض المهنية، ويظهر ذلك من خلال تعريف المرض المهني، وإرفاق قانون الضمان جدول الأعمال يتضمن الأعمال المهنية إلى تسببها على سبيل المثال لا الحصر. يكون للهيئة القائمة على تنفيذ الضمان الحق في النظر في الحالات الخاصة التي لم تذكر في جدول الأمراض المهنية.

* أمّا فيما يتعلّق بعبء إثبات علاقة السببية فنميز بين حالتين:

إذا كان المرض وارد في الجدول، فيعفى العاملون إثبات العلاقة السببية بين المرض والعمل لأنّ القانون أقام قرينة قانونية قاطعة على هذه العلاقة.

أما في حالة عدم ذكر المرض بالجدول، فهنا تتوقّف الحماية المقرّرة للعامل على

الإثبات حيث يلتزم بإثبات العلاقة السببية بين المرض والعمل.⁸⁵

⁸⁴ محمد حسن قاسم، قانون التأمين الاجتماعي، المكتبة القانونية، مصر، 2003، ص 247.

⁸⁵ قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مرجع السابق، ص 45.

الفرع الثالث:

موقف المشرع الجزائري من تحديد الأمراض المهنية.

نصت المادة 64 من القانون رقم 13/83 على: " تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن يتسبب فيها، وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم" وقد تمّ تحديد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل والأعمال التي تتسبب فيها بموجب قرارات وزارية.

اتخذ المشرع الجزائري نظام الجداول، يظهر ذلك خلال ما تضمنته المادة 64 من القانون رقم 13/83 السالف الذكر، والتي تحتوي 84 جدولاً، يحدد كل جدول بدقة تعيين المرض، ويذكر قائمة الأعمال التي قد تسببه ومدّة التكفل وهي محددة في بعض الحالات بيوم واحد،⁸⁶ كما في حالة الحوادث التي تسببها الأعمال المتصلة باستعمال والمعالجة اليدوية العصرية ومشتقاتها، وتصل إلى ثلاثين (30) سنة في أغلب حالات الإصابة بالسرطان المهني.

إنّ طبيعة المرض الذي يصاب به العامل هي التي تبرر اختلاف المدّة المقررة للتكفل بكلّ مرض، والمدّة التي يستغرقها لظهوره، خاصة أنّ بعض الأمراض تستغرق مدّة طويلة ليتمّ

⁸⁶ جدول رقم 15 من الملحق الأول، من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن تكون مصدرها مهنيًا وملحقه 1 و 2، ج ر ج، ع(16)، سنة 1997.

اكتشافها، وحددت المادة وفقا لمعايير طبيّة بحتة⁸⁷ تسري هذه المدّة من تاريخ التوقف عن العمل المعرض للخطر، وتنتهي عند تاريخ أول معاينة طبية للمرض المهني، أما الاختصاص في وضع القوائم فيعود إلى لجنة مكلفة بالأمراض المهنية تحدد عن طريق التنظيم.⁸⁸

كما يلزم كلّ طبيب يتعرّف على المرض يكتسي طابعا مهنيا، حيث يجري فحوصا على العامل أن يصرح به، كما ألزم المشرع كلّ صاحب عمل يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية، التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي ولفتح العمل وللموظف الذي يشغل وظائفه بمقتضى تشريع خاص، وكذا للمدير الولائي للصحة، والهيئات المكلفة بالنظافة والأمن، كما يمكن أن يتم إثبات عدم التصريح من طرف مفتش العمل أو الموظف الذي يشغل وظائفه وهو ملزم بإطلاع الهيئات أو عون من هيئة الضمان الاجتماعي.⁸⁹

المبحث الثاني:

الحماية الصحية للعامل في ظل أزمة كورونا

لقد أدى وباء كوفيد-19 إلى إضعاف النظام الصحي بشكل كبير على الصعيدين الوطني والعالمي، والأزمة العالمية التي واجهها عالم الشغل منذ بداية الوباء. وإذا تم اختبار صحة الفرد بشكل عام، فإن الصحة المهنية تحمل القلق المزدوج المتمثل في مواجهة الوباء

⁸⁷ فيروز قالية، مرجع السابق، ص 45.

⁸⁸ المادة 66 من القانون 13/83، مرجع سابق.

⁸⁹ المادة 69 من القانون 13/83، مرجع نفسه.

والتأثر بالتدابير. اتخذت لمكافحة انتشاره في مكان العمل ولذلك يواجه عالم العمل أزمة صحية غير مسبوقة تحت منظور كوفيد-19، والتي تتحدى القانونية الحالية من حيث الصحة والسلامة في العمل. في الجزائر، يتعلق الأمر أساسا بالقانون الإطار، وتشريع العمل الذي يحدد بالفعل أساسيات حق الموظف في الصحة و السلامة و الطب المهني، وكذلك القانون الذي يظم حوادث العمل والأمراض المهنية التي عفا عليها الزمن في مواجهة ظهور مخاطر مهنية جديدة في سياق التحديث العقدي.

وفي هذا الصدد صدر المرسوم التنفيذي رقم 20-145 مؤرخ في 07/06/2020 يتضمن تعديل

نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد - 19) ومكافحته⁹⁰ الذي شدد

إجراءات الوقاية الصحية والمهنية (المطلب الأول)، والذي يفرض على المؤسسة

المستخدمة اتخاذ تدابير استثنائية حفاظا على سيرها العادي (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

تشديد إجراءات الوقاية الصحية والمهنية

أصبحت تدابير الوقاية الصحية و المهنية المطبقة في المؤسسة المستخدمة لا تكف

لحماية العامل من الأخطار والأمراض، وبما أن المشرع الجزائري يستحيل عليه معرفة كل

الظروف المفاجئة و التي يمكن أن يظهر في المجتمع لذلك فان القانون 88-07 المتعلق بالوقاية

⁹⁰مرسوم تنفيذي رقم 20-145 مؤرخ في 07/06/2020 يتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) و مكافحته، جريدة رسمية عدد 34 لسنة 2020.

الصحية والأمن وطب العمل لا يحقق الهدف الاجتماعي وعلى هذا الأساس فإن المرسوم التنفيذي 20-145 شدد من الإجراءات الوقائية والتي يلتزم صاحب العمل إدراجها ضمن قواعد التنظيم التقني للعمل (الفرع الأول)، مع مراعاة التطبيق الصارم للبروتوكولات الصحية (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

إلزام صاحب العمل إدراج تدابير الوقاية من وباء كوفيد-19

يقضي المبدأ العام أنه يجب على صاحب العمل تطبيق قواعد الوقاية الصحية والمهنية في أماكن العمل، وحقيقة بظهور التكنولوجيا الحديثة والأشكال الجديدة لتنظيم علاقة العمل، فإن الاتفاقيات الجماعية تستلزم إدخال آليات الحماية الفعالة للعامل وتحسن ظروف العمل، و الذي يعتبر من بين العوامل الأساسية لضمان نجاح إدارة وتسيير الموارد البشرية.⁹¹

وعليه فإن المرسوم التنفيذي رقم 20-145 استلزم اتخاذ تدابير أكثر شدة من تلك المعمول بها في الظروف العادية لنشاط المؤسسة المستخدمة وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 02/04 منه التي جاءت فيها ما يلي «زيادة على الأحكام التشريعية و التنظيمية المطبقة في مجال الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، يتعين على الهيئات المستخدمة إدراج

⁹¹ AUDUBERTEAU Sabrina et GAVINO Karine , «La prévention des risques professionnels hygiène et sécurité au travail».

تدابير الوقاية من وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) والحماية منه ضمن القواعد التنظيم
التقني للعمل و الوقاية الصحية والعمل»

من البديهي على المستوى النظري فان النص المذكور أعلاه يلزم صاحب العمل صراحة
تطبيق قواعد الوقاية من وباء الجائحة فيروس كورونا في المؤسسة المستخدمة التي تظل في
نشاط مستمر رغم هذه، وبما انه يستحيل على المشرع الجزائري التنبؤ بتطورات الأزمة
مسبقا ووضع قواعد حمائية لضمان سلامة العمال، فيرجع للاتفاقية الجماعية أن تلعب
دورا في ضمان الحماية الفعلية والفعالة داخل المؤسسة المستخدمة.

الفرع الثاني

: التطبيق الصارم لبروتوكولات الوقاية الصحية

يجب على صاحب العمل التقيد بالبروتوكول الصحي الوقائي حماية لصحة العمال في
المؤسسة المستخدمة التي تظل في نشاط مستمر، يمكن أن نذكر أبرزها فيما يلي:

أولا: احترام التباعد الاجتماعي

يتمثل في تنظيم العمل داخل المؤسسة المستخدمة بطريقة تسمح باحترام مسافة
معينة بين كل شخصين،⁹² فمن بين التدابير التي يتخذها صاحب العمل للوقاية من وباء

⁹²-Organisation Internationale du Travail. « Prévention et limitation de la propagation de la COVID-19 sur les lieux de travail des petite et moyennes entreprise », CHECK-LIST DES MESURES A PRENDRE ET A SUIVRE , Bureau international du travail. 1ère édition. Genève.2020, p16.

كورونا محاولة إبعاد العمال عن بعضهم البعض ضمانا لسلامتهم الصحية، وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 20-145⁹³ فإن هذه المسافة محددة بـ 1 متر ونصف.

ثانيا: نشر ثقافة غسل الأيدي في أماكن العمل

يجب على صاحب العمل أن يضع تحت تصرف العمال أماكن مخصصة لغسل الأيدي مع الصابون، مع وضع موزعات لتعقيم الأيدي في أماكن تجلب انتباه العمال، وملئها بانتظام، لأن فيروس كورونا ينتقل بين الأشخاص عن طريق الملامسة بالأيدي.⁹⁴

ثالثا: إلزامية ارتداء الكمامة

يقع على العمال التزاما بارتداء الكمامة في أماكن العمل وهذا ما نصت عليه المادة 02/13 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 20-127⁹⁵.

«يجب أن يرتدي جميع الأشخاص، وفي كل الظروف، القناع الواقي في الطرق، والأماكن العمومية، وأماكن العمل، وكذا في الفضاءات المفتوحة أو المغلقة التي تستقبل الجمهور، لاسيما المؤسسات والإدارات العمومية، والمرافق العمومية، ومؤسسات تقديم الخدمات، و الأماكن التجارية».

⁹³ مرسوم تنفيذي رقم 20-145، مرجع سابق.

⁹⁴ أورمضيني ليندة «عن حماية العامل في ظل كوفيد-19 في القانون الجزائري» المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، المجلد 16، عدد 1 (خاص) جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 21، ص 170.

⁹⁵ مرسوم تنفيذي رقم 20-127 في 20/05/2020، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 20-70 مؤرخ في 24/03/2020 الذي يحدد التدابير التكميلية للوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد-19) ومكافحة، ج ر، ع(30)، لسنة 2020.

تحقق الكمامة مزايا معتبرة لصحة العمال، لكن بالمقابل تستلزم مجهودات أكبر، لأنها تحدث صعوبة في التنفس للعمال، خاصة في فصل الصيف عند ارتفاع درجات الحرارة فإنها تسبب العرق مما يؤدي إلى عدم الارتياح والقلق عند ارتدائها في مكان العمل، هذا الذي يجلب طرح إشكال عن المهلة أو المدة القصوى التي يستطيع العامل تحمل ارتداء الكمامة.

إلى جانب الإجراءات الإدارية التي تتخذ في حق كل مخالف لتدابير الوقاية من فيروس كورونا خولت المادة 02/13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-145 يتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته لقانون العقوبات ترتيب جزاءات ردية، وقرر مسؤولية جزائية لكل شخص يعرض حياة الغير للخطر، و هذا ما أكدته المادة 09 من القانون رقم 20-06 المتضمن قانون العقوبات⁹⁶، التي رتبت غرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج مع إمكانية الحبس لمدة 03 أيام على الأكثر كل من يخالف القرارات والمراسيم المتخذة من طرف السلطة الإدارية، و بما إن المرسوم التنفيذي رقم 20-145 لم يبين جزاءات مخالفة تطبيق التدابير الصارمة للبروتوكول الصحي، ففي هذه الحالة تتخذ في حق العامل وصاحب العمل الجزاءات المنصوص عليها المادة 09 من القانون رقم 20-06 المتضمن قانون العقوبات.

⁹⁶قانون رقم 20-06 مؤرخ في 2020/04/28 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155 مؤرخ في 1966/06/08 والمتضمن ق ع، ج ر ج ج، ع (25)، لسنة 2020.

المطلب الثاني:

تطبيق إجراءات خاصة بحفاظا على استمرارية نشاط المؤسسة المستخدمة

فرضت الأزمة العالمية التي وجهها عالم الشغل، و التي مرت بها الجزائر في ظل جائحة كوفيد-19، تطبيق إجراءات الوقاية الصحية في المؤسسة المستخدمة للحد من إنتشار الفيروس، مما استلزم تطبيق إجراءات خاصة ضمانا لاستمرارية علاقة العمل وحفاظا على حقوق العمال من جهة، واستمرار نشاط المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى، و ذلك عن طريق اللجوء إلى تعليق علاقة العمل (الفرع الأول)، واللجوء إلى العمل عن بعد تخفيفا للآثار الاقتصادية والاجتماعية التي قد تحدثها الجائحة على الاقتصاد ككل (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

تعليق علاقة العمل بحفاظا على العلاقة التعاقدية

نص المشرع الجزائري على حالات تعليق علاقة العمل في المادة 64 من المادة من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ومن هذا المنطلق فإنه يمكن لصاحب العمل في ظل جائحة كورونا اللجوء إلى تعليق علاقة العمل، وبالتالي يتم تعليق نشاط المؤسسة مؤقتا، بسبب صعوبة تنفيذ الالتزامات التعاقدية التي تربط العامل وصاحب العمل.⁹⁷

⁹⁷ واضح رشيد، «إنتشار جائحة كورونا ونظام البطالة الجزئية»، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2020، ص30.

تقضي تعليق علاقة العمل، نتيجة بعض الأسباب التي قد تطرأ على العامل أو المؤسسة.

يحقق هذا الإجراء حماية مزدوجة، تتمثل الأولى في أن علاقة العمل تظل موجودة وبالرغم من أن العامل لا يتقاضى أجرا فإنه يظل محتفظا بالحق في إعادة الإدراج في منصب عمله،⁹⁸ بينما الثانية تتمثل في تفادي العامل ضغط العمل و الذي قد يؤثر على حالته النفسية لأنه يعمل في ظروف صعبة و غير معروفة، في انتظار انخفاض نسبة الأشخاص المصابين بهذا الوباء أو تلقيح العمال للحماية من هذا الفيروس

الفرع الثاني:

تكريس العمل عن بعد كآلية لاستمرار نشاط المؤسسة المستخدمة

يعرف العمل عن بعد على انه: «انجاز جزء من العملية الإنتاجية العادية أو كلها، أو في تقديم بعض الخدمات ك معالجة النصوص بالإعلامية أو مسك دفاتر المحاسبة بالمنزل... فالأمر يتعلق إذن بإنتاج أو تقديم خدمة عن بعد أي خارج وحدات الإنتاج بالمؤسسة»⁹⁹

تفرض ظروف العمل الحديثة التي سببتها جائحة كورونا، اللجوء إلى العمل عن بعد من اجل حماية انتشار هذا الفيروس في أوساط العمال داخل المؤسسة المستخدمة، فيمكن

⁹⁸تنص المادة 65 من القانون رقم 90-11 على انه: «يعاد إدراج العمال، المشار اليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد إنقضاء الفترات التي تسبب في تعليق علاقة العمل»
⁹⁹الشطي محمد صالح، «الأنماط الجديدة للعمل تعريفها خصائصها ومكانتها في السوق»، مجلة القضاء والتشريع، العدد 02، مركز الدراسات القانونية والقضائية بوزارة الإنسان، تونس، 2005، ص 64.

لصاحب العمل أن يعيد تنظيم أشكال العمل، ومن بين هذه الأشكال تنظيم العمل عن بعد. وبالرجوع إلى القانون رقم 90-11 لا نجد عبارة "العمل عن بعد" لكن عبر عنه المشرع الجزائري 97-474 بعبارة "العمل في المنزل"¹⁰⁰ والذي يعد شكلا من أشكال العمل عن بعد.

ينفذ العامل العمل عن بعد بشكل منتظم وإرادي باستعمال وسائل التكنولوجيا الحديثة كالحاسوب، الفاكس والهاتف¹⁰¹، وفي هذا الإطار يمكن لصاحب العمل اللجوء إلى تنظيم العمل بهذه الطريقة لحماية العمال من وباء كورونا، فيظل العامل مرتبطا بالمؤسسة المستخدمة، لكن تنفيذ العمل يكون في المنزل.¹⁰²

الفرع الثالث:

المخاطر النفسية الاجتماعية والعمل عبر الانترنت

إذا لم تكن المخاطر النفسية والاجتماعية خاصة بالبيئة المهنية الافتراضية، فإنها تأخذ دلالة أكثر أهمية عندما يتعلق الأمر بالعمل عبر الانترنت، لاسيما في سياق الجائحة، ولا شك بسبب الحجم الذي تتحمله مقابل استبعاد المخاطر الجسدية. في بلد مثل الجزائر، حيث تم الانتقال إلى العمل عن بعد على عجل لمكافحة انتشار وباء كوفيد-19، بدون إطار

¹⁰⁰مرسوم تنفيذي رقم 97-474 مؤرخ في 08/12/1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج ر ج ج، ع(82)، لسنة 1997.

¹⁰¹Gauthier Christine et Dorin PHilippe ,le guide pratique du télétravail , 2 éditions , les éditions d'organisation , paris, 1996-1997,p09.

¹⁰²أورمضني ليندة، «حماية العامل في ظل كوفيد-19 في القانون الجزائري»، مرجع سابق، ص173.

قانوني مسبق، لا يتم تحديد حدود وقت العمل، و الحق في الراحة، وهذا هو السبب في أن العمل عن بعد يمكن أن يكون أكثر إرهاقا من العمل وجه لوجه، ولذا يجب أن يخضع لساعات عمل محددة جيدا،¹⁰³ بالإضافة إلى العمل عن بعد في حد ذاته يمكن أن يولد شعورا بالقلق بسبب قلة التبادل والتفاعل مع الزملاء، والذي يمكن تعزيزه بشكل خاص من خلال الحبس المطلوب في سياق الوباء، كما أن مسألة المخاطر النفسية المرتبطة بالعمل هي مصدر قلق متزايد. لم يصل الإرهاق من قبل إلى هذه النسب المقلقة كما هو الحال في هذه الأوقات من العمل، وعندما كان هذا المرض المرتبط بالعمل في طليعة الأخبار القانونية في قانون العمل والسلامة. فإن وباء كوفيد-19 يبرز انتشاره التأثير أكثر من أي وقت مضى من خلال إضافة عواقبه الخاصة على الصحة العقلية للعاملين، هذا التأثير هو أكثر خطورة في غياب أو عدم كفاية الإطار القانوني¹⁰⁴.

عندما يفشل المشرع في تنظيم إدارة المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل، لا يمكن تحميل صاحب العمل التزامات إضافية تتعلق بالدعم النفسي أو أي إجراء آخر للوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية المتعلقة بالعمل، العزلة، حتى العمل عن بعد.

¹⁰³ YACOUB ZINA, « perspectives d'un cadre juridique plus approprié de la santé et la sécurité au travail » point sur les maladies professionnelles et les risques psychosociaux dans un contexte pandémique n° 02 ,2021, p135

¹⁰⁴ YACOUB ZINA, OP, CIT, P135.

خاتمة

من خلال هذه الدراسة توصلنا إلى أن المشرع الجزائري وعلى غرار كل التشريعات الأخرى، حاول الاهتمام بالعامل قبل وقوع الخطر المهني مراعاة للطابع الإنساني للعمل المهني، ومحاولة جعل العمل يتميز بالأمن، مما جعل طب العمل ضروريا في وسط العمل.

إن بداية الحماية الوقائية تكون من المؤسسة المستخدمة، لأن العامل يقدم لها خدماته ويعمل لحسابها، فمن المنطقي أن تتولى حمايته بتقرير طب العمل و الإهتمام به كما أنها تقدم له مجموعة من التدابير المتعلقة بالصحة والأمن والتي لها دورا هاما في حماية العمال من الأخطار المهنية لارتباطها بجانبين هامين من الحياة المهنية للعامل، هما الصحة والأمن، مما أدى بالمشرع إلى جعله إلزاما مشتركا بين المستخدم والعمال.

إن المؤسسة المستخدمة مطالبة بدراسة كل ما من شأنه أن يساهم في الوقاية الصحية والأمن، و بادراجه ضمن قانونها الداخلي، والسهل على إحترامه وتطبيقه. كما تقوم بإعلام العامل قبل الشروع في أداء المهام المسندة له بكل المخاطر التي يحتويها عمله، كما أنه ملزم بوضع وسائل الوقاية المقررة لكل مهنة وتدريب العمال على إستخدامها .

هنا يبرز دور العامل في الخضوع والامتثال، وعدم الاستهانة بتدابير الوقاية التي تضمن حماية صحة وأمن العامل.

إن امتثال كلا طرفي علاقة العمل للقواعد الصحية يؤدي بالتأكيد إلى تحقيق بيئة عمل آمنة، ولكن لضمان فعالية أكثر في مجال الوقاية الصحية والأمن إرتأى المشرع إلزام

المؤسسة المستخدمة بإنشاء أجهزة مختلفة للوقاية، مهمتها الأساسية التأكد من توفير كل ما هو مقرر قانونا لحماية العمال وذلك بهدف التقليل من نسبة وقوع المخاطر المهنية.

لقد دعم المشرع الحماية الوقائية بمفتشية العمل، ومنحها صلاحيات أهمها مراقبة مدى تطبيق المؤسسة المستخدمة للقوانين والتنظيمات المتعلقة بحماية العمال في صحتهم وأمنهم ومنحها صلاحيات واسعة إذ لها حق إجبار المؤسسة المستخدمة على الامتثال لتعليماتها.

كما تلتزم المؤسسة المستخدمة بالتصريح بعمالها، ودفع إشتراكات عنهم لدى مصلحة الضمان الإجتماعي بغرض تكفل هذه الأخيرة بالعامل بعد إصابته ونظرا لكثرة الأخطار المهنية فقد منحها المشرع مهمة تطبيق الإجراءات الوقائية، وهذه التدابير تأخذ طابعا خاصا بهيئة الضمان الإجتماعي.

ولقد لمسنا في دراستنا ظاهرة حوادث العمل والأمراض المهنية التي تعتبر من المواضيع التي لقت اهتماما واسعا من طرف الباحثين في هذا المجال خصوصا أن هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم التدابير والإجراءات المتخذة للتقليل منها. ويعود ذلك لعدة عوامل منها عدم إمتثال العمّال للتوصيات والتوجيهات التي يقدمها لهم أرباب العمل. وعلى كل، يتعين على أصحاب العمل أن يضعوا مصلحة العمّال فوق كل إعتبار، بأن يوفر لهم بيئة آمنة ومريحة تساعدهم على أداء مهامهم على أحسن وجه لتفادي الوقوع في هذه المخاطر.

ولقد ظهر سعي المشرع الجزائري من وراء ضبط علاقة العمل إلى تحقيق حماية فعلية للعامل في المؤسسة المستخدمة وتجسيدها على أرض الواقع.

إلا أن ظهور فيروس كورونا المستجد، جعل مفهوم حماية العامل في المؤسسة المستخدمة يتعدى هذا المجال باعتباره وباء غير معروف في المجتمع.

ولتكون حماية العامل من فيروس كورونا فعلية وفعالة فإن هذه المسؤولية لا تكون على صاحب العمل والدولة فحسب، وإنما تمتد إلى مسؤولية العامل تخفيفا للآثار السلبية التي قد يحدثها هذا الظرف الإستثنائي.

وإنطلاقا لما تقدّم، نرى أنه حان وقت تعديل ومراجعة قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لعام 1988. ومن المفيد تقوية الردع لأحكام قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لزجر المخالفين وردع باقي الهيئات المستخدمة، لضمان الإحترام الكامل لأحكامه، على غرار باقي التشريعات الحديثة.

كما بات من الضروري توضيح مضمون حقوق العمال الأساسية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وبيان كيفية ممارستها في بيئة العمل الخطرة على غرار حق العمال في الإنسحاب من أماكن العمل لما تشكل خطرا جسيما ووشيكاً يهدد صحتهم وحياتهم.

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية:

أ- الكتب:

1- أحمد عبد التواب محمد بهجت، إلتزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل (دراسة مقارنة بين كل من القانون المصري والفرنسي)، دار النهضة العربية، مصر، 1999، ص، 12.

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات في التشريع الجزائري، (الجزء الثاني، علاقات العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.

3- أحمد محمد محرز، الخطر في إصابات تأمين العمل، دار الهناء للطباعة، مصر، 1976

4- بعلي محمد الصغير، القانون الإداري: التنظيم الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.

5- جابر سالم عبد الجواد، تنازع القوانين حول حوادث العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002.

6- سماتي الطيب، من منازعات هيئات الضمان الإجتماعي، تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، الطبعة الأولى، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.

7- طربيت سعيد، دروس في مادة قانون العمل والضمان الإجتماعي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.

- 8-عوني محمد عبيدات، شرح قانون الضمان الإجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، 1998.
- 9-قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الإجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع الأردن، عمان، 2020.
- 10-محمد حسين قاسم، قانون التأمين الإجتماعي، المكتبة القانونية، الإسكندرية، 2001.
- 11-محمد مجدي البتيتي، التشريعات الإجتماعية، ددن، الإسكندرية.

ب: الاطروحات

* الاطروحات:

-سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبوبكر، بلقايد تلمسان، سنة الجامعة 2015.2016.

* مذكرات الماجستير:

1-سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، (دراسة مبدئية بمركب المجارف و الرافعات على العمّال المنفذين بعين السمارة قسنطينة) من مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و السلوك التنظيمي، قسم علم النفس، عليه العلم الإنسانية والعلوم الإجتماعية جامعة منتوري ، قسنطينة، 2009.

2- فتيحة فرشان، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2012.

3- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2012.

4- مزاري أحلام، المشاركة العالمية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012/2011.

* مذكرات الماستر:

1- خالفي حليلة، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص، حقوق وحريرات كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد درارية أدرار، الموسم الجامعي 2018/2017.

2- عبد الرحمان نصير وعبد الرحمان فاطمة الزهراء، أجهزة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص ضمان إجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة خميس مليانة ، 2014.

3- عمران فوزي وعزني وليد، دور مفتش العمل في حماية العامل من أخطار حوادث العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2012.

ج_ المقالات:

1- أرمضيني ليندة «عن حماية العامل في كوفيد 19 في القانون الجزائري»، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، المجلد16، عدد1، خاص، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2021.

2- الشطي محمد صالح «الأنماط الجديدة للعمل تعريفها خصائصها ومكانتها في السوق»، مجلة القضاء والتشريع، العدد 02، مركز الدراسات القانونية والقضائية بوزارة العدل وحقوق الإنسان، تونس، 2005.

3- سكيل رقية، «دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة»، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، جانفي 2014.

4- سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، «دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظ طرطوس»، مجلة جامعة دمشق، العدد الرابع، سوريا، 2010.

5- قندلي رمضان، الحق في الصحة في القانون الجزائري (لدراسة مقارنة) مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد06 جانفي 2012.

6- نورة حسين، «الحق في صحة العمال في إطار التشريع الجزائري» مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 10، الجزائر، أفريل 2019.

7- وافي خديجة، الخبرة الطبية في حوادث العمل، الإتحاد، (مجلة تصدر عن الإتحاد الوطني لمنظمة المحامين الجزائريين)، العدد الرابع، الجزائر، 2014.

8- واضح رشيد، « إنتشار جائحة كورونا ونظام البطالة الجزئية »، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2020.

د- النصوص القانونية:

1- الدستور:

دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 28 نوفمبر 1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي 438/96، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد 76، الصادر في 8 ديسمبر 1996، المعدل بالقانون رقم 03/02، مؤرخ في 10 أفريل 2002، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد 25، الصادر في 14 أفريل 2002، المعدل بالقانون رقم 13/12، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد 63، الصادر في 16 نوفمبر 2008، المعدل بموجب القانون 01-16، 7 مارس 2016، المعدل بالقانون رقم 442/20، مؤرخ في 20 ديسمبر 2020، ج، ر، ج، ح، د، ش، العدد 82، الصادر في 30 ديسمبر 2020

2- النصوص التشريعية:

* القوانين العضوية:

- امر رقم 03-06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج عدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006.

* القوانين العادية:

- قانون رقم 14-83، المؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي، جريدة رسمية، عدد 28، المعدل بقانون رقم 04-17، المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، ج ر ج ج ، عدد 72.

- قانون رقم 07-88، مؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية لسنة 1988.

- قانون رقم 03-90، مؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدّل ومتمم، بالأمر رقم 11-96، مؤرخ في 10 يونيو 1996، جريدة رسمية، عدد 36، صادر في 12 جوان 1996.

_ قانون رقم 11-90، مؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية، عدد 17 صادر في 25 أفريل 1990، معدّل ومتمم.

- قانون رقم 83_13، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، معدّل ومتمم بموجب الأمر رقم 96-19، مؤرخ في 6 جويلية 1996، جريدة رسمية، عدد 24، صادر سنة 1996.

- قانون رقم 20-06، مؤرخ في 28 أبريل 2020 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155، مؤرخ في 08 جوان 1966، والمتضمن قانون العقوبات، جريدة رسمية عدد 25 لسنة 2020.

3- النصوص التنظيمية:

- مرسوم تنفيذي رقم 93-120، مؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج، ر، ع 33، صادر في 19 ماي 1993.

- مرسوم تنفيذي رقم 97-424، مؤرخ في 11 نوفمبر 1997، يحدد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم 83-13، المؤرخ في 2 جويلية 1984، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم.

- مرسوم تنفيذي رقم 97-494، مؤرخ في 08 ديسمبر 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج، ر، ع 82، سنة 1997.

- مرسوم تنفيذي رقم 05-09، مؤرخ في 8 يناير سنة 2005، يتعلق باللجان متساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

- مرسوم تنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 22 جوان 2009، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 97-59، يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

- مرسوم تنفيذي رقم 20-127 مؤرخ في 20 ماي 2020، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 20-70 مؤرخ 24 مارس 2020، الذي يحدد التدابير التكميلية للوقاية من إنتشار وباء كورونا (كوفيد-19)، ومكافحته، ج، ر، ع 30 لسنة 2020.

- مرسوم تنفيذي 20-145، مؤرخ في 7 جوان 2020، يتضمن تعديل نظام الوقاية من إنتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19)، ومكافحته، ج ر ج ج، ع 34 سنة 2020.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية:

1- OUVRAGES :

- Gauthier chirstine et Dorin philippe, le guide pratique du télétravail, 2 éditions d'organisation, paris, 1996-1997.

-Hidalgo (Rudolph), Salomane (Guillaume), Morvan (patrique), «Entreprise et responsabilité pénale»,L .G.D.J .Paris, 1994.

-Vatin (J.) &TRémeau (CL). « Droit du travail et Droit social ,Droit fiscal »,LES EDITIONS FOUCHER l'éditions foucher ,paris,1984.

2-ARTICLE

- Auduberteua Sabrina; Gavino Karine, «la prévention des risques professionnels hygiène et sécurité au travail», collection les diagnostics de l'emploi territorial, hors-série, n°05, publié par CIG petite couroranne, 2003 .

_ Claire Blondin, Segunineau, «Guide du management santé, sécurité au travail selon ilo- ohs 2001», afnor, France, 2007.

-Mohammad Djebli , Accidents du travail et maladies professionnelles (Historique),sérié Education ouvrière, Thèmes sur les risque professionnelles

dans le secteur minier et leur prévention dans les pays africains, organisation arabe du travail, institut arabe d'éducation ouvrier et de recherches sur le travail d'Alger, 1991.

-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 a l'épreuve des nouveaux risques, coordination de Nathalie de dessus le Moustier & Florence Douget, Lavoisier, France avril 2010.

-Ozden Melik, le droit à la santé, une collection des programmes droits humains du centre Europe tiers Monde, (CETIM).

- Yacoub Zina, «perspectives d'un cadre juridique plus approprié de la santé et la sécurité au travail », point sur les risques psychosociaux dans un contexte pandémique n°02,2021.

3- DOCUMENT

-Le Droit à la santé haut commissariat des nations unies aux droits de l'homme, et l'organisation mondiale de la santé, fiche n°31, Genève 2009.

-organisation international du travail, «préventions et limitation de la propagation de la Covid-19 sur les lieux de travail des petites et moyennes entreprises », chik-liste des mesures à prendre et à suivre, bureau international de travail, première édition, Genève, 2020.

_ YATAGHE Muraad, rôle de l'inspection de travail dans la prévention des risques professionnels, célébration de la journée mondiale sur la sécurité et santé au travail professionnels santé et vie de travail un droit humains fondamental, Alger, le 28-04-2009.

الفهرس

شكر و عرفان.

إهداء.

02 مقدمة
07 الفصل الأول: الحماية الصحية للعامل في الظروف العادية
08 المبحث الأول: الحقوق والواجبات المرتبطة بالصحة والسلامة
08 المطلب الأول: الحق في الصحة والسلامة
09 الفرع الأول: التعريف العام للحق في الصحة
10 الفرع الثاني: تعريف حق العامل في الصحة
11 المطلب الثاني: واجبات رب العمل
11 الفرع الأول: إلزام رب العمل بتوفير الوقاية الصحية والأمن في مجال العمل
13 الفرع الثاني: إلزام رب العمل بتوفير الصحة في العمل
13 الفرع الثالث: الالتزام بتوفير الراحة في العمل
13 أولاً: العطل والراحات القانونية
14 1- العطلة السنوية
15 2- عطلة الأمومية
16 3- أيام الراحة القانونية
18 المبحث الثاني: دور كل من اللجان الرقابة والضمان الإجتماعي في تطبيق الإجراءات الوقائية
19 المطلب الأول: دور لجان الرقابة في تحقيق الحماية الوقائية للعامل
20 الفرع الأول: دور لجان الرقابة الداخلية في تحقيق الحماية الوقائية للعامل
21 أولاً: تنظيم لجان الوقاية الصحية والأمن
22 1- اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن
23 2- لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن
24 ثانياً: إختصاص لجان الوقاية الصحية والأمن
25 ثالثاً: مندوبي المستخدمين أو لجان المشاركة
26 أ- تعيين مندوبي المستخدمين وتشكيل لجنة المشاركة
26 ب- صلاحية أجهزة المشاركة في مجال الوقاية
27 الفرع الثاني: دور لجان الرقابة الخارجية في تحقيق الحماية للعامل

27	أولاً: صلاحيات مفتشية العمل في مجال الرقابة.....
27	1- القيام بالزيارات الميدانية.....
29	2- مهام المفتش العمل بعد إنتهاء الزيارات الميدانية.....
31	3- تلقي الشكاوي
31	أ- تلقي الشكاوي من طبيب العمل
32	ب- تلقي الشكاوي من أعضاء لجنة الوقاية.
32	4- المساهمة في إتخاذ وتقرير العقوبة.
32	المطلب الثاني: دور الضمان الإجتماعي في تحقيق الحماية الوقائية للعامل
33	الفرع الأول: هيئات الضمان الإجتماعي المسؤولة عن الحماية الوقائية للعامل
33	أولاً: على مستوى الولائي
34	ثانياً: على المستوى الجهوي.....
35	ثالثاً: على المستوى الوطني.....
35	الفرع الثاني: الإنتساب للضمان الإجتماع شرط الإستفادة من الحماية الوقائية.....
35	أولاً: قيمة الإشتراكات
35	ثانياً: التصريح بالأجور
37	الفرع الثالث: تدابير الوقاية الخاصة بالضمان الإجتماعي.....
40	الفصل الثاني: الحماية الصحية للعامل في الظروف الإستثنائية.....
41	المبحث الأول: الحماية من حوادث العمل والأمراض المهنية.....
41	المطلب الأول: مفهوم حوادث العمل.....
42	الفرع الأول: تعريف حادث العمل وشروط تحققه.....
43	أولاً: تعريف حادث العمل.....
45	ثانياً: شروط تحقق حادث العمل
45	1- شروط الضرر البدني.....
45	2- شرط الحوادث المفاجئ.....
46	3- شرط الحوادث الخارجي.....
47	4- شرط قيام علاقة العمل.....
47	الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن حوادث العمل.....
50	المطلب الثاني: مفهوم الأمراض المهنية.....

51الفرع الأول: تعريف المرض المهني
52الفرع الثاني: طرق تحديد المرض المهني
52أولاً: نظام التغطية الشاملة (الطريقة المرنة)
53ثانياً: نظام الجداول (الطريقة الجامدة).
54 أ الجدول المغلق
54 ب الجدول المفتوح
55ثالثاً: الطريقة المزدوجة
56الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من تحديد الأمراض المهنية
57المبحث الثاني: الحماية الصحية للعامل في ظل أزمة كورونا
58المطلب الأول: تشديد إجراءات الوقاية الصحية والمهنية
59الفرع الأول: إلزام صاحب العمل بإدراج تدابير الوقاية في وباء كوفيد-19
60الفرع الثاني: التطبيق الصارم لبروتوكولات الوقاية الصحية
61أولاً: إحترام التباعد الإجتماعي
61ثانياً: نشر ثقافة غسل الأيدي في أماكن العمل
61ثالثاً: إلزامية إرتداء الكمامة
63المطلب ثاني: تطبيق إجراءات خاصة حفاظاً على إستمرارية نشاط المؤسسة المستخدمة.
63الفرع الأول: تعليق علاقة العمل حفاظاً على العلاقة التعاقدية
65الفرع ثاني: تكريس العمل عن بعد كآلية لإستمرار نشاط المؤسسة المستخدمة
65الفرع الثالث: المخاطر النفسية الإجتماعية والعمل عبر الأنترنت
68خاتمة

قائمة المراجع

الفهرس

ملخص

الملخص

تعتبر الحماية الصحية للعامل في القانون الجزائري من بين الأهداف المسطرة من طرف الدولة بغية تجسيدها و ضمانها ذلك من خلال دراسة الأثر القانونية و التنظيمية التي تمنح العامل حقوق و ضمانات في مجال الصحة و السلامة المهنية، و كذا وضع هيئات رقابية تسهر على ضمان توفير الصحة و السلامة المهنية ، و أيضا وضع هيئات رقابية تسهر على ضمان توفير حماية صحية فعالة للعامل و كل هذا من أجل تجنب حوادث العمل و الأمراض المهنية التي قد تؤدي بحياة العمال.

و من خلال الرقابة التي تمارسها هذه الهيئات، من هنا يبرز دور مفتش العمل المتمثلة في مفتش العمل، الذي يمارس الرقابة على المؤسسات المستخدمة، و يزيل الأخطار التي تهدد أمن و صحة و سلامة العمال عن طريق العمل على توفير لهم بيئة عمل مناسبة و خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية و توفير الحماية الفعلية التي أقرها القانون.

و حتى تكون حماية العامل من فيروس كورونا فعلية و فعالة فأن هذه المسؤولية لا تكون على عاتق صاحب العمل و الدولة فحسب ، و إنما تمتد إلى مسؤولية العامل تخفيفا للأثار السلبية التي قد يحدثها هذا الظرف الإستثنائي المفاجئ.

Résumé

La protection sanitaire du travailleur est une préoccupation majeure de l'Etat, que le droit algérien tend à consacrer à travers différents mécanismes juridiques et organes de contrôles sensés garantir une protection efficace de la santé du travailleur et sa sécurité professionnelle. Ses mécanismes sont sensés le protéger particulièrement contre les accidents de travail et les maladies professionnelles, et aussi bien dans des conditions normales que dans des circonstances inhabituelles ou inattendues, telles qu'une épidémie.

L'inspecteur du travail joue un rôle considérable dans la protection sanitaire du travailleur en exerçant son contrôle sur les entreprises, et en mesurant leur capacité et disposition à gérer les risques potentiels sur la santé des travailleurs et à éviter toute menace d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

Et pour que la protection sanitaire des travailleurs soit efficace, y compris en période de crise sanitaire, comme celle de la Covid-19, il faut un concours d'efforts et de stratégies de la part de l'Etat, des entreprises, mais aussi des travailleurs eux-mêmes qui doivent être attentifs à tout risque sur leur santé dans le milieu professionnel.