



جامعة وهران 2
كلية الحقوق والعلوم السياسية

أطروحة
للحصول على شهادة دكتوراه علوم
تخصص القانون الاجتماعي

بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري

مقدمة ومناقشة علنا من طرف
السيد: جهل محمد

أمام لجنة المناقشة:

رئيسة.	جامعة وهران 2	أستاذة	بولنوار مليكة
مشرفة مقرر.	جامعة وهران 2	أستاذة	حمدان ليلي
عضوة مناقشة.	جامعة وهران 2	أستاذة	بوخاتمي فاطمة
عضوا مناقشا.	جامعة سعيدة	أستاذ محاضر (أ)	بوكلي حسن شكيب
عضوا مناقشا.	جامعة مستغانم	أستاذ محاضر (أ)	عباسة جمال
عضوة مناقشة.	جامعة تيارت	أستاذة محاضرة (أ)	مكي خالدية

السنة الجامعية: 2017-2018



جامعة وهران 2
كلية الحقوق والعلوم السياسية
أطروحة
للحصول على شهادة دكتوراه علوم
تخصص القانون الاجتماعي

بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري

مقدمة ومناقشة علنا من طرف
السيد: جهل محمد

أمام لجنة المناقشة:

رئيسة.	جامعة وهران 2	أستاذة	بولنوار مليكة
مشرفة مقرر.	جامعة وهران 2	أستاذة	حمدان ليلي
عضوة مناقشة.	جامعة وهران 2	أستاذة	بوخاتمي فاطمة
عضوا مناقشا.	جامعة سعيدة	أستاذ محاضر (أ)	بوكلي حسن شكيب
عضوا مناقشا.	جامعة مستغانم	أستاذ محاضر (أ)	عباسة جمال
عضوة مناقشة.	جامعة تيارت	أستاذة محاضرة (أ)	مكي خالدية

السنة الجامعية: 2017-2018

أعوذ بالله من الشيطان الرجيم

بسم الله الرحمن الرحيم

« وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ
السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ » .

سورة النحل الآية 78.

صدق الله العظيم

اللهم صلي على سيدنا ومولانا سيد الخلق أجمعين وعلى من تبعه بإحسان إلى يوم الدين

الإهداء

- أتقدم بهذا العمل المتواضع هدية إلى الوالدين الكريمين الذين كان لهما الفضل في تعليمي وتربيتي، وسخر جهدهما لذلك، بالدعاء والمال والحث على إنهاء الأطروحة.
- وإلى أم انس التي ساهمت بحمل الأثقال أثناء انجاز هذا العمل،
- إلى فلذة كبدي أبنائي الأعزاء فاطمة الزهراء ونسرین ومحمد انس،
- وإلى كل من ساعدني على إكمال وانجاز العمل وفق الأسس العلمية للبحث.
- وإلى كل الأساتذة الذين ساهموا في تكويني منذ نعومة أظفاري إلى غاية بلوغي هذا المقام.

شكر وعرافان

أشكر الله سبحانه وتعالى على سائر النعم التي أغدقنا بها، ومن لا يشكر الناس لا يشكر الله عز وجل، لذا أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة المشرفة ليلي حمدان برصالي على قبولها الإشراف على هذا العمل، والسهر على إنهائه من خلال تقديم النصح والتوجيه بما يتوافق مع معايير البحث العلمي، فاللهم جازيها عنا خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر إلى أعضاء فرقة المؤسسة والقانون الاجتماعي وكافة أعضاء على مآزرتهم ومساعدتهم وتضامنهم طيلة فترة انجاز هذه الأطروحة، كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية على تعاونهم وتفهمهم لظروفي أثناء العمل، خاصة الدكتور يقور احمد وكدا الدكتور صفيح صادق والدكتور غريسي صدوقي وكل الأساتذة اخص بالذكر بأفضل محمد بلخير، وبوقبرين عابد، وبن عبيزة دحو، وبن عطية محمد وكل الزملاء الأفاضل والزميلات الفضليات.

ولا يفوتني أن أتوجه بالشكر الجزيل والعرافان بالجميل إلى كل عمال والموظفين الذين سهلوا لي مهمة البحث في مختلف مراكز البحث والمكتبات الجامعية عبر مختلف مناطق الوطن.

وأخيرا اخص بالشكر كل الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم المهمة وعلى إسدائهم النصائح التي تُقوِّمُ العمل وتزيد من قيمته العلمية.

قائمة المختصرات باللغتين العربية والفرنسية:

أولاً: باللغة العربية:

✓ <ج،ر> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

✓ (ق) قانون.

✓ (م،ت) مرسوم تنفيذي.

✓ (م) مرسوم.

✓ (ن) نظام.

✓ (ق،ع) قانون عضوي.

✓ (ص) الصفحة.

✓ (م،ق،ع) مجلة قضائية العدد رقم.

ثانياً باللغة الفرنسية:

- ✓ Ajdi : Actualité Juridique Droit Immobilier - Dalloz Revues
- ✓ Art.L : Article n° , loi.
- ✓ C. Crim. *Chambre criminelle*.
- ✓ Cass : Cassation.
- ✓ Cass. Soc : cour de cassation, chambre sociale.
- ✓ Cnas :Caisse national des assurances sociale.
- ✓ Enc : Enceint article.
- ✓ INT; Institut national de travail.
- ✓ N. : Nom.
- ✓ N.F : Nom féminin.
- ✓ O.I.T : Organisation internationale du travail.
- ✓ O.M.S : Organisation mondiale de santé.
- ✓ Op. Cit : Forme abrégée op. cit. , pour faire une référence à un livre du même auteur déjà cité auparavant.
- ✓ Op. Cit, Art : Forme abrégée Op. Cit, Art , pour faire une référence à un article du même auteur déjà cité auparavant.
- ✓ Op. Cit, Ouv : Forme abrégée Op. Cit, Art , pour faire une référence à un ouvrage du même auteur déjà cité auparavant.
- ✓ Ouv : Ouvrage.

- ✓ Para : Paragraphe.
- ✓ Qqch : Quelque chose.
- ✓ RSC : Revue de la sécurité sociale.
- ✓ RSE : Responsabilité sociale des entreprises.
- ✓ SGT : Statut général des travailleurs.
- ✓ Soc : Cour de cassation, chambre sociale.
- ✓ Thès : Thèse.

المقسمة

المقدمة:

تطور الحياة الاقتصادية واتساع أنشطتها أدى إلى تزايد المخاطر على حياة الإنسان بصفة عامة، وعلى حياة العمال الأجراء بصفة خاصة، بوصفهم جزء لا يتجزأ من المجتمع، بل أكبر شريحة فاعلة داخله. الأمر الذي أدى بالمشرع إلى التدخل من خلال وضع نصوص قانونية تقوم بالحفاظ على صحة العمال، والحفاظ على بيئة العمل داخل المؤسسة وخارجها. هذه النصوص القانونية عمّلت على خلق جو تتلاءم فيه طبيعة العمل مع حاجيات العمال، مما يساعد في توفير السلامة والمحافظة على الصحة المهنية، وذلك لتقليل المخاطر التي يمكن التعرض لها أثناء ممارسة نشاطاتهم¹. لذا أضحي البحث عن طرق مُعالِجة لهذه المخاطر أكثر من ضرورة. أين تم الاستعانة بالأرغونوميا (Ergonomie) كعلم يبني أو علم مرتبط بعدة تخصصات للقضاء على كل ما يهدد صحة وبيئة العمل. هذا العلم يجد أصله في العمل، أي انه مرتبط بالنشاط اليدوي أو الفكري، لدلالاته على نظم العمل². ارتباطه بالنظم والعمل يُقرِّبه من الصحة وبيئة العمل، التي تقضي إعمال علم ملائمة الإنسان للآلة لمنع الأخطار. مما يجعل الاستعانة بهذه الضوابط الأرغونومية في جانبها القانوني مناط دراستنا، وذلك من اجل تحسين ظروف العمل ليتلاءم مع طبيعة الإنسان، وليساهم في تعزيز الأمن في العمل، عن طريق خلق جو نظيف يُرقي الوقاية ويضمن الصحة. رغم أن هذا التخصص يرتبط بدوره بعلم دراسة وظائف أعضاء الإنسان، ويتصل بعلم النفس العمل، وغيرها من التخصصات التقنية كالفيزياء وعلوم الطبية والأجهزة الحيوية، لذا يعتبر أرضية مشتركة فيما بين تلك التخصصات.

تُحصى منظمة العمل الدولية حوالي 337 مليون حادث مهني خلال العمل سنويا، بينما يبلغ عدد الأشخاص الذي يعانون من الأمراض المرتبطة بالعمل إلى حوالي مليوني شخص، التي أدت بدورها إلى 2,3 مليون حالة وفاة كل عام تقريبا³. تبعت هذه الأرقام المذهلة على القلق من ناحيتين، الأولى على

¹)Voir , Marion DEL SOL, « L'entreprise face aux risques professionnels », Editions LIAISONS, 2009, paris France., page 13.

²) كلمة أرغو Ergo تعني العمل، أما Nomos فمعناها النظم أو القوانين، وبجمعهما نصبح أمام لفظ أرغونومي ذو الأصل اليوناني.

³) راجع في ذلك، سميرة تويجيري، << تقرير الوظائف الآمنة والصحية>>، مجلة عالم العمل، العدد 63، جنيف بسويسرا، أدار مارس لسنة 2009، (ص) 04.

حياة كل الممارسين للأنشطة الاقتصادية والمهنية. ومن ناحية ثانية ثقل العبء الاقتصادي الناجم عن سوء ممارسات السلامة والصحة المهنية الذي أصبح ثقيلًا للغاية¹.

هذا العبء الذي ينشأ قبل عملية الاستخدام التي تتم بين العامل الأجير والمستخدم، بالتزام الأخير بتوفير بيئة آمنة خالية من المخاطر، التي تزداد وتتعاظم بمجرد انعقاد علاقة العمل. بل يصبح التزاما تبادليا بين العامل الأجير والمستخدم، فيصبح كلاهما مدين ودائن بحفظ الأمن والصحة والسلامة في العمل². ويتعدى واجب المحافظة على صحة أطراف علاقة العمل إلى السلطات العامة، التي تتحمل نصيب هام لإقرار الوقاية لكل المتدخلين في مجال علاقات العمل³. لذا أصبحت حماية العمال والحفاظ على خلو بيئة العمل من الشوائب أولوية السلطات العامة. فمن حق المؤسسة أن تستخدم عمال يتمتعون بصحة جيدة، ومن حق العمال المحافظة على صحتهم أثناء حياتهم المهنية⁴.

يكتسي مفهوم بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية عدة معاني وفق الاستعمال اللغوي، ليعطى دلالة ومعنى معين ومتعدد حسب توظيف اللفظ. ولكن تشترك الألفاظ الثلاثة في معنى الحماية والوقاية الصحية وخلو البيئة من كافة المخاطر التي يمكن أن تصيبها⁵. للولوج إلى مكنون المصطلحات القانونية المستعملة في التزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، ينبغي ضبط المصطلحات المتداولة، كالحماية التي ظهرت عند بداية صدور مختلف النصوص التشريعية الدولية التي جاءت بعد الثورة الصناعية، والتي كانت تهدف إلى إقامة السلم الاجتماعي الدائم عن طريق نشر العدالة، ولكن سرعان ما تطور استعمال المصطلح ليتغير ويستبدل بلفظ الوقاية، خاصة بعد الإعلان عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل⁶.

¹ راجع في ذلك، الإحصائيات الواردة في البوابة الالكترونية لمنظمة العمل الدولية، إذ أن حوالي 1,25 تريليون دولار أمريكي تخصص سنويا لتكاليف الباهضة التي يتكبدها عالم الشغل نتيجة وقت العمل الضائع وتوقف الإنتاج والنفقات الطبية، تم اضطلاع عليه في 17/03/12 على 13:00 : www.ilo.org/doc/blic/rigion/arpra/info,service

² راجع في ذلك، عجة الجيلالي، <<الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر>>، دار الخلدونية الجزائر، الطبعة الأولى، سنة 2005، (ص) 230.

³ Voir, Marie HATEFORT, « Du partage de la responsabilité entre l'employeur et l'état », Jurisprudence sociale., Lamy, N° 402, du 25 janvier.2016. page 21.

⁴ Voir, Leila Borsali HAMDAN, « Droit du travail, manuel pédagogique », collection droit pratique, éditions BERTI; ALGER, 2014 ; Page 403.

⁵ Voir, Alexis BUGADA, « Politique de santé dans l'entreprise, le chef d'entreprise face a l'obligation de sécurité », Organisation des Entreprises, librairie DALLOZ, du01/12/2006. Aix-en-Provence., France ,page 69.

⁶ راجع في ذلك، محمد عبد الله الطاهر، <<الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل>>، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، الطبعة الأولى، لسنة 2004، (ص) 68.

الالتزام لغة يعنى أَوْجِبَهُ عَلَى نَفْسِهِ، كقول الشاعر بديع الزمان الهمداني: <<لَا تَلْتَزِمُ خَالَهُ وَلَكِنْ *** دُرٌّ لِيَالِي كَمَا تَدُورُ>>¹. وفي اللغة الفرنسية الالتزام يقابله كلمة Obligation والتي تعيد التزام وارتباط وواجب، وفريضة، فيقال تعاقد على التزام، التي تقابلها باللغة الفرنسية العبارة التالية: Contractée une obligation . فمفهومها يفيد الجبر والالتزام، فهي مترادف القهر والجبر أكثر من معنى الارتباط، كما هو في اللغة العربية². الالتزام في اللغة العربية يفيد الرابط والعلاقة الشيء، الأقرب إلى المعنى الذي يؤدي الدلالة اللغوية، بعكس اللغة الفرنسية التي يفيد معناها الواجب الذي ينطوي على الإكراه³. أما السلامة فتعني معنى الأمن والطمأنينة والثقة، ويقصد بها كذلك الخلو من العيوب والبراءة منها. ووردت كلمة السلامة في لسان العرب، مأخوذة من فعل:سلم: السلام والسلامة: تعني البراءة، وتسلم منه أي تبرأ. وقال ابن الأعرابي: السلامة العافية، والسلامة لفظ الجلالة كذلك⁴. ويقابلها في اللغة الفرنسية كلمة Sécurité التي تعني الأمن والطمأنينة. وتعني كذلك وَضْعِيَّة خَالِيَةً من أي خطر أو حادث محتمل الوقوع، أي وضعية شخص بعيد عن الأخطار وفي مأمن منها⁵. أما لفظ الصحة فيعني العافية، لقول سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم <<صوموا/ تصحوا>>. وتعني بريئة من الأوبئة ولا وباء فيها، أي الخلو من العلل والأسقام. تعرف الصحة على أنها خِلَافُ المَرَضِ، الصحة في الشيء هي

¹ راجع في ذلك، بن حاج يحيى الجليلي وآخرون <<القاموس الجديد>>، الشركة التونسية للتوزيع، تونس لسنة 1973، (ص)93. وفي نفس المنوال راجع في ذلك، المعجم المعاني الكتروني على الرابط الاضطلاع على المزيد من المعاني المستعملة في اللغة العربية تم تصفحه 17/03/12 على 14:00 :http://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D9%84%
²Voir, Jerwan SABEK ; « KANZE AL-TALEB », Dictionnaire des étudiants, français-Arabe ., Entreprise nationale du livre ;ALGER, Alger 1er-Édition ;1991.page 520.

³) Voir, la définition de l'obligation : Obligation, n.f Contrainte qu'imposent la loi, la morale, les circonstances; Respecter ses obligations professionnelles (syn. Impératif, responsabilité). Elle est dans l'obligation de s'absenter (= elle le doit, elle y est obligée). Il se fait une obligation de répondre à toutes les lettres ; Dans la langue juridique, lien de droit par faire qqch; Cet artisan est astreint à une obligation de résultat (= son travail doit donner le résultat escompté), voir aussi en même sens, Carine Girac-MARINIER; « LAROUSSE » ;dictionnaire de langue française ; maxi poche 2015. Paris ; Page 954.

⁴ راجع في ذلك، ابن منظور <<لسان العرب>>، الجزء السادس، المكتبة التوفيقية، القاهرة، جمهورية مصر العربية،(ص) 380.
⁵)Voir, Voir, Jerwan SABEK ,op.cit,page 745. Voir aussi en même sens, la définition de la sécurité : « L'ensemble des mesures qui ont pour objet de garantir les individus et les fournilles contre les risques sociaux », voir aussi en même sens, Carine Girac-MARINIER; op.cit,page 1270.

سلامته مما يفسده ويبطله¹. تقابل كلمة الصحة باللغة الفرنسية لفظ Santé التي تعني العافية والخلو من الأمراض².

وتفيد كلمة البيئة التي يقابلها لفظ Environnement معنى المكان والمنزل³. أما إذا اقترنت كلمة البيئة بالعمل يصبح مفهومها المكان الذي يمارس فيه العمال نشاطاتهم، بما يحتويه من مؤثرات طبيعية أو اصطناعية منشأة أقيمت للعمل كالمكاتب والمصانع والمعامل، وغيرها من أمكنة العمل⁴. وبيئة العمل تعني مكان ومحيط العمل، إضافة إلى الجوانب والمعايير المطبقة داخل المؤسسة كأساليب الإدارة والتسيير، والتحفيز وممارسات الإدارة والقيادة وتقييم الأداء وبرامج التدريب والتطوير⁵. ولفظ بيئة العمل يعني باللغة الفرنسية Ergonomie وهو العلم الذي يهتم بتصميم الأدوات والمعدات في مكان العمل حتى تتلاءم مع طبيعة الإنسان وحاجياته، مما يوفر الراحة للعمال، ويحسن ظروف عملهم، ويقلص من مخاطر إصابتهم بحوادث العمل ومختلف الأمراض الأخرى، بما يساهم في تنمية الإنتاج داخل المؤسسة. لذا فإن ألفاظ تحسين ظروف العمل، وكذا الحماية والوقاية والأريحية أثناء العمل، كلها مصطلحات تدخل في المعنى الذي تؤديه الأروغونومية كمصطلح حديث الاستعمال نوعا ما في القانون الاجتماعي. من

خلال التعاريف السابقة يمكن استخلاص تعريف لغوي مركب لكل المفردات مجتمعة، ليصبح مفهوم التزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل يعني واجب عدم المفارقة والطمأنينة، وخلو الإنسان من أي خطر مهني يفسد ويبطل براءته في مكان ومحيط عمله. إجمالا معنى الموضوع يفيد الحماية والوقاية من الأخطار المهنية، مع الحرص على عدم إفساد صحة العمال وغيرهم في مكان ومحيط العمل. ويقترّب المفهوم الاصطلاحي نوعا ما من المفهوم اللغوي الذي مفاده واجب المحافظة على السلامة البيئية المادية منها والمعنوية للعمال الأجراء، ولكل مرتاديهما داخل أماكن العمل، مع توفير لهم كافة الوسائل والظروف

¹ راجع في ذلك، ابن منظور <لسان العرب>>، الجزء السابع، المرجع السابق، (ص) 311.

² Voir, Carine Girac-MARINIER, op cit., page 1252. Santé N.F.(lat, sanitas, sanitatis, de sanus, sain). Etat de qqn dont l'organisme fonctionne bien: Elle est pleine de santé, Etat de l'organisme, bon ou mauvais: Etre en parfaite santé. Avoir une santé délicate. Prendre un congé pour une raison de santé(= pour cause de maladie).

³ راجع في ذلك، ابن منظور <لسان العرب>>، الجزء الأول، المرجع المذكور سابقا، (ص) 382. وفي نفس المنوال يقال أباءه منزلا أي هياؤه له، وأنزله ومكن له فيه <>الباء تطلق على المكان الذي يعيش فيه الإنسان و الحيوان فهو: المنزل>>، ورد هذا التعريف في قاموس محمود المسعدي، القاموس الجديد، دار الكتاب، تونس. 1973، الصفحة 162.

⁴ راجع في ذلك، ماجد راغب الحلو، <>قانون حماية البيئة على ضوء الشريعة الإسلامية>>، دار المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر، 1995 (ص) 31. وفي نفس المنوال راجع في ذلك، محمد مرسي محمد مرسي <>الإسلام والبيئة>> أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الطبعة الأولى، الرياض، لسنة 1999، (ص) 19.

⁵ راجع في ذلك، روبرت ليفيرنج <>بيئة العمل... مقومات النجاح في المؤسسة>>، نيويورك تايمز، الولايات المتحدة الأمريكية، 1992، (ص) 02، ترجمة محمد سعيد صبارين، <>البيئة ومشكلاتها>> دار عالم المعرفة، الطبعة الأولى، الكويت، 1993، (ص) 14.

الآمنة لممارسة مهامهم. ويعرف كذلك على أنه الامتناع عن القيام بكل عمل سلبي أو ايجابي من شأنه التأثير على صحة وسلامة العمال داخل بيئة عملهم.

إن السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل هي مجموعة الإجراءات والقواعد والنظم الموضوعية ضمن إطار تشريعي يهدف إلى حماية العامل البشري من كل الأخطار التي تهدده أثناء العمل أو بمناسبة، والحفاظ على كل مقومات الإنتاج من أخطار الضياع والتلف¹. ولا تقتصر على حماية الإنسان داخل بيئة العمل، بل تتعداها لحماية الآلة والمعدات الإنتاج نفسها. وكل العناصر المادية لبيئة العمل، كحماية المنشآت وسلامتها وما تحتويه من أجهزة ومعدات، والعمل على ملائمتها مع طبيعة الإنسان وتكييفه معها. تقاديا لوقوع أي حوادث أو إصابات وأمراض مهنية². يجب حماية كل نشاط فكري أو عضلي في حالة تعرضه للأخطار المهنية، التي يمكنها التأثير سلبا من الناحية المادية أو حتى المعنوية، كضغط في العمل والقلق وكل ما يتعلق بالأخطار النفسية والاجتماعية³. Les risques psychosociaux.

لا يرجع اهتمام العلم بموضوع السلامة والصحة المهنية إلى العصر الحديث، بل نجد أن الشريعة الإسلامية الغراء اعتنت به كذلك، نظرا لأن الله سبحانه وتعالى خلق كل شيء موزون ومقدر بمقدار، لقوله سبحانه وتعالى (الَّذِي لَهُ مُلْكُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَلَمْ يَتَّخِذْ وَلَدًا وَلَمْ يَكُنْ لَهُ شَرِيكٌ فِي الْمُلْكِ وَخَلَقَ كُلَّ شَيْءٍ فَقَدَرَهُ تَقْدِيرًا) الآية (2) سورة الفرقان، وقوله كذلك (قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا) الآية (3) الطلاق⁴. غير أن هذه الدقة المتناهية قد يعثرها النقص والاختلال في التوازن، مما يؤدي إلى فساد الكون برمته بسبب المخلوق نفسه، سواء كان شخصا عاديا، أو عاملا أجيرا الذي سخرت له كل هذه الأرزاق والطيبات⁵. المخلوق يفسد الأرض والكون الذي أُوجِدَ من أجله، وذلك بأعماله الايجابية والسلبية، وحتى بأعماله المعنوية غير الحسية كالمعاصي، وهذا ما جاء في قوله تعالى في كتابه الكريم: (ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ) الآية (41) سورة

¹)Voir, Jean-Paul ANTONA ; « Hygiène et sécurité dans l'entreprise », Droit usuel ; DALLOZ, paris., page05.

²) راجع في ذلك، مجدي إبراهيم أبو العلاء، <<السلامة والصحة المهنية في تأمين بيئة العمل>>، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، جمهورية مصر العربية، الطبعة الأولى لسنة 2011، (ص) 06.

³)Voir, Loïc LEROUGE, « Risques psychosociaux en droit social, approche juridique comparée, France, Europe, Canada, Japon »,Edition., DALLOZ , 2014, France. Page05.

⁴) راجع في ذلك، السيد الجميلي، <<الإسلام والبيئة>>، مركز الكتاب لنشر، الطبعة الأولى، القاهرة، سنة 1997 (ص) 07 .
⁵) راجع في ذلك، عطا سليمان جاسم، محمد حسيني الوسيطي <<السلامة والصحة المهنية في التراث العربي الإسلامي>>، حتى سنة 606 هجرية << بحث مقدم في العدد الخاص بالمؤتمر الأول، الجزء الأول، جامعة واسط كلية التربية، العراق، لسنة 2012، (ص)57.

الروم. والمقصود في الآية بالفساد أي المضار أو الأضرار، والتلوث الذي يشوب البيئة العامة والبيئة الخاصة المتعلقة بالعمل باعتبارها جزء لا يتجزأ منها. لقد حث التشريع الإسلامي على صلاح الأرض والناس الذي لا يكون إلا بكثرة الطاعات والصلاح¹. لذا فإن السلامة والصحة المهنية أصل ضارب عمقه في جذور التشريع الإسلامي. نظرا لأنه يحث دائما على احترام الكليات الخمس أو مقاصد الشريعة، التي تستوجب الحفاظ على النفس البشرية وحفظها ووقايتها من كل الأخطار التي تتهددها².

كما اهتمت التشريعات الوضعية بموضوع بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية خاصة التشريع الأساسي الذي جعل من الوقاية والحماية والأمن أثناء العمل حقا يضمنه القانون³. واهتم كذلك بجرمه انتهاك حرمة الإنسان بصفة عامة، وحضر العنف البدني والمعنوي⁴. بل أضاف المؤسس الدستوري مؤخرا مفهوم البيئة السليمة الذي أضحى يعد حقا من الحقوق الأساسية للمواطنين، الذي تعمل الدولة للحفاظ عليه. لذا فإن الالتزام بالسلامة والصحة المهنية في بيئة عمل آمنة أصبح مكرسا بموجب الدستور الذي يعد التشريع الأسمى حسب هرم تدرج القوانين⁵.

أما على الصعيد الدولي فإن اهتمام النصوص الدولية ارتبط بالنشاط الصناعي والآثار الناجمة عنه في الدول الأكثر تطورا وتصنيعا. يرجع ظهور أول التشريعات التي تحمي العمال إلى سنة 1802 أين أقرت إنجلترا نسا قانونيا يحمي العاملين بالمصانع من الأخطار الصناعية⁶. لقد ارتبط ظهور هذه

¹ راجع في ذلك، فريدة زوزو << مقصد حفظ البيئة وأثره في عملية الاستخلاف >>، ورقة بحثية لمقابلة في مؤتمر اعتماد النظر المقاصدي في معالجة قضايا البيئة والأمن البيئي، المنعقد في 2012/07/05، إسلامية المعرفة (ص) 102-79 الموجود على الرابط الإلكتروني www.articles.e-marifah.net.

² راجع في ذلك، ابن كثير القرشي، << تفسير القرآن العظيم >>، دار المعرفة طبعة دار الطبعة، لسنة 1970 (ص) 30. راجع في نفس المنوال: سيد السابق << حقه السنة >>، الجزء الثالث، << السلم والحرب، المعاملات >>، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت لبنان، لسنة 2008 (ص) 881.

³ راجع في ذلك، نص المادة 55 من الدستور الجزائري الصادر سنة 1996 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07/11/1996 المتعلق بإصدار تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء المجري 28/11/1996، المنشور في (ج،ر) المعدل والمتمم بالقانون رقم 03-02 المؤرخ في 10/04/2002 والقانون رقم 19-08 المؤرخ في 15/11/2008 (ج،ر) عدد 68 المؤرخة في 16/11/2008.

⁴ راجع في ذلك، نص المواد 33 و34 من الدستور لسنة 1996، المذكور سابقا.

⁵ راجع في ذلك، التعديل الدستوري الأخير بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016 (ج،ر) عدد 14 المؤرخة في 07/03/2016، المتضمن التعديل الدستوري (ص) رقم 03.

⁶ Voir, Xavier GUNY et Annie Weill-FASSINA, « Histoire des approches de la santé et de la sécurité au travail », Perspective interdisciplinaire sur le travail et de la santé, Revues, org. 14/01/2012. Page 03. En même sens voir aussi, site internet : www.vie-publique.fr/chronologie : Histoire des relations du travail de la loi le chapelier de 1791. Article consulté le 20/04/2016 à 16h00.

النصوص بالحركات الاحتجاجية التي كانت تنظمها التجمعات العمالية، خاصة في ألمانيا في عهد أوتو فون بسمارك الذي سارع باحتواء مطالبهم بواسطة نصوص قانونية تهتم بالضمان الاجتماعي¹، وغيرها من المطالب النقابية وصولاً إلى صدور أول تقنين للعمل سنة 1910². الأمر الذي أعطي دفعة قوية لبروز تشريعات تَعْمَلُ على توفير الحماية والوقاية والأمن، إلى غاية نشأة منظمة العمل الدولية على اثر مؤتمر السلام المنعقد بباريس سنة 1919، والتي كان لها جهود منقطعة النظير من خلال مؤتمراتها العامة في كل ميادين المتعلقة بالعمل³. فعلمت وقفا لدستورها على إصدار الكثير من الاتفاقيات والتوصيات التي توفر وتحقق السلام العالمي الدائم، وتعمل على تحقيق الحقوق الأساسية في العمل⁴.

وعلى غرار التشريع الدولي قام المشرع الوطني بالمصادقة على حوالي 43 اتفاقية، تصب كلها في تقرير حماية للعمال- أثناء ممارستهم لأعمالهم- التي أصبحت جزءاً لا يتجزأ من المنظومة التشريعية⁵. لقد أسندت مهمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للقانون، أي التشريع الذي تَجَسَّدَ في نص القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي يعتبر ويعد الأرضية المشتركة لكل النصوص القانونية الأخرى التي تنظم الحقوق والالتزامات في مجال الصحة أثناء العمل⁶. هذا لا يعني أن هذا النص القانوني هو الأول في تاريخ الجزائر، ولكن سبقته عدة نصوص منذ استقلال الجزائر وحتى قبله

¹ (راجع في ذلك، تعريف شخصية أوتو فون بسمارك بالألمانية Otto von Bismarck من مواليد 1 أبريل 1815 ، وتوفي بتاريخ 30 يوليو 1898 رجل دولة وسياسي بروسي - ألماني شغل منصب رئيس وزراء مملكة بروسيا بين عامي 1862 و1890، وأشرف على توحيد الولايات الألمانية وتأسيس الإمبراطورية الألمانية أو ما يسمى بـ "الرايخ الألماني الثاني"، وأصبح أول مستشار لها بعد قيامها في عام 1871 ، حتى عزله فيلهلم الثاني عام 1890، ولدوره الهام خلال مستشاريته للرايخ الألماني أثرت أفكاره على السياسة الداخلية والخارجية لألمانيا في نهاية القرن التاسع عشر، لذا عرف بسمارك بلقب "المستشار الحديدي".

² Voir, www.aist89.rf/histoire-et-evolution-de-la-santé-au-travail.aist.89.html vue le 19/04/2016. A19h28. Le 28/12/1910 la loi portant codification es lois ouvriers. Promulgation du livre 1^{er} du code du travail relative aux « convention relatives aux travail ».

³ راجع في ذلك، دراقي هبة خديجة، << دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي>>، رسالة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، تم إعدادها تحت إشراف الأستاذ عبد العزيز قادري سنة 2000 و2001، (ص) 10.

⁴ لمزيد من المعلومات راجع في ذلك، الفرع الثاني، المطلب الثاني من المبحث والفصل الأول من المذكرة الحالية المعنون << المصادر الدولية للالتزام السلامة والصحة المهنية و بيئة العمل>>، (ص) 57.

⁵ راجع في ذلك، عبد القادر رزيق المخادمي، <<التلوث البيئي، مخاطر الحاضر وتحديات المستقبل>>، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة الأولى، الجزائر لسنة 2010، (ص) 17.

⁶ راجع في ذلك، القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المنشور في(ج،ر)العدد 04 المؤرخة في 27/01/1988،(ص)117.

إبان الفترة الاستعمارية¹. لقد تم تمديد العمل بالتشريع الفرنسي في الأراضي الجزائرية ما لم يتعارض منها مع السيادة الوطنية آنذاك². لتتوالى النصوص القانونية المهمة بالوقاية والحماية من الأخطار، نظرا للنهج السياسي المتبع آنذاك، أين تم اعتبار العمال الأجراء نواة الإنتاج التي تحتاج إلى اهتمام. فصدر أول نص قانوني في سنة 1966 الذي يهتم بحوادث العمل والأمراض المهنية³. لقد أسس هذا القانون مبدأ مهم في الحماية، الذي مفاده أن العمال محميون أثناء أدائهم لنشاطاتهم اليدوية والفكرية. وسرعان ما حدث قطيعة مع التشريع الفرنسي بعدما صدر الأمر رقم 73-29 المتضمن إلغاء القانون رقم 62-152 القاضي بالتمديد⁴. ليتم بعد ذلك انطلاق مرحلة جديدة لجزارة كافة النصوص التشريعية، بما فيها النصوص التي تهتم بالصحة والوقاية والأمن والنظافة أثناء العمل. فيصدر النص المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص سنة 1975 الذي تضمن باب لوقاية الصحة والأمن، بدأ تجسيد مبادئ المحافظة على الصحة أثناء العمل، خاصة بالموازاة مع انتشار الحركة الصناعية في الجزائر⁵. واستمرارا في نفس السياسة صدر القانون الأساسي العام للعمال، الذي احتوى على نصوص ضمنه تحث على حفظ الصحة للعمال والمحافظة عليها⁶. أقر المشرع -تنظيما لمنظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر- مجموعة من النصوص القانونية تقوم على مبدأ توحيد أنظمة الضمان الاجتماعي، وكذا توحيد الأداءات والاشتراكات بما يضمن المساواة فيما بين المشتركين. أهم نص يقرر الحماية هو قانون رقم 83-11 المتعلق

¹) Voir, M'hammed Nars-Eddine KORICHE, « Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat »; Office des publications universitaires, Tome 02, Algérie.2009, page 09et10.

²) راجع في ذلك، الأمر رقم 152/62 المؤرخ في 1962/12/31 الذي يقضي بتمديد العمل بكافة القوانين الفرنسية في الجزائر، إلى غاية صدور نصوص قانونية وطنية، ما لم تتعارض تلك الأحكام مع السيادة الوطنية، بما أن القانون العمل الفرنسي خاصة قانون سنة 1947 الذي أقر مبدأ الحماية للعمال والوقاية الصحية وكذا الأمن الالتزام الذي أضحي يقع على عاتق المستخدم.

³) راجع في ذلك، الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 1966/06/21 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 55 المؤرخ في 1966/06/28 (ص)873. النص الملغى بمادة 82 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 1983/07/02 المنشور في (ج)ر، عدد28، (ص) 1809.

⁴) راجع في ذلك، الأمر رقم 73-29 المؤرخ في 1973/07/05 المنشور في(ج)ر، العدد 62 المؤرخة في 1973/08/07، (ص) 878 المتضمن إلغاء القانون رقم 62-152 المؤرخ في 1962/12/31 والرامي إلى التمديد، حتى إشعار آخر المفعول التشريع النافذ إلى غاية 1962/12/31.

⁵) راجع في ذلك، الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة في القطاع الخاص، المنشور في (ج)ر، العدد 39، المؤرخة في 1975/05/16، (ص) 527. النص الملغى وراجع في نفس المنوال، رشيد واضح، << علاقات العمل في ظل الاصطلاحات الاقتصادية في الجزائر >> دار الهمومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، (ص)136.

⁶) راجع في ذلك، القانون رقم 78-12 المؤرخ في 1978/08/05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل المنشور(ج)ر، العدد 12 الصادر بتاريخ 1983/08/01 المنشور في(ج)ر، عدد 28 المؤرخة في 1983/07/05،(ص) 1792 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم بالقانون رقم 08-01 المؤرخ في 2008/01/27، المنشور في(ج)ر، العدد 04 المؤرخة في 2008/01/24 (ص) 04. وكذا القانون رقم 83/13 المؤرخ في 1983/07/20 المتعلق بحوادث العمل، المذكور سالفًا.

بالتأمينات الاجتماعية وكذا القانون الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية¹. لم يتوقف الحال عند ذلك، بل أصدر المشرع قانون متعلق بحماية الصحة وترقيتها، أين خصص فيه فصلا لتدابير حماية المحيط والبيئة، كما تم تخصيص تدابير الحماية في وسط العمل، أين اعتبر المشرع تدابير الحماية الصحية تهدف لرفع القدرة والإبداع أثناء العمل². وازداد اهتمام السلطات العامة بالصحة في العمل، من خلال أشغال الندوتين الأولى والثانية حول النظافة والأمن وطب العمل، التي صدر على إثرها القانون رقم 07/88 الذي أسس فعلا لنظام وقائي بصفة أولية، ثم التدخل العلاجي في حال وقوع الأخطار المهنية وتحققها³. ولقد تكفل هذا القانون بصدور عدة نصوص تنظيمية عملت على تنفيذه بما يحقق الأهداف التي أوجد من أجلها⁴.

أهم هذه النصوص المرسوم المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل⁵. الذي حدد كيفية تطبيق المادة 45 من القانون رقم 07/88 التي نصت على أهم التزامات التي تلتزم بها الهيئة المستخدمة لحفظ الصحة في أماكن العمل وملحقاتها، وتوضيح تدابير الأمن داخل بيئة العمل. بالإضافة لبيان كفايات القيام بالفحوص الدورية وتدابير الصيانة لوسائل العمل والآلات⁶. ثم يليه في الأهمية المرسوم المتعلق بتنظيم طب العمل، الذي يتبعه عدة قرارات وزارية تساهم

¹ راجع في ذلك، القانون رقم 83-11 الممضي في 02/07/1983 المنشور في <ج،ر> عدد 28 المؤرخة في 05/07/1983، (ص) 1792 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بالقانون رقم 08-01 المؤرخ في 27/01/2008 المنشور <ج،ر> العدد 04 المؤرخة في 24/01/2008 (ص) 04، وكذا القانون رقم 83-18 المؤرخ في 20/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المنشور على <ج،ر> العدد 28 الصادرة بتاريخ 05/07/1983.

² راجع في ذلك الفصل، الثاني والسادس من القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16/02/1985 والمتعلق بحماية الصحة وترقيتها، المنشور في <ج،ر> العدد 8 المؤرخ في 17/02/1985، ص 176 المعدل و المتمم بالقانون رقم 08-13 المؤرخ في 20/07/2008 المنشور في <<ج،ر>> العدد 44 المؤرخة في 03/08/2008. (ص) 03.

³ لقد انعقدت الندوة الوطنية الأولى ما بين 27 و 28 ماي 1984 حول تحديد سياسة الوقاية من كافة الأخطار التي تهدد الصحة أثناء العمل، تم انعقدت الندوة الثانية ما بين 17 و 18 مارس 1986 التي كان هدفها الوقاية من الأخطار المهنية لتحقيق التنمية، راجع ملخص أشغال الندوتين المجلة العمل الجزائرية التي تصدر عن المعهد الوطني للعمل INT العدد رقم 17 لشهر مارس، سنة 1987، (ص) من 57 إلى 68.

⁴ راجع في ذلك، مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية الخاص بالصحة في العمل، المرفقة مع مصادر الأطروحة الحالية (ص).
⁵ راجع في ذلك، المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، المنشور في <ج،ر> العدد رقم 04 المؤرخة في 03/01/1991 (ص) 74.

⁶ راجع في ذلك، المرسوم التنفيذي رقم 01-341 المؤرخ في 28/10/2001 الذي يحدد تشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقياس فعالية المنتجات والأجهزة والآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها المنشور في <ج،ر> عدد 64 مؤرخة في 31/10/2001، (ص) 15.

في عملية تنظيم طب العمل وعملية تمويله، وصلاحيات طبيب العمل والرقابة على نشاطه¹. كل هذه النصوص التشريعية تَعْمَلُ وتنفذ تحت أَعْيُنْ هيئات قانونية تسهر على تطبيق أحكام الوقاية والأمن كالمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وكذا اللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن ومصلحة الوقاية ولجان ما بين المؤسسات، بمساعدة الجهاز الرقابي المتمثل في مفتشية العمل². تعتبر هذه الهيئات بحسب دورها وصلاحياتها الواقي والمنفذ لمختلف النصوص التشريعية والتنظيمية، وفق ما يمنحها القانون من امتيازات وصلاحيات. وفوق كل هذه النصوص القانونية الكثيرة والعديدة نجد أن المشرع اعتبر الوقاية والأمن وطب العمل حقا أساسيا للعمال يتمتعون به قانونا، أي حق مصدره القانون، ويحق لهم كذلك في إطار علاقة العمل الحق في احترام سلامتهم البدنية والمعنوية وكرامتهم، أي أن الحق مصدره علاقة العمل أي مصدره تعاقدية³. لا يعني تمتع العمال بالأجراء بهذا الحق إعفائهم من تحمل التزام الحفاظ على صحتهم. لأن مخالفة هذا الحق يحملهم كذلك مسؤولية عدم احترامه. مما يفيد ويعني أن هذا الالتزام يتميز بخصوصية تميزه عن غيره من الالتزامات المتعارف عليها. التزام العمال يتجلى في احترام ومراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يقرها النظام الداخلي، بالإضافة إلى تقبل كافة أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية في ظل احترام قواعد العمل. ولا يكتمل واجبهم إلا من خلال المشاركة في كافة الأعمال التكوينية المتعلقة بتحسين التسيير وفعالية الهيئة المستخدمة لضمان أكبر قدر ممكن من الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة⁴. لذا فإن المسؤولية لا يتحملها المستخدم أو الهيئة المستخدمة بل تتحملها أطراف أخرى بما فيها السلطات العامة، إذا اعتبرنا الصحة في العمل جزء

¹ راجع في ذلك، المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15/05/1993 الذي يحدد ويتعلق بتنظيم طب العمل المنشور في <ج،ر> العدد 33 المؤرخ في 19/05/1993، (ص) 09.

² راجع في ذلك، المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 05/06/1996 المحدد لتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره المنشور في <ج،ر> العدد 35 المؤرخة في 09/06/1996، (ص) 09. راجع كذلك المرسوم التنفيذي رقم 05-03 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن. وكذا المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 08/01/2005 المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها. وكذا المرسوم رقم 05-11 المؤرخ في 08/01/2005 المحدد بشروط إنشاء مصلحة الرقابة الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها المنشور في <ج،ر> عدد 04 المؤرخة في 09/01/2003، (ص) 26.

³ راجع في ذلك، نص المادتين 05 و 06 من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11/01/1997 المنشور في <ج،ر> العدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، الصفحة 562.

⁴ راجع في ذلك، نص المواد 07 الفقرة 04 و 05 و 06 من القانون 11/90 المذكور سابقا.

من المنظومة الصحية¹. نظرا لكثرة الفاعلين في مجال الوقاية والأمن وطب العمل، لا بد من تحديد مسؤولية كافة الأطراف وطبيعة التزاماتهم، وأثار خرقهم لهاته التزامات².

يكتسي التزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل أهمية بالغة، نظرا لما تسببه المخاطر المهنية من تكاليف اقتصادية تتعكس سلبا وتأثر مباشرة على الصناديق الاجتماعية، وبصفة غير مباشرة على السلطات العمومية، غير أن التكفل بهذه الحالات من خلال تقرير المواءمة لهم، باعتبارهم أشخاص متضررين من العمل، وبوصفهم من أصحاب وذوي الاحتياجات الخاصة³. كما تتعكس وضعيتهم على المستخدم بوصفه المتضرر الثاني، من خلال خسارة يد عاملة مدربة ذات خبرات ومهارات عالية، يستوجب تعويضها تكاليف إضافية. دون نسيان التعويضات التكميلية التي تدفعها المؤسسات، في حال وجود خطأ غير المعذور أو العمدي. نظرا لتزايد النشاط الاقتصادي ازدادت المخاطر المهنية، وتعدت الإصابات المهنية إلى الأخطار النفسية الاجتماعية التي لا تدخل ضمن الأمراض المهنية ولا حوادث العمل، فهي صعبة التصنيف⁴. أصبح الحق في الأمن والوقاية الصحية وطب العمل حقا من حقوق الإنسان، يُعرض الدولة التي لا تحافظ عليه إلى مساءلات أمام مجالس حقوق الإنسان، والى تقييم دوري من قبل منظمة العمل الدولية عبر تقاريرها السنوية، الأمر الذي يستوجب ويدفع إلى دراسة هذا الموضوع ضمن حدود القانون الاجتماعي فقط، وكذا طب العمل والصحة المهنية. دون التطرق إلى هذا الموضوع وفق مجال قانون الوظيف العمومي الذي تطبق فيه نفس آليات والميكانيزمات، ولا تختلف إلا باختلاف أطراف العلاقة الوظيفية عن علاقة العمل، وتُعزى طبيعة الالتزام الذي يجمع الموظف بالسلطات العامة⁵. كما تجدر الإشارة إلى أن بيئة العمل تشغل حيزا هاما في مجال الاقتصادي، بل تم إيجاد هذا العلم لما يحققه من منافع اقتصادية، التي تتعكس إيجابا على المؤسسة الاقتصادية، إذا تم حسن استعمالها. وقد ينعكس استعمالها سلبا في حال عدم تطبيقها بالصورة اللائقة. لذا فان دراستنا ستقتصر على الآثار القانونية دون الجانب الاقتصادي أو التقني وغيرها من التخصصات التي لها علاقة مباشرة مع موضوع

¹ راجع في ذلك، نص المادة 12 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقا.

² راجع في ذلك، عجة الجيلالي، المرجع السابق الذكر، (ص) 232.

³ راجع في ذلك، بومدين مزغراني <سياسة التنوع في أنظمة الضمان الاجتماعي وتأثيرها على مسألة الانتساب>>، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران لسنة 2001، (ص) 15.

⁴ Voir, Loïc LEROUGE, « Risques psychosociaux en droit social », op.cit,ouv.,page 07.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 37 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المنشور في <ج،ر> العدد 46، المؤرخ في 2006/07/16، (ص) 02.

الأرغونوميا. إن التزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل لم يتم تناوله بالشكل الحالي، خاصة من خلال دراسة مصادره وتحديد طبيعته القانونية، وما ينجم من آثار عند مخالفته، مبرزين ذلك وفق ما توصلت إليه اجتهادات المحكمة العليا عبر قراراتها الاجتماعية¹.

الشيء الذي دفعنا إلى الولوج لهذا الموضوع هو قلة الدراسات القانونية في مجال الوقاية والأمن والصحة في العمل، نظرا لحدثة الموضوع أولا، ثم لكثرة الإشكالات القانونية التي يثيرها موضوع التزام الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل، وتأثيره المباشر على الصناديق الاجتماعية، وعلى التكاليف والنفقات في المؤسسة الاقتصادية². ففي البلدان التي تسير في طريق النمو غالبا ما تكون المعايير والممارسات أقل من المستويات المقبولة أو المتعارف عليها عالميا، بحيث يرتفع معدل الحوادث بدلا من أن ينخفض. لقد أدت العولمة السريعة إلى العديد من التغيرات التكنولوجية التي نجم عنها ضغوط لرفع من التنافسية سعيا لتحقيق أكبر قدر من الأرباح. الأمر الذي دفع بأصحاب العمل إلى التغاضي أو عدم إيلاء الاهتمام اللازم بالسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل³. رغم أن توفير بيئة العمل ملائمة وآمنة يساهم بشكل رئيسي في تنمية الاقتصاد الوطني. ويشكل هدف من الأهداف الرئيسية للبيئة المستدامة، لذا يمكن اعتبار بيئة العمل من المحددات الرئيسية للصحة العالمية، فظروف عمل غير آمنة، قد تؤدي حتما للكثير من المخاطر الصحية والمهنية، فهناك علاقة تبادلية ثنائية اتجاه الصحة في العمل⁴. إذا كان العمال الأجراء الأصحاء يتمتعون بخدمات اجتماعية وظروف عمل جيدة، سيساهمون بصورة واضحة في رفع الإنتاج⁵. فأمام هذه المعادلة العكسية التناقضية، أي بين عمال أجراء يحتاجون إلى الحق في بيئة عمل آمنة، وعلى الصحة والسلامة في أماكن العمل وخارجها، في مواجهة المؤسسة المستخدمة التي يقع عليها عبء التزام توفيرها، والتي تصبوا إلى الحفاظ على مصالحها الاقتصادية من أجل إنقاص التكاليف

¹ راجع في ذلك، جمال سايس، <<الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية>>، الجزء الأول والجزء الثاني الطبعة الأولى، منشورات كليك الجزائر، 2013.

² راجع في ذلك، مجدي إبراهيم أبو العلا، <<السلامة والصحة المهنية في تأمين بيئة العمل>>، المكتبة المصرية الطبعة الأولى، جمهورية مصر العربية، سنة 2011(ص)2.

³ راجع في ذلك، محمد السالم، <<أهم الالتزامات التي فرضها قانون العمل الجديد لحماية العامل أثناء تأدية عمله>>، مجلة العمل الكويتي، (ص) 34. المنشور على الرابط الإلكتروني: www.ktuf.org

⁴ راجع في ذلك، محسن محمد أمين قادر <<التربية والوعي البيئي وأثر الضريبة على الحد من التلوث البيئي>> رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمارك، تشرين الثاني لسنة 2009، (ص)13.

⁵ Voir, Sophie Robin-OLIVIER, « Manuel de droit européen du travail », Collection droit de l'union européenne, Edition Bienylant, paris, 2016, page 189.

والأعباء لزيادة الربح ورفع الإنتاج داخلها¹. فكل ذلك يدفعنا للتساؤل وطرح الأشكال التالي: في ظل تضارب مصالح طرفي علاقة العمل، هل النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال التزام السلامة والصحة المهنية، أصبح كافيا لتحقيق حماية ووقاية فعالة للعمال من الأخطار المهنية في بيئة عمل ؟

لمعرفة ذلك سنحاول دراسة أصل هذا الالتزام ومصدر نشأته لكي نفهم، إن كان يستطيع تأدية ما عليه، لأنه تُعرف أشياء من أصلها وكيفية تكوينها هذا من جهة، ومن منظور آخر لا يتحدد دور النصوص، إلا من خلال معرفة الآثار الناجمة عند مخالفتها. الأمر الذي سنعالجه من خلال بايين، سنتناول في الباب الأول ازدواجية مصادر نشأة التزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، أما الباب الثاني فسنخصصه لأثر مخالفة هذا الالتزام من قبل كافة أطراف علاقة العمل.

ولقد تمت دراسة هذا الموضوع وفق الاستناد إلى المنهج التحليلي لإبراز مدى توافق النصوص التشريعية، مع الاجتهادات القضائية لتطبيق مختلف المبادئ القانونية في مجال الصحة في العمل، خاصة عند تحديد طبيعة القانونية لالتزام السلامة والصحة بالنسبة للمستخدم كمدین في التزام لمواجهة العامل الدائن به، مع تحليل مختلف النصوص لإبراز مدي إمكانية وجود ضوابط أرغونومية في التشريع ومدي تأثيرها من الناحية العملية على طرفي علاقة العمل. وتم الاستعانة بالمنهج التاريخي لتحديد منشأ ومنبع التزام السلامة والصحة المهنية، عبر سرد تطوره التاريخي في مختلف الحقب الزمنية، من خلال دراسة كافة المراحل التي مر بها، وصولا إلى المرحلة الحالية. وأخيرا تم استعمال المنهج الوصفي والمقارن للوقوف على نتائج تطبيق مختلف النصوص القانونية وانعكاسها على الواقع، من خلال استعراض مختلف القرارات القضائية، واجتهادات المحكمة العليا التي تعتبر في حد ذاتها مكان للتطبيقات العملية لكافة هاته النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال الدراسة الحالية ووصفها ومقارنتها.

¹)Voir, Pierre BARDELLI et José ALLOUCHE, « A souffrance au travail, quelle responsabilité de l'entreprise ? », ARMOND COLIN, paris, 2012. Page128.

الباب الأول

ازدواجية مصادر نشأة التزام السلامة
والصحة المهنية في بيئة العمل.

الباب الأول: ازدواجية مصادر نشأة التزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل.

إن انعقاد أي علاقة عمل عبر عقد عمل شفهي أو مكتوب، إلا ويتولد عنها التزامات قانونية في نمة العامل من جهة. كما تنشأ التزامات أخرى على عاتق المستخدم أي صاحب العمل، إذا كان العامل ملزم بأداء عمله وفق ما نص عليه العقد الذي يربط بينهما. المستخدم ملزم وفق السلطة أو إطار التنظيم بتوفير البيئة المثالية للعمل، لأداء الجهد العضلي أو الفكري الذي يعطيه العامل. البيئة المثالية لا تتحقق إلا من خلال الامتثال للضوابط الأروغونومية المختلفة المنصوص عليها قانوناً¹. ساهم ظهور الآلة كوسيلة لمساعدة العامل للقيام بما عليه من أعباء ناجمة عن العقد الذي يربطه بالمستخدم. يؤدي أحياناً لتخفيف شدة الألم على العامل، من خلال تأديته لالتزامه الأساسي المتمثل في تأدية واجب العمل. على الرغم من ذلك فإنها قد تؤدي إلى أخطار تهدد أمنه وسلامته الجسدية. ففي حقيقة الأمر الآلة تشكل نعمة تساعد على تيسير العمل، وفي المقابل قد ينجم عنها أضرار وأخطار يمكن أن تصيبه². حماية العمال الأجراء من المخاطر التي تهدد صحتهم وسلامتهم الجسدية يقتضي وجود أحكام قانونية تعمل على الوقاية من كل ما يمكن أن يتعرضون له. باعتبارهم الطرف الضعيف الذي يستوجب الرعاية والحماية والوقوف على سلامتهم³.

لقد أعطيت أهمية بالغة للعمل، على انه قيمة إنسانية سامية يجب احترامها، وتوفير الظروف المناسبة لها. حتى يمكن للعمال القيام بالتزاماتهم التعاقدية على أكمل وجه. من خلال المحافظة على أمنهم وظروف مناسبة لذلك. مع توفير وسائل الوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية. الأمر الذي لا يمكن تحقيقه، إلا بواسطة أحكام قانونية تعمل على توفير الوقاية والحماية للصحة والسلامة المهنية داخل بيئة عمل آمنة. غير أن الشيء الذي يلفت الانتباه، هو الالتزام الذي يتولد على طرفي علاقة

¹ يقصد بالضوابط الأروغونومية مختلف التزامات التي يتضمنها القانون الاجتماعي عبر نصوصه المتفرقة، بداية من القانون المنظم لعلاقات العمل إلى غاية القانون النظم للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، للمزيد من المعلومات راجع في ذلك، مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية التي لها علاقة بالموضوع المرفقة مع المذكرة الحالية، (ص)375.

² راجع في ذلك، مجدي إبراهيم أبو العلا، <<السلامة والصحة المهنية في تأمين بيئة العمل>>، المكتبة المصرية، الطبعة الأولى، سنة 2011، جمهورية مصر العربية، (ص) رقم 02.

³ راجع في ذلك، محمود سالم ، <<أهم الالتزامات التي فرضها قانون العمل الجديد لحماية العامل أثناء تأدية عمله>>، مجلة العمل الكويت ، صفحة 34، الرابط الإلكتروني الذي تم تصفحه بتاريخ 2014/01/12 الساعة 11:22 صباحاً: www.ktuf.org

العمل. فهو التزام يجب دراسته وتحديد ماهيته. أولاً تحديد مصادره وسبب وجوده ونشأته. إن كان التزام قانوني يخضع لنفس المصادر التي وردت في القانون المدني أو سبب نشأته يتميز بخصوصية تميزه عن غيره من الالتزامات الناجمة عن علاقة العمل، مع تحديد طبيعته، إن كان التزام ببذل عناية أو كما يسمى التزام بوسيلة، أو التزام بنتيجة، فنوعية الالتزام مهمة جداً بالنسبة للدراسة القانونية الحالية، لما يتولد عنها من آثار قانونية في حالة عدم احترامه.

كما أن هذا الالتزام يكون مرات عديدة التزام وقائي، وأحياناً يكون التزام حماية للصحة في العمل من الأخطار المهنية، خاصة وأن المشرع في بعض النصوص القانونية يستعمل لفظ الوقاية *prévention*، وفي بعض الأحيان وفي نصوص أخرى يستعمل لفظ الحماية: *protection* الأمر الذي يستدعي منا محاولة دراسة وعدم إهمال تحديد ماهية هذه المفاهيم المتعلقة بصحة العامل أثناء العمل.

لذا فإنه سوف نعمد لتقسيم هذا الباب إلى فصلين، نتعرض أولاً لازدواجية مصدر نشأة التزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، والتي بدورها سوف ندرس فيها المصادر الإرادية التي يكون سببها الإرادة أو العقد والإرادة المنفردة، والمصادر غير الإرادية لالتزام السلامة والصحة المهنية المتمثلة في القانون والفعل المستحق للتعويض، أو كما يسميه البعض الفعل الضار، دراستها التي تهدف إلى معرفة أصل ومنبع مختلف الالتزامات ببيئة العمل التي تقع على عاتق أطراف علاقة العمل. ثم نتطرق في الفصل الثاني إلى تحديد الطبيعة القانونية لهذه الالتزامات، إن كانت من التزامات ببذل عناية أو الالتزام بوسيلة *obligation de moyen* أو التزام بتحقيق نتيجة أو غاية *obligation de résultat* بالنسبة لكلا طرفي علاقة العمل، على أن يدرس كل ذلك في ظل بيئة العمل الآمنة، وهو الهدف الذي ينشده كل الفاعلين في مجال الصحة في العمل¹. باعتبار أن تحديد طبيعة الالتزام يؤثر على اثر الناجم عن خرقه، خاصة من ناحية ضوابط البيئية وأثرها على المسؤولية التي يتحملها المخطئ².

¹ راجع في ذلك، علي فلاحي، <<الالتزامات النظرية العامة للعقد>>، طبعة مزينة ومنقحة، موفم للنشر، الجزائر 2012، (ص) 27.

² (يكتسي تحديد طبيعة التزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل كأثر لخرق التزامات الأرغونومية التي تقع على أطراف علاقة العمل، حسب نوعية الخطأ الموجب للتعويض، والذي يؤثر كذلك في نوعية المسؤولية التي يتحملها المخطئ،

الفصل الأول: المصادر الإرادية وغير الإرادية المنشأة للالتزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل.

المصدر هو المنبع والسبب والمرجع¹، ومصدر الالتزام هو السبب القانوني الذي أنشأ الالتزام²، فمثلا المستأجر ملزم ويقع على عاتقه دفع الأجرة، وهذا الواجب مصدره عقد الإيجار، وكذلك المتسبب في الضرر ملزم بتعويض، وهذا منبعه العمل غير المشروع سواء كان فعلا عمديا أو غير عمدي. ومصادر الالتزام في القانون المدني ذكرت في الكتاب الثاني تحت عنوان: << الالتزامات والعقود >>، في باب الأول تحت عنوان مصادر الالتزام³. ولقد عدت مصادر الالتزام على النحو الآتي بداية بالقانون، والعقد والعمل المستحق للتعويض وشبه العقود. ولقد تم إضافة الالتزام بإرادة منفردة في التعديل الأخير للقانون المدني لسنة 2005⁴.

الالتزام هو الواجب أو الموجب، وليس كل واجب التزام⁵، والمقصود بالواجب هو الواجب القانوني le devoir، أي المعبر عنه بالحالة القانونية، التي يلتزم بمقتضاها الشخص بإعطاء شيء أو القيام بعمل أو الامتناع عن القيام بعمل معين. كما يعرفه الأستاذ كربوني Carbonnier بأنه: << رابطة موجودة بين شخصين يلتزم بموجبها أحدهما بفعل شيء ما للطرف الآخر >>⁶. الالتزام يمكن أن يكون رابطة قانونية شخصية، ويمكن أن يكون رابطة قانونية مالية، وهذا ما يخلق التفرقة بين ماهية الالتزام حسب المفهوم الشخصي والموضوعي⁷، وهناك من يعرف الالتزام على أنه علاقة قانونية ذات

¹ (راجع في ذلك، محمد بن أحمد العمري، <<المنتخب من غريب كلام العرب>>، لأبي الحسن علي بن الحسن الهنائي المعروف بكراع النمل، الجزء الأول جامعة أم القرى، لسنة 1989، (ص) 388.

² (راجع في ذلك، خليل أحمد حسن ققادة، <<الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري الجزء الأول، مصادر الالتزام>>، ديوان المطبوعات الجامعية، الصفحة الرابعة، الجزائر لسنة 2010، (ص) 09.

³ (راجع في ذلك، نص المادة 53 من القانون المدني الصادر بأمر رقم 75-58 مؤرخ في 1975/09/26 المعدل والمتمم بالقانون رقم 05-07 المؤرخ في 2007/05/13، المذكورين سابقا.

⁴ (راجع في ذلك، علي فلالي، <<الالتزامات، النظرية العامة للعقد، مصادر الالتزام>>، المرجع السابق الذكر، (ص) 37.

(2) راجع في ذلك، على كحلول، <<النظرية العامة للالتزامات، مصادر وأحكام الالتزامات>>، منشورات مجمع الأطرش للكتاب المختص، تونس 2014/2015، (ص) 12 و13.

3) Voir, Jean CARBONNIER, «Droit civil, les obligations», tome d4,22enè édition ; THEMIS ; Puf, France., 2000 ; Page 20et21.

⁴ (لمزيد من المعلومات، راجع في ذلك، عبد الرزاق السنهوري، <<الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام>>، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، طبعة 2011، (ص) 115 وما يليها.

قيمة مالية،¹ فالالتزام إذا نظر إليه من شقه السلبي أي من جانب المدين تسمى العلاقة القانونية، أما إذا نظرنا إليه من شقه الايجابي، فانه يسمى بحق الدائنية، أي من جانب الدائن.

فمادام أن هذا الالتزام يربط بين الدائن والمدين، بمعنى أن الرابطة القانونية تجمع بين شخصين، فهذا من خلال المفهوم العام للالتزام، أما الالتزام الذي يربط بين العامل والمؤسسة منصب على الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل، فهو رابطة قانونية بين دائن ومدين يلزم بمقتضاها المدين القيام بعمل أو الامتناع عن عمل.²

الالتزام بالسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل هو علاقة تجمع بين العامل والمستخدم، أين يمنع المستخدم عن القيام بالأعمال التي من شأنها الأضرار بالعامل ومحيطه، كما أن المستخدم ملزم بالقيام بكل ما يحفظ صحة العمال ومستخدميه، ولكن لا يقف الأمر عند هذا الحد، بل كذلك العامل نفسه ملزم بالامتناع عن الأعمال التي يمكنها أن تضره، أو تضر بمحيطه، بل هو ملزم كذلك بالقيام بكل الاحتياطات اللازمة التي تحفظ حياته وسلامته البدنية (الجسدية)، وحتى المعنوية إن لزم الأمر لذلك، بالرغم من أن كل واحد منهما أي من طرفي علاقة العمل يخضع إلى هذا الالتزام، غير أن الأثر الناجم عن مخالفة هذا الالتزام يختلف من العامل إلى المستخدم. هذا الاختلاف يدفعنا للبحث عن منبع هذا الالتزام ومصدره، وسبب نشأه بالنسبة لكل واحد منهما. فالعلاقة القانونية التي تجمع بين العامل والمستخدم في معظم الأحيان هي العقد، أي توافق إرادتين أي أن سبب الالتزام بالنسبة لكليهما هو إرادي نابع من توافقهما وتراضيهما، أي أن السبب أو المصدر هنا إرادي. كما أن الإرادة المنفردة سواء للمؤسسة أو العامل نفسه يمكنها أن تكون مصدرا لهذا الالتزام، الذي يولد آثار قانونية في حالة الالتزام به أو حتى عند مخالفته. ومرات عديدة نجد المؤسسة أو بالأحرى المستخدم ملزم دون أن يكون أو أن تتجه إرادته لذلك، والأمر الذي يكون غير إرادي أي رغما عنه. كالاتزام الذي سببه القانون نفسه، أو حتى الفعل الضار الذي يصدر عنه، الذي يتولد عنه التزام بحماية صحة العاملين وتعويضهم عن الأضرار اللاحقة بهم. لذا فان الالتزام يمكن أن يكون مصدره خارج عن الإرادة. وبهذا سوف نتعرض أولا إلى المصادر الإرادية للالتزام المحافظة على الصحة في العمل في المبحث الأول، ثم نتطرق ثانيا إلى

(5) راجع في ذلك، على فلاحي، <<الالتزامات، النظرية العامة للعقد>>، طبعة منقحة ومعدلة، موفم للنشر، الجزائر 2012،(ص) 02.

(1) راجع في ذلك، عمر سالم محمد، <<الالتزامات في القانون المدني على الوجه المبسط>>، كلية العلوم القانونية والاقتصادية، ملتقى الطلابي، أغادير، المغرب، (ص) 2، بدون سنة نشر، والمنشور كذلك على الرابط الالكتروني تم تصفحه يوم 2014/01/19 على 21:30 : www.fsjes-agadir.info

المصادر غير الإرادية كسبب لنشأة الالتزام، وذلك بالنظر إلى هذا المصدر من زاوية العامل وتارة أخرى من زاوية المستخدم¹.

المبحث الأول: المصادر الإرادية للالتزام المحافظة على الصحة في العمل.

لقد وجدت عدة تقسيمات لمصادر الالتزام، فيمكن تقسيم الالتزام إما بالنسبة للأثر الذي يحدثه، كأن يقسم إلى التزام مدني والتزام طبيعي، وهذا ثابت من خلال ما ورد في نص المادة 160 من القانون المدني. أو من حيث محل الالتزام وموضوع الالتزام أو الشيء الذي التزم به المدين نحو الدائن، وهذا التقسيم يرجع إلى التقسيم الروماني الذي قسم الالتزام بمنح، أي نقل حق عني أو التزم بفعل، والتزام بعدم فعل شيء ما. ولقد اتجه الفقه الفرنسي إلى استحداث تقسيم جديد يتمثل في التزم بنتيجة والتزام ببذل عناية. وهذه التقسيمات المذكورة أعلاه كلها تجد لها تطبيقات عملية في القانون المدني الجزائري².

المصادر الإرادية هي التي مصدرها أو منبعها الإرادة المتسببة في نشأة الالتزام. وإما يكون السبب المنشئ للالتزام توافقي إرادتين، وهنا نكون بصدد مصدر الالتزام المتمثل في العقد الرضائي الذي يتوافق فيه الإيجاب والقبول. وإما يكون المصدر إرادة متعاقد واحد، فهنا نكون بصدد العقد، والالتزام بإرادة منفردة. والسؤال الذي يتبادر إلى الأذهان هو هل تجد المصادر الإرادية تطبيقاً عملياً لها في مجال الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل؟ أو بالأحرى هل يعتبر العقد والإرادة المنفردة مصدرين للالتزام السلامة والصحة المهنية؟ والحقيقة أن الإجابة لا يمكن إدراكها إلا بعد دراسة هادين المصدرين، من خلال التعرض إلى ما يسمى بالأعمال أو التصرفات القانونية المتمثلة في الالتزام بإدارة منفردة وكذا العقد³.

إن المصادر الإرادية أو التصرفات القانونية فهي الأعمال التي يكون مناطها الإرادة سواء تكون منفردة، أي إرادة المدين لوحده. وهنا نكون أمام التصرف القانوني الذي يتجه إلى إحداث أثر قانوني، سواء كان هذا الأثر هو إنشاء التزم أم نقله أو تعديله إن كان موجوداً أو إنهائه. فهل يصدق من الناحية

¹ (راجع في ذلك، محمود فياض، <<الطبيعة القانونية لمصادر الالتزام الإرادية في الأنظمة القانونية العربية المقارنة>>، مجلة الشريعة والقانون، كلية القانون جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد الثامن والخمسون، السنة الثامنة والعشرون - رجب 1435 أبريل 2014، (ص) من 21 إلى 41.

² (راجع في ذلك، محمد صبري السعدي، <<شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات الجزء الأول، العقد والإرادة المنفردة>>، دار الهدى، صفحة 1992-1993، (ص) 10 و11.

³ (راجع في ذلك، على فلالي، المرجع السابق، الصفحة رقم 39، وفي نفس المنوال، محمد عبد الرزاق السنهوري، <<الوسيط في شرح القانون المدني>>، الجزء الأول، المرجع السابق، (ص) 119 وما يليها.

العملية إنشاء التزام السلامة والصحة المهنية من جهة المدين دون وجود لعلاقة تربطه بالدائن؟ هذا الالتزام الذي لا يمكن معرفته سلفاً، فهو في حد ذاته مجال للبحث والدراسة. أم أن التطبيق العملي المثالي المعنوي هو التصرف القانوني الناجم عن توافق إرادتين أو أكثر، لهم مصالح متناقضة ومتضاربة، كما هو عليه الحال بالنسبة للمستخدم والعمال أو العمال بصفة الجمع.¹

ولدراسة المصادر الإرادية، فالعقد مناط الإرادة، وهو أكثر شيء يجسد العلاقة التي تربط العامل بالمستخدم، من خلال توافق إرادتين، وكيف يمكن أن يكون هذا التوافق مصدراً للالتزام السلامة الصحة المهنية من خلال المطلب الأول، تم نتعرض في المطلب الثاني إلى التصرف بإرادة منفردة كمصدر لهذا الالتزام.

المطلب الأول: العقد مصدر نشأة التزام المحافظة على السلامة والأمن في بيئة العمل .

إن علاقة العمل الفردية في معظم التشريعات تقوم على أساس تعاقدية. وهذا وفق مبدأي حرية العمل وحرية التعاقد، في إطار قانوني يحدد كافة الشروط والأحكام المتعلقة بالعلاقة، التي تربط طرفي علاقة العمل ألا وهو عقد العمل.² هذا العقد المبرم بين طرفي العلاقة يتولد عنه عدة حقوق وعدة التزامات. الاتفاق الإرادي هي كل الأعمال التي توجب إراديتين أو أكثر لانعقادها على وجه الإجمال. فهذا الاتفاق الذي يوجب الإيجاب والقبول لنشأة الالتزام، فإن تلاقي الإراديتين يتولد عنه موجبات على كل طرف من أطراف العقد. ومن بين هذه الموجبات المحافظة على صحة كل أطراف علاقة العمل. إن العقد يكتسي أهمية عملية باعتبار أن كل التبادلات الاقتصادية اليومية تتم عن طريق العقود، فهو يمثل الوسيلة المفضلة للمتعاملين أو الأكثر استعمالاً وشيوعاً لتنظيم العلاقات التبادلية.³

العقد لغة يعني الاتفاق والعهد بين طرفين، يلتزم بمقتضاه كل منهما تنفيذ ما اتفقا عليه، كعقد العمل الذي يلتزم بموجبه شخص أن يعمل في خدمة شخص آخر مقابل أجر يتقاضاه منه.⁴ أما قانونياً فيعرف العقد حسب المشرع الجزائري في المادة 54 من القانون المدني على أنه << اتفاق يلزم بموجبه الشخص أو عدة أشخاص آخرين، بمنح أو فعل، أو عدم فعل شيء ما >>. يفهم من هذا التعريف

¹ (راجع في ذلك، محمد صبري السعدي، المرجع السابق الذكر، 1992، (ص) 32 وما يليها.

² (راجع في ذلك، أحمية سليمان، <<التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية>>، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1998 بن عنكون - الجزائر، (ص) 13.

³ (راجع في ذلك، على فلالي، مرجع سابق، (ص) رقم 41.

⁴ (راجع في ذلك، بن حاج يحيى الجيلالي << القاموس الجديد >> الشركة التونسية للنشر والتوزيع، تونس لسنة 1973، (ص) 686 و687.

القانوني أن المشرع لم يفرق بين تعريف العقد والالتزام¹. إذ نجد أن المشرع اعتبر العقد يكون ملزماً للطرفين، متى تبادل المتعاقدين الالتزام بعضهما بعضاً². العقد في حد ذاته التزام يقع على الطرفين الذين توافقوا إرادتهما. وهذا الرأي منتقد باعتبار أن الالتزام رابطة أو علاقة، تنشأ عن العقد الذي يعتبر بالنسبة إليه بمثابة المصدر الذي ينشأ عنه³، وهذا ما يفيد أن الالتزام مجرد أثر يترتب على العقد وليس هو نفسه. الأمر الذي يهمننا في العقد والالتزام هو عقد العمل وما ينجم عنه من التزامات على طرفي هذا العقد. والسؤال الذي يطرح نفسه هل يتولد عن عقد العمل التزام لحفظ الصحة والسلامة المهنية أثناء تنفيذ هذا العقد أم لا؟ وهل هذا الالتزام يقع على كل طرفي العقد أم على طرف دون آخر؟ وما يترتب من آثار عند عدم الوفاء بهذا الالتزام لكل المتعاقدين؟

سوف نحاول الإجابة على كل هذه التساؤلات من خلال الفرع الأول الذي سوف تخصصه إلى العامل كطرف في العقد العمل المنشأ لالتزام السلامة والصحة، ثم نتعرض إلى المؤسسة أو المستخدم كطرف في عقد العمل، المنشأ لالتزام السلامة والصحة المهنية كفرع ثاني.

الفرع الأول: تدخل إرادة العامل في نشأة التزام السلامة والصحة المهنية عبر عقد العمل.

تنشأ العلاقة بين العامل والمستخدم إما بعقد عمل سواء يكون مكتوباً أو شفهيّاً⁴. وهو عقد يشترك مع كل العقود الأخرى في عدة جوانب وعناصر إلى حد بعيد⁵. ويعد عقداً من العقود الرضائية دون الحاجة لشكلية معينة⁶. والتراضي يكون بين طرفي هذا العقد دون سواهما. فالمشرع الجزائري لم يعرف عقد العمل، بل عمد إلى تعريف العامل في نص المادة 2 من قانون المنظم لعلاقات العمل⁷، >> فان

¹ (راجع في ذلك، خليل بن أحمد حسن قدارة، <<الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري>>، الجزء الأول، مصادر الالتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، الصفحة الرابعة، 2010 الجزائر، (ص) 17.

² (راجع في ذلك، نص المادة 55 من أمر رقم 75-58 المؤرخ في 1975/09/26 المعدل والمتمم بالقانون رقم 06-10 المؤرخ في 2005/06/20 المتضمن القانون المدني الجزائري، المذكور سابقاً.

³ (راجع في ذلك، خليل أحمد حسن قدارة، المرجع السابق، (ص) 18.

⁴ (راجع في ذلك، المادة 8 من قانون 11/90 المذكور سابقاً.

⁵ (راجع في ذلك، أحمية سليمان، المرجع السابق الذكر، (ص) 15.

⁶ (راجع في ذلك، سليمان بدر الناصري، <<قانون العمل دراسة مقارنة>>، المكتب الجامعي الحديث، لسنة 2010، الأزرقية، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، (ص) 71.

⁷ (راجع في ذلك، نص المادة 2 من القانون 11/90 مؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بالعلاقات العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 97-03 المؤرخ في 1987/01/11 المحدد لمدة القانونية للعمل، (ج،ر) رقم 03 لسنة 1997.

علاقة العمل تنشأ بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، ويتولد عنها حقوق وواجبات وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو عقد العمل نفسه¹.

ونظرا للأهمية التي يكتسبها تعريف العامل فلا مناص من ذكره، فالمشرع عرف العامل على أنه >> يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعي المستخدم<<.

رغم أن المشرع لجأ إلى تحديد المفاهيم كاتجاه جديد في السياسة التشريعية²، غير أن ذلك لم يمنع من وجود نزاعات قانونية تقوم على أساس عملية تكييف العقد نفسه، إن كان عقد عمل أو عقد مقاوله، وذلك لتشابه فيما بين بعض العقود³. لقد استقر اجتهاد المحكمة العليا على أن عقد العمل يجب أن يتوفر فيه ثلاثة عناصر، وهي عنصر العمل والأجر بالإضافة إلى عنصر التبعية، باعتبار أن العقد المتضمن تقديم خدمات مقابل أتعاب، لا ينشئ علاقة عمل - بمفهوم قانون العمل - المتطلب قانونا وجود علاقة تبعية، وهذا ما عمدت إليه المحكمة العليا مؤخرا⁴. لذا فإن علاقة العمل تنشأ بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتحت إشرافه وسلطته، وينجم عنها حقوق وواجبات لكلا الطرفين، وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وعقد العمل نفسه.

إن مسألة تحديد مفهوم العامل مسألة أولية، لأنها تحدد الأثر الذي يسوف يترتب على هذه الرابطة القانونية، باعتبار أن العامل وإن كان خاضعا لقانون العمل، فسوف يصبح صاحب حق أساسي بموجب القانون للاستفادة أولا من الحق في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، بالإضافة إلى الحق في الضمان الاجتماعي⁵.

¹ Voir, Christophe RADE, « L'impact de La réforme du droit des contrats en droit du travail » ; Lexbase hebdo édition sociale, n 645 du 25 février 2016 ; Lexbook- revues, page03.

² (يظهر هذا الاتجاه من خلال قانون رقم 06 / 01 المؤرخ في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المنشور في (ج،ر) رقم 14 المؤرخة 08/03/2006، (ص)04، أين قام المشرع بتعريف كل المفاهيم وقام بتحديداتها تحديدا دقيقا مما لا يدع الشك أو الريب في ذلك.

³ (راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 08/11/2012 في الملف 0708453 المنشور في المجلة المحكمة العليا الصادرة عن قسم الوثائق والدراسات القانونية والقضائية، الجزائر العاصمة، العدد 02 لسنة 2013، (ص) 247 .

⁴ (راجع في ذلك، القرار المؤرخ في 07/07/2011 في الملف رقم 662457 المنشور في المجلة المحكمة العليا الصادر عن قسم الوثائق والدراسات القانونية والقضائية، الجزائر العاصمة، العدد الأول لسنة 2012، (ص) 220.

⁵ (راجع في ذلك، نص المادة 05 من القانون 11/90 المذكور سابقا.

لا تقف الحقوق عند تلك المسألة، بل ينجم عن علاقة العمل أو ينجم عن عقد العمل بصفته الرابطة القانونية التي تجمعها بالمستخدم حق آخر، يتمثل في احترام السلامة البدنية والمعنوية، وكرامته أثناء العمل،¹ لذا فإن العامل الذي يعتبر طرفاً في عقد العمل المنشأ لالتزام السلامة والصحة المهنية، بمفهوم نص المادة 2 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل. قبل الخوض في الحقوق التي يتمتع بها والتي تُنشأ الالتزام القانوني للسلامة والصحة المهنية يجب أن تتوفر فيه شروط، منها أن يكون العامل شخصاً طبيعياً، بعكس المستخدم الذي يمكنه أن يتخذ الشكلين، إما أن يكون شخصاً طبيعياً أو شخصاً اعتبارياً على صورة مؤسسة مستخدمة. إضافة إلى ذلك ينبغي على هذا العامل أن يؤدي الالتزام بالعمل من قبله شخصياً، أي أن الصفة الشخصية لتأدية العمل شرط أساسي في العامل، فلا يمكن أن يقوم شخص آخر بتأدية العمل نيابة عنه، باعتبار أن هذا النوع من الأعمال محظورة، فهو يأخذ شكل عقد المساومة Marchandage².

ولا يمكن لأي شخص أن يكون عاملاً، إلا إذا كانت له أهلية قانونية تمنحه حق اكتساب الصفة القانونية، والأهلية نوعان أهلية وجوب وأهلية أداء، أي أن العامل لا يمكنه اكتساب الحقوق، إلا بعد قدرته على تحملها قانوناً، أي أن الأهلية هي صلاحية الشخص بأن يكون له الحقوق وتحمل الالتزامات. يجب أن يحوز العامل على أهلية قانونية، كاملة كما تُوجِبُهُ المادة 15 من القانون 11/90 التي تقرض أن ألا يقل عن ستة عشرة سنة، وهذا نظراً للطابع المميز لقواعد قانون العمل، وذلك للاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية التي تختلف عن الأهلية في القانون المدني³. ونظراً لهذه الضرورة يمكن استخدام القصر أقل من 16 سنة في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهيدي، التي تعد وفق للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ولا يكون هذا التشغيل للقصر إلا بناءً على رخصة من وليه شرعي، وهذا ما هو موافق للتشريع الدولي أو بالأحرى للاتفاقيات الدولية.⁴

¹ (راجع في ذلك، نص المادة 06 من القانون 11/90 المذكور سابقاً.

² (راجع في ذلك، مصطفى قويدري، <<عقد عمل بين النظرية والممارسة>>، دار الهومة الطبعة الثانية، لسنة 2011، الجزائر (ص) 75. وفي نفس المنوال فإن عقد المساومة عقد محظور منذ إصلاحات ثورة 1848 بفرنسا، فأى قانون تأثر بالقانون الفرنسي إلا ونجده يعتبر أن عقود المساومة محظورة وممنوعة فيه.

³ (راجع في ذلك، نص المادة 40 من القانون المدني الجزائري الصادر بموجب الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/09/1975 المعدل و المتمم بالقانون رقم 07-05 المؤرخ في 13/05/2007 ج عدد 31 المؤرخة في 13/05/2007 (ص) 3.

⁴ (لقد صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973 والمتعلقة بالسن الأدنى للعمل وذلك بموجب المرسوم رقم 83-518 المؤرخ في 03/09/1989 المتضمن المصادقة على الاتفاقية الدولية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل الموافق عليها في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 26/06/1973، ج، عدد 37 مؤرخة في 06 سبتمبر 1983 (ص) 2217.

ويفترض في العامل بأن يتمتع بأهلية تمكنه من صلاحية اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات، خاصة إبرام العقود، لذا يجب أن يكون عاقلا ليس مجنون ولا معتوه ولا سفيه، وأن تكون إرادته خالية من عيوب الإرادة كالتدليس والغلط والإكراه، وهي شروط لم يأتي بذكرها القانون المنظم للعلاقات العمل، بل تفرضها الأحكام العامة المنصوص عليها في القانون المدني¹.

العامل لا يكتسب هذه الصفة إلا إذا توفرت فيه الشروط المذكورة آنفا، لأنه لا يمكن قيام علاقة عمل دون إبرام عقد، ومن شروط صحته أهلية العامل الأجير التي تعتبر من الأركان الجوهرية لصحة العقد. وتخلفها يلحق بالعقد عيبا ويبطله، وهذا ما ورد في نص المادة 135 من القانون 11/90 بقولها: <<تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به...>>. فأى إخلال بشروط اكتساب صفة العامل يجعل من العقد أو العلاقة باطلة بطلان مطلق، بل نجد أن تشغيل القصر يعد جرما وفق ما نصت عليه أحكام المادة 140 من القانون 11/90². لقد أحاط المشرع أهلية العامل بشروط عامة وخاصة، تكريسا لمبدأ الحماية المقررة للعمال بصفتهم أطراف ضعيفة في علاقة العمل، وخشية على استغلالهم من قبل المستخدمين نظرا لحاجتهم الاقتصادية للعمل³.

نشأة علاقة العمل بين العامل الأجير والمستخدم ينجم عنها قيام التزام قانوني يتمثل في التزام السلامة والصحة المهنية، والسؤال الذي يطرح نفسه: على عاتق من يقع هذا الالتزام؟ أو بالأحرى من هو المدين والدائن في التزام السلامة والصحة المهنية الناشئ عن علاقة العمل؟

تتميز قواعد قانون العمل عن غيرها من القواعد القانونية بنوع من الخصوصية التي تمتد إلى هذا الالتزام. لأنه إذا نظرنا إلى هذا الالتزام من جهة المستخدم، فنجده يقع على عاتق هذا الأخير، وهو الطرف المدين به، وهذا ما يوافق نص المادة 05 من القانون 11/90 التي تجعل من الوقاية الصحية والأمن وطب العمل والراحة والضمان الاجتماعي والتقاعد كلها حقوقا أساسية للعمال الأجراء. وبالتالي فإنها التزامات تقع على المستخدم، وهذا ما كرسته كذلك المادة 03 من القانون رقم 88-07 بقولها: <<

¹ (راجع في ذلك، المواد 40 و42 و43 من القانون رقم 10/05 المؤرخ في 20/06/2005 المعدل للقانون المدني، وجاءت هذه الأحكام والقواعد مطابقة لما تقتضيه النظرية العامة للالتزامات.

² (راجع في ذلك، نص المواد 135 و140 من القانون 11/90 المذكورة آنفا.

³ (إن المشرع المغربي أجاز في المادة 143 من مدونة الشغل بتشغيل الحدث الذي بلغ 15 سنة كاملة في المقاولات أو لدى المشغلين، أي أن يكون طرفا في عقد التشغيل رغم عدم بلوغه سن الرشد القانوني المحدد بثمانية عشر 18 سنة كاملة كما هو منصوص عليه في المادة 229 من مدونة العقود والالتزامات المغربية.

يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية وأمن العمال¹. إضافة إلى نص المادة 01 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن تلزم الأشخاص المسؤولة والمؤسسات المستخدمة بتنفيذ الإجراءات المقررة في هذا القانون. ومن خلال استقراء كافة النصوص القانونية نجد إن هذا الالتزام يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة بما فيها الإعلام والتعليم والتكوين المتعلق بمجال السلامة والصحة المهنية².

وفي ذلك المقابل فإن العمال الأجراء ليسوا بعيدين عن تحمل بعض الأعباء، التي يمكن اعتبارها أو تكيفها على أنها واجبات خاصة، لأنها وردت في الفصل الثاني تحت عنوان <<واجبات العمال>>. كما نصت على ذلك المادة 07 الفقرة 04 و05 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، فإن الالتزام الذي يقع على العمال تعاقدية بنص صريح من الفقرة الأخيرة من المادة 07 بقولها << أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل، إضافة إلى مراعاتهم للتدابير الوقاية الطبية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع أو التنظيم، مع تقبل كافة أنواع الرقابة الطبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة>>، حتى في حالة ثبوت ارتكاب المخالفة عمدا من قبل العمال الأجراء فهم لا يتعرضون إلا للعقوبات التأديبية بنص قانوني صريح³.

لذا فإن مصدر التزام العمال مرده ومنشأه العقد الذي يربط الطرفين، أي أن مصدر هذا الالتزام هو إرادة العامل الأجير، الذي توافقت مع إرادة المستخدم. فبمجرد تلاقي الإيجاب والقبول لدى طرفي علاقة العمل ينشأ التزام السلامة والصحة المهنية على كليهما، غير أن آثار هذا الالتزام تختلف من طرف لآخر، فإذا كان التزام السلامة والصحة المهنية مصدره العقد بالنسبة للعامل الأجير فهو كذلك بالنسبة لرب العمل. غير أن مخالفة الالتزام يحدد الفرق بينهما، فإذا خالف العامل هذا الالتزام فيترتب عليه مسؤولية تأديبية، أما إذا خالف المستخدم هذا الالتزام فهو ينجم عنه مسؤولية جزائية ومدنية، يمكن أن تتحملها إدارة الضمان الاجتماعي نيابة عنه، كما يمكن أن يتحمل بنفسه في حال الخطأ غير المتعمد⁴.

¹ (راجع في ذلك، نص المادة 3 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 1988/2601 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، <ج>، عدد 04 مؤرخة في 1988/01/27، (ص) 117.

² (راجع في ذلك، نص المواد 19 و36 من قانون 07/88 المذكور سالفا.

³ (راجع في ذلك، نص المادة 43 من القانون رقم 07/88 المذكورة سالفا.

⁴ Voir, Christophe RADE ; « Les travailleurs temporaires bénéficiaires d'une double obligation de sécurité de résultat », Lexbase hebdo, Édition sociale, n422 du 06 janvier 2011 ; Lexbook revues ; page 02.(n° lexbase N034BR7).

الفرع الثاني: تدخل إرادة المستخدم في نشأة التزام ضمان الوقاية الصحية وامن العمال.

المستخدم لغة صاحب العمل الذي يستعين بآخرين على عمله¹، أو هو من يشغل غيره مقابل أجر². والمستخدم يمكن أن يكون شخص طبيعي كما يمكن أن يكون شخص معنوي، وهذا ما يوافق نص المادة 2 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل التي عرفت العامل الأجير، ولكنها بالمقابل عرفت المستخدم بمفهوم المخالفة بقولها: <<المستخدم كل شخص عمومي أو خاص طبيعي أو معنوي يشغل أو يعمل لحسابه شخص آخر مقابل مرتب في إطار التنظيم سواء عملا يدويا أو فكريا يؤديه العمال /الأجراء>>³. كما أن المادة 07 من القانون المتعلق بالتمهين <<تعرف المستخدم بوصفه كل شخص طبيعي ومعنوي يمارس نشاطا حرفيا، وكل وحدة أو مؤسسة إنتاج أو تسويق أو تقديم خدمات، مهما كان حجمها وطبيعتها القانونية...>>⁴.

إن المستخدم عندما يتجسد في شكل طبيعي يمكنه أن يتخذ شكل التاجر، الذي يعرفه القانون التجاري في المادة الأولى منه على أنه <<يعد تاجرا كل شخص طبيعي أو معنوي يباشر عملا تجاريا ويتخذه مهنة معتادة له ما لم يقض القانون بخلاف ذلك>>⁵، وهذا لا يعني أن المستخدم يتخذ شكل التاجر فقط، بل يمكنه اتخاذ شكل الحرفي وكذا حتى شكل الأشخاص المدنية، كالمحامين والمهندسين وغيرهم من أصحاب المهن الحرة، فأينما نشأت علاقة تبعية تجمع بين الطرفين، فهنا يتخذ أحد أطراف هذه العلاقة مركز قانوني للمستخدم بعض النظر على الشكل الذي سوف يتخذه⁶.

لذا فإن عقد العمل يحدد المركز القانوني للمستخدم، فبتوافر عناصر عقد العمل تنشأ العلاقة التي تربط بينهما، ومن خلالها يتخذ وصف أو نكون أمام احد أطرافها الذي هو المستخدم أو أمام الهيئة

¹ (راجع في ذلك، بن حاج يحيى الجبالي << القانون الجديد>> الشركة التونسية للنشر والتوزيع، تونس لسنة 1976، (ص) 1064.

² (راجع في ذلك، القاموس الإلكتروني ، تم تصفحه ب:22/01/2014 على www.almaany.com/art/dict/net:11:30

³ (راجع في ذلك، نص المادة 2 من قانون 11/90 المذكور سالفاً.

⁴ (راجع في ذلك، نص المادة 07 من قانون 07/81 المؤرخ في 1981/07/27 المتعلق بالتمهين، المنشور في(جـ) العدد رقم 26 لسنة 1981، (ص) رقم 880. المعدل والمتمم بالقانون رقم 01/2000 المؤرخ في 2000/01/18، (جـ) العدد رقم 03 لسنة 2000. (ص) 04.

⁵ (راجع في ذلك، الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 الذي يتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم.

⁶ Voir, Jean-Paul ANTONA ; « Les relations de l'employeur avec l'inspecteur de travail », Dalloz Gestion pratique-social, Paris, cedex 05 France, page 55.

المستخدمة¹، لذا يجب أن تتوفر فيه عدة شروط يستوجبها القانون المدني قبل قانون العمل، باعتبار الأول الشريعة العامة ومصدر كل النصوص والقوانين.

فالمستخدم ما دام أحد أطراف عقد العمل، يجب أن يكون أهلاً لذلك، بمعنى يجب أن يحوز على الأهلية القانونية كما تستوجبها المادة 40 من القانون المدني بقولها: <>كل شخص بلغ سن الرشد متمتعاً بقواه العقلية ولم يحجر عليه يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية وسن الرشد تسعة عشرة سنة 19 سنة كاملة<<. لا يكفي ذلك بل يجب أن تكون أهلية المستخدم خالية من العوارض التي يمكن أن تعترها، كالجنون والعتة والسفه والغفلة باعتبارها عوارض تشوب تصرفاته، وتنقص من قيمة تصرفاته أو تعدها، وبالتالي لا تكتمل شخصيته².

إن صحة عقد العمل واكتمال شروطه الخاصة بطرفيه خاصة المستخدم، تمنحه الصفة والمركز القانوني الصحيح الذي يمنحه حقوقاً وتحمله التزامات قد يترتب عليها عبء تحمل المسؤولية سواء مدنية بنوعها العقدية والتقصيرية، بل قد يتعداها إلى المسؤولية الجزائية³.

كما يمكن للمستخدم أن يكون شخصاً معنوياً أي شخص اعتباري، يعني ذلك مجموعة من الأشخاص أو الأموال التي تهدف إلى تحقيق عرض معين، يمنحها القانون الشخصية القانونية المستقلة بالقدر اللازم لتحقيق غرضها، وتسمى بالأشخاص المعنوية لانعدام الكيان المادي الملموس لها، بل أنها مجرد فكرة تقوم في أذهان الناس فتتصور وجودها، لذا فهي مبنية على أساس اعتبارها الشخصي فقط لذا تسمى اعتبارية.

كما أن هناك من يعرف الشخص المعنوي على أنه مجرد تعبير قانوني أو ترتيبات قانونية أو بناء قانوني يمنح لهذا الكيان حقوقاً مماثلة للحقوق التي يملكها الأشخاص الطبيعية، كالحق في الاسم،

¹ وفي نفس السؤال نجد أن العقد العمل هو الذي يمنح المستخدم سلطة ممارسة الإدارة والتنظيم داخل المؤسسة ويعرف على أنه:

« Dans un contrat de travail, l'employeur est celui qui exerce l'autorité et donne des tâches à accomplir contre paiement et par l'existence du contrat de travail, l'employeur est soumis à de nombreuses obligations et responsabilités mais bénéficie aussi de pouvoirs dans son entreprise ou association ». Voir, site internet www.contrat-de-travail.Ooreka.Fr/comprendre/l'employeur.

² راجع في ذلك، نص المواد 40 و41 و42 و43 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بالقانون رقم 80-07 المؤرخ في 9 أوت 1980 والقانون رقم 83-01 المؤرخ في 29 يناير 1983 والقانون رقم 84-21 المؤرخ في 24/02/1984 والمعدل أخيراً بموجب القانون رقم 07-05 المتضمن في 13/05/2007، ج، ر، العدد 31 المؤرخة في 13/05/2007 (ص) 03.

³ راجع في ذلك، عيسى مصطفى حمادين، <> المسؤولية المدنية التقصيرية عن الأضرار البيئية، دراسة مقارنة بين القانون الأردني والقانون المصري<<، دار البيزوري، الطبعة الأولى، لسنة 2011، عمان الأردن، (ص) 75.

واكتساب الجنسية، كما تسمى بالأشخاص القانونية كل من البلديات والولايات والشركات وغيرها من المؤسسات¹. ولكن بالرجوع إلى نص المادة 49 من القانون المدني نجدها تعدد الأشخاص الاعتبارية، بدلا من تعريفها فهي تعدد الأشخاص الاعتبارية التي هي كالاتي: <الدولة الولاية والبلدية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الشركات المدنية التجارية، الجمعيات، والمؤسسات، الوقف، كل مجموعة من أشخاص أو أموال يمنحها القانون شخصية قانونية>². كما يعرف الشخص المعنوي على أنه <كل الهيئات والمؤسسات والجماعات التي يريد المشرع أن يعترف بها، ويعطيها الحق في ممارسة كافة أنواع التصرفات القانونية في التعامل وفي اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات وأن يكون لها ذمة مالية مستقلة شأنها في ذلك شأن الأشخاص الطبيعيين>³. غير انه ليس كل شخص اعتباري يخضع لأحكام قانون العمل، بل يجب التمييز بين الأشخاص الاعتبارية التي تمارس فيها علاقات الوظيفة العمومية كمرافق الدولة والبلديات والولاية، وحتى المؤسسات ذات الطابع الإداري، لأن المؤسسات أو بالأحرى الأشخاص الاعتبارية التي لها صفة المستخدم، وتمارس فيها علاقات العمل هي كل الأشخاص المعنوية، باستثناء ما تم استثنائه بموجب نص المواد 03 و04 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل⁴. لذا فان قانون العمل يحدد صفة المستخدم الذي يمكن أن يكون شخص معنوي سواءا كان عموميا، كالمؤسسات الاقتصادية العمومية التي تهدف إلى الربح كشركات سونطراك وسونلغاز وغيرها من المؤسسات العمومية. أو شركات خاصة كالمؤسسات أو شركات التجارية الخاضعة إلى القانون التجاري⁵. بمعنى التجمعات المالية التي تتخذ شكل الشركات التجارية حسبما تنص عليه أحكام المادة 544 من القانون التجاري الجزائري التي يكون رأسمالها ملك للدولة، والتي تسمى الشركات التجارية العامة أو العمومية.

1) Voir, la définition de personne morale « expression désignant une construction juridique a la quelle la loi confère des droits semiplable a ceux des personnes physiques (non, donc, nationalité, droit d'acquérir d'administrer et de céder un patrimoine ...) Ainsi sont des personnes morales on dit aussi personnes juridiques l'état, les départements, les municipalités, les établissements publics, les associations déclarés, les sociétés commerciales, les fondations, en revanche l'audiivision ne dispose pas de la personnalité morale ».

2) راجع في ذلك، نص المادة 49 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم المذكور سابقا.

3) تم إطلاع عليه يوم: 2014/02/25 على الساعة 14:22 شخصية- معنوية، <http://ar.wikipedia.org/wiki/>

4) لقد استندت المادة 3 و04 من القانون 11/90 المذكور سابقا عدة فئات رغم اعتبارها أشخاص تمارس علاقات و لكن هذه العلاقات إما تكون ذات طابع وظيفي كالتقاضي و الأعوان المتعاونون لدى المؤسسات العمومية الإدارية وإما تكون ذات طابع خاص كعلاقات العمل المتعلقة كمسيرتي المؤسسات و مستخدمي الملاحظة.

5) راجع في ذلك، المواد 416 من القانون المدني، و كذا المادة 544 وما يليها من القانون التجاري الأمر رقم 59/75 المذكورين سالفًا.

انه بعد تحديد مفهوم المستخدم وفق الرؤية القانونية حسب مختلف النصوص القانونية المتفرقة، فان السؤال الذي يطرح نفسه هو بوصف المستخدم الطرف المدين في علاقة العمل المنشأة لالتزام السلامة والصحة المهنية، فهل هذا الالتزام يقع على عاتقه أو يصبح هو المكلف بتوفيره؟ أو منشأ لهذا الالتزام؟ كلها أسئلة تجعلنا نبحت عن مصدر هذا الالتزام بالنسبة إليه باستعراض النصوص القانونية.

إن العلاقة التي تجمع العامل والمستخدم تولد حقا لصالح الطرف الضعيف في هذه العلاقة، ألا وهو العامل، وهذا الحق إذا نظرنا إليه بنظرة المستخدم يصبح التزاما يقع على عاتقه، أي يصبح المستخدم فهذه الحالة طرفا مدينا لتحقيق الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، كما أنه يصبح ملزما باحترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة الدائن الذي هو العامل¹.

ما يؤكد ذلك نص المادة 3 من القانون 88-07 التي تلزم المؤسسة المستخدمة لضمان الوقاية وأمن العمال، أي أن الحق المقرر للعمال يقع أو يتعين على المستخدم ضمانه²، ويتكرر تذكير المشرع للهيئة المستخدمة بالالتزامات المتعلقة بمراعاة أمن العمال وإعلامهم وحتى تكوينهم للوقاية من الأخطار التي تتهددهم³. ولم يكتف المشرع بذلك، بل ألزم الهيئة المستخدمة بتزويد المؤسسات والهيئات المتخصصة في مجال الوقاية الصحية والأمن بالمعلومات الضرورية لتقدير الأخطار التي تشكلها المواد أو المستحضرات على صحة العمال⁴.

يصبح المستخدم ملزما بموجب العقد الذي يربطه بالعامل الأجير في مكانة المدين الذي عليه الوفاء بدينه المتمثل في توفير شروط الوقاية من كافة الأخطار المهنية. وذلك يكون بواسطة اعمال الضوابط الأرغونومية التي تتجسد في كل سبل الوقاية للمحافظة على بيئة العمل التي يجب خلوها من كافة الملوثات. فعليه توفير شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال، بما يستجيب لشروط الراحة. كما يفرض التزام على المستخدم توفير جو عمل يستجيب لضمان امن العمال أثناء تنقلهم، وبصدد تشغيلهم الآلات ووسائل الرفع واستعمال المواد والعتاد والمنتجات والبضائع وكل لوازم العمل. ومرجع ذلك نص المادة 06 من القانون 90/11 التي تعطي الحق للعمال في السلامة البدنية والمعنوية والكرامة، فمدام هو حق لهم(العمال)، فبالضرورة فانه يعد واجب يقع على المستخدم نظرا لعلاقة التبادلية للالتزام المحافظة على الصحة أثناء العمل.

¹ (راجع في ذلك، المادة 06 من القانون 11/90 المذكور سابقا.

² (راجع في ذلك، المادة 3 من القانون 7/88 المذكور سابقا.

³ (راجع في ذلك، المادة 7 من القانون 07/88 المذكور سابقا.

⁴ (راجع في ذلك، المادة 10 الفقرة 02 من القانون 07/88 المذكور سابقا.

المطلب الثاني: الإرادة المنفردة منبع نشأة التزام السلامة والأمن في بيئة العمل.

لقد كان الاعتقاد سائداً أن العقد هو المصدر الإرادي الوحيد للالتزام، وذلك لفترة طويلة. إلى أن بدأت بدور نظرية جديدة تنمو، يَكْمُنُ أساسها في اعتبار الإرادة المنفردة مصدراً عاماً للالتزام¹. إن الخلاف الفقهي الذي أفرج عن إرادة المنفردة كمصدر من مصادر الالتزام، هو مدى قدرة الإرادة المنفردة على إنشاء التزامات، أي كيف أن تجعل شخصاً ما مدينا لآخر بإرادة المنفردة للآخر. أما الشيء المتفق عليه هو عدم قدرة الإرادة المنفردة من أن تجعل شخصاً ما دائناً لآخر بإرادته المنفردة². تعتبر الإرادة المنفردة تصرفاً فرادياً أي عمل قانوني يوجد ويرتب آثاراً قانونية بإرادة واحدة، فقد تكون هذه الإرادة المنفردة مصدراً لإنتاج آثار قانونية ويتولد عنه مراكز قانونية لكل واحد منهما³. ولقد عرف الفقه الإسلامي الإرادة المنفردة كمصدر من مصادر الالتزام، وذلك قبل أن يعرفه الفقه الغربي بمختلف مدارسه، وهذا نظراً لتبني الفقه الإسلامي للمذهب المادي⁴. إذ نجد أن السادة المالكية يعتبرون أنه إذا صدر الإيجاب كان ملزماً لصاحبه (أي مصدر الإيجاب صاحب الإرادة) ولا يبطل إلا بإعراض الآخر عنه، أو بانتهاء المجلس ما لم يكن محددًا له مدة أطول⁵.

لقد كان المشرع الجزائري يجاري موقف المشرع الفرنسي الذي لم يأت على ذكر الإرادة المنفردة، ضمن تعداد مصادر الالتزام⁶. وإنما ينص على الوعد بالجائزة ضمن القسم الثالث من الفصل الثاني

¹ راجع في ذلك، سفيان إبراهيم صيام، << الإرادة المنفردة كمصدر للالتزام دراسة موازنة >>، مكتبة التشريعات العربية، المنشور على الرابط الإلكتروني: <http://www.eastlaws.com> في نفس المنوال راجع كذلك، جلال العدوي، << أصول الالتزام ومصادر الالتزام >>، منشأة المعارف الإسكندرية، 1997، (ص) 290.

² وتطور الجدل لصدور عدة نظريات قانونية، فمنها من يعتبر أن الإرادة المنفردة لا يمكنها أن تكون مصدراً للالتزام أبداً، لا باعتبارها مصدراً عاماً ولا مصدراً استثنائياً، وعلى رأس هذا الاتجاه الفقه الفرنسي التقليدي أو من قائل أن الإرادة المنفردة تعتبر مصدراً عاماً للالتزام، حيث اعتبرها المصدر الإرادي الوحيد للالتزام باعتبار أن العقد ما هو إلا مجموعة من الإيرادات المنفردة، ولقد تأثرت معظم التشريعات الحديثة لما ورد في النظرية الألمانية الحديثة على درجات متفاوتة، منها من اعتبر الإرادة المنفردة مصدراً عاماً للالتزام، كما أن اعتبرت أن الإرادة المنفردة لا تصل إلى مصدر الالتزام بل هي مصدر استثنائي فقط للالتزام مثل التشريع الألماني ذاته وحصره في الوعد بالجائزة فقط.

³ راجع في ذلك، أنور سلطان، << مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني >>، الجامعة الأردنية، عمان الطبعة الأولى، سنة 1987، (ص) 75.

⁴ راجع في ذلك، وهبة الزحيلي، << الفقه الإسلامي وأدلته >>، الجزء الرابع، دار الفكر، دمشق، (ص) 2921.

⁵ والمقصود بالسادة المالكية هم الفقهاء المذهب المالكي وعلى رأسهم العلامة الفقيه ابن أبي زيد محمد عبد الله القيرواني المالكي، ولقد عني الفقيه القاضي عياض اليعصبي، بذكر موسوعة عظيمة تناول فيها ترجمة رجال المذهب ورواة الموطأ في كتابه المعنون << ترتيب المدارك وتقريب المسالك >> المنشور على المكتبة الإلكترونية الشاملة.

⁶ إن التشريع الفرنسي يعتبر الاتجاه الفقهي الذي يمثل النظرة المنكرة للإرادة المنفردة، فلم تنشر المجلة المدنية الفرنسية لسنة 1804 إلى الإرادة المنفردة في أي فصل من بين فصولها، فقد حدد الفصل 1370 مصادر الالتزام، و لم يكن للإرادة المنفردة محل فيها، ولقد

(العقد) تحت عنوان (أثار العقد). بالرغم من أن الوعد بالجائزة يعتبر من ضمن تطبيقات الإرادة المنفردة. وذلك لقدرتها على إنشاء التزامات¹. ولقد تم انتقاد المشرع الجزائري بشأن عدم اعترافه بالإرادة المنفردة كمصدر من مصادر الالتزام. إلا أن تم تعديل القانون المدني بموجب القانون رقم 05-10 ونص فيه على أنه يجوز أن يتم التصرف بالإرادة المنفردة للمتصرف ما لم يلزم الغير². ولقد نص المشرع على الإرادة المنفردة كمصدر من مصادر للالتزام، وهذا لأنها وردت في الفصل الثاني مكرر في المادة 123 من القانون المدني. إذ أن كل المصادر وردت في الفصول مستقلة. ولقد ورد ترتيبها كمصدر ثالث بعد القانون والعقد، وهذا ما يبين الأهمية التي تعترتها في إنشاء الالتزامات. ونجد أن المشرع أخضع الإرادة المنفردة لأحكام العقد باستثناء أحكام المقبول، وهذا ما ورد في الفقرة الثانية من نص المادة 123 مكرر من القانون المدني. وبهذا فإن إضافة المشرع الجزائري للإرادة المنفردة إلى جانب العقد كمصدرين إراديين للالتزامات يصبح مساهرا للاتجاهات الفقهية الحديثة، وذلك بإعطاء الالتزام للطابع المادي بإقرار مبدأ سلطان الإرادة، لما للإرادة المنفردة من قدرة على إنشاء الالتزامات³. وبعد ما تعرفنا على موقف المشرع الجزائري من الإرادة المنفردة، فهل نجد لها تطبيقات في مجال السلامة والصحة المهنية؟ فهذا ما سوف نحاول الإجابة عليه في الفرع الأول من خلال التعرض إلى النظام الداخلي الذي يعتبر مصدرا منشأ للالتزام السلامة والصحة المهنية، تم نتعرض في الفرع الثاني لدفاتر الصحة الإلزامية للعمال، وكذا كل الوثائق الأخرى التي تولد التزاما على عاتق الملتزمين باحترامها والقيام بها خاصة في مجال الصحة في العمل.

الفرع الأول النظام الداخلي: آلية لإنشاء التزام الحفاظ على الصحة في المؤسسة.

المؤسسة المستخدمة تتمتع بعدة سلطات تدخل في إطار التنظيم لتسيير الحياة العملية أو المهنية داخل التنظيم الهيكلي الذي تتمتع به. ففي إطار ذلك مكنها المشرع بحق التشريع في مجال القواعد

كان اجتهاد القضائي جاهلا لهذه الفكرة على امتداد لسنوات طويلة وقلما أشار إليها كأساس لاجتهاداته، رغم أن الفقه الفرنسي بين عدم صحة التوجه وأبرر خصوصية هذه الفكرة دون الحاجة إلى الإرادة المنفردة، و يرجع بعض الفقهاء ذلك لأن القانون الفرنسي حريص على عدم تبني مفهوم أجنبي عنه، ولمزيد من المعلومات، راجع في ذلك علي كحلون، النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزامات، أحكام التزامات، منشورات مجمع الأطرش للكتاب المختص، تونس، 2015 (ص) 70 و71.

¹ راجع في ذلك، خليل أحمد حسين قداه، المرجع السابق (ص) رقم 181، كما إننا نجد أن المشرع الجزائري نص في المادة 115 من القانون المدني الصادر بموجب الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/09/1975 والمتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بالقوانين رقم 83-01 المؤرخ في 07-02-1989 والقانون رقم 88-14 المؤرخ في 13/05/1988 والقانون رقم 89-01 المؤرخ في 07-02-1989، إلى غاية هذا التاريخ لم يأت المشرع الجزائري على ذكر الإرادة المنفردة إلا مؤخرا في سنة 2005.

² راجع في ذلك نص المادة 123 مكرر المضافة بموجب القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20-06-2005 المعدل و المتمم للأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/09/1975 والمتضمن تعديل القانون المدني، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 44 مؤرخة في 20/06/2005 (ص) 17.

³ راجع في ذلك، علي كحلون، المرجع السالف الذكر، (ص) 68.

المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، وهذا عبر إصدار وإعداد وثيقة مكتوبة على شكل قواعد قانونية ملزمة تصدر عن إرادة واحدة تسمى النظام الداخلي¹. تكمن الإرادة المنفردة للمؤسسة المستخدمة في إصدار قواعد تعمل على خلق بيئة عمل آمنة تطبق على الجميع، بما فيها مصدرها. تكتسي هذه القواعد القيمة القانونية للنصوص التشريعية بوصفها ملزمة عن طريق التفويض التشريعي للمستخدم. الهدف من تلك القيمة المحافظة على الصحة في المؤسسة، بما يضمن الأمن والطمأنينة فيها لتحقيق الإنتاجية.

يُعرف النظام الداخلي حسب المشرع الجزائري في المادة 77 من القانون 11/90 على أنه: <وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوماً القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والوقاية الصحية والأمن والانضباط>. يظهر من هذا التعريف القانوني أن المشرع جعل من النظام الداخلي وثيقة مكتوبة، فهي شرط أساسي، أي شرط من شروط صحته، وفي نفس الوقت وسيلة إثبات. كما أسند تحريره ووضعه للمستخدم دون سواه. فهو وثيقة تصدر عن الإرادة المنفردة للمستخدم، غير أن هذه الإرادة ليست حرة مطلقة، بل هي محددة بضوابط قانونية .

كما نجد أن النظام الداخلي ينحصر في ثلاث مجالات دون سواها. أي أن المستخدم يمكنه وضع قواعده إن صح التعبير في مجال << التنظيم التقني للعمل، ثم مجال الوقاية الصحية والأمن وأخيراً في مجال الانضباط العام أي المجال التأديبي>>. وهذا التعريف شبيهه بالتعريف الذي وضعه المشرع الفرنسي². فالنظام الداخلي يوضع بصفة منفردة من قبل المستخدم، وله طبيعة لائحة داخلية يعرض على العمال دون حاجة لقبولهم أو رفضهم. ولا يشاركه العمال إلا بالاستشارة ليست ملزمة للمستخدم، فهو مصدر مهني لقواعد قانون العمل، وهو مصدر ذاتي له، وبالتالي كذلك هو مصدر ملزم منشأاً للالتزامات الصحة في العمل، لأنه ينصب على مجال الوقاية والأمن وطب العمل.

النظام الداخلي هو تعبير عن سلطة صاحب العمل، وهو عبارة عن وثيقة مكتوبة تحدد الصلاحيات العادية للمستخدم³، وكلمة نظام ترادفها باللغة الفرنسية كلمة Règlement التي مصدرها

¹ راجع في ذلك نص المادة 75 من القانون 11/90 المعدل و المتمم المذكور آنفاً.

² Voir, la définition du règlement intérieur d'une entreprise <<est un document qui précise un certain nombre d'obligations ; notamment en matière d'hygiène de sécurité ou de sanctions ; que le salarié et L'employeur doivent respecter à l'intérieur de l'entreprise, il est obligations à partir d'une certain nombre de salariés>> cite ou site internet. www.service-public.Fv/particuliers/voddroits/F1905.

³ راجع في ذلك التعريف الموضوع على الرابط الإلكتروني المتخصص: droit.blogspot.com

فعل <<Régler>> والمقصود بها تسوية الدين. وفي هذا الخصوص فان كلمة نظام Règlement تقابلها كلمة¹ Paiement ، ويعرف كذلك على أنه << وثيقة مكتوبة تحدد الحقوق والواجبات أعضاء منظمة، مثل العمال الأجراء في شركة أو أي مؤسسة آخري>>²، ويعرف النظام الداخلي حسب القانون للأستاذ Serge BRAUDO على أنه:

<<le mot "règlement intérieur" désigne aussi le document par lequel une autorité publique ou privée, par exemple la direction d'une entreprise fixe des règles de gestion ou d'administration ou des prescriptions qui doivent être suivies par les salariés ou une ou une catégorie d'entre eux, Dans ce dernier cas ; le règlement doit être pris après accomplissement de diverses formalités définies par les articles 1321-1 du code de travail, le règlement intérieur d'une entreprise peut prévoir une échelle de sanction y compris le licenciement.>>

غير أن النظام حتى يصبح مصدرا إراديا قانونيا، يجب أن يكون موافقا للشروط القانونية والإجراءات القانونية المنصوص عليها، فلا يمكن تطبيقه أو حتى انه لا ينتج أثاره إلا إذا كان موافقا لما هو عليه القانون.

(أ) **شروط إعداد النظام الداخلي:** إنه واجب على كل مستخدم أو المؤسسة تشغل عشرين عاملا فأكثر. أما في حالة المؤسسة التي تشغل أقل من 20 عاملا فهو غير إلزامي، بل هو اختياري خاصة في بعض الأنشطة الممارسة. إلا أن المشرع لم يفصل في مسألة إذا كان هؤلاء العمال كلهم عمالا ذوي عقود غير محددة المدة أو محددة المدة. بل نص على أن كل مؤسسة تشغل ما يساوي أو يفوق عشرين عاملا، فهي ملزمة بإعداد نظام داخلي³. إن كان هؤلاء العمال يعملون بالتوقيت الكامل أو الجزئي، ولكن وفقا لتقنيات التفسير، فان لفظ العمال يأخذ على إطلاقه، بمعنى أنه إذا كانت المؤسسة تشغل 20 أو أكثر - دون الخوض في طبيعة عقودهم - فإنها ملزمة بوضع نظام داخلي.

¹) Voir, le dictionnaire électronique au site web :www. dictionnaire juridique.com/ definition.php. Dictionnaire du droit privé de serge BRAUDO.

²) راجع في ذلك، التعريف المدون باللغة الفرنسية على الرابط الإلكتروني تم اضطلاع عليه 2015/05/12: www.wikipedia.org « le règlement intérieure un document écrit ;régissant les devoirs et droits des membre d'un organisme des salariés dune entreprise ou d'une institution d'un établissement pédagogique ; ou encore des locataires ou occupants d'un immeuble ».

³) راجع في ذلك، نص المادة 75 و76 من قانون 11/90 المذكورة سابقا.

يجب أن يكون النظام الداخلي مكتوباً، أي بمفهوم المخالفة لا يمكن القول أن أي مؤسسة تحوز على نظام داخلي شفهي، فهذا غير جائز بنص قانوني صريح. وهذا ما ينجم عنه فائدة عملية تقاديا لكل ما ينتج عن شفوية للقواعد القانونية، وحتى يمنع التلاعب بالنظام الداخلي وبنوده. يفترض منطقياً أن يكون مكتوباً، خاصة وأنه ينصب على مواضيع هامة جداً، كالتنظيم التقني للعمل وقواعد الوقاية والصحة والأمن. والأخطر من ذلك هو النظام التأديبي، الذي يفترض أن تكون الأخطاء فيه مكتوبة والعقوبات الموافقة لها محددة سلفاً. ومن بين الأشياء التي لم يوضحها المشرع الجزائري تحديد اللغة التي يكتب بها النظام الداخلي، على عكس المشرع الفرنسي الذي فرض أن تكون لغة النظام الداخلي مدونة ومكتوبة باللغة الفرنسية¹.

يفرض على المستخدم عند إعداد النظام الداخلي عرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة وجودهم، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، إلا أن رأيهم يبقى استشارياً فقط، دون أن يكون لرأيهم في حالة رفضه أي أثر عليه، وهذا لانعدام نص قانوني يوضح ذلك، الأمر الذي يفتح مجالاً للاجتهاد القضائي للتطرق للمسألة وكذا الفقه من أجل سد هذا الفراغ القانوني. ويحدد المستخدم في النظام الداخلي لزوماً المجالات الثلاثة دون سواها وهي:

- القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والمقصود بها تحديد مواقيت العمل، وفترة الراحة اليومية ونظام العمل بالتناوب والعمل بالساعات الإضافية، وتوزيع العطل، والمهام المطلوبة وقواعد العمل، الغيابات والظروف العامة للعمل².

- القواعد المتضمنة الوقاية الصحية والأمن وهي القواعد التي يضعها المستخدم لتحقيق الحق الأساسي للعمال في ضمان وقايتهم الصحية وأمنهم العام وطب العمل، وهي عبارة كذلك عن التدابير التي يضعها المستخدم للمحافظة على الصحة في العمل. من خلال تقرير أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية، والخضوع لكل الفحوصات الطبية العادية والمواظبة عليها، كما هو ملزم العمال بها وفق التشريع المعمول به³. وهذه الإجراءات تفيد أنه على العامل الامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة

¹ راجع في ذلك نص المادة قانون 1321-6 من قانون العمل الفرنسي و في نفس المنوال راجع: Voir, Laura BERTRAND ; « le règlement intérieur de l'entreprise » ;le cahiers lamy du CE; N° 148 mai 2015, page, 15 au 18.

² Voir, Tayeb BELOULA ; « Droit du travail ;collection droit Pratique » ;imprimerie DAHLAB ; Alger ; 1994 ; page 474.

³ راجع في ذلك، نص المادة 6 الفقرة 05 من قانون 11/90 و كذا المادة 07 الفقرة 03 من نفس القانون المذكور سالفاً.

بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل، وهذا تحت طائلة التعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي في حالة تهاون أو عدم مراعاتها¹.

وأخيرا فان النظام الداخلي يجب أن يحتوي على كل ما يخص المجال التأديبي، بداية من تحديد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها، وكل الإجراءات التأديبية وشروط تنفيذها (العقوبات).

بعد إعداد النظام الداخلي المنصوص عليه قانونا، فانه يودع لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في ظرف وأجل 8 ثمانية أيام. وهنا يمكن لمفتشية رفض المصادقة على هذا النظام إذا احتوى على شروط من شأنها أن تلغي حقوق العمال أو تحد منها، سواء وردت هذه الحقوق في القوانين أو الاتفاقيات الجماعية المعمول بها، فكل شرط هو كذلك فانه يعتبر لاغيا وعديم الآخر. وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 1997/08/07 إذ أن المؤسسة الأم غير ملزمة بإيداع نظام داخلي خاص بكل فرع من فروعها، حتى ولو تشغل أكثر من 20 عاملا، إذ يكفي النظام المودع من قبل الشركة الأم².

لا يمكن أن يسري مفعول النظام الداخلي إلا بعد إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، بعد المصادقة عليه من قبل مفتشية العمل. فلا يمكن أن ينتج آثاره، ويصبح ملزما للعمال ومستخدميهم، إلا بعد استيفاء الشروط المنصوص عليها جميعا فيما سبق ذكره. كما يلزم له المستخدم بضمان إشعار واسع في أوساط العمال المعنيين، بكل الوسائل المتاحة قانونا، أي في أما كن العمل، أو كتسليمه ضمن كتيبات أو عن طريق تعليقه في ورشات العمل وأماكن الإشهار داخل المؤسسة³.

(ب) مضمون النظام الداخلي: وُقِّدَ السلطة التنظيمية التي منحها القانون الاجتماعي للمستخدم بوضع وصياغة قواعد تنظيمية تخص تنظيم مجال العمال، فانه ليس حر في وضع كل ما يبدوا له من قواعد في

¹ وهذا ما نصت عليه أحكام المادة 43 من القانون رقم 88-07 المذكور سابقا.

² راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2007/02/07 في الملف رقم 358282 المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني لسنة 2007 (ص) 217 إلى 222.

³ راجع في ذلك، نص المادة 79 من القانون 11/90 المذكور سابقا.

النظام الداخلي. بل الزمه القانون بثلاث مجالات أساسية: وهي التنظيم التقني للعمل، والنظام التأديبي وأخيرا الوقاية الصحية والأمن، وهذه الأخيرة محل دارستنا والتي سوف نركز عليها¹.

إن الذي يميز قانون العمل هو ذاتية مصادره، فهي ناجمة عن إرادة أطراف علاقة العمل سواء كانت بتراضي وتلاقي الإيجاب والقبول. وإما عن طريق الإرادة المنفردة، بما عليه الحال بالنسبة للنظام الداخلي الذي يجب أن تتضمن القواعد التنظيمية للرقابة الصحية والأمن. غير انه من ناحية العملية نلاحظ أن المشرع أفرد قانونا قائما بذاته يتضمن القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. فهل ينبغي على المستخدم تبني هذا النص القانوني في النظام الداخلي؟ أم المقصود بذلك وضع تدابير الوقاية الصحية والأمن، غير تلك المنصوص عليها في القانون². ولم يوضح المشرع الجزائري إن كان يقصد بالتدابير الوقاية الصحية الفردية أو التدابير الجماعية³. حتى يستوضح الأمر يجب الرجوع إلى بعض النماذج الواقعية للأنظمة الداخلية، فعبر دراستها يتبين ماذا كان يقصد المشرع خاصة وأنها تودع لدى مفتشية العمل المنوطة بمهمة رقابة تطبيق قانون العمل⁴.

من خلال الاضطلاع على بعض الأنظمة الداخلية لبعض المؤسسات سواء وطنية عمومية أو حتى أجنبية أو حتى خاصة. يظهر أن الهيئة المستخدمة عند تحريرها للأنظمة الداخلية تضع فصلا أو جزء منه تحت عنوان النظافة والأمن. ويقسم إلى عدة فروع يعالج كل منها مواضيع تتعلق سواء باحترام التعليمات السلمية المتعلقة بالصحة والأمن، وكذا مراعاة تدابير النظافة وكيفية حماية العمال من الأخطار المهنية، وكيفية الخضوع إلى الفحوصات الطبية الدورية. كما نجد هذه الأنظمة تبين ماهي الإجراءات التي يجب اتخاذها في حالة تعرض العمال لحوادث العمل، وتوضيح التدابير اللازمة لتفادي الحرائق عبر منع التدخين، وكيفية الولوج لآلات مكافحة الحريق دون إهمال الأدوات اللازمة للحماية الشخصية للعمال.

¹ راجع في ذلك، المادة 43 من القانون رقم 88-07 المذكور سالفًا، وكذا المواد 8 و10 من المرسوم التنفيذي رقم 01-285 المؤرخ في 24/09/2001 الذي يحدد الأماكن العمومية التي يمنع فيها تعاطي التبغ وكيفية تطبيق هذا المنع، المنشور في <<ج،ر>> رقم 55، لسنة 2001. (ص)24.

² نجد إن المشرع الجزائري أفرد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل قانونا مستقلا قائما بذاته وهو القانون رقم 88-07 المذكور سالفًا، فإذا كان المقصود بنص المادة 77 من القانون 11/90 هو تبني نفس النص، بهذا يصبح الأمر غير منطقي، خاصة وأن المادة التي ألزمت المستخدم بذلك جاءت بعد قانون 07/88 وليس قبله، لذا يظهر ان المطلوب هو وضع التدابير الملائمة الخاصة بالمؤسسة، وليس إعادة تلك المنكورة في القانون، وإنما يكون ذلك في الإطار القانوني أي أن لا نخرج عن نص 07/88 الذي يعتبر الشريعة العامة لها.

³ Voir, Marilyn FAVIER ; « Règlement intérieur : Les champs du possible » ; les cahier du DRH-2013 page 01ou08.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 31 من القانون رقم 88-07 المذكورة سالفًا.

إذ يظهر أنه عبارة عن قواعد احترازية ووقائية لتقادي حصول أي أضرار مادية أو صحية تتسبب سواء لصحة العمال أو حتى ممتلكات الهيئة المستخدمة¹.

من جهة أخرى نجد أن الشركات الأجنبية التي استقرت في الجزائر مثل شركة لافارج الفرنسية لإنتاج الاسمنت الأبيض الجزائري LAFARGE ، وشركة توزيالي التركية لإنتاج الحديد TOSYALI أضفت على أنظمتها الداخلية نوع من التدقيق في المسائل المتعلقة بالأمن والصحة والنظافة. أولاً نجدها تخصص عدد أكبر من النصوص والمواد التنظيمية ضمن الفصل المخصص لنظافة والأمن وطب العمل والمحيط. مثلاً نجد أن النظام الداخلي الخاص بشركة لافارج خصص حوالي 20 مادة تتعلق بعدة مجالات تخص الأمن والنظافة، فنجده يعالج كيفية احترام قواعد الأمن الصناعي والسلامة وكذا كيفية الوقاية من حوادث العمل وكل الحوادث الوشيكة الوقوع، مع تخصيص مواد تنظيمية لطب العمل واللجنة المتساوية الأعضاء².

أما النظام الداخلي للشركة توزيالي التركية نجده أكثر اهتماماً بالإجراءات الوقائية لتقادي وقوع حوادث العمل. ويركز على تقديم الإرشادات كثيرة، ونجده يركز على الإكثار من الممنوعات لتقادي وقوع الحوادث، مع تخصيص فصل كامل للوقاية من الأخطار والحوادث والأمراض المهنية، مع جعل الأخطاء التأديبية الخاصة بالصحة والأمن أخطاء من الدرجة الثالثة التي يكون مآلها عقوبة التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض³.

إذ تتسم هذه الأنظمة بالدقة وبخاصية الإرشادات الفردية والجماعية، وليس مجرد ذكر للمبادئ أو المواد القانونية الواردة في النصوص التشريعية وغيرها، كما هو عليه الحال بالنسبة للأنظمة الداخلية الخاصة بتنظيم الشركات العمومية الاقتصادية. ناهيك على أن هذه الشركات ركزت على الدور الوقائي أكثر من لجوئها للدور العلاجي. فهي تعمل أصلاً على محاولة تقادي حوادث العمل وتقادي إصابة

¹ راجع في ذلك، النظام الداخلي للشركة الوطنية للتبغ والكبريت SNTA شركة مساهمة، هذا النظام منشور في كتيبات تقسم على العمال عند تنصيبهم في مناصب عملهم، وهذا النظام قدم لإبداء الرأي فيه بتاريخ 1992/06/01 للجنة المشاركة وتم وضعه أمام مفتشية العمل بسيدي محمد الجزائر العاصمة للمصادقة عليه بتاريخ 1992/09/21 و تم وضعه أمام كتابة ضبط المحكمة بتاريخ 1992/12/27 وهو تاريخ سريانه.

² راجع في ذلك، النظام الداخلي للشركة لافارج اسمنت عقاز، شركة مساهمة، المصادق عليه بتاريخ 2011/09/23 من قبل مفتشية العمل والمعروض على لجنة المشاركة والذي تم إيداعه بكتابة ضبط المحكمة سبق بتاريخ 2015/10/24.

³ راجع في ذلك، النظام الداخلي للشركة توزيالي أيرون شيل، شركة مساهمة، المصادق عليه بتاريخ 2013/04/25 المحرر بتاريخ 2013/03/30 والذي تم إيداعه بكتابة ضبط المحكمة أريزو بتاريخ 2013/09/24.

العمال بالأمراض المهنية. إذ يظهر إن هذه المؤسسات من الناحية النظرية عملت على أن تكون أنظمتها الداخلية وسيلة فعالة لحماية العمال بالدرجة الأولى أي العامل البشري داخل المؤسسة، ناهيك عن حماية ممتلكات المستخدم نفسه¹.

أخيرا نجد أن النظام الداخلي يعتبر مصدرا منشأ لالتزام السلامة والصحة المهنية. غير أن هذا الالتزام يقع بالدرجة الأولى على عاتق العمال الذين هم ملزمين باحترام القواعد الموجودة فيه. وفي حال عدم احترامهم لها، فإنهم يصبحون أمام أخطاء جسيمة، يمكنها أن تكلفهم مناصب عملهم. لذا فإن الإرادة المنفردة التي يضع بها المستخدم نظامه الداخلي تنتج التزاما على عاتق العمال الذين رغم أنهم لهم يكونوا طرفا فيه، إلا أنهم يصبحون ملزمين به بمجرد سريانه حيز التنفيذ. عكس القواعد العامة للإرادة المنفردة التي لا يمكنها بأي حال من الأحوال أن تولد التزام، بل هي تنتج حقوقا في حال الموافقة عليها من قبلهم. وهذا ما يدفنا للقول أن قواعد قانون العمل من خلال التفويض التشريعي الذي يعطى الحق للمستخدم في استخدام السلطة التنظيمية، فانه يجعله بمثابة مولد للالتزامات على عاتق طرفي علاقة العمل. ومن تم يصبح النظام الداخلي مصدرا منشأ لالتزام السلامة والصحة المهنية على عاتق العمال أولا، ثم على عاتق المستخدم ثانيا، وذلك بإرادة واحدة منفردة هي إرادة الهيئة المستخدمة لوحدتها².

الفرع الثاني: الدفاتر الصحية والوثائق الصحية المنشأة لالتزام الصحة في العمل.

يتحكم المستخدم في بيئة العمل المنشأة، أي التي يستطيع التغير فيها بما يخدم الصحة والسلامة في العمل، إذ يؤدي دوره كطرف في علاقة العمل في إطار التنظيم الذي يخوله حق التنظيم الفعلي أو بالأحرى العملي للعمل، ولا يتأتى ذلك إلا بواسطة ممارسة سلطة الإدارة والتسيير³. والتنظيم التقني للعمل يفرض على المستخدم أو من يمثله في الهيئة المستخدمة، اتخاذ كل السبل والتدابير الضرورية التي تكون حجة له وعليه في نفس الوقت. وهذا كأن يتخذ وثائق إدارية داخلية يدون فيها كافة المعلومات الأساسية للعمال، خاصة تلك المتعلقة بصحتهم. كأن يلجأ إلى وضع دفاتر صحية تدون فيها كافة الزيارات الدورية لطب العمل، وكافة المعلومات الخاصة بمحيط العمل، وكذا المناصب التي يتولاها العمال، بالإضافة إلى

¹)Voir, Anne MURGIER ; « L'employeur peut réunir une TCCHSCT en Matière de révision du règlement intérieur ». Semaine sociale Lamy, 2016,N° 1716 , page 16 et18.

²)Voir, Julien-Patrick DELPHINE, « Elaborer le règlement intérieur du comité d'entreprise : Une liberté contrôlée » ; les cahiers Lamy du CE, N° 148, du Mai 2015 ; page 13au16.

³)لقد خول المشرع الجزائري سلطة التنظيم والإدارة للمستخدم بنص قاني صريح، والزمه بالحرص على صحة العاملين لديه، وهذا ما نصت عليه أحكام المواد 02 من القانون 11/90 المذكور سابقا، بالإضافة إلى نص المادة 03 من القانون 07/88 المذكور سالفًا.

وضع كذلك أنظمة أو مخططات شهرية أو سنوية أو نصف سنوية لمراعاة صحة العمال وكافة المستخدمين، بالإضافة إلى اللجوء للاتفاقية النموذجية مع القطاعات الصحية. كما يمكن للمستخدم مسك دفاتر اختيارية، غير تلك التي يجبره القانون عليها، لتدوين المعلومات وكافة التدابير الوقائية سواء للآلات المستعملة أو للعمال بصفتهم المعرضين للأخطار المهنية بصورة مباشرة¹. هاته الدفاتر والوثائق لم يفرضها القانون بل هي اختيارية وضعها المستخدم طواعية بإرادته الحرة والمنفردة، بيد أنها تولد التزام على عاتقه يلزمه التقيد به ليصبح واجبا عليه.

رغم أن هذه الوثائق اختيارية يلجأ إليها المستخدم طواعية، إلا أنها تهدف لتحقيق صفر حوادث وإصابات وأمراض مهنية، ومنه نقادى كلية ما قد ينجم في حالة تعرض العمال أو المستخدمين بصفة عامة لأي أخطار أو إصابات. لذا فإن إرادة المستخدم الحرة دون تلاقيا مع أي إرادة أخرى قد تنشأ التزاما على عاتقها، سرعان ما يتحول هذا الالتزام وينتقل من عاتق الهيئة المستخدمة إلى العمال. ففي هذا تَمَيُّزٌ لهذه الإرادة المنفردة التي تخالف القواعد العامة التي لا تسمح بأن يصبح شخصا مدينا بالإرادة المنفردة لشخص آخر. ولمزيد من التوضيح فإن أي وثيقة يضعها المستخدم بإرادته الحرة للمحافظة على بيئة عمل آمنة يتولد عنها علاقة دائنية، فيصبح منشأ الوثيقة دائن للعمال باحترام هذه الوثيقة، دون أن يكونوا أطرافا في هذا الالتزام الذي نشأ بإرادة المستخدم لوحده وإرادته المنفردة².

من بين هذه الوثائق التي يضعها المستخدم بإرادته المنفردة، ما يصطلح عليه بجواز سفر الصحة والسلامة للموظف³ *Passeport santé & sécurité*. يعتبر هذا الجواز وثيقة يعدها المستخدم لوحده وإرادته المنفردة في إطار السياسة الترويجية للسلامة والصحة المهنية التي تُلزم المستخدم بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية لجميع مستخدميها وشركائها. من خلال تنفيذ أعمالها ونشاطاتها المختلفة بطريقة آمنة عبر إدماج مفهوم الصحة والسلامة المهنية كقيمة جوهرية في جميع أعمالها.

¹ لقد نص المشرع الجزائري على عدة دفاتر وسجلات إجبارية يجب التقيد بها من قبل الهيئة المستخدمة، وهذا ما ورد في نص المرسوم التنفيذي رقم 98/96 المؤرخ في 1996/03/06 الذي يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، وذلك عملا بأحكام المادة 156 من القانون 11/90 المذكور سالفًا.

² راجع في ذلك، تعريف الإرادة المنفردة المنصوص عليه في المادة 123 مكرر من القانون المدني بقولها <<يجوز أن يتم التصرف بالإرادة المنفردة للمتصرف ما لم يلزم الغير>>.

³ إن تسمية جواز سفر الصحة والسلامة المهنية تسمية معتمدة من قبل شركة لافارج الجزائر للدلالة على انه لا يمكن للعمال الذين لا يحترمون الصحة في العمل من الولوج(السفر) لعالم الشركة إلا باحترامهم لالتزاماتهم الصحية المدونة في الدفتر الصحي.

(أ) **الدفتـر الصـحي للـعمـال:** أو ما يصطلح عليه بجواز سفر الصحة والسلامة المهنية عبارة عن وثيقة أو دفتـر يـحتـوي على عدة فصول، كل فصل مخصص، إما لتعريف بصاحب الدفتـر الصـحي أو حامل الجواز الذي يكون دائماً عاملاً أو أي شخص تربطه بالمؤسسة المستخدمة علاقة يومية، كالموردين وغيرهم من المتعاملين مع الشركة. فنجد في هذا الدفتـر أولاً البيانات الأساسية للعامل أو لحامل هذا الدفتـر، مثل الاسم واللقب، الوظيفة التي يشغلها ورقم الهاتف والصورة الشخصية وغيرها من البيانات الأخرى للمعنى¹. كما نجده أحياناً يحتوي على مدونة أخلاقيات وحسن السلوك، للحفاظ على حياة العمال والمستخدمين، من خلال وضع تعليمات أساسية في ديباجة الدفتـر مشفوعة بصور توضيحية كذلك. كما يمكن تضمينه مختلف القوانين والنصوص الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، مع شرح محتوى بعض هذه النصوص كتوضيح عبء مسؤولية تطبيق هذه القوانين، كيفية الخضوع لعملية التدريب في مجالي الصحة والسلامة المهنية، وأخيراً التزام كل فرد داخل المؤسسة أو الوحدة². من بين الفصول التي يحتويها الدفتـر الصحي جدول الزيارات الطبية الفردية، سواء العادية والفجائية وغيرها من الفحوصات الشهرية والسنوية، حسب التواريخ المتتالية للمتابعة الطبية، مع تدوين كل الملاحظات الخاصة بالعامل أو حامل الدفتـر. ومن ضمن الفصول التي يتضمنها الدفتـر الصحي خاصة متابعة عملية التكوين، أي كافة الدورات التكوينية التي يخضع لها العامل في إطار سياسة الشركة للتكوين المفروضة عليها قانوناً³.

يختلف الدفتـر الصحي أو جواز السفر الصحي تماماً عن الوثائق المحررة إجبارياً من قبل طبيب العمل المفروضة عليه بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أكتوبر 2001 الذي يحدد محتوى الوثائق، المحررة إجبارياً من قبل طبيب العمل وكيفية إعدادها ومسكها، الذي جاء تطبيقاً لأحكام المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتضمن محتوى الوثائق الإلزامية من قبل طبيب العمل وكيفية إعدادها ومسكها. والمتمثلة في الملف الطبي الفردي، بطاقة الفحص الطبي الفردي، سجل النشاط اليومي والفحوص الدورية، والتلقائية وسجلات الأمراض المهنية وغيرها من الوثائق الإلزامية الأخرى. ويمكن

¹ إن هذه البيانات تختلف من شركة لأخرى، فلا يوجد نموذج موحد لهذا الدفتـر، باعتباره اجتهاد شخصي لهيئة المستخدمة، فهو ليس بالتزام قانوني، بل عبارة عن التزام يضعه المستخدم على عاتقه وعلى عاتق مستخدميه أو حامله بإرادته المنفردة، كذلك يعتبر هذا الدفتـر عبارة عن مصدر منشأ للالتزام والسلامة و الصحة المهنية لما يحتوي من واجبات تقع على كل من يلتزم به أو كل حامل له.

² راجع في ذلك، جواز سفر الصحة و السلامة لشركة لافارج المتكون من 11 صفحة الذي يحتوي على 8 فصول لكل فصل منها مخصص لشيء يمكن كالبيانات الأساسية وفصل قوانين الصحة والسلامة لمؤسسة لافارج <راجع في ذلك ضمن ملاحق المذكرة الحالية>.

³ راجع في ذلك، نص المواد 19 و20 و21 و22 من القانون 07/88 المذكورة سالفاً.

الاختلاف في أن الدفاتر الصحية يعدها ويحررها المستخدم بإرادته المنفردة دون قيد، عبر التزاماته الاجتماعية اتجاه العمال واتجاه بيئة العمل¹. أما الدفاتر الإجبارية يبقى مسكها من قبل طبيب العمل، وهي مفروضة عليه بموجب نص قانوني، فمصدرها القانون وليس الإرادة الشخصية المنفردة².

مجرد إنشاء الدفتر الصحي ينشأ معه التزام عام يقع على العمال يتمثل في الامتثال لمحتوى هذا الدفتر. وهذا الالتزام يجعل من العامل مدين للمستخدم بتوفير بيئة عمل آمنة من كافة المخاطر المهنية. كما يجعله مدينا له كذلك بإعلامه بهذه المخاطر. بل أكثر من ذلك، على المستخدم القيام بدورات تكوينية الهدف منها تطوير مهارتهم في مجال الصحة والأمن والوقاية من المخاطر المهنية تقاديا لوقوع حوادث العمل³. وفي مقابل ذلك يصبح المستخدم في نفس العلاقة التي نشأت بإرادته مدينا لعماله باحترام كل الإرشادات وضوابط الحيطة والحذر التي يضعها للحفاظ على صحتهم. حتى أنه في حالة تجاوز هذه الضوابط قد يعرضهم إلى عقوبات تأديبية، قد تصل حتى الفصل من العمل دون إشعار أو تعويض. نظرا لما تكتسبه قواعد الصحة والأمن ضمن منظومة العمل داخل المؤسسة.

يهدف هذا التكوين إلى تزويد العمال بالمعارف الأساسية والضرورية للوقاية من الوقوع في المخاطر المهنية، وكيفية التصرف عند وقوع الحوادث. بالإضافة إلى تقديم الإسعافات الأولية، وكذا تعلم التصرفات الواجب اتخاذها في حال وقوع الخطر، ويكون هذا وفق برامج يعدها المستخدم سلفا، بالتشاور مع لجنة المشاركة باشتراك طبيب العمل تحت رعاية اللجنة المتساوية الأعضاء الخاصة بالوقاية والأمن، وهي تتدخل في هذه الأعمال بقوة القانون⁴. إن المؤسسة المستخدمة تلزمه سنويا بإعداد برنامج سنوي للوقاية من الأخطار المهنية، لذا فان الدورات التكوينية تبقى جزء لا يتجزأ من هذا البرنامج، الذي يصب

¹)Voir, Michel CAPRON ,& Françoise QUATREL -LANOIZELEE; « La responsabilité sociale d'entreprise », collection REPERES Gestion , hibr ; Edition la découverte, PARIS,2007-2010 ,. Page.12et13.

²)راجع في ذلك، المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طلب العمل، المنشور <<ج،ر>> رقم 33 لسنة 1993 وكذا القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1628 أكتوبر 2001 المحدد لمحتوي الوثائق المحررة إجباريا من قبل طبيب العمل وكيفيات إعدادها ومسكها، المنشور <<ج،ر>> رقم 21 لسنة 2002.

³) راجع في ذلك، المادة 22 من القانون رقم 07/88 المذكور سالفا، وفي نفس المنوال راجع كذلك نص المواد 3 و04 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07/12/2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية المنشور في <<ج،ر>> رقم 82 لسنة 2002.

⁴) راجع في ذلك، نص المادة 4 و05 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المذكور سالفا.

كلاهما في الوقاية وترقية الصحة في العمل¹. الشيء المثير للانتباه، أن النصوص القانونية لا يمكنها تحقيق النتائج المرجوة سواء من المشرع نفسه، أو حتى من أطراف علاقة العمل ذاتهم. بل إن حماية الصحة وترقيتها تعتمد أساسا على تضافر كل الجهود، أي كل جهود الفاعلين في مجال علاقات العمل. بما فيهم المعنيين مباشرة بالصحة في العمل وهم المستخدم والعامل، بالإضافة إلى اللجان المخولة للصلاحيات حفظ الصحة والأمن ولجنة المشاركة، ووصولاً لمفتشية العمل وطبيب العمل. فلا يمكن أن نضع برنامجا أو نصدر قانونا حتى نستطيع حماية الصحة في العمل، بل يجب أن نُفَعَلَ كل المنظومة حتى تستطيع النصوص القانونية أن تكون فعالة، وتعطي ثمارها في أرض الواقع. وهذا لا يمكن تحقيقه إلا بواسطة نشر الوعي وثقافة الصحة والسلامة المهنية في العمل. فكلما زاد الوعي بالمخاطر كلما كان العامل حريصا على صحته وأمنه وأمن العاملين معه. وهذا ما يدفع بالمؤسسة المستخدمة لتقادي المخاطر وتقادي التكاليف المالية الناجمة عنها².

وأخيرا فإن الدفاتر الصحية أو جوازات سفر الصحة والسلامة رغم بساطة الفكرة، إلا أنها أصبحت أداة في يد المستخدم من أجل بسط سلطته على العمال، من أجل احترامهم للالتزامات التي تقع عليهم. حتى أنه أصبح جواز السفر الصحي يأخذ في الحسابان عند الترقية، فإذا كان يحتوي على ملاحظات جيدة فإن ذلك ينعكس ايجابيا على المسار المهني للعامل وتكون الترقية بصورة آلية، أما إذا لم يخضع إلى التكوين أو أخل بإحدى التزاماته فإن ذلك يؤثر عليه سلبا³.

ب) السجلات والوثائق الاختيارية الصحية: إن هذه السجلات الممسوكة اختياريا من قبل المستخدم تختلف من مؤسسة لأخرى، نظرا لنظام تسيير كل مؤسسة حسب الهيكل التنظيمي لها، فهي تدخل في إطار ما يسمى بالتنظيم التقني للعمل، وتختلف تسمية هذه السجلات حسب حاجة المؤسسة إليه، غير أن كل هذه السجلات تهدف إلى شيء واحد هو الوقاية الصحية والأمن واجتباب وقوع حوادث العمل.

¹ راجع في ذلك، المادتين 9 و8 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 08/01/2005 الذي يحدد بشروط إنشاء مصلحة الوقاية والأمن في وسط العمل، وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، المنشور في <<ج، ر>>، رقم 04، لسنة 2005.

² راجع في ذلك، جهل محمد، <<الصحة في العمل بين الضرورة والاجتماعية والتحديات الاقتصادية>> مقال منشور في مجلة القانون الاجتماعي، الصادرة عن جامعة محمد بن أحمد-2- بلقايد وهران، مخبر القانون الاجتماعي، العدد رقم 06، لسنة 2015. (ص)82.

³ راجع في ذلك، مدونة سلوك الشركة لافارج مصنع الاسمنت عقاز، المنشور على الرابط الإلكتروني، المتصفح بتاريخ:

www.LaFarge.dz/: 15:00 على الساعة: 2014/02/01

إذ يستحدث السجل حسب الحاجة إليه، تلجأ المؤسسات الكبيرة ذات النشاطات التي تكون فيها نسبة الخطر كبيرة إلى إنشاء سجل لتحديد الخطوات اللازمة إتباعها في حالة وقوع الخطر الوشيك. فهي عبارة عن سجل توضع فيه كل الإرشادات والتدابير اللازمة الواجب اتخاذها في حالة الخطر الداهم. فهي سجلات تحتوي مثلاً في هذه الحالة على خطط عمل إلزامية للوقاية من المخاطر المهنية، لتفادي أكبر عدد من المشاكل المهنية. تعتمد المؤسسات إلى هذا النوع من الخطط التي تتضمن إجراءات عملية تهدف أصلاً إلى منع المخاطر المهنية أو منع تفاقم الأخطار في حالة وقوعها، وهو ما يعبر عنه في بعض المؤسسات بمخططات العمل: les plans d'action en matière de prévention des risques professionnels¹

وعادة ما تأخذ هذه الإرشادات صيغة البرنامج السنوي المتضمن خطة شاملة للوقاية، أو توضيح كافة الإجراءات والعلاقات فيما بين العمال في حالة وقوع الخطر. مع تبيان كافة المهام الواجب اتخاذها مع كشف عن كل تأثير للعوامل البيئية. كما يشمل وضع التوازنات الكبرى داخل المؤسسة فيما بين متطلبات الأمن والحفاظ على الصحة بصفة عامة، ومختلف النفقات الخاصة بتطوير أنظمة الحماية والوقاية. ورغم أن هذه المخططات تنشأ بالإرادة المنفردة للمستخدم. غير أنه نجد لها مرجع قانوني ضمن صلاحيات أجهزة المشاركة. فبالرجوع إلى نص المادة 94 من 11/90 يتبين أن هذه اللجنة تسهر على إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم لأي قرار متعلق بالمخططات السنوية وحصيلة تنفيذها².

جعل الانفتاح الاقتصادي لسوق العمل من بعض المستخدمين الأجانب يؤثرون بأفكارهم وطرق تسيرهم في الحياة المهنية للعمال باعتماد الوثيقة الموحدة أو الدفتر الموحد لتقييم المخاطر. في حقيقة الأمر هو عبارة عن مستند منصوص عليه قانوناً من قبل المشرع الفرنسي. ولكن نجد أن بعض المستثمرين الأجانب قاموا باعتماد هذه التقنية لما تحتويه من منافع قانونية³. أين يلتزم أي مستخدم يلجأ إلى مسك هذا الدفتر إلى العمل على تقييم كافة المخاطر التي تهدد صحة العاملين، مع مراعاة طبيعة الأنشطة المؤسسة المستخدمة، بما في ذلك أساليب الصنع، والعمل على اختيار المعدات الملائمة أو المواد التي من شأنها المحافظة على الصحة والمحيط، خاصة المواد الكيميائية، كما نجده يعمل على إعادة تكييف بيئة العمل أو محيط العمل بما يتلائم مع العمال. وفي المقابل هذه الوثيقة نجد أن المشرع

¹ Voir, Thomas COUTROT, « Le lien positif évaluation et santé au travail », semaine sociale Lamy; N° 1662 du 02 février 2015 ; page 04 et 05.

² راجع في ذلك ، نص المادة 94 الفقرة 04 من القانون 11/90 المذكور سالفاً.

³ Voir ,Sylvain NIEL, « Comment élaborer un plan anti-pénibilité en six mois ? », les cahier du DRH, N° 179 année 2011, page 01 au 25.

الجزائري الزم الهيئة المستخدمة بنص قانوني صريح حسبما تنص عليه المادة 05 وما يليها من القانون 07/88 على أنه يجب تقييم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملاحقاتها وتوابعها بصفة تضمن أمن المستخدمين¹.

بل نجد المشرع ألزم الهيئة المستخدمة بأن تكون هذه المعدات والتجهيزات موضوع مراقبة دورية الهدف منها الحفاظ على حسن سيرها لضمان الأمن في وسط العمال، وذلك وفق نصوص تنظيمية². ولم يقف المشرع الجزائري عند هذا الحد بل قام بتشكيل لجنة وطنية تهدف أساسا للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة والآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها. كما تقوم بكل دراسة حول المقاييس طبقا للصلاحيات وتقديم كل اقتراح في هذا المجال، فهي تعمل أساسا على تقديم الرأي في كل الجوانب المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في وسط العمل³. فوجود وثيقة كهذه سواء نص عليها القانون أو كانت صادرة عن إدارة المستخدم، فهذا لا يعتبر دليلا على وجود مخاطر مهنية. بل إن وضعها يعتبر من باب الحيطة والحذر، وتهدف أساسا للوقاية قبل اللجوء إلى طريقة العلاج. وفي الحقيقة يعتبر هذا النهج الذي انتهجه المشرع أولا إذ تحول من المهمة العلاجية إلى المهمة الوقائية لدرء المفاصد والمخاطر التي تهدد صحة عمال المؤسسة⁴.

يعتبر تحديد المخاطر مهمة أساسية إن لم تقل أنه نصف المهمة، لتأتي الخطوة الثانية التي تعمل على تحليل المخاطر، تم تنتهي المهمة بالخطوة الثالثة المتمثلة في تقديم المقترحات لاتخاذ الإجراءات الوقائية حسب أولوية الخطر. لأن فهم المخاطر وتحليلها وتطبيقها لضمان سهولة رصد وتحديث هذه الوثيقة الموحدة المسماة: Le Document unique

إضافة إلى تلك الوثيقة الموحدة فهناك بعض المجموعات أو التكتلات الاقتصادية تعمل على وضع خطة للصحة في العمل <<Plan santé au travail>> بمساهمة بعض المؤسسات

¹ راجع في ذلك، المواد 5 و 06 و 07 و 08 من القانون 07/88 المنكور سالفًا.

² راجع في ذلك، المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق في القواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل <ج،ر> عدد 04 لسنة 1991، الجريدة الرسمية عدد 4 مؤرخة في 23 يناير 1991، (ص) 74.

³ راجع في ذلك، المرسوم التنفيذي رقم 01-341 المؤرخ في 28/10/2001 الذي يحدد تشكيل اللجنة الوطنية لمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة والآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها الجريدة الرسمية عدد 64 مؤرخة في 31 أكتوبر 2001، (ص) 15.

⁴Voir, Cass. soc.08 juillet 2014,N° 13-15.470 FS.PB.

المتخصصة كجزء من المنظومة الصحية،¹ مثل المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية أو المجلس الوطني للوقاية الصحة والأمن وطب العمل. إذ تهدف هذه الخطة إلى العمل مع كل الشركاء الاجتماعيين بما فيهم النقابات والسلطات العامة من أجل فتح ورشات عامة. الهدف منها إعلام العمال وكل العاملين في ميدان الصحة المهنية بأهداف البرنامج، عبر التعريف بالأمراض المهنية أو كيفية الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية. كما تهدف الخطة إلى تشجيع البحث العلمي في ميدان الصحة المهنية وإمكانية الوصول إلى صفر 0 % من الحوادث، وهو الهدف الذي تسعى إليه كل الأطراف.

وفي الأخير فإن كل الوثائق التي يعدها المستخدم سواء كان بإرادته، أو مرغما بواسطة النصوص قانونية فأنها تعتبر مصدرا من المصادر الملزمة والمنشأة للالتزام السلامة والصحة المهنية للوصول إلى بيئة عمل خالية من الحوادث وآمنة من المخاطر المهنية. هذا الالتزام يختلف من حيث الآثار التي يولدها الالتزام العادي في المواد المدنية، لأن الالتزام في المواد الاجتماعية تختلف آثاره على المدين كما على الدائن. الذي سرعان ما يتحول كل منهما إلى مدنيا ودائنا في نفس الوقت خاصة في مجال السلامة والصحة المهنية. إذ أن المراكز القانونية في العلاقة التي تجمع أطراف علاقة العمل غير ثابتة فلا يمكن أن يكون الدائن بالعمل دائما في مركزه، بل سرعان ما يصبح هو كذلك مدينا بنفس التزام الذي أنشأه بإرادته المنفردة. وهذا تأثير القانون الاجتماعي على القواعد العامة والذاتية التي يتميز بها.

الفرع الثالث: الاتفاقيات الجماعية منبع إرادي لتفادي المخاطر المهنية.

يعد التفاوض الجماعي آلية قانونية إرادية تنجم عن توافق إرادي حول شروط التشغيل والعمل². نظرا للأهمية التي تتمتع بها هذه التقنية أحاطها المشرع بباب كامل ضمن القانون المنظم لعلاقات العمل³. ويصدر عن التفاوض بين المستخدم والعمال الأجراء اتفاق مدون يدعي الاتفاقية الجماعية. لقد

¹ راجع في ذلك، نص المادة 12 من القانون 07/88 المذكور سالفا بقولها: << تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزءا لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية >>.

² راجع في ذلك، نص المادة 114 من القانون 11/90 المذكور سابقا.

³ راجع في ذلك، الباب السادس المعنون بالتفاوض الجماعي من المادة 114 إلى 134 من القانون 11/90 المذكور سابقا، خصص المشرع للتفاوض الجماعي 20 مادة قانونية من تم تظهر الأهمية التي تكسيها هذه الآلية التي تعد وسيلة ناجعة للقضاء على مختلف المشاكل التي يمكنها القيام أثناء تنفيذ علاقة العمل.

عرفها القانون في نص المادة 114 من القانون 11/90 بقوله: <> الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية. الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو لعدة فئات اجتماعية ومهنية. ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية...>>. فهي تعد نتاج ما توصلت إليه إرادة الأطراف، ولكن من الناحية العملية نجد أن الاتفاقية يعدها المستخدم، أي محرر المسودة التي يعرضها الممثلين النقابيين للعمال الذين إما يوافقون عليها أو يقومون بتعديل بعض بنودها. لقد وضعنا الاتفاقية الجماعية ضمن الإرادة المنفردة لسببين، الأول إن اقتراحها يكون بناء على رغبة العمال، أما تحرير مسودتها في غالب الأحيان إن لم نقل دائما من قبل الهيئة المستخدمة. أثناء التفاوض الجماعي يتفق الأطراف على تحديد محتوى الاتفاقية ومضمونها. تعالج الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية عدة عناصر حسبما يحدده القانون¹. تعد وسيلة اقرب لأطراف علاقة العمل لمعالجة كافة المخاطر التي تتجم عن مختلف النشاطات العمل. إن العناصر التي ذكرها القانون لم تأت على ذكر بيئة العمل أو الصحة والسلامة المهنية، ولكن من ضمن محتوياتها نجد توقيت العمل وكيفية توزيعه، بالإضافة إلى مقاييس العمل، وكذا مدة العمل الفعلي التي تتضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط. تعد هاته العناصر من بين الضوابط الأروغونية التي تساهم في القضاء على كل ما يعتري بيئة العمل من مخاطر من منبعها. فإذا لاحظ أطراف علاقة العمل أي شيء يهدد السلامة والأمن داخل المؤسسة، فيلجأ الأطراف إلى التفاوض من أجل القضاء على الخطر قبل حدوثه أصلا. لذا تعد آلية مرنة للقضاء على المخاطر. لكن ما يلاحظ أن العمال الأجراء كثيرا ما يلجأون إلى الاتفاقيات الجماعية من أجل الحصول على منافع مادية، تخص الأجرة والتعويضات وغيرها من أشياء ذات القيمة المالية فقط. نادرا ما يلجأ المتعاقدون إلى اقتراح مواضيع اتفاقية جماعية لحصول على أمور تهم الصحة والسلامة في العمل. فالمرونة التي تتميز بها الاتفاقيات الجماعية جعلت المشرع يوليها أهمية بالغة من خلال اعتبارها في مصاف القواعد القانونية، لأنها مصدر مهني مثلها مثل المصادر الأخرى². عدم ورود عنصر الصحة والسلامة باللفظ الصريح يضيف نوع من الضبابية لحث العمال والهيئة المستخدمة على اللجوء إليها كموضوع للتفاوض الجماعي. غير أن عدم ذكرها لا يعني عدم اللجوء إليها، لأن القاعدة

¹ راجع في ذلك، نص المادة 120 من القانون 11/90 المذكور سابقا، هذا النص القانوني يحدد عناصر ومحتوى الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية الذي ورد على سبيل المثال لا الحصر.

² (إن الاتفاقية تلزم كل من وقع عليها، وتسهر على تنفيذها مفتشية العمل، ويمكن إشعارها بأي خلاف يتعلق بتطبيقها، راجع في ذلك، نص المواد 127 و130 من القانون 11/90 المذكور سابقا.

الفقهية تنص على انه في أصل الأشياء الإباحة، مما يفيد انه ما دام انه ليس هنالك نص يمنع، فلا بأس من التفاوض حولها خاصة في وجود عناصر تفيد محتوى الضوابط الأروغونومية، كتنظيم أوقات العمل في المناصب ذا الخطورة.

تعتبر الاتفاقية الجماعية في مصاف العقود الجماعية للعمل التي تطبق ما دامت تعطي امتيازات أكثر من تلك التي تقرها النصوص القانونية والتشريعية المتعلقة بالعمل. أما إذا كانت نصوص القانون أكثر منفعة للعمال، فتعد عديمة الأثر في مواجهته. حتى إن العقود الفردية إذا احتوت على أحكام أكثر نفعا من الاتفاقيات الجماعية فترجح العقود عليها، لأن روح القانون الاجتماعي وميزته على النصوص الأخرى، انه يشجع كل ما يصب في صالح العمال. لذا نجد تشجيع المشرع لإبرام اتفاقيات جماعية لأنها وسيلة مثالية لمعالجة الأمور التي لا يغطيها التشريع، أو الأمور المستحدثة التي تنشأ بعد صدور النصوص التشريعية. نظرا لأهميتها كذلك أحاط المشرع إبرام الاتفاقيات الجماعية بمجموع من الإجراءات الشكلية كالتدوين، فلا يعقل أن لا تكتب، فهي اتفاق مدون مكتوب فيه كل العاصر، حتى يلجأ إليها عند وجود نزاع فيما بين الأطراف¹. وتبرم إما لمدة محددة أو لمدة غير محددة. وإذا لم يتم تحديد المدة فيها فتعد غير محددة لحين إبرام اتفاق جديد يحددها أو يلغيها. استكمالا لإبرام الاتفاقية الجماعية يقوم احد طرفيها، أو الطرف الأكثر استعجالا بتسجيلها لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المتواجد في مقر الهيئة المستخدمة والأماكن الأخرى المحددة قانونا². وتلزم الهيئة المستخدمة بتوفير إشهار واسع لها داخل أماكن العمل، وإعلام كل الأطراف التي تكون طرفا فيها خاصة أوساط جماعات العمال المعنيين بها، كما توضع نسخ منها في أماكن المخصصة للإعلانات داخل الورش وأمكنة العمل³. لم يكتف المشرع بالحماية الإدارية التي يمارسوها مفتشوا العمل، بل نجده اقر حق مباشرة الدعاوي القضائية لكل من التنظيمات النقابية وكذا المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية للحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها⁴. ويمكن للأطراف المتعاقدة حق النقض الجزئي أو الكلي لأحكام الاتفاقية الجماعية في غضون

¹ (راجع في ذلك، المادة 114 من القانون 11/90 المذكور سابقا.

² (راجع في ذلك، نص المادة 126 من القانون 11/90 المذكور سابقا.

³ (راجع في ذلك، نص المادة 119 من القانون 11/90 المذكور سابقا.

⁴ (راجع في ذلك، نص المادة 129 من القانون 11/90 المذكور سابقا. وراجع في نفس المنوال، نص المواد 500 و508 و509 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية تطبق على علاقات العمل، (ج،ر) رقم 21 لسنة 2008، (ص)05.

اثنى عشرة شهرا من تاريخ تسجيلها¹. وينجر عن نقض الاتفاقية إعادة التفاوض من جديد في غضون ثلاثين يوما لإبرام اتفاقية جديدة، تفاديا لأي نزاع جماعي جديد. إن ذلك يعد من بين الإجراءات التي يمكنها منع المخاطر عند منبعها. وتعتبر بذلك الاتفاقية الجماعية مصدرا للقضاء على كل خطر مهني يمكنه أن ينشأ أثناء تنفيذ علاقات العمل. ويكون هذا المصدر إراديا لأنه نابع عن إرادة العمال ممثلين في النقابة الأكثر تمثيلا في مواجهة المستخدمين². ومما يجدر الإشارة إليه أن العمال اقرب إلى المخاطر التي يمكنها أن تصيبهم، لذا يصبحون على دراية بها، مما يجعلهم يحاولون القضاء عليها عند مصدرها التي تنشأ منه، عن طريق معالجة أسباب التي أدت إلى نشأتها. وتعد مساهمة المستخدم عبر إعدادها وكذا اقتراح مسودة نابعة من أفكار العمال التي تجسدها إرادة المستخدم تحت رقابة السلطات العامة عبر مفتشية العمل. غير إن الإشكال الذي يطرح من الناحية العملية قلة اللجوء إلى هذه الآلية المرنة، نظرا لعدم انتشار الوعي الكامل لدى العمال بضرورة المحافظة على رأس مالهم. وكذا عدم وجود ثقافة الحفاظ على الصحة في العمل لدى المستخدمين الذين يرغبون في إنقاص التكاليف لزيادة هامش الربح، بدلا من الاستثمار في الحفاظ على ثروة البشرية كأساس للتنمية الاقتصادية. حتى نستطيع تجسيد آلية التفاوض للقضاء على الأخطار المهنية يجب اعتماد سياسة وطنية للتكوين في مجال السلامة والصحة المهنية تشمل العمال الأجراء والنقائيين وكذا المستخدمين، والعمل على نشر الوعي وتحسيس العمال والمستخدمين بكافة الأخطار المهنية عبر تعزيز دور طب العمل، للمشاركة في الكشف عن المخاطر المهنية، حتى تكون موضوع التفاوض الجماعي لإفراجها في قالب الاتفاقيات الجماعية. كما لا يجب عدم إنكار الدور الرقابي على التكوين الشبه في المنع في القطاع الخاص، خاصة نشاط البناء الذي يعد مليء بالمخاطر المهنية التي تسبب النسبة الأكبر من حيث الإصابات المهنية التي تصيب العمال الأجراء. ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بواسطة إقرار إجراءات قانونية ردية لكل مخالف، من خلال أعمال مسؤولية شاملة عقدية وجزائية كجزاء يطال عدم امتثال للضوابط الأرغونومية المختلفة المنصوص في مختلف النصوص القانونية الخاصة بالصحة في العمل، ضمن بيئة عمل آمنة تساهم في رفع الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية.

¹ (راجع في ذلك، نص المادة 132 و133 من القانون 11/90 المذكور سابقا).

² (راجع في ذلك، نص المادة 114 من القانون 11/90 المذكور سابقا، وكذا المواد من 34 إلى 37 مكرر من القانون رقم 90/14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، (ج،ر) رقم 23 لسنة 1990، (ص)05، المعدل والمتمم بالأمر رقم 12/69 المؤرخ في 10/06/1996، (ج،ر) رقم 36 لسنة 1996، (ص)18).

المبحث الثاني: المصادر غير الإرادية للالتزام المحافظة على الصحة في بيئة العمل.

يقصد بالمصادر غير الإرادية التي لا تعتمد على دور الإرادة الفردية في إنشاء الرابطة القانونية، التي تحافظ على الصحة والتي تحقق بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر المهنية، وفقا لما هو متعارف عليه في الأنظمة القانونية¹. نجد أن الالتزام ليس مناطه العقد أو الإرادة المنفردة، بل يمكن أن ينشأ الالتزام دون تدخل إرادة أي شخص في ذلك. تتمثل المصادر الإرادية في كل الأقوال والأفعال الإرادية وغير الإرادية المنشئة للالتزام، والتي يترتب عليها القانون آثارا². يفهم من الفعل غير الإرادي الذي تتسبب آثاره للفعل وليس للإرادة. لأن الفاعل لا يرغب في إنشاء الالتزام، أي الوقائع قصدية غير مشروعة تخرج عن تصرف المألوف والعادي، التي من شأنها إحداث ضرر للغير. كأن يقوم شخص بضرب شخص آخر. الفعل أقدم عليه الجاني بمحض إرادته، إلا أن آثاره تولد التزام يتمثل في تعويض الضرر الذي أحدثه بفعله، وتسمى هذه الأفعال التصرفات القانونية- التي معناها اتجاه إرادة إلى إحداث أثر قانوني- سواء كان لهذا الأثر انعكاس يتمثل في إنشاء التزام أو نقله أو تعديله أو إنهائه³.

تكون المصادر غير الإرادية عبارة عن وقائع قانونية، أي عبارة عن حوادث يترتب عليها القانون نتائج قانونية. إضافة إلى ذلك نلاحظ أن القانون يعتبر المصدر الأمثل للمصادر غير الإرادية. لأنه في معظم الأحيان نجد أن الالتزام يكون مصدر نشأته القانون، أي القواعد القانونية التي تنظم سلوك وعلاقات الأفراد فيها بينهم تحت طائلة الجزاء الذي توقعه السلطات العامة⁴.

بداية سنتعرض إلى القانون كمصدر أساسي للالتزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، أو ما أصبح يصطلح عليه مؤخرا الصحة في العمل كمطلب أول. الذي بدوره نقسمه إلى القانون الوطني، أي كل القواعد القانونية الوطنية التي تولد التزامات في مجال الصحة في العمل. تم نتعرض في الفرع الثاني

¹ راجع في ذلك، محمود فياض، <<الطبيعة القانونية لمصادر الالتزام الإرادية في الأنظمة القانونية العربية>>، مجلة الشريعة والقانون، كلية القانون جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد الثامن والخمسون، لسنة الثامنة والعشرون، رجب 1435 ابريل 2014، (ص) من 21 إلى 41. والمنشور كذلك على الرابط الالكتروني www.academia.edu/11778346. تم الإطلاع عليه يوم 2014/10/21 على الساعة 14 و30 بعد الزوال.

² راجع في ذلك، علي فلالي، مرجع سابق، (ص) 39.

³ راجع في ذلك، علي كحلون، مرجع سابق، (ص) 71.

⁴ رادع في ذلك، خليل أحمد حسين قداه، مرجع سابق، (ص) 231.

إلى النصوص والمواثيق الدولية التي تولد بدورها التزامات في مجال الصحة والسلامة على كل أطراف المتدخلة في علاقات العمل. أما المطلب الثاني فسوف نخصه إلى الفعل المستحق للتعويض، الذي سوف نخصه للأفعال الموجبة للتعويض أي الأفعال الشخصية التي ينجم عنها التعويض بالنسبة للعامل والمستخدم أو من ينوب عنه¹.

المطلب الأول: القانون مصدرا مباشرا لالتزام الصحة في العمل.

القانون هو مجموعة من القواعد القانونية الملزمة والمجردة الدائمة المتصلة بالحياة الاجتماعية لأفراد المجتمع². تتأسس القاعدة القانونية على جملة من الاعتبارات التاريخية والاقتصادية والاجتماعية التي تمنحها القوة الملزمة³. القانون يَجِدُ مصدره من حيث الشكل في جملة النصوص القانونية التي تعتمد من السلطة المصدرة له⁴. مع ازدهار العلوم القانونية وانتشارها في شكلها الجديد، أصبح القانون هو الأساس في تنظيم الدولة. بل أضحي مفهوم سلطة دولة القانون من المفاهيم الأساسية في تنظيم الدولة الديمقراطية التي تحترم منظومة حقوق الإنسان.

كل التزام مصدره القانون، وهذا ما ورد في نص المادة 53 من القانون المدني <<تسري على الالتزامات الناجمة مباشرة عن القانون دون غيرها من النصوص القانونية التي قررتها>>. نجد أن المشرع جعل من الالتزام مصدره المباشر النص القانوني لوحده دون سواه، فالالتزام المترتب على العقد، والالتزام المترتب على العمل الغير مشروع كلها التزامات مصدرها القانون. لأنه جعلها تنشأ من مصدرها، وحدد أركانها، وبين أحكامها⁵. إن هذه الالتزامات لها مصدر مباشر الذي رتب عليه القانون إنشاءها. فقد جعل القانون الالتزام ينشأ من مصادر مباشرة، فعلى سبيل المثال لا الحصر، فإن الاتفاق بين المدين والدائن ينشأ التزام في الحدود التي يُبَيِّنُهَا القانون. العقد هو المصدر المباشر، القانون هو المصدر غير المباشر له.

¹ راجع في ذلك، عبد الوراق أحمد السنهوري، مرجع سابق، (ص) 841.

² راجع في ذلك، علي كحلوان، المرجع السابق، (ص) 47.

³ إن التزام العادات والمستجدات الاجتماعية والاقتصادية واستمرارها وقبول الأفراد لها يمنحها القوة لربح القواعد القانونية ملزمة للأشخاص و الأفراد الذين أنشأوها بمحض إرادتهم.

⁴ في الغالب السلطة المصدرة للقاعدة القانونية هي السلطة التشريعية، وأحيانا نجد أن السلطة التنفيذية تكون هي مصدر النصوص القانونية كما هو الحال بالنسبة للتشريع عن طريق الأوامر بالنسبة لرئيس الجمهورية، كما هو مرخص به دستوريا في نص المادة 142 من دستور 1996، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-01 المذكور سالفًا.

⁵ راجع في ذلك، عبد الرزاق أحمد السنهوري، المرجع السابق، (ص) 1438.

ينحصر موضوع بحثنا في كيف يكون القانون مصدرا مباشرا لالتزام السلامة والصحة المهنية؟ القانون يترتب في كل حالة التزاما إما على عاتق طرفي عقد العمل أو على طرف دون سواه. إن القانون مرتب ترتيبا هرميا انطلاقا من الدستور والاتفاقيات الدولية والقوانين العضوية والقوانين العادية والمراسيم بأنواعها والأوامر والقرارات وغيرها من المصادر. لذا فيجب علينا أن ندرس القانون في هذا الترتيب لمعرفة كيفية إنشائه للالتزامات، من خلال التطرق أولا إلى القانون الوطني المنشأ لالتزام الصحة في العمل كفرع أول، ثم نتعرض إلى المواثيق الدولية ومختلف المعاهدات التي تولد التزامات في مجال الصحة والسلامة المهنية كفرع ثاني.

الفرع الأول: التزام الصحة والسلامة المهنية عبر مختلف القواعد القانونية الوطنية.

يقصد بالقواعد القانونية الوطنية أو القانون الوطني الداخلي الذي ينظم مجال الصحة في العمل، والتي تحسن من ظروف العمل وتقضي على كافة المخاطر المهنية. أو بالأحرى كل القواعد القانونية العامة المجردة التي تنظم العلاقة فيما بين العامل والمستخدم وكافة الأطراف المتدخلة في مجال السلامة والصحة المهنية تحت طائلة جزاء توقعه الدولة، الصادرة عن المشرع الوطني أي السلطة التشريعية على مستوى إقليم الدولة. إن القانون الداخلي هو القانون الصادر عن إرادة الشعب بواسطة ممثليه. لذا فإن القاعدة القانونية مدعوة إلى توجيه سلوك الأفراد والأشخاص والمجتمع بصفة عامة. وبيان الضوابط الكلية، أي تحديد المصالح العامة في مجال أمن الأشخاص والحفاظ على صحتهم. إن القواعد القانونية مرتبة ترتيبا هرميا انطلاقا من القانون الأسمى (الدستور) تم يليه القانون بنوعية العضوي والعادي إلى غاية القرارات والمناشير، فهي كلها نصوص قانونية تنشأ بصورة مباشرة. ويتولد عنها التزامات قانونية تعرض كل من يخالفها إلى تطبيق عليه الجزاء. يثير الالتزام القانوني في حد ذاته العديد من الإشكالات القانونية، بما أنه رابطة قانونية ذات قيمة مالية، ويتميز في الحقوق الغير مالية¹. لذا يتوجب التعرض إلى هذا الالتزام القانوني الذي سوف نحصره في بيئة العمل، نظرا لشساعة الموضوع، يهدف حصر الموضوع لفائدة أجل وأعظم من دراسة الموضوع على اتساعه.

تقتضي الدراسة القانونية البحث والاستعانة بأسلوب تحليلي لمختلف النصوص التشريعية للوقوف على مكنونها. غير أنه في بعض الأحيان لا نستطيع فهم مكنون هذه القواعد القانونية، إلا من خلال التعرض لتطورها منذ منبعها إلى غاية صدورها وفق ما هي عليه الآن. الأمر الذي سيلزم استعمال

¹(راجع في ذلك، على فلاي، المرجع السابق، (ص) 09.

المنهج التاريخي لتحليل الظواهر القانونية وتطورها التاريخي عبر دراسة كل مصادرها المباشرة وغير المباشرة¹.

المصدر هو منبع الشيء ومخرجه². لقد حدد القانون منابعه ومصادره بحسب الترتيب الوارد في المادة الأولى من القانون المدني الجزائري بقولها <يسري القانون على جميع المسائل التي تناولتها نصوصه في لفظها أو في فحواها، فإذا لم يوجد نص تشريعي، حكم القاضي بمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية، فإذا لم يوجد فبمقتضى العرف، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة³>. يعد ترتيب المصادر مهم في الدراسة القانونية، باعتبار أن القاضي يلجأ أولاً إلى تطبيق التشريع الذي بدوره يتفرع، إلى تشريع أساسي وعضوي وعادي وغيرها من المراسيم التنظيمية والتنفيذية الواردة حسب سلم تدرج القوانين، أو هرم التدرجي للنصوص القانونية. لذا يصبح من الالتزام علينا دراسة الأحكام الدستورية من خلال القراءة المتأنية لمختلف أحكامها. ثم نُعرج على مختلف النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بموضوع الدراسة.

(أ) **السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل عبر الدساتير الجزائرية:** دراسة موضوع السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل يجب أن ينظر إليه وفق ما يراه المؤسس⁴. نظرا لما تكتسيه نظرة واضعي الدستور. إذا أعطي موضوع الصحة والسلامة أهمية غير نص دستوري، فهذا بالضرورة يعني أن هناك إرادة عليا تعمل على إيلاء هذا الموضوع أهمية كبيرة. حتى يكرس عبر نصوص قانونية وتنظيمية تعكس روح القانون الأسمى للدولة⁵.

¹ المقصود بالمصادر المباشرة تلك المصادر التي يردها القانون لنفسه كمصادر رسمية أو احتياطية. أما المصادر الغير احتياطية فهي كل المكونات الثقافية والمعتقدات الدينية التي تساهم في بلورة أو تكوين القواعد القانونية.

² راجع في ذلك، بن حاج يحيى الجليلي << القاموس الجديد >> الشركة التونسية للنشر والتوزيع، تونس لسنة 1973 (ص) 1148.

³ راجع في ذلك، نص المادة من الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 1975/09/26 و المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم بالقوانين رقم 01-83 المؤرخ في 1983/01/29 و القانون رقم 14/88 المؤرخ في 1988/05/03 والقانون رقم 01-89 المؤرخ في 1989/02/07 و التعديل الأخير رقم 05-07 المؤرخ في 2007/05/13 المنشور في <ج>، العدد الجريدة الرسمية 31 المؤرخة في 2007/05/13 (ص) 03.

⁴ المقصود بالمؤسس المجموعة التي تقوم بإعداد الدستور الكلمة مستوحاة من اللجنة التأسيسية، التي لها صلاحية تأسيس نظام الدستوري عبر إعداد قواعده الأساسية، غير أن هناك من يطلق عليه تسمية **المدستور** نسبة إلى الدستور، غير أن هذا اللفظ غريب، قليل الاستعمال في أوساط القانونية، وحتى في المعاجم اللغة العربية.

⁵ المقصود بالقانون الأسمى للدولة: الدستور وفق مبدأ تدرج القوانين، ولقد تم استعمال هذه العبارة في المادة 78 من دستور 1963 ضمن الأحكام الانتقالية.

لذا أضحي من الناحية العملية استعراض كل القواعد الدستورية التي لها صلة بالموضوع السلامة والصحة المهنية عبر الدستور الأول الذي جاء بعد الاستقلال في سنة 1963. إن القراءة المتأنية لمختلف القواعد الدستورية يظهر للوهلة الأولى أنه لم يتطرق لموضوع السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل بلفظ صريح كما هو عليه الآن. إلا انه بالتمعن في ديباجة هذا الدستور نجده ينص على أن << الديمقراطية الشعبية تتحقق عبر سياسة اجتماعية لفائدة الجماهير قصد رفع مستوى معيشة العمال...، تحسين السكن والحالة الصحة >>. في حقيقة الأمر لم يذكر السلامة والصحة المهنية. إلا أن ديباجة هذا الدستور جعلت من أولويات السياسة الاجتماعية هي تحسين المستوى المعيشي للعمال، والحالة الصحية للسكان بصفة عامة، على اعتبار أن العمال جزء لا يتجزأ من سكان الإقليم. الديباجة لم تأت على ذكر السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل بلفظ صريح. غير أنه هناك تلميح لرفع وتحسين من حالة العمال وصحتهم بصفة عامة. يرجع ذلك إلى الحالة الاجتماعية المزرية التي كان يعيشها السكان والأهالي إبان الفترة الاستعمارية، وحالة العمال الأجراء بصفة خاصة. لذا كان من أولويات المؤسس آنذاك العمل على إرجاع أمور العمال إلى نصابها، ورفع مستواهم المعيشي وتحسين حالتهم الصحية بفعل الأوضاع المعاشة آنذاك¹. كما أن المادة العاشرة الفقرة التاسعة تعرضت إلى مفهوم <<استنكار التعذيب وكل مساس جسدي أو معنوي سلامة الإنسان >>. رغم أن المؤسس الدستوري لم يتعرض مباشرة إلى مفهوم السلامة والصحة المهنية آنذاك إلا أن العمال باعتبارهم جزء لا يتجزأ من السكان. وبما أن العامل إنسان فان سلامته الجسدية وكذا المعنوية مصونتان. إن هذه المادة تحمل في طياتها قرأتين، يفهم من القراءة الأولى أن المقصود من <<السلامة المعنوية والجسدية الناجمة عن اعتداء في إطار التعذيب... >> لأن عبارة <<كل مساس جسدي... >> وردت مباشرة بعد عبارة <<أشكال التعذيب... >>. خاصة وأن الواو في اللغة العربية حرف عطف يعطف الجملة الأولى مع الثانية ويجعلها في الحكم المعطوف عليه.

أما القراءة الثانية فهي لا تخرج عن كون السلامة الجسدية والمعنوية للإنسان مضمونة دستوريا. إن هذا الدستور يجب أن يدرس في سياقه التاريخي أي أن يدرس أبان الفترة التي وجد فيها، ولا يدرس خارج الإطار الزمني والمكاني والتاريخي الذي ورد فيه. فهو دستور جاء عقب استقلال الجزائر من الاستعمار الفرنسي بعد سنوات عديدة من الكفاح المسلح ضد المستعمر الذي عانى من ويلات الشعب

¹ كان يعيش العمال و كذا الفلاحين باعتبارهم سواد الأعظم في المجتمع، حالة مزرية إبان الفترة الاستعمارية لانعدام التأمين وكذا انعدام شروط النظافة والأمن والسلامة الجسدية، فنظام الخماسة المعروف كان سائدا آنذاك ، انه يجعل من الفلاحين أشبه بالاقنان في العهد الإقطاعي إبان القرون الوسطى إن صح ذلك التشبيه.

آنذاك¹. إلا أن المادة 16 من دستور 1963 اعترفت بحق كل فرد في حياة لائقة²، فهذه المادة لم تقصد العمال بل قصدت كل الأفراد بصفة عامة والعمال جزء من أفراد المجتمع فهم معنيون بالحياة اللائقة. رغم أن مفهوم الحياة اللائقة مفهوم حديث استعمال في القانون الاجتماعي، إلا أن الدستور 1963 استعمل هذه العبارة << الحياة اللائقة >> التي تقابلها باللغة الفرنسية << Une Vie décente >> مع العلم أن مفهوم العمل اللائق مفهوم حديث بالمقارنة مع المفاهيم الأخرى³. كما نجد أن مفهوم الحياة اللائقة ورد ضمن الحقوق الأساسية، لذا لا يمكن المرور عليه مرور الكرام، بل يجب دراسته ضمن الإبعاد الزمنية للحقبة التي وضع فيها الدستور. فلا نستطيع دراسة القانون الأساسي للدولة (الدستور) دون وضعه ضمن الإطار السياسي والنهج الاجتماعي والحيز الجغرافي والزمني له، لأنه يعكس كل تلك الأطر عبر قواعده الأساسية.

كخلاصة لما سبق عرضه فان دستور 1963 لم يأت على ذكر أو تفصيل لمواد دستورية تخص السلامة والصحة المهنية، بل نجد هناك مواد تقصد المواطنين بصفة عامة، دونما أن يوجه الخطاب القانوني إلى العمال بصفة خاصة، بل كان المقصود المواطن بصفة عامة. غير أن الشيء الغريب هو إن الجزائر مباشرة بعد الاستقلال وافقت على جل الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل، إلا إن القواعد الدولية لم يكن لها انعكاس في الدستور سنة 1963.⁴

بعد مرور حوالي ثلاثة عشرة سنة صدر دستور 1976 في ظروف سياسة واقتصادية غير تلك التي صدر فيها سابقه، نجد أن هذا الدستور ينص على أن الدولة هي مسؤولة عن ظروف حياة كل

¹ لقد استقلت الجزائر في 05 جويلية 1962 و بعد فترة وجيزة لا تتجاوز سنة واحدة تم وضع الدستور الجزائري الأول بإصداره بتاريخ 08/09/1963 بعد مناقشة من قبل الجمعية التأسيسية وطرحه للاستفتاء سنة 1963 من قبل الشعب، راجع في ذلك، الدكتور فوزي أوصديق، <<الوفاي في شرح القانون الدستوري>>، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، الجزائر، 1994، (ص) 04.

² راجع في ذلك، نص المادة 16 من دستور 1963 التي تنص على أنه: << تعترف الجمهورية بحق كل فردية في حياة لائقة وفي توزيع عادل للدخل الوطني >>.

³ لقد استعمل لفظ العمل اللائق من قبل المدير العام لمكتب العمل الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية السيد خوان سوما فيا بمناسبة إلقائه لخطابه السنوي أمام المؤتمر العمل الدولي سنة 1999، وقد تم اعتمادها من الأمم المتحدة في قياسها للأهداف الإنمائية للألفية، فمنذ سنة 2005 تم استخدام مفهوم "العمل اللائق" كمؤشر أو هدف من الأهداف الإنمائية - و هو الهدف الأول - و تكون منظمة العمل الدولية هي المسؤولة تماماً عن كل التقارير الضرورية لقياس مدى تحقيق هذا الهدف.

⁴ نجد أن الدولة الجزائرية في سنة 1962 صادقت على 42 اتفاقية دولية منها ما تعلق بالتعويض عن حوادث العمل المحررة سنة 1925 الحاملة لرقم 17 والاتفاقية 29 و 56 المتعلقة بالعمل الجبري والتأمين البحارين، ولم تنعكس هذه الاتفاقيات على القواعد الدستورية رغم أن الدستور وضع في سنة 1963 أي في السنة الموالية للمصادقة على كل تلك الاتفاقيات.

مواطن¹. ويحملها مسؤولية التكفل لاستيفاء حاجياته المادية والمعنوية، وبخاصة متطلباته المتعلقة بالكرامة والأمن². الأمر اللافت للانتباه هو أن الدستور 1976 جعل الأمن التزام يقع على عاتق الدولة بواسطة نص دستوري صريح. الأمر الذي لم يكن في دستور 1963. لم يتوقف الأمر عند هذا الحد، بل نجد أن المؤسس الدستوري أعطى ضمانا للحقوق العمالية، إذ إن المادة 62 منه تنص على انه >> تضمن الدولة أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والوقاية الصحية<<³. لقد تم دسترة التزام السلامة والصحة المهنية إن صح التعبير⁴، أصبحت الوقاية الصحية والحماية التزاما دستوريا تقوم وتضطلع به الدولة. مما يكسبه- (الالتزام)- قوة قانونية عالية تفوق النصوص القانونية الأخرى، هذا مرده الكم الهائل من الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر بعد الاستقلال، وكذا النهج السياسي والاقتصادي التي انتهجته الدولة الذي يُقدِّس الجماعة على حساب الفرد. لذا فالعمال باعتبارهم القوة الضاربة في المجتمع اكتسب حقا دستوريا يضمن ويوفر لها الحماية. مما يعزز هذا الطرح هو أن دستور 1976 الدستور الوحيد في الجزائر الذي أعطي تعريفا للعمال نظرا لما لهذه الشريحة من أهمية بين مختلف شرائح المجتمع الأخرى⁵.

وتعزيزا للحقوق الأساسية اعترف الدستور 1976 بحق المواطنين في الرعاية الصحية، التي تشمل العمال الذين هم جزء لا يتجزأ من المواطنين، فهم مشمولين بهذا الحق لأنهم الشريحة الواسعة داخل أفراد الشعب. كما أن المؤسس الدستوري أقر مجانية الخدمات الصحية، وعمل على توسيع مجال الطب الوقائي وتحسين ظروف الشعب. والعمل بواسطة ترقية التربية البدنية والرياضية وكل وسائل الترفيه، ففي حقيقة الأمر نجد إن هذا الدستور أعطي العمال حقوقا دستورية كثيرة تبدأ من الجانب الوقائي مروراً بالجانب العلاجي عبر مجانية الخدمات الصحية، إلى محاولة رفع وتحسين الظروف العمل والعيش عن طريق ترقية النشاطات الرياضية والترفيهية، الشيء الذي لم يكن موجودا في دستور 1963، وحتى

⁽¹⁾ راجع في ذلك، الأمر رقم 97-76 المؤرخ في 22/11/1976 متضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 223-88 المؤرخ في 05/11/1988. ج، العدد 45 مؤرخة في 05 نوفمبر 1988، الصفحة 1522 يتعلق بنشر نتائج التعديل الدستوري الموافق عليه في استفتاء 3 نوفمبر سنة 1988 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

⁽²⁾ راجع في ذلك، المادة 33 الفقرة 01 و02 و03 من دستور 1976 المذكور سالفاً.

⁽³⁾ راجع نص المادة 62 من دستور سنة 1976 المذكور سالفاً.

⁽⁴⁾ إن كلمة >>دسترة<< كلمة غريبة نوعاً ما على اللغة العربية لذا فهي كلمة دخيلة عليها.

⁽⁵⁾ راجع في ذلك، نص المادة 8 الفقرة الثالثة من دستور 1976 بقولها: >> يعتبر عاملاً كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني<<.

في الدساتير التي جاءت بعد دستور 1976¹. إن النهج الاشتراكي للدولة الذي يعتبر العمال والفلاحين اللبنة الأساسية لأي مجتمع داخل الدولة الواحدة أضفى ظلاله على دستور 1976. الذي نجده يعكس الروح الاشتراكية التي تعمل على توفير الحماية والوقاية للعمال أثناء تأدية عملهم اليومي والفكري. لذا لا نجد ذلك عبارة عن ثورة دستورية في الحقوق، بل هو انعكاس للنهج الذي اختارته الدولة لتسيير دواليب السلطة.

عجلت أحداث 5 أكتوبر 1988 بتعديل دستور 1976 بموجب المرسوم رقم 88-223 المؤرخ في 1988/11/05، إلا أن ذلك لم يكن كافيا. بل كان لزاما على السلطة أنذاك العمل على إصدار دستور جديد يتوافق مع تطلعات الشعب الذي خرج في مظاهرات يوم 05 أكتوبر 1988، وفعلا صدر دستور 1989 على اثر استفتاء عام شارك فيه مختلف شرائح الشعب أنذاك.² نجد أن الدستور الجديد لسنة 1989 أسس لنهج جديد غير ذلك الذي كانت قد تبنته السلطات منذ الاستقلال. فالتخلي عن الاشتراكية وتبني المبادئ التنظيم الديمقراطية والتعددية الحزبية وانتهاج الاقتصاد الحر أصبحت السمة الغالبة على نظام الحكم³. الشيء الذي كان له تأثير على الحقوق، بما فيها حق السلامة والصحة المهنية. إذا نجد أن المادة 52 من دستور سنة 1989 نصت على أنه: <> لكل المواطنين الحق في العمل. يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن والنظافة. الحق في الراحة مضمونة ...>>. كما أضافت المادة 51 منه على أن الرعاية الصحية حق لكافة المواطنين بما فيهم العمال الأجراء. الشيء الملفت للانتباه هو إن المادة 62 من دستور 1976 كانت على صيغة: <> تضمن الدولة أثناء العمل ...>>، أما المادة 52 من دستور 1989 جعلت القانون هو الذي <> يضمن الحق في الحماية والأمن والنظافة ...>>. فمن الناحية القانونية كان حق السلامة والصحة المهنية أو ما كان يصطلح عليه سابقا الحق في الحماية والأمن والوقاية الصحية عبارة عن التزام دستوري يقع على عاتق الدولة دون غيرها، أما في الدستور 1989 أصبح الالتزام دستوريا يضمنه القانون، وهذا الأخير بدوره يضعه على عاتق سواء المستخدم أو

¹ راجع في ذلك، المادة 64 و 67 من دستور سنة 1976 المذكور سالفًا.

² راجع في ذلك، المرسوم الرئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 1989/02/28 متعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 1989/02/23 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية عدد 9 مؤرخة في 01 مارس 1989، الصفحة 234.

³ راجع في ذلك، المادة 14 من دستور 1989 المذكور سابقا.

غيره.¹ إن التزام السلامة والصحة المهنية كان إبان الدستور سنة 1976 مضمون من قبل الدولة التي كانت تملك وسائل الإنتاج وهي في الغالب تمثل المستخدم. أما بعد التحرر الاقتصادي أصبح المستخدم شخص عاما وخاصة، وحتى شخصا أجنبيا في إطار الشراكة الاقتصادية الأجنبية، لذا جاءت القاعدة الدستورية على صيغة إن القانون هو الضامن لهذا الحق.

الشيء الملاحظ هو إن الدستور 1976 كان ينص على الوقاية الصحية، أما دستور 1989 فلم يأتي على ذكر الوقاية بل استبدلها بكلمة النظافة، ولقد أسقطت الوقاية الصحية رغم ما تمثله من أهمية في إنشاء دعائم الصحة والسلامة المهنية أثناء العمل وخارجه. فكلية الوقاية الصحية لها دلالة قوية تبين الوعي الكبير عند المؤسس الدستوري، بالمقارنة مع صياغة المادة 52 من دستور 1989. كما إن المادة 56 من دستور 1989 نصت على أن ظروف معيشية المواطنين الذين لم يبلغوا سن العمل، والدين لا يستطيعون القيام به، والذين عجزوا عنه نهائيا مضمونه. غير إن الفرق بين هذه المادة والمادة 64 من دستور 1976 إن هذه الأخيرة جاءت صريحة.

تكفل الدولة في إطار القوانين ظروف القصر الذين لم يبلغوا سن العمل. أما المادة 56 فلم تحدد على من يقع واجب ضمان ظروف القصر المعيشية، فهذه المادة جاءت مبهمه خالية من صاحب الالتزام الدستوري على نقيض ما ورد في دستور 1976 مما يجعل هذه المادة معطلة فعليا. بالمقارنة على ما كانت عليه سابقا، ففي حقيقة الأمر التزام السلامة والصحة المهنية عرف تحديدا للملتزمين به إبان دستور 1976. عكس ما هو عليه في دستور 1989. فالدستور سنة 1976 ألزم الدولة كشخص معنوي بالالتزام السلامة والصحة المهنية دون غيرها، النص الدستوري كان صريحا، عكس ما هو عليه في الدساتير اللاحقة له.

على غرار الدساتير الجزائرية السابقة، أعاد دستور سنة 1996 المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر سنة 1996 تكريس نفس الحقوق الأساسية التي وردت في دستور 1989²، إذ نجد أن المادة 55

¹ لقد وردت المادة 62 من دستور 1976 المذكور سائفا، على الشكل التالي تضمن الدولة أثناء العمل الحق في الحماية، الأمن والوقاية الصحية < أما المادة 52 من دستور 1989 جاءت على الصيغة التالية > يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة...>.

² راجع في ذلك، الدستور الجزائري الصادر سنة 1996 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07/11/1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28/11/1996، في (ج،ر) المعدل والمتمم بالقانون رقم 03-02 المؤرخ في 10/04/2002، والقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15/11/2008، (ج،ر) 68 المؤرخة في 16/11/2008.

من دستور سنة 1996 أعيدت حرفيا كما وردت عليه في الدستور السابق له، أي نفس نص المادة 52 من دستور 1989. إلا أن ما يميز دستوري 1989 و 1996 وردت فيه مواد تحظر العنف البدني والمعنوي أو أي مساس بالكرامة، وهي المواد 33 و34 و34 و35 على التوالي، كحماية لكل إنسان، ومادام العمال جزء من الإنسانية فان الصحة البدنية والسلامة المعنوية أضحت أولوية يجب احترامها. فالقانون أصبح يحرم كل الأفعال التي من شأنها أن تمسها.

أما التعديل الدستوري الأخير لسنة 2016 جاء بمادة جديدة مفادها انه للمواطن الحق في بيئة سليمة. وتعمل الدولة على الحفاظ على البيئة. على أن يحدد القانون الواجبات الملقاة على كل الأشخاص الطبيعية والمعنوية لحماية البيئة. لقد ورد النص عاما لم يخص لبيئة العمل. ولكن مادام أنها جزء من البيئة العامة فهذا لا يمنع من الاستشهاد به¹. ماعدا هذا النص هام لم يأتي هذا التعديل بأشياء يمكن اعتبارها إضافة جديدة، لكن يبقى المشكل الوحيد هو مدى فعالية النصوص سواء كانت دستورية أو غيرها؟ من خلال هذا الاستعراض لكل النصوص الدستورية يظهر أن الحقوق موجودة لحماية الصحة في العمل وبيئة العمل. وبالتالي فان الدساتير أصبحت مصدرا منشأ للالتزامات في مجال السلامة والصحة المهنية. إن هذا المصدر يكتسي أهمية قصوى من حيث الترتيب في سلم تدرج القوانين، مما يكسبه القوة اللازمة لاحترام هذه الحقوق من قبل كل الفاعلين، غير أن النصيب الأكبر يبقى على عاتق السلطات العامة التي تبقى الجهة الامثل المخولة لحماية كل الحقوق بما تتوفر عليه من إمكانيات.

ب) السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل وفق النصوص القانونية الوطنية: يعتبر التشريع الجزائري في مجال قانون العمل متقدما خاصة فيما يخص حماية العمال من المخاطر المهنية. وذلك مند فترة قديمة نظرا لتبنيه عدة نصوص دولية تتعلق كلها بحماية صحة العاملين في كافة القطاعات، التي انعكست على النصوص القانونية الوطنية². إلا انه باستقراء كافة النصوص القانونية بداية من القانون الأساسي (الدستور) وكذا النصوص التشريعية، يظهر أن المشرع لم يعرف التزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، بل نجده يحدد المبادئ وكأنه يترك للفقه مهمة وضع التعاريف القانونية، أو ضبط عملية المفاهيم

¹ راجع في ذلك، التعديل الدستوري الأخير بموجب، القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية عدد رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، (ص) رقم 03.

² لقد صادقت الجزائر مند الاستقلال على حوالي 43 اتفاقية تصب كلها في تقرير حماية للعمال أثناء ممارسة أعمالهم إلى غاية سنة 1968، منها الاتفاقية الدولية رقم 03 المتعلقة بحماية الأمومة لسنة 1819، وكذا اتفاقية حول التعويض عن حوادث العمل لسنة 1925، وكذا اتفاقية رقم 42 المتعلقة بالأمراض المهنية لسنة 1934.

أو التعاريف القانونية لهذا المفهوم. نجد مثلا المشرع الدستوري (المؤسس) يحدد المبادئ الأساسية مثلا كما جاء في المادة 54 من الدستور سنة 1996 بأن الرعاية الصحية حق للمواطنين. وأن الدولة تتكفل بالوقاية من الأمراض الوبائية والمعدية وبمكافحتها، ويضيف في المادة 55 الفقرة الثانية على أنه >> *يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن والنظافة*<<¹. يمكن تبرير ذلك بأن القواعد الدستورية لا يمكنها استيعاب تعاريف قانونية أو تحديد لمفهوم بعض المصطلحات القانونية. باعتبار أن النص الدستوري لا يمكنه أن يحتوي على كافة التفاصيل، حتى أن عبارة <<يضمن القانون...>> أعطيت مهمة الضمان وأحالتها إلى القانون بمفهوم التشريع، أي أن الدستور أسند للقانون أي التشريع مهمة تحديد كفاءات ممارسة هذه الحقوق. لذا فإن مصدر التزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل يصبح القانون بإحالة من الدستور الذي يأتي بالمبادئ فقط. إن القانون بمفهومه الواسع يشمل النصوص التشريعية، وكذا كل النصوص التنظيمية الأخرى باعتبار أن هذه الأخيرة تعكس ما جاء في النصوص التشريعية، أو تكون منفذة لها².

يعد قانون العمل المصدر الأساسي لالتزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل³. لذا فإن منبع هذا الالتزام ينحصر في الحقوق المقررة للعمال، وكذا الواجبات المفروضة عليهم⁴، نظرا لازدواجية المصدر الذي يتمتع بها. إذ نجد أن المشرع كرس مبدأ الوقاية الصحية والأمن وحق العمل كحق أساسي يتمتع به العمال. كما أعتبر إن احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العمال حق أصلي يتمتع به العمال في إطار علاقة العمل. غير أن القانون 11/90 لم يعرف هذه الحقوق سواء كانت أساسية أو تابعة لعلاقة العمل⁵. كما أن المشرع وضع عائق العمال واجب مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما. كما فرض التزام تقبل كافة أنواع الرقابة الطبية سواء

¹ (راجع في ذلك المواد 45 و55 من الدستور الجزائري لسنة 1996 المذكور سالفا.

² (القانون لديه مفهوم واسع ومفهوم ضيق، فإذا كنا بصدد مفهومه الواسع، فذلك يعني كل القواعد القانونيه مهما كانت الجهة المصدرة لها سواء كانت تنفيذية أو تشريعية، أو أي جهة أخرى مخولة بذلك قانونا. فكل القواعد القانونية المنظمة لسلوك وعلاقات الأشخاص فيما بينهم ينطوي تحت مفهوم وماهية القانون. ولكن مرات عديدة يقصد بالقانون مفهومه الضيق بمعني القواعد القانونية الصادرة عن السلطة التشريعية مما يقبله في اللغة الفرنسية لفظ: Lois

³ (في الجزائر لا وجود لقانون العمل بمفهوم التقنين، بل هنالك نصوص تشريعية وتنظيمية، إذ لم يقنن قانون العمل بعد، الأمر الذي يصعب المهمة على الباحث وعلى صاحب العمل نظرا، لأنه المعني الأول باحترامه وتنفيذه تحت طائلة الجزاء الذي توقعه الدولة.

⁴ (إن التزام السلامة والصحة يتمتع بازدواجية (Ambivalence) تجعل من المدين في نفس الوقت دائن، إذ تتغير مراكزهما القانونية في نفس العلاقة التي تجمع بينهما، ويرجع ذلك إلى خصوصية قواعد قانون العمل التي تميزها عن القواعد العامة.

⁵ (راجع في ذلك، نص المواد 05 و06 من قانون 11/90 المذكور سالفا.

كانت رقابية داخلية أو خارجية، مع المشاركة في كل أنواع التكوين وتحسين وتجديد المعارف التي يضعها المستخدم من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن¹. غير إن قانون العمل ليس وحده مصدرا للالتزامات السلامة والصحة المهنية، بل قانون البيئة يعد من أهم منابع هذا الالتزام². يضاف إلى ذلك قانون حماية الصحة وترقيتها في العديد من قواعده القانونية³. الملاحظ كذلك أن التزام السلامة والصحة المهنية منبعا مختلف النصوص القانونية، إذ لا يمكن حصرها في نص واحد دون غيره. فكل المنظومة التشريعية لها صلة بموضوع دراستنا حتى قانون المياه، فلا يمكن حصرها في نص واحد. مرد ذلك أن الصحة والسلامة تمس كافة الجوانب ومناحي الحياة، لذا فلا نجد نص قانوني إلا ويحتوي على قاعدة قانونية تمس الصحة بصفة عامة. يبقى تركيزنا على النص الخاص ألا وهو القانون رقم 07/88 باعتباره الشريعة العامة، أو المشرع لم يُعرف التزام السلامة والصحة المهنية، بل قرر حقوقا وولّد التزامات على عاتق المستخدمين والعمال الأجراء، دون أن يقوم بتعريف أو تحديد المفاهيم. كما أصبح عليه الحال في النصوص القانونية الحديثة⁴. يرجع ذلك لأن هذه النصوص القانونية قديمة نوعا ما، فمثلا كلها (أي هذه النصوص القانونية) ترجع إلى 25 سنة خلت، أي قبل النزعة الحديثة للمشرع الجزائري.

السياسة التشريعية آنذاك كانت لا تهدف إلى وضع حد لاختلاف القراءات وتفسير النصوص أثناء التطبيق، بل كان الهدف إرساء نصوص قانونية ووضع مبادئ قانونية تهدف لحماية كل الفاعلين فقط⁵. لذا فلم يهتم المشرع بإعطاء مفاهيم أو تحديد تعاريف قانونية، فمرات عديدة فإن الهدف يكون أسمى من تحديد المعنى القانوني لهذه المصطلحات القانونية، حتى أنه باستقراء هذه النصوص القانونية خاصة المواد 5 و6 و07 من القانون 11/90 جاءت بسيطة في مفهومها، عبارة عن مبادئ والتزامات

¹ (راجع نص المادة 07 الفقرة 04 و05 و06 من القانون 11/90 المذكور سابقا.

² (راجع في ذلك، القانون رقم 83-03 المؤرخ في 01/02/1983 المتعلق بحماية البيئة، (ج،ر) رقم 06 مؤرخة في 08 فبراير 1983، (ص) 380، القانون الملغي الذي عوض قانون رقم 03-10 ممضي في 19 يوليو 2003 ا يتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة <ج،ر> عدد 43 مؤرخة في 20 يوليو 2003، (ص) 6.

³ (راجع في ذلك، القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16/02/1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، المعدل والمتمم، (ج،ر) رقم 08 مؤرخة في 17 فبراير 1985، (ص) 176.

⁴ (راجع في ذلك، المواد 2 و03 من قانون رقم 06-01 المؤرخ في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، (ج،ر) العدد 14 بتاريخ 08 مارس 2006، (ص) 04. أين نجد في القوانين الحديثة تحديد لمصطلحات القانونية المستعملة في هذه النصوص، من أجل وضع حد للاختلاف الذي يطرأ أثناء تطبيق هذه القوانين من مختلف الأطراف و الفاعلين.

⁵ (نجد أن القانون رقم 11/90 تم وضعه في 21/04/1990، والقانون رقم 07/88 يرجع تاريخه الى : 26/01/1988.

قانونية ذات مفهوم عام. فهي عبارة عن قواعد قانونية آمرة تنطوي إما على عمل أو الامتناع عن عمل معين، لذا فهي أصلا لا يختلف فيها اثنان، ولا تحتاج إلى ضبط من ناحية المفاهيم.

أما فيما يخص القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل لم يتعرض لتعريف السلامة والصحة المهنية، أو تحديد مفهومها. غير أنه نجده حدد الطرق والوسائل التي تضمن الحماية لكل الفاعلين في مجال المؤسسة. وحدد الأشخاص المسؤولة والمؤسسات المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة فيه، ولم يكتف بذلك الحد، بل حدد مجال تطبيق هذا القانون من ناحية المكان، أي بيئة العمل والأشخاص. كما جعل التزام ضمان الوقاية الصحية وأمن العمال يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة بنص قانوني صريح¹. إذ أن القانون رقم 88/07 لم يعرف ولم يتعرض للمفاهيم، بل عمد إلى تحديد القواعد العامة في مجال الصحة والأمن في وسط العمل. تم إلى تحديد القواعد العامة في مجال التكوين والإعلام المتعلق بالأخطار. هذا من خلال تنظيم الوقاية التي لا تتجسد إلا من خلال إنشاء أو التأسيس الوجوبي للجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن. مع توضيح عملية تمويل كل أنشطة طب العمل بدون التغاضي عن من يمارس مهمة رقابة تطبيق التشريع المتعلق بالسلامة والصحة المهنية. تم ختم القانون الرقابة بعقوبات جزائية تُسلط على كل مخالف لأحكام هذا القانون². حيث انه باستقراء كافة النصوص التنظيمية التي جاءت تنفيذا لأحكام القانون رقم 88/07 لم يُعرفُ المشرع مصطلح السلامة والأمن والصحة المهنية³. إلا انه بعد قراءة نص المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المتعلق بتدابير حماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية نجده يعطي لنا سبعة وخمسين تعريف لمصطلحات وردت فيه⁴.

تكتسي كل هذه المصطلحات صبغة المفاهيم التقنية تتعلق بميدان الكهرباء الأمر الذي يستوجب إعطاء تعاريف خاصة. يعرف المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على

¹ راجع في ذلك، نص المواد 01 و02 من قانون رقم 88/07 المذكورة آنفا.

² راجع في ذلك، نص المواد 01 و02 و03 و12 و19 و23 و28 و31 و35 من القانون 88/07 المذكورة سالفا و هذه المواد هي تشكل الفصول الثمانية للقانون للوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

³ راجع في ذلك، المراسيم التنفيذية رقم 96-209 المؤرخ في 05/06/1996 الذي يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن و طب العمل ، و تنظيمية و سيرة (ج،ر) رقم 35 سنة 1996 ، و كذا الرسوم رقم 02-427 المؤرخ في 07/12/2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية (ج،ر) رقم 82 سنة 2002 ، المرسوم رقم 91-05 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة .

⁴ راجع ذلك، المرسوم التنفيذي رقم 01-342 المؤرخ 28/10/2001 المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال و أمنهم من أخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة، (ج،ر) رقم 65 سنة 2001 . (ص) 04.

العناصر والمواد والمستحضرات الخطيرة في وسط العمال في مادته الثانية المقصود <بالعناصر، المواد والمستحضرات>>، وهو المرسوم الذي جاء تطبيقاً لنص المادة 10 من القانون رقم 07/88 . لقد ورد تحديد المقصود من لفظ "الاميانت" في المادة 02 من المرسوم رقم 99-95 المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الاميانت¹. فكل هذه النصوص تولد التزامات على عاتق كل الأطراف المتدخلة في مجال الصحة في العمل بمفهومها الأشمل. إن الأطراف المتدخلة في الوقاية والأمن من الأخطار تخص أولاً طرفي علاقة العمل، فهما الطرفين المعنيان بالدرجة الأولى بسلامتهما وصحتهما باعتبارهما يمارسان نشاطهما داخل بيئة العمل. تعتبر السلطات العامة المتدخل الثاني في مجال السلامة والصحة المهنية نظراً لسهرها على تطبيق النصوص القانونية عبر جهاز مفتشية العمل من جهة². ومن جهة أخرى نظراً لأنها تسهر على تطبيق السياسة الصحية للدولة. وتتدخل أطراف أخرى مثل اللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، ومصالح الوقاية الصحية والأمن وتشكيلها، بالإضافة المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل. إن هذه الأطراف تتدخل في مجال السلامة والصحة المهنية. وتعتبر احد مصادر الالتزامات المنشأة لها. ولا يتأتى ذلك إلا من خلال النصوص القانونية والتنفيذية التي تنظمها³. فالنصوص التنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن عديدة ومتفرقة كلها تولد التزامات قانونية سواء على الهيئة المستخدمة، أو حتى على العمال دون إهمال السلطات العامة. لا يتسع الوقت لنذكر كل النصوص القانونية التي تعتبر مصدراً منشأً للالتزام السلامة والصحة المهنية. غير أننا سوف نرفق هذا العمل بحصر مجمل النصوص وفق تسلسلها التاريخي ضمن المذكرة الحالية⁴. أخيراً فكل النصوص القانونية تعتبر مصدراً مهماً للالتزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل. ليست مصدراً مهماً فقط بل

¹ (راجع ذلك المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19/04/1999 المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة لمادة الاميانت المعدل و المتمم بالمرسوم رقم 09-321 المؤرخ في 08/10/2009 (ج،ر) رقم 59 سنة 2009 . (ص)15.

² (راجع في ذلك، نص المادة 02 الفقرة 01 من قانون رقم 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 المتضمن مفتشية العمل، المعدل والمتمم، (ج،ر) عدد 6 مؤرخة في 07 فبراير 1990، (ص) 237.

³ (راجع في ذلك، المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن(ج،ر) عدد 4 مؤرخة في 09 يناير 2005، الصفحة 20. وكذا المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 08/01/2005 المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها، وتنظيمها، وسيرها،(ج،ر) عدد 4 مؤرخة في 09 يناير 2005، (ص)23. وكذا المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 08/01/2005 المحدد لشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتشكيلها، وتنظيمها، وسيرها وكذا صلاحياتها،(ج،ر) عدد 4 مؤرخة في 09 يناير 2005، (ص) 26.

⁴ (راجع في ذلك ، المراجع والمصادر القانونية المرفق في المذكرة الحالية،(ص)326.

مصدرا تفصيليا يبين طبيعة الالتزام في حد ذاته، إن كان ذلك بصورة غير مباشرة¹. يمكن القول إن التزام السلامة والصحة المهنية يجد المبادئ في النصوص الدستورية المستوحاة من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، ليتم تبينها في النصوص الوطنية، وبالتالي تصبح كلها نصوص قانونية مصدرا لكل الالتزامات الملقاة على عاتق الأطراف المتدخلة في علاقات العمل، بما يحقق القضاء على مختلف الأخطار المهنية التي تساهم في تحسين ظروف العمل، لخلق الجو من الرفاهية والأريحية في أوساط العمل.

الفرع الثاني: التزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل من خلال المواثيق الدولية.

لكل قاعدة قانونية مصدر أو منبع مثلها مثل باقي النصوص القانونية الأخرى. كذلك قواعد التزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل مصادر تستقي منها قواعدها. المصدر هو الطريق الذي تأتي منه القاعدة القانونية²، ولغة كلمة المصدر تعني جمع مصادر ومصدر الخبر " أي أصله منبعه، مرجعه، مكان صدوره : ويقال المصدر الرسمي : أي الجهة أو الشخص الذي له صفة رسمية ويصدر عنه ما هو رسمي³، والمصدر هو ما يصدر عنه الشيء، اصل النبا أو خبر (ج) مصادر ومصادر الأفعال هي أصل مشتقاتها⁴.

على غرار باقي القواعد القانونية فان منبع قواعد الأمن والسلامة والصحة المهنية تتنوع مصادرها، من مواثيق دولية تتمثل في اتفاقيات ومعاهدات دولية وتوصيات وإعلانات دولية، غير أن المصادر الدولية تعد من أهم المصادر القانونية باعتبارها نتيجة إرادة الشعوب مجتمعة في المحافظة على السلامة والصحة المهنية، خاصة الجهود الدولية التي تقوم منظمة العمل الدولية منذ إنشائها سنة 1919⁵.

⁽¹⁾ إن طبيعة الالتزام لم يفصل فيها المشرع الجزائري، كما هو الحال بالنسبة للمشرع الفرنسي في نص المادة 4121 من قانون العمل، بل نجده تركها لاجتهاد الفقه والقضاء .

⁽²⁾ احمد عبد الكريم سلامة، <قانون حماية البيئة الإسلامي مقارنة بالقوانين الوضعية>، دار النهضة العربية، القاهرة 1996م ، (ص) 27-29 .

⁽³⁾ راجع في ذلك، معجم المعاني الجامع، معجم عربي، المنشور في الرابط الالكتروني: تاريخ التصفح في 2015/03/14 على الساعة 11:20 صباحا: www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/مصدر/.

⁽⁴⁾ إسماعيل بن قاسم القالي البغدادي، <البارع في اللغة>، محقق من هشام الطعان، مكتبة النهضة، بغداد، (ص) 879. المنشور على رابط المكتبة الوقفية.

⁽⁵⁾ راجع في ذلك، منظمة العمل الدولية، الموسوعة الحرة ويكيبيديا، على الرابط الالكتروني لمنظمة العمل الدولية www.ar.wikipedia/wiki وهي منظمة تأسست في عام 1919 ومقرها مدينة جنيف بسويسرا، كرد فعل على نتائج الحرب العالمية الأولى وتأثرت بعدد من التغيرات والاضطرابات على مدة العقود الثلاثة، وتعتمد على ركيزة دستورية أساسية، وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند على العدالة الاجتماعية.

في حقيقة الأمر لا يمكن الحديث عن مصادر الدولية من باب إثراء الثقافة القانونية، ولكن من باب أنها مصدر قانوني يجب الرجوع إليه وفق أحكام الدستور الجزائري في مادته 150 التي تنص على انه: << المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمو على القانون >>¹. الأمر الذي جعل من هذه المعاهدات المصادق عليها مصدرا رسميا لقواعد القانونية المنظمة للسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل. إلا انه لاستكمال الدراسة وفق منهجية علمية ولمزيد من معلومات سوف نتعرض إلى المعاهدات المصادق عليها والغير مصادق عليها، كما سوف نعود إلى السرد الكرونولوجي لهذه الاتفاقيات الدولية لمعرفة كيفية التطور الذي أخذته قواعد السلامة والصحة المهنية. وذلك دون التفريق بين الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمنظمات الأخرى والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية². لتسهيل عملية البحث قسمنا الدراسة إلى حقتين زمنيتين، الأولى تبدأ من بداية الثورة الصناعية نظرا لأن معظم النصوص نشأت إبان هذه الفترة نتيجة للطفرة الصناعية التي أحدثت حوادث عمل كثيرة، لفت انتباه النقابات للاحتجاج الذي نجم عنه تلك النصوص القانونية المحلية التي سرعان ما تحولت إلى نصوص قانونية دولية. والحقبة الثانية مرحلة ما بعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي انعكس على كل المعاهدات الدولية التي صدرت بعده. وهذا باستعمال المنهج التاريخي لتحليل كل الوقائع القانونية بالتسلسل التاريخي لصدورها.

(أ) المصادر الدولية للسلامة والصحة المهنية إبان الثورة الصناعية: لقد نشأت التشريعات المتعلقة بنشاط السلامة والصحة المهنية، وتم اعتمادها في الدول المتطورة صناعيا، باعتبار أن هذا النشاط واکب أو يواكب التطور الصناعي في الدول أكثر تصنيعا. ولقد ظهر أول تشريع يحمي العمال في المصانع في

¹ راجع في ذلك، المادة 150 من المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07/12/1996 المتعلق بإصدار تعديل نص التعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28/11/1996 معدل والمتمم بالقانون رقم 02/03 المؤرخ في 10/04/2002 والقانون رقم 18-08 المؤرخ في 15/11/2008، والقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016، المنشور في (ج،) المؤرخة في 07/03/2016 عدد رقم 14، (ص) 06. ولقد تعالت أصوات بعض الفقهاء القانون العام حول هذه المادة التي أسالت الكثير من الحبر القانوني، فهناك من يدعم رأي أي أن المعاهدات المصادق عليها تسمو حتى على القانون بمفهومه العادي أي *les lois* ، وهناك من يجعلها تسمو حتى على القوانين العضوية *les lois organiques* ، ولكل منهم رأيه وأسانيده القانونية في ذلك، غير أن ما يهمنا هو إن القاعدة القانونية الدولية المصادق عليها تعتبر مصدرا من مصادر القانون.

² إن السرد الكرونولوجي أو سرد التاريخي يساعد كل باحث قانوني أو بالأحرى كل باحث في العلوم الاجتماعية لمعرفة كيفية تطور هذه الاتفاقيات، إما وفق منحى تصاعدي أو أي شكل أخر متخذ لهذه المعاهدات، إلا أن التقسيم الاتفاقيات إلى معاهدات مصادق عليها، يساعد بدوره لتفريق، إلا أن الفائدة المرجوة من السرد الأول أو المتبع في الدراسة يوافق كذلك المنهج التاريخي المعتمد في هذه الجزئية من التحليل.

انجلترا سنة 1802 يحميهم من الأخطار الصناعية، ثم تطورت الأمور وأنشأت أول هيئة للتفتيش على المصانع سنة 1830 ثم توالى التشريعات المهنية بالصحة والسلامة المهنية في الدول الأوروبية مثل الدانمارك وسويسرا، وذلك انطلاقاً من سنة 1840 وانتقلت هذه الحركة التشريعية إلى الولايات المتحدة الأمريكية في سنة 1877، وتلا تلك الحقبة الزمنية سن قوانين أخرى مشابهة لكثيرة من الدول في العالم. لا يمكن الحديث عن الاتفاقيات الدولية دون التعرض إلى التشريعات الوطنية السابقة لها التي تعتبر النصوص الممهدة لها. باعتبار إن منظمة العمل الدولية جاءت إلا نتيجة لمؤتمر السلام المنعقد في باريس سنة 1919¹، وهي التي كانت لها جهود البارزة من خلال مؤتمراتها العامة في كل المجالات المتعلقة بالعمل. لان المهتم بشأن السلامة والصحة المهنية يمكن إن يعتبر كل المعاهدات التي لها علاقة من قريب أو بعيد بالصحة والأمن، إلا وتدخل ضمن نطاق أو حيز الدراسة الحالية .

كبدية للجهود الدولية نتعرض إلى حماية السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في الاتفاقيات الدولية وفق التشريع الدولي. الأمر الذي يستدعي الوقوف عند كل اتفاقية لاستعراض تسميتها وبعض المبادئ التي تبناها المجتمع الدولي لاستنباط المبادئ الحمائية والضوابط الأروغونية التي أقرتها². ومن خلال استقراء معظم الاتفاقيات والمعاهدات والتوصيات نجدها تنقسم إلى معاهدات تهتم بالبيئة العامة، واتفاقيات دولية تهتم بصحة العمال والإنسان بصفة عامة، وأخيراً معاهدات تهتم ببيئة العمل. لذا تصبح الدراسة عبر التسلسل الزمني مفيدة أكثر من التقسيمات الأكاديمية حسب التصنيف المذكور أعلاه.

ينص دستور منظمة العمل الدولية في مواده الثانية والثالثة، وكذا وثيقة إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على إقامة العدالة الاجتماعية، التي توفر وتحقق سلام عالمي دائم، الذي يعمل على تعزيز الحقوق الأساسية في العمل كإقرار الحرية النقابية، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري والإلزامي، والقضاء على عمل الأطفال ومنع التمييز في عملية الاستخدام³.

¹ راجع في ذلك، مصطفى السيد علي، <<السلامة والصحة المهنية للحد من حوادث العمل>>، مقال محرر من قبل قاضي يشغل منصب رئيس محكمة وخبير قانوني، جريدة القبس، المملكة العمانية. (ص)03.

² راجع في ذلك، هشام بشير، <<حماية البيئة في ضوء أحكام القانون الدولي والإنساني>>، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، القاهرة سنة 2011، (ص) 06 .

³ راجع في ذلك، دستور منظمة العمل الدولية، المنشور على الموقع الرسمي للمنظمة العمل الدولية: www.oit.org/constitution وفي نفس المنوال الإعلان العالمي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل المعتمد في دورة المؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين التي عقدت في جنيف وإعلان اختتامها في 18/يونيو/1997.

منذ صدور أول اتفاقية دولية ظهرت نزعة الحماية التي تحاول منظمة العمل الدولية فرضها على الدول الموقعة على مختلف الاتفاقيات. إن الاتفاقية رقم 01 المتعلقة بشان ساعات العمل في ميادين الصناعة المعتمدة في السنة 1919، التي تهدف أساسا إلى تحديد ساعات العمل بثمانى وأربعين ساعة أسبوعيا بدلا من العمل أكثر من 12 و 16 ساعة يوميا مما يفوق 84 ساعة، فتحديد ساعات العمل يفيد المحافظة على صحة العمال، وتقليل الإجهاد لديهم مما يقلل لديهم الإصابات المهنية¹. ثم بدأت تتوالى الاتفاقيات المتعلقة بالبطالة وحماية الأمومة، وتقييد عمل المرأة ليلا. نجد أن سنة 1919 لوحدها قرر فيها المؤتمر الدولي للعمل اعتماد 05 اتفاقيات صادقت الجزائر منها على اتفاقيتين. الاتفاقية رقم 03 المسماة اتفاقية استخدام النساء قبل الوضع وبعده، وهي الاتفاقية التي تعمل على توفير الحماية والوقاية للمرأة العاملة خلال الأسابيع الستة للوضع، مع منحها إعانة مالية لإعالة عائلتها وطفلها، محافظة على صحتها وصحة مولدها. أما الاتفاقية الثانية المصادق عليها هي عمل الأحداث ليلا في الصناعة، أي حماية العمال صغار السن الذين تقل سنهم عن ثمانية عشر عاما ويعملون ليلا في المنشآت الصناعية².

نجد إن الدولة الجزائرية أنداك عقب الاستقلال صادقت على 43 اتفاقية دولية في سنة 1962 فقط. ويرجع هذا نظرا لتبنيها النهج الاشتراكي كاختيار لا رجعة فيه، حسبما ورد في دستورها الأول سنة 1963³. نظرا لسياسة المتبعة أنداك خاصة الدفاع عن حقوق العمال التي كانت مهضومة أثناء الفترة الاستعمارية، دفعت إلى تبني كل تلك الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية⁴.

إلا أن الاتفاقيات المهمة التي لها صلة مباشرة بموضوع السلامة والصحة المهنية هي الاتفاقية الدولية رقم 17 المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل، والتي من شأنها تطبيق القواعد القانونية المتعلقة

¹ (راجع في ذلك، الاتفاقية رقم 01-المعتمدة من قبل المؤتمر العمل الدولي المنعقد بواشنطن في 29 أكتوبر 1919، بدورته المنتهية في 27 يناير 1920 في دورته الأولى، والتي بدأ نفاذها في 13 يونيو 1921، وللعلم فإن هذه اتفاقية لم تصادق عليها الجزائر، المنشورة على الرابط الإلكتروني بالمكتبة العربية لحقوق الإنسان بجامعة منيسوتا تم تصفحه بتاريخ 11/02/2015 على الساعة 10:30 صباحا: <https://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>

² (راجع في ذلك ، قائمة الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من قبل الجزائر، قانون العمل، النصوص التشريعية والتنظيمية، الطبعة الرابعة، المنشور من قبل المعهد الوطني للعمل، سنة 2011 ، (ص) 27.

³ (راجع في ذلك، لمزيد من معلومات فرع التزام السلامة والصحة المهنية عبر الدساتير الجزائرية، (ص)35.

⁴ (للعلم فقط، نجد أن الدولة الجزائرية منذ 1962 إلى غاية 1969 صادقت على 43 اتفاقية دولية متعلقة بالعمل، وفي الفترة الممتدة من 1969 إلى غاية 2013 صادقت على 17 اتفاقية دولية فقط ، من هنا نفهم أن الضرورة الجيوسياسية والظروف الإقليمية والزمنية كلها ساهمت في تبنيها ذلك الكم الهائل من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل .

بتعويض عن حوادث العمل على العمال والمستخدمين في كل قطاعات النشاط¹. لقد أقرت هذه الاتفاقية بأحقية دفع تعويضات المستحقة للعمال المصابين أو لمن كان يعولهم، عندما تؤدي الإصابة إلى عجز دائم أو وفاة في شكل مدفوعات دوريه كلية أو شهرية في شكل مبالغ مالية. الشيء الذي لم يكن مقننا قبل 1925 سنة اعتماد هذه الاتفاقية. واعتمدت بالمرّة كذلك الاتفاقية رقم 18 سنة 1925 حول الأمراض المهنية التي أقرت دفع تعويضات للعمال الذي تصيبهم أمراض مهنية والتي تؤدي إلى عجزهم أو وفاتهم². في نفس السنة اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 19 المتعلقة بالمساواة في تعويض الناجم عن حوادث العمل. نجد أن الجزائر في سنة 1962 وحدها صادقت على الاتفاقيات التالية : 03 و 06 و 10 و 11 و 13 و 14 و 17 و 18 و 19، كما ذكرنا سابقا³.

تتميز سنة 1962 عن باقي السنوات بأنها كانت حافلة بالمصادقة على الاتفاقيات الدولية التي لها علاقة مباشرة بصحة العمال. فعلى سبيل المثال فقط: نجد إن الاتفاقية رقم 24 سنة 1927 المتعلقة بالتأمين على المرض أو التأمين الصحي للعمال في الصناعة والتجارة وخدم المنازل⁴، وهي الاتفاقية التي ألزمت كل الدول المنظمة إليها بوضع وإقامة نظام للتأمين الصحي الإلزامي. وصفة الإلزامية للتأمين شيء جديد، باعتبار أن الدولة بمجرد انضمامها تصبح ملزمة بتبني واعتماد قواعد قانونية ضمن تشريعاتها. تلتزم الدولة المصادقة عليها بتطبيق أنظمة التأمين الصحي لكل العمال في كل قطاعات النشاط. ثم توالى الاتفاقيات الدولية التي تهتم بالصحة في العمل. كالاتفاقية رقم 42 لسنة 1934 المتعلقة بمراجعة الاتفاقية رقم 18 المتعلقة بالأمراض المهنية، وبين اعتماد الاتفاقية رقم 24 إلى غاية اعتماد الاتفاقية رقم 42 صدرت عدة اتفاقيات مهمة في مجال الحفاظ على الصحة المهنية وإرساء مبادئ الحماية لهم، منها الاتفاقية رقم 35 و 36 و 37 و 38 المتعلقة بالتأمين على الشيخوخة، التأمين ضد العجز.

¹ راجع في ذلك، الاتفاقية الحاملة لرقم 17 اعتمدت من قبل المؤتمر العام في دورته السابعة في 19/05/1925 بصنف نفاذها في أول ابريل 1927، والمنشورة على الرابط الإلكتروني المكتبة العربية لحقوق الإنسان المذكور سابقا.

² راجع في ذلك، الاتفاقية رقم 18 كانت حول الأمراض المهنية اعتمدت في نفس الدورة السابعة، وكذا الاتفاقية رقم 19 أي في 19/05/1925 وهي الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر. والمنشورة على الرابط الإلكتروني المكتبة العربية لحقوق الإنسان المذكور سابقا.

³ إن الاتفاقيات المصادق عليها من قبل الجمهورية الجزائرية لم تنشر في الجريدة الرسمية ، لان الجريدة الرسمية أنشأت فقط بتاريخ 1964/05/29 ، وهو العدد الأول السنة الأولى ، أما الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر في سنة 1962 أي قبل سنتين من إنشاء الجريدة الرسمية الجزائرية، لذا لم نجد لها مراسيم للإصدار كما هو عليه الحال بالنسبة للاتفاقيات اللاحقة.

⁴ راجع الاتفاقية رقم 24 المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته العاشرة في 25 ماي 1927 والتي ثم بدأ نفاذها في 1928/07/15 والمصادق عليها من قبل الجزائر في سنة 1962 .

غير أن الجزائر لم تصادق عليها رغم الأهمية التي تكتسيها، خاصة المتعلقة بالتأمين على الشيوخة التي تلزم الدول الأعضاء، بتضمين القوانين الوطنية نصوصا تشريعية تلزم الدول بوضع أنظمة للتقاعد تساهم في حصول العمال على معاش، أو حتى ذويهم، في حالة عجزهم عن العمل أو بلوغهم سن معينة تحددها اللوائح والقوانين الوطنية للدول.

تعد الاتفاقية رقم 62 المتعلقة بتعليمات الأمن المعتمدة في سنة 1937،¹ والمصادق عليها في السنة، أول اتفاقية تتضمن أحكام تتعلق بالسلامة المهنية في ميدان صناعة البناء، إذ تنص على أن أعمال البناء ينتج عنها حوادث خطيرة تؤدي إلى خسائر إنسانية واقتصادية، يجب تقليلها عن طريق وضع اشتراطات تمنع من حدوث هذه الخسائر، عبر وضع قواعد تتعلق بسلامة العمال بخصوص الآلات الرفع والسقالة وغيرها من العتاد المستعمل في مجال البناء. منذ إنشاء منظمة العمل الدولية في سنة 1919 صدرت العديد من الاتفاقيات الدولية التي لها علاقة غير مباشرة بموضوع السلامة والصحة المهنية. كالاتفاقية رقم 63 المتعلقة بالأجور وساعات العمل في الصناعات الرئيسية في المناجم والصناعة التحويلية، بما في ذلك البناء والتسيير وفي الزراعة. تبدو للوهلة الأولى هذه الاتفاقية أنها ليست لها علاقة بموضوع الدراسة، إلا أن الإحصائيات عن العمل الفعلي لمتوسط الكسب وساعات العمل الفعلية، ونشرها تساعد على تحليل الأوضاع ومعرفة حجم العمل المؤدي في حالة الأعمال الشاقة أو الأعمال غير اللائقة².

ففي يوم 26 يونيو جوان سنة 1945 صدر بمدينة سان فرانسيسكو ميثاق الأمم المتحدة، الذي أنشأت على إثره عدة هيئات تعتبر فروعاً للأمم المتحدة كالمجلس الاقتصادي والاجتماعي الذي يعمل على تحقيق مستوى أعلى للمعيشية، وتوفير أسباب الاستخدام المتصل لكل فرد والنهوض بعوامل التطور والتقدم الاقتصادي والاجتماعي، مع العمل على تسيير الحلول للمشاكل الدولية الاقتصادية والاجتماعية

¹ اعتمدت الاتفاقية رقم 62 في دورة المؤتمر الثالثة والعشرين المنعقدة بجنيف بتاريخ في 3/06/1937 والتي بدأ نفاذها بتاريخ 3/07/1942 والمصادق عليها من قبل الجزائر سنة 1962، المنشورة على الرابط الالكتروني بالمكتبة العربية لحقوق الإنسان بجامعة منيسوتا تم تصفحه بتاريخ 11/02/2015 على الساعة 12:30 صباحا: <https://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>

² راجع في ذلك، نص الاتفاقية الدولية رقم 63 المصادق عليها من قبل الجزائر في سنة 1962 الغير منشورة في الجريدة الرسمية، خاصة في موادها الجزء الأول: المادة 01 و02 والجزء الثاني: المادة 05 و06 المنشور في الوثائق الالكترونية للمكتبة العربية لحقوق الإنسان بجامعة منيسوتا الذي تم تصفحه بتاريخ 23/03/2015 على الساعة 12:30 صباحا: www.umn.edu/humanrts/arabic

والصحية وما يتصل بها، وتعزيز التعاون الدولي في الأمور الثقافية والتعليم.¹ وتوالت الاتفاقيات الدولية المهتمة بشأن صحة العمال وحياتهم في الصدور: مثل اتفاقية رقم 70 المتعلقة بشأن الضمان الاجتماعي الخاصة بالبحارة المعتمدة سنة 1946. وفي نفس السنة تم اعتماد الاتفاقية رقم 71 المتعلقة بمعاشات البحارة. والاتفاقية رقم 73 التي تلزم الدول الأعضاء بشأن الفحص الطبي سنة 1946. وما يلفت الانتباه في هذه السنة صدور الاتفاقيتين رقم 77 و78 حول الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة وفي المهن الغير الصناعية، التي تلزم عدم استعمال أو استخدام عمالة الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر 18 سنة، إلا بعد خضوعهم لإجراء فحص طبي دقيق يثبت لياقتهم البدنية للعمل المقدمين عليه، خاصة في الأعمال التي تعتبر خطر على صحة الأطفال أو الأحداث.² إن ابرز اتفاقية تهم السلامة والصحة المهنية هي الاتفاقية رقم 81 المعتمدة بسنة 1947 المتعلقة بشأن تفتيش العمل في صناعة والتجارة، والتي تلزم الدول الموقعة عليها تبنى نظام لتفتيش أماكن العمل الصناعية التي يقوم فيها مفتشي العمل، بالسهر على تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بالعمل. وتتص المادة 2 من هذه الاتفاقية على أن: << وظائف نظام تفتيش العمل هي: تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل و حماية العمال أثناء قيامهم لهذا العمل مثل: الأحكام خاصة بساعات العمل والأجور والسلامة والصحة والرعاية واستخدام الأطفال والأحداث وغير ذلك من أمور يقدر ما تكون هذه الأحكام منوطة بمفتشي العمل>>³.

تعتبر هذه الاتفاقية مهمة لأنها تهدف أصلا إلى وضع نظام تفتيشي يراقب ما مدى تطبيق النصوص التي تهتم ببيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية. لان وجود نصوص قانونية مهما بلغت قوتها بدون هيئة أو نظام يراقب مدى تطبيقها، يحد من فعالية هذه القواعد القانونية. حتى انه في وجود نظام تفتيش، دون وجود أحكام ردية وعقابية تضمن تطبيقها يحد من عدم فعاليتها، لان القانون يزود

¹ راجع في ذلك ، ميثاق الأمم المتحدة الصادر بمدينة سان فرانسيسكو بالولايات المتحدة الأمريكية عقب نهاية الحرب العالمية الثانية المنعقد بتاريخ 1945/06/26 المنشور باللغة العربية ضمن الوثائق الالكترونية للمكتبة العربية لحقوق الإنسان بجامعة منسوتا، الرابط المذكور أعلاه.

² راجع في ذلك، نص الاتفاقية الدولية رقم 77 و78 المتعلقين بشأن الفحص الطبي الأطفال أو الأحداث المعتمدة في الدورة التاسعة والعشرون بمكتب العمل الدولي المنعقدة في مونتريال بكندا في 1947/09/19 والتي بدأ نفاذها في 1950/12/29 المنشورين على رابط المكتبة العربية لحقوق الإنسان المذكور سابقا .

³ راجع في ذلك، نص المادة 02 من الاتفاقية الدولية المتعلقة بشأن التفتيش العمل في الصناعة والتجارة المعتمدة من قبل المؤتمر الدولي للعمل في دورته الثلاثين في 1949/06/19 والتي بدأ نفاذها في 8 افريل 1950 والمصادق عليها من قبل الجزائر في سنة 1962 والمنشورة على رابط المكتبة العربية لحقوق الإنسان المذكور سابقا .

مفتش العمل باليات قانونية تمكنه من أداء مهامه الرقابية، وتشكل مركز قوة بالنسبة له لكفالة احترام القواعد القانونية الخاصة بالعمل¹. تزامنا مع الاتفاقية رقم 81 صدرت الاتفاقية 82 المتعلقة بالسياسة الاجتماعية. وكذا الاتفاقية رقم 83 المتعلقة بمعايير العمل. واتفاقية رقم 84 المتعلقة بحق التجمع والاتفاقية رقم 85 المتعلقة بإدارات التفتيش. والاتفاقية رقم 86 المتعلقة بشأن عقود العمل، كل هذه الاتفاقيات التي جاءت بعد الاتفاقية رقم 81 لم تصادق عليها الجزائر².

ب) المصادر الدولية للسلامة والصحة المهنية بعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: تعد فترة التي أعقبت الإعلان العالمي لحقوق الإنسان نقلة نوعية لما أقرته من مبادئ قانونية جديدة. لذا فلا يمكن تجاوزها دون الوقوف عندها، بالإضافة إلى الاتفاقيات التي اعتمدها المنظمة العالمية للعمل OIT. نجد إن الأمم المتحدة لم تتجاهل موضوع السلامة والصحة المهنية، خاصة من خلال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948. إذ ينص في المادة 23 على أنه: " لكل شخص الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادله ومرضية، وفي الحماية من البطالة...". إضافة لاعتبار العمل حق من حقوق الإنسان. يمارس بكل حرية دون قمع أو إلزام أو جبر. نجد أن الإعلان العالمي عالج الحق في الأجر العادل وفي كل وسائل الحماية الاجتماعية الأخرى. بالإضافة إلى الحق في الراحة وتحديد ساعات العمل. إلا أن المادة 25 منه نصت صراحة على: " انه لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له، ولأسرته، و يتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية، وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة، وله الحق في تأمين معيشة في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته"³.

رغم أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لم يشير بصفة مباشرة إلى موضوع السلامة والصحة المهنية كما هو في الاتفاقيات اللاحقة، غير أن الحديث عن الحق في العمل كحق قانوني. والحق في ظروف أو مستوى معيشي مع المحافظة على الرفاهية والعناية الطبية في تلك الحقبة الزمنية في حد ذاته،

¹ (راجع في ذلك، جهل محمد، <<الإجراءات الناجمة عن ممارسة مفتش العمل لسلطني الرقابة والمعاينة >>، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، مفتشية العمل " العدد الثاني"، دار الغرب للنشر و التوزيع ، لسنة 2011 ، صفحة 70.

² (من خلال البحث و الاضطلاع على القائمة المرفقة مع قانون العمل والطبعة الرابعة لقائمة الاتفاقيات المصادق عليها ، وجدنا أن الجزائر لم تصادق على هذه الاتفاقيات المذكورة خاصة منها حاملة لأرقام التالية " الاتفاقية رقم 82 و83 و84 و85 و86 .

³ (راجع في ذلك، نص المواد 23 و24 و25 من إعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في:1948/12/10، المرصد الوطني لحقوق الإنسان ، الطبعة الرسمية 1995/12/13 و منشور كذلك على الرابط الالكتروني الذي تم تصفحه بتاريخ 23/03/2015 على الساعة 13:10 صباحا: www.lumn.edu/humaurts/arab/ba1

يعتبر انجازا بالنسبة للمجموعة الدولية أذاك. باعتبار أن دراسة المعاهدات والاتفاقيات يجب أن لا تخرج عن سياقها التاريخي كما تستجوبه أو تقتضي ضوابط المنهج التاريخي الاستقرائي.

لقد اثر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على معظم الاتفاقيات التي صدرت بعده، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة. مَوَاصِلَةٌ للتسلسل التاريخي لصدور الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، خاصة تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية، بعد سنة 1948 السنة التي تصادف صدور الاتفاقية الدولية للحرية النقابية وحماية الحق النقابي الحاملة لرقم 187¹. لقد أقرت المنظمة الدولية للعمل بواسطة مؤتمرها بإجماع الحاضرين المبادئ قانونية تعد ثورة في مجال الحقوق كحرية الرأي، وحرية الاجتماع الذين لا غنى عنهما لاطراد التقدم. مع العلم أن هذه المبادئ سبق اعتمادها من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الثانية. هذا ما يعد ثورة عمالية لا مثيل لها في تلك الحقبة الزمنية، كأن يحق للعمال ودون سابق ترخيص، ودون أي تمييز تكوين منظمات يختارونها، ويحق لهم كذلك الانضمام إليها، وانتخاب ممثلهم بحرية كاملة، دون تدخل من أرباب العمل وحتى من السلطات العامة .

استمرت منظمة العمل في اعتماد اتفاقيات دولية كلها تخص مجال العمل، كاتفاقية منع العمل الليلي لنساء رقم 89 لسنة 1948، واتفاقية حماية الأجور رقم 95 لسنة 1949،² إلى غاية صدور الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير للضمان الاجتماعي لسنة 1952 التي حددت ماهية بعض المصطلحات، كمفهوم الأرملة والطفل وغيرها من مفاهيم التي تستحق الضبط، إلا أن هذه الاتفاقية لم تصادق عليها الجزائر لحد الساعة³.

¹ (راجع في ذلك، نص الاتفاقية الدولية رقم 87 المعتمدة في دورة الحادية والثلاثين للمؤتمر العمل الدولي بتاريخ 1948/07/17 المسماة: الحرية النقابية وحق التنظيم، المنشورة على الرابط الالكتروني للمكتبة العربية لحقوق الإنسان لجامعة مينوسا المذكور سابقا .

² (لقد صدرت عدة اتفاقيات دولية مند سنة 1948 إلى غاية سنة 1952 حوالي 13 اتفاقية دولية، ابتداء من اتفاقية رقم 88 إلى غاية الاتفاقية رقم 101 المتعلقة العطل والإجازات مدفوعة الأجر، وهي كلها اتفاقيات جاءت متسلسلة رقميا، وهي موضوعة في جدول منشور على الرابط الالكتروني للمكتبة العربية لحقوق الإنسان المذكور سالفا: الذي تم تصفحه بتاريخ 23/03/2015 على الساعة 13:10 صباحا: www.iumn.edu/hmnaurts/arabic/ilo-hme

³ (راجع في ذلك نص المواد 01 و02 من الاتفاقية الدولية العمل الحاملة لرقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي معتمدة بتاريخ 1952/07/03 في دورته الخامسة والثلاثين للمؤتمر العمل الدولي، والتي بدأ نفاذها في 1955/07/27 و المنشورة على الرابط الالكتروني لمكتبة العربية لحقوق الإنسان المذكور سابقا.

ما يستوقفنا هو حداثة مفهوم بيئة العمل الذي لم تعالجه منظمة العمل الدولية إلا مؤخرا، خاصة في التوصية الدولية للعمل رقم 97 لسنة 1953 بشأن حماية صحة العمال¹، التي اعتبرت صحة العمال هدفا منشودا من خلال توفير بيئة عمل، فتحسين ظروف العمل من اجل رفع مستوى الحماية، هو ما تهدف إليه مختلف العقود الدولية الخاصة بالعمل. ثم جاءت في سنة 1959 التوصية الدولية للعمل رقم 112 لسنة 1959 المتعلقة بخدمات الصحة المهنية في أماكن العمل²، التي اعتبرت الخدمات الصحة المهنية هي: "كل خدمة تنشأ في مكان العمل أو بالقرب منه لتحقيق حماية العمال من المخاطر الصحية التي تحدث أثناء ممارسة عملهم، مع المساهمة في تحقيق تكييف العمل مع العمال بما يتناسب مع قدراتهم البدنية و الذهنية"³. ثم توالى الاتفاقيات والتوصيات التي تهتم بوقاية العمال وحمايتهم من الإشعاعات خاصة في سنة 1960، منها الاتفاقية رقم 115 التي لم تصادق عليها الجزائر⁴.

تبنت الجزائر ستة اتفاقيات دولية في سنة 1969 أهمها الاتفاقية الدولية رقم 119 المتعلقة بشأن الوقاية من الآلات التي من شأنها أن تشكل خطرا حول عملية بيع وتأجير واستعمال الآلات غير الموقاة بوقاية كافية التي تدار إما يدويا أو آليا، والتي يمكنها إصابة العمال، سواء كانت مستعملة أو جديدة. لان العبرة بالخطر الذي تشكله وليس بالقدم أو الحداثة⁵. في حقيقة الأمر إن هذه الاتفاقية تعتبر اللبنة الأولى التي تتحدث عن ملائمة الآلة للإنسان، أو ما يسمى بالأرغونومية، لأن الملائمة إحدى عناصر التي الأساسية التي تعالجها بيئة العمل. أما الاتفاقية الثانية المهمة المصادق عليها من قبل الدولة الجزائرية

¹ (راجع في ذلك، التوصية الدولية للعمل الحاملة لرقم 97 بشأن حماية صحة العمال في أماكن العمل المعتمدة بتاريخ 1953/06/25 في دورته السادسة والثلاثون للمؤتمر العمل الدولي، والمنشورة على رابط المكتبة العربية لحقوق الإنسان المذكورة سابقا ، للعلم فان هذه التوصية لم تصادق عليها الجزائر بالرغم ما تكتسيه من أهمية.

² (راجع في ذلك، التوصية الدولية للعمل الحاملة لرقم 112 بشأن خدمات الصحة المهنية في أماكن العمل، المعتمدة في 1959/06/24 المعتمدة في الدورة الثالثة والأربعين للمؤتمر العمل الدولي المنشورة على الرابط الالكتروني المكتبة العربية لحقوق الإنسان المذكور سالفا.

³ (إن هذه التوصية الحاملة رقم 112 لم تصادق عليها الجزائر رغم ما تكتسيه من أهمية رغم مصادقة الجزائر على حوالي 59 اتفاقية دولية للعمل من مجمل اتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية .

⁴ (راجع في ذلك، الاتفاقية الدولية للعمل رقم 115 بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة المعتمدة في الدورة الرابعة والأربعين للمؤتمر الدولي العام بتاريخ 1960/06/01، التي بدأ نفاذها بتاريخ 1962/06/17 المنشورة على رابط مكتبة حقوق الإنسان المذكور أعلاه، وللعلم فانه لم تصادق الجزائر على هذه الاتفاقية المهمة.

⁵ (راجع في ذلك، الأمر رقم 69-42 الممضي في 1969/06/03 المتضمن المصادقة على الاتفاقية رقم 119 المتعلقة بحماية الآلات التي اقرها المؤتمر العام لمنظمة الدولية في دورته السابعة والأربعين المنعقدة بجنيف، "ج،ر" العدد 56 المؤرخة 1969/07/01، الصفحة 738 و هي الاتفاقية المعتمدة في: 1969/06/03 والتي بدأ نفاذها في 1965/04/21.

الاتفاقية الحاملة لرقم 120 المتعلقة بشأن القواعد الصحية داخل منشآت التجارة والمكاتب المعتمدة في سنة 1963، رغم كل هذه الاتفاقيات غير أنها لم تأتي على ذكر عبارة: "السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل"، إلى غاية هذه السنة (سنة 1963)، ولكن الاتفاقية رقم 120 جاءت بعدة أمور. يمكن القول أنها كانت السبابة في الحديث عن نظافة أمكنة العمل والتهوية والمياه الصالحة للشرب، كما لزم المكاتب وغيرها من الإدارات على توفير مغاسل ومرافق صحية كافية ومناسبة على أن تصان بصفة دورية. كما نجد إن هذه الاتفاقية مهدت لتبني قواعد قانونية دولية لحماية العمال¹. إقرارا لبعض المبادئ القانونية التي تخص تنظيم العمل وحماية العمال الأجراء، أُنْتَأَتْهِ، عَمَدَت الجزائر كذلك للمصادقة على اتفاقية الدولية رقم 122 المعتمدة في سنة 1964 المتعلقة بسياسية التشغيل. وكذا الاتفاقية الدولية للعمل رقم 127 المعتمدة سنة 1967 المتعلقة بالحد الأقصى للوزن، وهي الاتفاقية التي تعالج الحد الأقصى المسموح به للأثقال التي يحملها العامل الواحد، أي النقل اليدوي للأحمال المسموح به للعامل الواحد، والتي تتضمن رفع وإنزال الأحمال².

تجدر الإشارة بِتَمَيُّز سنة 1969 بصدور عدة اتفاقيات دولية منها الاتفاقيات رقم 128 المتعلقة بشأن العجز والشيخوخة والورثة. وكذا الاتفاقية رقم 129 المتعلقة بشأن العمل في الزراعة. والاتفاقية الدولية رقم 130 المتعلقة بشأن الرعاية الطبية وإعانات المرض. واتفاقية رقم 131 و132 المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور والإجازات مدفوعة الأجر. والاتفاقية رقم 133 و134 المتعلقة بشأن إسكان الأطقم البحرية على سطح السفن ووقاية البحارة من الحوادث المهنية وهما الاتفاقيتين المعتمدين سنة 1970. إلا انه تجدر الإشارة إلى أن هذه الاتفاقيات تشكل ترسانة قانونية تتعلق مباشرة بأحكام السلامة

¹ (راجع في ذلك، الأمر رقم 43/69 المؤرخ في 1969/07/03 المتضمن المصادقة على اتفاقية رقم 120 المتعلقة بحفظ الصحة في التجارة، والمكاتب التي اقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 1964/07/08 في دورته الثانية والأربعين المنعقدة في جنيف "ج" العدد 57 المؤرخة في 1960/07/4، (ص) 755 .

² (راجع في ذلك، الأمر رقم 45-69 المؤرخ في 1969/07/3 المتضمن المصادقة على الاتفاقية الدولية رقم 127 المتعلقة بالنقل الأقصى للحمولات التي يمكن أن ينقلها العامل الواحد، والتي اقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 1967/07/27 في دورته الإحدى والخمسين المنعقدة في جنيف "ج" العدد 60 المؤرخ في 1969/07/15 (ص) 794، وهي الاتفاقية المعتمدة في 1969/07/07 والتي بدأ نفاذها في 1970/09/10 .

والصحة المهنية. غير أن الجزائر لم تصادق عليها رغم ما تحمله من قواعد قانونية جد متقدمة ومتطورة في مجال الوقاية وحماية الأرواح في البر والبحر.¹

الشيء الملفت للانتباه إن القانون الدولي للبيئة عالج فكرة البيئة العامة قبل المشرع الاجتماعي المتمثل في منظمة العمل الدولية². نظرا للاهتمام المتزايد بشؤون البيئة وحمايتها كأولوية اقتصادية واجتماعية في آن واحد. إذ تبنت هذا المسعى الكثير من المنظمات الدولية، خاصة الأمم المتحدة التي أنشأت هيئة متخصصة تسمى " برنامج الأمم المتحدة للبيئة"³. التي بدأت تهتم بعقد ندوات خاصة بالبيئة والتنمية. وأول ندوة انعقدت في بالسويد في المدينة بستوكهولم عام 1972، وخلص هذا المؤتمر إلى تبني الإعلان العالمي ستة وعشرين مبدأ قانوني وعددا لا بأس به من التوصيات، تعلقت مجملها بوقاية وحماية البيئة البشرية العالمية، ووضعت التزامات تقع على عاتق الدول والمنظمات الدولية لبلوغ أهداف ثم تسطيرها. خاصة المحافظة على كل ما يهدد الطبيعة من مخاطر بسبب الأنشطة الإنسانية، والالتزام الذي تولد عن هذا الإعلان هو أن الدولة مسؤولة على ما يجري في إقليمها الوطني على أن تخضع كل الأنشطة لرقابتها⁴.

لقد تم تأكيد المبادئ العالمية القانونية في سنة 1974 من خلال القرار الأممي الذي صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن ميثاق الدول وواجباتها الاقتصادية نحو البيئة. إذ نصت المادة 30 منه في معناها أن الدولة ملزمة بالمحافظة على حماية البيئة ومستقبلها من أجل الأجيال الحاضرة والمقبلة. ودأبت الأمم المتحدة من خلال أجهزتها المتخصصة، وفي كل مناسباتها التأكيد على المبادئ الرامية إلى حماية البيئة بصفة عامة، حتى وصل الأمر إلى اعتماد اتفاقية تعمل على إحداث صندوق دولي لتعويض الأضرار الناجمة عن التلوث البيئي المنعقدة بتاريخ 1971/12/18 في بروكسل ببلجيكا،

¹ راجع في ذلك الجدول الزمني للاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، المنشور على الرابط المكتبة حقوق الإنسان جامعة مينيسوتا، المذكور سابقا.

² المقصود بالمشرع الدولي الاجتماعي منظمة العمل الدولية نظرا للنصوص القانونية الدولية في مجال القانون الاجتماعي أخذت وصف المشرع الدور المشابه للدور الذي يقوم به البرلمان على المستوى الوطني، ففي العملية تشبيه بينهما.

³ راجع في ذلك، شكراني الحسين، <<المسؤولية المجتمعية للمقاولات : مدخل عام>>، مجلة البحوث الاقتصادية العربية، العدد 55 والعدد 56 "بيروت سنة 2011 ، (ص) 210 إلى 224 .

⁴ راجع في ذلك، هشام بشير، <<حماية البيئة في ضوء أحكام القانون الدولي الإنساني>>، الطبعة الأولى، المركز القومي لإصدارات القانونية، القاهرة جمهورية مصر العربية، 2011 (ص) 35.

والتي صادقت عليها الجزائر سنة 1974. وفي نفس المنوال انضمت الجزائر إلى اتفاقية برشلونة المعتمدة بتاريخ 1976/06/16¹.

رغم كل هذه النصوص الدولية إلا أنها لم تأتي على ذكر عبارة بيئة العمل. وأول اتفاقية دولية عالجت موضوع بيئة العمل والتزامات السلامة والصحة المهنية، هي الاتفاقية الدولية للعمل رقم 148 المعتمدة في سنة 1977، والتي سميت باتفاقية حماية العمال من مخاطر المهنة الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل². ولقد تدعمت هذه الاتفاقية بتوصية دولية رقم 156 لسنة 1977 التي أخذت نفس التسمية³. وتعتبر هذه الاتفاقية هي الإطار القانوني الدولي الذي حدد المخاطر المهنية التي تتجم عن بيئة العمل الملوثة، والتي تؤثر على صحة وسلامة العمال، وعملت على إعطاء مفاهيم لمصطلحات هامة كتلوث الهواء، ومعنى الاهتزاز والضوضاء المؤدية إلى أضرار بصحة العمال. ولقد حددت هذه الاتفاقية المسؤول الوحيد عن عدم احترام هذه التدابير المخصصة لحماية العمال في مادتها السادسة بقولها: "تقع على أصحاب العمل مسؤولية تطبيق التدابير المنصوص عليها".

يمكن القول أن الاتفاقية رقم 148 هي الإطار القانوني الدولي الأول كما سبق الذكر الذي ناقش موضوع بيئة العمل من خلال التفرقة بين البيئة الداخلية والبيئة الخارجية. وحددت التدابير المتخذة لاجتناب المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزاز في بيئة العمل. كما أن هذه الاتفاقية جعلت تطبيقها يكون على كافة فروع النشاطات الاقتصادية. حقيقة فإن عدم مصادقة الجزائر على هذه الاتفاقية يمكن حصره في أن معظم فروع النشاط الاقتصادية كانت تابعة لدولة أنداك، خاصة تلك الأنشطة الاقتصادية التي تحتوى على التلوث في الهواء والاهتزازات والضوضاء. باعتبار إن الدولة هي المالكة لكافة الصناعات الثقيلة وحتى المتوسطة أنداك. فمجرد المصادقة عليها يوقع على الجزائر

¹ (راجع في ذلك، هشام بشير، مرجع سابقا، ص) 36-37.

² (راجع في ذلك، الاتفاقية رقم 148 المنعقدة بتاريخ 1977/06/01 في دورة الثالثة و الستين للمؤتمر العمل الدولي، والتي بدأ نفاذها بتاريخ 1979/07/01، المنشورة على الرابط مكتبة حقوق الإنسان منشورا سابقا، للعلم إن هذه الاتفاقية رغم ما تحتويه من قواعد قانونية هامة و اشتراطات مهمة في مجال حماية بيئة العمل إلا أن الجزائر لم تصادق عليها إلى حد الساعة).

³ (راجع في ذلك التوصية رقم 156 المسماة توصية بيئة العمل (التلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات) المعتمدة بتاريخ 1977/06/01 للاتفاقية رقم 148 المنشورة على رابط مكتبة حقوق الإنسان المذكور سالفا).

التزام تجنب تلك المخاطر، مما يكلف الدولة التزامات مادية وأعباء مالية هي في غنى عنها، ولكن بعد الافتتاح الاقتصادي أصبحت الدولة تتخلى بصفة متدرجة عن مباشرة النشاطات الاقتصادية¹.

وتميزت الفترة الممتدة سنة 1978 إلى 1990 باعتماد عدة اتفاقيات دولية تهتم بالصحة والسلامة المهنية وكذا الضمان الاجتماعي وظروف العمل². منها الاتفاقية رقم 149 المتعلقة بالعاملين في التمريض، وكذا الاتفاقية المتعلقة بشأن السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ لسنة 1979 التي لم تصادق كذلك عليها الجزائر، رغم ما تحتوي من معايير هامة تخص حماية صحة العاملين في الموانئ مهما كانت مناصب عملهم. مع إقرارها لعدة قواعد تخص توفير أماكن تكفل أمن العمال وسلامتهم، كتوفير المعلومات والتدريب والرقابة اللازمة لضمان حماية العمال من مخاطر الحوادث، أو الأضرار الصحية التي تنتج أثناء العمل. كما نجدها عدت كافة قواعد الاشتراطات العامة للحماية والوقاية من أخطار الانفجار والحرائق وغيرها من وسائل الوقاية³.

لقد تم اعتماد الاتفاقية الدولية رقم 155 المسماة السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل في سنة 1981، وهي الاتفاقية الأولى التي جمعت بين المفاهيم الثلاثة " السلامة والصحة وبيئة العمل"، وبالتالي وضعت مقارنة اصطلاحية لهذه المفاهيم المختلفة في الدلالة اللغوية المتقاربة من ناحية دور الحماية التي تهدف إليه. وأسست هذه الاتفاقية لعدة معايير ومفاهيم جديدة، كاعتبار أن كل الأماكن التي التي يجب على العمال التواجد فيها أو يكونوا فيها، أو يذهبوا إليها بداعي عملهم فهي من قبيل بيئة العمل. والتي تكون تحت رقابة صاحب العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة. كما اعتبرت هذه الاتفاقية أن الصحة المهنية لا تكمن في مجرد المرض أو العجز. بل تشمل كل العناصر البدنية والذهنية التي من شأنها

¹ (لقد اتجهت الدولة أذاك إلى انتهاج سياسة اقتصاد السوق الذي جعلها تعمد إلى انتهاج طريقة سياسية الخصخصة، وبالتالي أصبحت النشاطات الاقتصادية على عاتق المنشآت الاقتصادية وعلى عاتق الشركات بصفتها أشخاص معنوية ، تحت كامل مسؤوليتها المدنية والجزائية عند الإخلال بالقواعد القانونية الأمر في كل المجالات المحددة في النصوص القانونية.

² (لقد تم اعتماد 120 اتفاقية دولية تخص موضوع الصحة والسلامة سواء بصفة مباشرة أو صفة غير مباشرة من قبل منظمة العمل الدولية، يظهر ذلك جليا من خلال الجدول الاتفاقيات المعتمد من قبل المؤتمر الدولي للعمل المنشور على الرابط www.1-umn.edu/humants

³ (راجع في ذلك، المواد 04 و 05 من الاتفاقية رقم 152 المتعلقة بشأن السلامة والصحة المهنتين في عمليات المناولة بالموانئ، المعتمدة بجنيف عند انعقاد دوره الخامسة والستين للمؤتمر العمل الدولي بتاريخ 1979/06/06 التي بدأ نفاذها بتاريخ في 1981/12/05 المنشورة ضمن وثائق المكتبة العربية لحقوق الإنسان بجامعة منيسوتا المذكور سابقا .

التأثير على الصحة، والتي تتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحة في العمل¹. ساهمت هذه الاتفاقية في تحديد العناصر الأساسية لبيئة العمل، المتمثلة في تصميم العناصر المادية للعمل، والعلاقة بين الأدوات والآلات والعوامل الكيميائية والفيزيائية. والمساهمة بالتدريب التكميلي اللازم لتحقيق الاتصال والتعاون بين فريق العمل والمستخدم. إن هذه الاتفاقية تمت المصادقة عليها مؤخرا في سنة 2006 مما يثري الترسانة القانونية خاصة ترسانة قواعد القانون الاجتماعي².

شهدت سنة 2005 مصادقة الجزائر على الاتفاقيتين العربيتين الأولى المعتمدة بالإسكندرية سنة 1977 الحاملة لرقم 07 المتعلقة شأن السلامة والصحة المهنية³. وكذا الاتفاقية العربية رقم 13 المعتمدة ببغداد سنة 1981 المتعلقة ببيئة العمل. الاتفاقيتين جاءت لتعزيز ظروف العمل الآمنة ولحماية القوى العاملة من المخاطر المهنية بتوفير البيئة السليمة للإنتاج. التي تساهم في تحسين ظروف العمال، لزيادة الإنتاج من خلال أحكام مبنية على أسس فنية عملية تخص تضمين التشريعات قواعد تخص المنشآت واختيارها واحترام قواعد السلامة في البناء والتشييد والعمل على تحقيق التلاؤم بين الأعمال الإنسانية والآلة⁴.

من بين المصادر الدولية لحماية البيئة كذلك المصادق عليها من قبل الجزائر اتفاقية حماية البحر الأبيض المتوسط من التلوث المبرمة في برشلونة سنة 1976⁵، وما نجم عنها من بروتوكول، غير أن ما يأخذ على هذه الاتفاقيات هو افتقارها لعنصر الإلزام وخلوها من التزامات محددة. بقدر ما تشمل على

¹ (راجع في ذلك، المرسوم الرئاسي رقم 2006-59 المؤرخ في 11/02/2006 المتضمن التصديق على الاتفاقية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل المعتمدة بجنيف في 22/06/1981، المنشورة في (ج،ر) العدد7، المؤرخة في 12/02/2006، (ص) 05

² (راجع في ذلك، المواد 04 و 05 و 06 من الاتفاقيات رقم 155 المذكورة سابقا.

³ (راجع في ذلك، المرسوم الرئاسي رقم 280/05 المؤرخ في 14/08/2005 المتضمن التصديق على الاتفاقية العربية برقم 07 شأن السلامة والصحة المهنية المعتمد بالإسكندرية في مارس 1977 "ج،ر" العدد 56 المؤرخة في 17/08/2005 (ص) 4.

⁴ (راجع في ذلك، المرسوم الرئاسي رقم 05-281 المتضمن التصديق على الاتفاقية العربية رقم 13 شان بيئة العمل المعتمدة ببغداد في مارس 1981 "ج،ر" العدد 56 المؤرخة في 17/08/2005 (ص) 07 .

⁵ (راجع في ذلك، المرسوم رقم 80-14 الممضي في 26/01/1980 المتضمن انضمام الجزائر إلى اتفاقية حماية البحر الأبيض من التلوث ، المبرمة في برشلونة في 16 فبراير 1976 (ج،ر) العدد 56 المؤرخة في 29/01/1980 (ص) 166 ، و لقد قامت كذلك الجزائر بالمصادقة على بروتوكول بشأن المناطق المتمتعة بحماية خاصة والتنوع البيولوجي في البحر المتوسط الموقعة في برشلونة في 10/07/1995 "ج،ر" العدد 74 المؤرخة في 22/11/2006 (ص) 04.

توصيات ومدونات لسلوك غير ملزم. لذا تبقى عملية الانضمام إليها ضئيلة، وآليات تسوية النزاعات فيها ضعيفة، رغم أنها اتفاقيات متعددة الأطراف¹.

زاد الاهتمام المجتمع الدولي بقضايا حقوق الإنسان واتساع نطاق تلك الحقوق، ولقد توالى انعقاد قمم الأرض إلى غاية سنة 1992 أو ما يسمى اتفاقية "ريو دي جانيرو" الخاصة بالتنوع البيولوجي. واتفاقية مكافحة التصحر في عام 1994. إن هاتين الاتفاقيتين اعتمدت مبادئ لتمتد إلى الحقوق، لتشمل حق الإنسان للعيش في بيئة سلمية والعمل في بيئة خالية من المخاطر. وتواصلت الجهود الدولية لتصبح قمة الأرض حدثاً عالمياً كل سنتين أو كل سنة تجتمع الدول الكبرى لبحث مشكلة الاحتباس الحراري، وغيرها من الملوثات الأخرى. إن هذه المؤتمرات المسماة مؤتمرات البيئة والتنمية أعطت مفهوم جديد للبيئة، ألا وهو مفهوم التنمية المستدامة والمحافظة على حقوق الأجيال المستقبلية دون إهمال حقوق الأجيال الحاضرة.

واعتمدت اتفاقية التنوع البيولوجي الموقع عليها في ريو دي جانيرو سنة 1995،² ونصت هذه الاتفاقية على مبدأ حماية البيئة المهنية العامة، وإقرار المسؤولية الدولية عن أضرار التلوث البيئي بخصوص شركات متعددة الجنسيات. ولقد اختلفت الاتفاقيات حول تقرير أساس المسؤولية. فمنها من أخذ بعنصر الخطأ والإهمال، وهو المبدأ الغالب في التشريع الجزائري. وبعضها أخذ بالمسؤولية المطلقة لتعويض التي تتركز على إثبات الضرر دون إثبات الخطأ، وهو التوجه الجديد الذي بدأ يتم اعتماده ويتناسب مع المسؤولية المدنية والبيئية.³

في آخر المطاف نجد أن الجزائر صادقت على 3 اتفاقيات في سنة 2006 منها الاتفاقية رقم 167 المتعلقة بشأن السلامة والصحة في البناء المعتمدة في 1988، وتطبق هذه الاتفاقية على جميع أنشطة البناء وكل أشغال البناء والهندسة المدنية والتركيب والفك. وتتضمن كذلك أي نشاط أو عمل أو

¹ (راجع في ذلك ، هشام بشير ، المرجع السابق ، (ص) 29-30

² (راجع في ذلك، المرسوم الرئاسي رقم 95-163 الممضي في 06/07/1995 المتضمن المصادقة على اتفاقية بشأن البيولوجي الموقع في ريو دي جانيرو في 05/06/1992 "ج،ر" العدد 32 المؤرخ 14/07/1995 الصفحة 03، وكذا المرسوم الرئاسي رقم 04-170 الممضي في 08/07/2004 المتضمن التصديق على بروتوكول قرطاجنة بشأن السلامة الإحيائية التابع للاتفاقية التنوع البيولوجي، المعتمد في منتريال يوم 29/01/2000 "ج،ر" العدد 38 المؤرخة في 13/07/2004 الصفحة 03.

³ (راجع في ذلك، محمد مصطفى رزياتي ، مصطفى عبد النبي ، >> المسؤولية عن الضرر البيئي بين الاتفاقيات الدولية وأحكام القانون الداخلي <<، قسم الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة غرداية ، صفحة 47 إلى 56 .

عملية نقل بحري في أي موقع بناء، ابتداءً من تحضير الموقع إلى انتهاء المشروع. ولقد أفردت لنشاط البناء اتفاقية كاملة لما فيه من مخاطر تهدد العمال، فمعظم حوادث العمل المميتة مصدرها أشغال البناء في غالب الأحيان¹. لم تتوقف منظمة العمل الدولية على اعتماد الاتفاقيات الدولية التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالتزام السلامة والصحة المهنية. والمثال على ذلك اعتماد اتفاقية رقم 176 بشأن السلامة والصحة في المناجم لسنة 1995، والتي لم تصادق عليها الجزائر إلى حد الساعة. كذلك الاتفاقية رقم 184 المتعلقة بشأن السلامة والصحة في مجال الزراعة. والاتفاقية الدولية للعمل رقم 187 المتعلقة بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين لسنة 2006 والتي لم تصادق عليها كذلك الجزائر رغم ما تحتويه من أحكام قانونية جد مهمة. وفي الأخير فإن الاتفاقيات المصادق عليها اكتسبت الترسانة القانونية تطوراً مهماً، باعتبارها جزء لا يتجزأ من التشريع الوطني وفق مقتضيات الدستور الجزائري الذي يقتضي بسمو المعاهدات المصادق عليها من قبل رئيس الجمهورية على القانون بحسب الشروط المنصوص عليها فيه². وتعد هذه الاتفاقيات والمعاهدات مصدراً لا غنى عنه لإثراء مصدر التزام السلامة والصحة المهنية تآثر في القانون الوطني للدول من خلال المصادقة عليها. كما تتعكس المبادئ التي جاءت بها هذه النصوص الدولية. لا يمكن نكران دور المعاهدات الدولية والاتفاقيات في توحيد مبادئ قانون العمل بصفة عامة، وتوحيد النصوص المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل. يظهر ذلك من خلال نص موجود في الاتفاقية ذاتها يلزم الدول الموقعة عليها بتبني آلية قانونية أو نصوص وطنية تصب في موضوع الاتفاقية المصادق عليها.

المطلب الثاني: الفعل المستحق للتعويض المنشأ لالتزام الصحة المهنية في بيئة العمل.

يقصد بالفعل المستحق للتعويض التبعة التي يتحملها الشخص بسبب إخلاله بالتزاماته القانونية، نتيجة لخطأ أو إهمال أو تقصير منه، أم سبب الضرر الذي أصاب الغير، أو يصيب بيئة العمل المنشأة أو الطبيعية³. الفعل المستحق للتعويض يعتبر مصدراً من مصادر التزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، غير أنه مصدراً من المصادر غير الإرادية. لأن إرادة الفاعل لم تتجه لذلك التعويض الناجم عنه.

¹ راجع في ذلك، المرسوم الرئاسي رقم 06-06 الممضي في 11/02/2006 المتضمن التصديق على الاتفاقية رقم 167 بشأن السلامة والصحة في البناء المعتمدة في جنيف في 20/07/1988، <ج،ر>، عدد 07 مؤرخ في 12/02/2006 الصفحة 09.

² راجع في ذلك، المادة 155 من الدستور الجزائري لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، المعدل بموجب القانون رقم 16-01 المذكور سالفاً.

³ راجع في ذلك، علي فلالي <<الالتزامات العمل المستحق للتعويض>> موفم للنشر والتوزيع الجزائري، لسنة 2002 (ص) رقم 01.

لقد ورد الفعل المستحق بالتعويض ضمن أحكام القانون المدني¹. يعرف الفعل المستحق للتعويض على أنه: "مجموعة القواعد التي تلزم من ألحق ضرار بالغير، بجبر هذا الأخير عن طريق التعويض"². إن هذا التعويض ناجم عن الإخلال بالتزام سابق تولد أو رتبته العقد أو القانون. الهدف من هذا الالتزام الجديد هو تحمّل مسؤولية تعويض المتضرر عن الضرر الذي أحدثه. يتحقق الفعل المستحق للتعويض عندما يكون هناك خطأ وضرر وعلاقة سببية بين الخطأ والضرر، سواء كان المضرور عاملاً أم غير عامل³. وبناء على ذلك فإن العامل أو غيره لا يستطيع الحصول على التعويض عن الإصابة التي تعرض لها، إلا إذا اثبت الخطأ من جانب المستخدم. غير أن الإثبات الخطأ في ظروف العمل أمر عسير. نجد أن الإصابة تكون ناجمة عن عدم احتياط العامل نفسه، أو قد ينشأ الضرر بمرض يأتي تلقائياً ناجم عن النشاط الذي يتولاه العامل، فكل نشاط سلبي يؤدي لأضرار مادية وبشرية بمكان العمل، يمكن وصفه بالفعل المستحق للتعويض⁴.

أصبح المستخدم بداية يقع له في محيط العمل عدة حوادث عمل بين عماله، بسبب طبيعة العمل نفسه لا بسبب خطئه أو خطأ العامل نفسه ملزماً بالتعويض دون الحاجة لإثبات الخطأ. لذا أضحى المستخدم يغطي الأخطار المحتملة الوقوع قبل حدوثها ضمن تكاليف الإنتاج، عبر التأمينات الاجتماعية. نظراً لضعف العلاقة التي تجمع العامل مع المستخدم. لم يعد ثمة التزام على العامل لإثبات خطأ المستخدم أو غيره أو المصنع عبر آلات الإنتاج. لم يعد باستطاعة المستخدم التخلص من المسؤولية في أي حالة كانت⁵. إن الأخطار المهنية سبب تعويض كل ضرر ناجم عنها. الأمر الذي يجعلنا نقسم هذا المطلب إلى فرع الأول نخصه إلى الأفعال المستحقة للتعويض الصادرة عن المستخدم أو من يمثله،

⁽¹⁾ راجع في ذلك، الباب الأول المعنون مصادر الالتزام، بالضبط في الفصل الثالث بداية من المادة 124 إلى غاية المادة 140 مكرر منه. إن هذا الفصل مقسم إلى ثلاث أجزاء: المسؤولية عن الأفعال الشخصية، الجزء الثاني المسؤولية عن فعل الغير، وأخيراً المسؤولية عن فعل الغير، التي وردت المسؤولية المدنية ضمن مصادر الالتزام، عكس المسؤولية العقدية التي وردت ضمن آثار الالتزام، راجع في ذلك، نص المواد 124 و160 وما يليها من الأمر رقم 75-58 المعدل والمتم المذكور سالفاً.

⁽²⁾ راجع في ذلك، فؤاد مرسي، <<أساس التعويض عن إصابات العمل>>، مجلة القانون الاقتصاد، العدد (3 و4) السنة 2002 (ص)507.

⁽³⁾ راجع في ذلك، خالد خليل الطاهر، <<مقدمة في التأمينات والضمان الاجتماعي>>، مكتبة القانون الاقتصادي، الطبعة الأولى، 2008 (ص)37.

⁽⁴⁾ والمقصود بالمرض الناجم عن نشاط العامل المرض المهني، لذي يعتبر هو كذلك فعل موجب للتعويض لصالح المضرور.

⁽⁵⁾ راجع في ذلك، عيسى مصطفى حمادين، <<المسؤولية المدنية التقصيرية عن الأضرار البيئية، دراسة مقارنة بين القانون الأردني والقانون المصري>>، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع، دار اليازوري، عمان الأردن، الطبعة الأولى، لسنة 2011، (ص)97.

والتي تنتج وتولد التزامات التعويض الناجم عن خرق التزامات السلامة والصحة المهنية. ونخصص الفرع الثاني للأعمال المستحقة للتعويض الناجمة عن أفعال العمال.

الفرع الأول: الأفعال المستخدم أو من يمثله المستحقة للتعويض.

يمارس العمال داخل محيطهم حوالي ما يقارب أو يزيد عن 40 ساعة أسبوعيا في مكان العمل. إن بيئة العمل التي يمارس فيها العمال نشاطهم قد يتعرضون فيها إلى مشاكل صحية أو إصابات أو أخطار تهدد سلامتهم وأمنهم¹. هذه الإصابات والأمراض التي يتعرض لها العمال في أماكن العمل، لها علاقة مباشرة بالأعمال التي يمارسونها، أي هناك علاقة سببية بين ظروف العمل والأخطار المهنية التي يتعرضون لها.

تعتبر مقتضيات حماية بيئة العمل -ضمن حماية وحفظ سلامة العمال- من بين التزامات التي تقع على عاتق المستخدم بالدرجة الأولى. لأنه يمكن أن يقع هذا الالتزام على عاتق العمال أنفسهم، وحتى على بعض الجهات الأخرى مثل السلطات العامة وطب العمل ولجان الوقاية والأمن ومفتشيات العمل والبيئة والصحة². يعد رب العامل باعتباره المسؤول الأول عن صحة العمال داخل المؤسسة. يلزم بتوفير البيئة المناسبة لتجنب وقوع مخاطر صحية وأمراض مهنية. لقد نصت المادة 05 و06 من القانون 11/90 على أن العمال يتمتعون بحقوق أساسية تتمثل في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، على أن يتمتعون في إطار العلاقة التي تجمعهم بالمستخدم، بحق احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.

يصبح حق العامل في إطار علاقة العمل واجب والالتزام على عاتق المستخدم، وهذا بمفهوم المخالفة. بل إن القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل أقر بصريح العبارة على أنه >> يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال <<³. المشرع فصل في مسألة تحمل تبعة التزام ضمان الوقاية الصحية على عاتق المستخدم، حتى في عملية اختيار التقنيات

¹ راجع في ذلك، مقني بن عمار، >>الالتزام بسلامة العمال ضد التلوث البيئي في المصانع الكيماوية<<، مداخلة ملقاء في إطار فعاليات الملتقى الوطني حول: >> آليات التغلب والتحقيق من حدة المشكلات البيئية<<، المنظم من قبل كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارت، بالاشتراك مع مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي يومي 16 و17 ماي 2011.

² إن التزام السلامة الصحية المهنية التزام متعدد الأطراف يتعدى طرفي علاقة العمل (العامل، والمستخدم)، ليصل إلى أطراف أخرى تتدخل بصورة مباشرة وغير مباشرة، لمثل لجان الأمن والسلامة، مفتشية العمل المنوطة بمهمة رقابة التشريع، مفشي الإدارة الضمان الاجتماعي وغيرهم من المتدخلين الآخرين.

³ راجع في ذلك، المادة 3 من القانون 07/88 المذكورة سابقا.

والتكنولوجيا وكذا في تنظيم العمل¹. من خلال القراءة المتأنية لكل النصوص الواردة في قانون رقم 07/88 نجد أن المخاطب بها المؤسسة المستخدمة دون سواها. حتى أن طب العمل من الناحية القانونية يعد التزاما ملقى على عاتقها ويجب التكفل به². يعتبر المستخدم مسؤولا في كل مرة تحصل فيها إصابة للعمال بسبب الإهمال والرعونة لحين إثبات خطأ المضرور، عكس ما كان عليه القانون في السابق³. يظهر جليا أن المستخدم مثقل بهذا الالتزام. الأمر الذي جعل أرباب العمل يعزفون عن ممارسة الأمور التي تكثر فيها المخاطر. تطور القانون لينتقل من النظرية الشخصية إلى النظرية الموضوعية، ليصبح رب العمل مسؤولا بمجرد تحقق الضرر بغض النظر عن الخطأ في ذاته.

نجد أساس تطبيق هذه النظرية في مبادئ الشريعة الإسلامية التي نُقِرُ المبدأ القائل: <> مَن اسْتَفَادَ مِنْ مَعَالِمِ الشَّيْءِ، عَلَيْهِ تَحْمُلُ مَعَارِمِهِ<>⁴. طالما يستفيد المستخدم من الآلات وأدوات العمل والإنتاج التي تلحق أضرارا بالعمال وتسبب لهم حوادث عمل، يلزم بتحمل تبعاتها عن طريق تسديد التعويض عما لحقهم من أضرار، رغم انه لم يرتكب أية أخطاء. فرض تطور نظرية التعويض دون وجود الخطأ الشخصي من قبل المستخدم، تطور آخر على التشريعات الاجتماعية الحديثة بطريقة تحمي العمال، وتحافظ على مصالح المستخدم حتى يستمر في ضمان مناصب العمل. من جهة يتم تعويض أضرار اللاحقة بالعمال ويبقى صاحب المؤسسة مسؤولا في حدود معينة. إذ تتكفل جهات التأمين بالتعويض، من خلال اشتراكات شهرية يدفعها المؤمن وكذا المستخدم. ففي حالة وقوع أضرار تتكفل مؤسسة الضمان الاجتماعي بتغطية كافة المخاطر التي يتعرضون لها، بل يدفعون التعويضات الناجمة عن تلك الحوادث.

¹ راجع في ذلك، نص المادة 07 من القانون رقم 07/88 المذكور سالفا.

² راجع في ذلك، نص المادة 13 من القانون رقم 07/88 المذكور سالفا.

³ إن النصوص القديمة لقوانين العمل خاصة لتلك التي تأثرت بالمجموعة المدنية الفرنسية القديمة لم تتضمن التزام صاحب العمل للمحافظة على صحة وسلامة العامل، بل نجد هذه القوانين تعفى المستخدم من المسؤولية إذا توفي العامل بسبب العمل، نظرا لأنه يتقاضى أجرا مسبقا قبل البدء في العمل، كما كان عبء الإثبات يقع على عائق العامل المتضرر أو ذوي حقوقه عند وفاته، من أجل إثبات خطأ مؤسسة المستخدمة، من أجل الحصول على التعويض، الأمر الذي يجعل ذلك من الأمر المستحيلة، خاصة إذا كان سبب الوفاة السقوط عن أعلى المباني أو بسبب الصواعق الكهربائية وغيرها من المخاطر المهنية التي لا يتسبب فيها المستخدم مباشرة.

⁴ راجع في ذلك، سليمان بدر الناصري، <قانون العمل دراسة مقارنة>>، درا المكتب الجامعي، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2010 (ص)127.

الملاحظ أن مسؤولية المستخدم بدأت تتضاءل، إن لم نقل بدأت تتقلص حتى عندما تلحق العامل أي إصابة بسبب العمل، أو من جراء العمل أو إثناء وقت العمل. ولو لم يكن هناك خطأ شخصي لصاحب العمل فيها، وتمتد الحماية إلى حالات وفاة العمال بسبب خطئه الشخصي، وتكون هيئة الضمان الاجتماعي المؤسسة المسؤولة التي تتحمل دفع التعويضات¹. لقد حدد القانون المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي من هم المؤسسات المستخدمة المعنية بالتصريح بالعمال الذي يشملهم التأمين الاجتماعي بقولها: << يعتبر كأصحاب عمل مكلفين، الأشخاص الطبيعيون أو المعنويون الذين يستخدمون عاملا واحدا أو أكثر، أيا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها، كما هي محددة في التشريع والتنظيم المتعلقة بعلاقات العمل >>².

لم يكتف القانون بهذا التعريف ليشمل فئة العمال الأجراء بل قام بتوسعة التعريف ليشمل كل علاقة عمل قائمة مهما كانت. وهذا ثابت من خلال المادة 04 بقولها << يعتبر كذلك أصحاب عمل مكلفين الخواص الذين يستخدمون لحسابهم الخاص عمالا مهما كانت صفتهم مقابل أجرا >>³. إن التعريف الوارد في قانون رقم 04-17 جاء أعم من التعريف الوارد في المادة 07 من قانون التمهين التي تعرف المؤسسة المستخدمة على أنها: << كل شخص طبيعي أو معنوي يمارس نشاطا حرفيا، كل وحدة أو مؤسسة إنتاج أو تسويق أو تقديم خدمات مهما كان حجمها وطبيعتها القانونية، المؤسسات العمومية والهيئات ذات الطابع الإداري، حسب شروط تحدد عن طريق التنظيم >>⁴.

يجب ضبط مفهوم المستخدم حتى نستطيع تحديد مسؤوليته بالضبط، خاصة في بعض الحالات يكون ليس هو المسؤول الفعلي المباشر عملية التسيير مثل حالات تفويض السلطات⁵. إن مسؤولية المستخدم لا تنحصر في التعويض. لأن الحق في التعويض يدخل ضمن نطاق قانون الضمان

¹ راجع في ذلك، نص المواد 01 و06 من القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي <<ج،ر>> رقم 28 المؤرخة في 05/07/83، المعدل والمتمم بالقانون رقم 04-17 ممضي في 10/11/2004 <<ج،ر>> عدد 72 المؤرخة في 19/11/2004 (ص) 06.

² راجع في ذلك، نص المادة 3 من القانون رقم 047-17 المذكور سابقا.

³ راجع في ذلك، تعديل نص المادة 04 بموجب المادة 07 من القانون رقم 04-17 المذكور سابقا.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 07 من القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27/06/1981 المتعلق بالتمهين <<ج،ر>> رقم 26 لسنة 1981، المعدل والمتمم بالقانون رقم 90-34 المؤرخ في 25/12/1990 <<ج،ر>> رقم 56 لسنة 1990، والقانون رقم 2000-01 المؤرخ في 18/01/2000 <<ج،ر>> رقم 03 لسنة 2000.

⁵ Voir, Leila Borsali HAMDAN, « Droit du travail, manuel pédagogique », collections droit pratique ; Editions BERTI ; ALGER, 2014, page 43.

الاجتماعي. المفارقة الموجودة في القانون الاجتماعي هي أن المستخدم مسؤول مسؤولية كاملة عن كل الأضرار اللاحقة بالمضروب سواء كان عاملا أو غيره. لكن تبقى مسؤولية التعويض على عاتق هيئات الضمان الاجتماعي. إلا أنه يجب أن نفرق في عملية التعويض بين العامل المؤمن اجتماعيا وبين الغير. ويجب التمييز بين الأخطاء إذا كانت صادرة من المستخدم أو أخطاء صادرة عن العامل المؤمن الذي يتسبب بخطئه العمدي أو الغير عمدي أو خطأ تابعه. كل ذلك لتحديد نوعية المسؤولية التي تقع على عاتقه، إن كانت مسؤولية شخصية أو مسؤولية عن التابع أو حارس الشيء أو مسؤولية عن فعل الغير. إن كل أنواع المسؤولية يتحملها المستخدم، ما دام خاضع للفعل المستحق للتعويض كما تم ذكره سابقا. غير أن تحديد الوقائع بدقة هو الذي يحدد نوع المسؤولية الناجمة عن تلك الوقائع. فان مسؤولية المستخدم يتحملها حتى ولو لم يرتكب خطأ، وحتى وان تم ارتكاب الخطأ من العامل نفسه سواء سهوا أو عمدا، ويتحملها كذلك نيابة عن أعمال وأفعال نائبه المفوض، في حالة ارتكبوا تلك الأفعال التي سببت أضرار في إطار عملهم وبمناسبتهم. وهناك نكون أمام مسؤولية التابع عن أفعال تابعه ويتحملها كذلك في حالة إن كان هو من يتولى حراسة الأشياء ما دام له القدرة على الاستعمال والتسيير والرقابة. يعفي المستخدم من المسؤولية في حالة تفويضه لصلاحيات التسيير والإدارة ولسطاته لشخص آخر، بشرط يكون التفويض صريحا فيما يخص تحمل الفعل المستحق للتعويض. وإلا اعتبر المفوض في حكم التابع، ويتحمل المستخدم المسؤولية الكاملة على أفعاله.

(أ) الأفعال الشخصية الموجبة للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية: إن الفعل الموجب للتعويض يحمل صاحبه المسؤولية الشخصية، نظرا لارتكابه الخطأ الذي يعتبر عنصرا أساسيا لانعقاد المسؤولية الشخصية (التقصيرية)، بجانب عنصرين آخرين الضرر وعلاقة السببية. إن القاعدة العامة تقرض أن يسأل الشخص عما وقع منه شخصا من أفعال ضارة. أي أن فكرة المسؤولية الشخصية مبنية على الخطأ. ارتبط تطور المسؤولية التقصيرية عن إصابات العمل، بتطوير ناجم عن تصور جديد من القفة والقضاء الفرنسي. بعد أن كان أساس المسؤولية المدنية يقدم على أساس الخطأ، ويرتبط تقدير التعويض بقيمة الضرر بموجب القانون المدني الفرنسي لسنة 1804. أصبح بعد صدور قرار تيفان TEFFAIN عام 1896 المتعلق بالمسؤولية في مجال العمل التي كانت تقوم على أساس الخطأ¹.

¹ La jurisprudence invente donc dans un arrêt du 30/03/1896 « TIFFAINE » la notion de responsabilité civile du fait des choses en la fondant sur ce fameux article L.1384 Alenia 01 et sur l'idée que le patron doit assumer le risque de ces accidents du travail, le législateur ne sera pas insensible a cette création jurisprudentielles, il remarquera son opportunité, et une loi du 28/04/1898 interviendra pour régler les accidents du travail et en faire un régime spécial.

وأصبحت تقوم على أساس الخطأ المفترض أو ما يسمى عند فقهاء المشرق العربي تحمل التبعة¹. أصبحت المسؤولية المدنية في حوادث العمل بصفة عامة لا تقوم على الخطأ. وأضحى التعويض لا يرتبط بالضرر، بل يقدر جزافياً بناء على أساس نسبة العجز والأجر². في مقابل تيسير قواعد الإثبات بالنسبة للعمال المتضررين من أعمال المستخدم. اعتمد المشرع على وضع مجموعة من الواجبات القانونية المفروضة على أصحاب العمل حتى يسهل إثبات الخطأ، عن طريق إقامة الدليل على الإخلال بهذه الواجبات. اعتبر أصحاب العمل ملزمين باتخاذ كافة الإجراءات الأمن اللازمة من أجل سلامة هيئة العمال. أصبح العمال ملزم بإثبات أن المستخدم قصر في أداء تلك الواجبات القانونية المفروضة عليه.

تجد المسؤولية الشخصية تطبيقها في القانون رقم 07/88 بنص صريح لا غبار عليه. لقد نصت المادة 35 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أنه << يتعرض بصفة شخصية وبالنسبة لكل مخالفة ثابتة مخالفاً أحكام هذا القانون ولا سيما تلك المشار إليها في المواد 01 و02 و10 و11 أعلاه للعقوبات المنصوص عليها في المواد أدناه >>³. إن المشرع اعترف صراحة بالمسؤولية الشخصية للمستخدم مما يوجب عليه تحمل التعويض الناجم عنه. لذا فإن السؤال المطروح هل المسؤولية الشخصية بإثبات الخطأ أو بدونه؟

أجاب المشرع صراحة عن ذلك في نص المادة 36 من قانون رقم 07-88 بأن المسير يتعرض للعقوبات المقررة قانوناً، في حالة تهاون أو عدم مراعاة لقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل. بل نجده نسب للمستخدم المخالفات التي يرتكبها العمال. في حالة ما إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية⁴. إذا نجم عن هذه الأفعال ضرر يستحق التعويض، ففي هذه الحالة يتحمله المستخدم بموجب نص قانوني صريح. إلا في حالة إثبات المستخدم أن هذه المخالفات ارتكبت عمداً من طرف العمال⁵.

¹ راجع في ذلك، عزيز جواد هادي، << التعويض عن إصابة العمل، دراسة مقارنة بين المشرع الفرنسي والعراقي >>، جامعة بغداد كلية الحقوق، مجلة العلوم القانونية، العدد 25 لسنة 2010 (ص) من 84 إلى 121.

² راجع في ذلك، محمد أحمد عجز، << دور الخطأ في تأمين إصابات العمل >>، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003 (ص)، 27.

³ راجع في ذلك، نص المادة 35 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقاً.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 36 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقاً.

⁵ راجع في ذلك، المادة 37 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقاً.

عادة ما يلجأ المتضرر من حوادث العمل إلى التصريح بالحادثة لدى هيئة الضمان الاجتماعي، بدلا من متابعة المستخدم. إلا في حالة الانتكاس الذي يقع من تاريخ الحادث الذي لا يمكن التمسك حتى بالتقادم فيه. هذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 2007/04/04 أين طعن العامل في قرار صادر عن مجلس جيجل الذي قضى بقبول الاستئناف وفي الموضوع إلغاء الحكم الذي قضى بوجود حادث العمل وحالة التصدي من جديد القرار بانقضاء الدعوى بالتقادم. نجد أن المحكمة العليا أعابت على قضاة الموضوع الدين فصلوا بالتقادم المطالبة القضائية بدلا من تعيين خبير يحكم إن المدة المطالبة فاقت الحد. وان النصوص المطبقة تتعلق بالاداءات المستحقة وليس حالة انتكاس. وفي نفس المنوال نجد أن المحكمة العليا أقرت مبدأ إبلاغ الصندوق الوطني الاجتماعي بالمرض المهني من قبل المصاب في ظرف 15 يوما من تاريخ توقفه عن العمل. إذا اعتبر أن تقدم المصاب مباشرة للجهة القضائية يعد خرقا للقانون. اعتبرت المحكمة العليا أن المدعى عليه المصاب الذي قدم شهادة طبية بدون أن يقوم بالإجراءات القانونية الأولية، وتقدم مباشرة إلى العدالة، ومن تم فان قضاة المجلس كان عليهم التأكد أولا من التصريح بالمرض للصندوق، ولما حكموا خلافا لذلك فقد عرضوا قرارهم للنقض¹.

تم تأسيس التعويض المفروض من التشريع في مجال حوادث العمل بناء على مفهوم التعرض للأخطار المهنية الخاصة ببيئة العمل. وعلى تحمل المسؤولية القانونية على عاتق المستخدم، والمحددة جزافيا والمؤمن عليها (أخطار مهنية) بشكل إرادي يدفع وفق الشروط المحددة في القوانين. لقد تبنت هذا المبدأ المحكمة العليا واستقر عليه الاجتهاد في الكثير من القرارات². إن المصاب خاصة العمال الأجراء في حالة إصابتهم بأي أضرار فإنهم مجبرون على إبلاغ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية من أجل الحصول على التعويض. حتى القضاء في حالة تحميله للمؤسسة المستخدمة دفع تعويضات لذوي الحقوق يعتبر القرار مشوبا بالقصور في التسبيب.

استخلصت المحكمة العليا أن القرار المنتقد حمل المؤسسة المستخدمة مسؤولية التعويض عن حادث عمل. على أساس أنها لم تقدم ما يثبت إن الورثة قبضوا تعويضا عن وفاة مورثهم من صندوق الضمان الاجتماعي. مع أنه في حالة وقوع حادث عمل أدى إلى الوفاة فان الصندوق cnas ملزم بدفع

¹ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1992/02/17 في الملف رقم 77347 المنشور في المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الخاص الجزء الثاني، ج 2 (ص) 134.

² راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1984/04/09 في الملف رقم 34702 المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد 03 لسنة 1989 (ص) 158.

التعويضات لذوي الحقوق، المحقين في المطالبة به استنادا إلى نص المادة 53 من قانون 83-13 . وبالتالي فالدعوى المقامة أساسا ضد المؤسسة صاحبة العمل، وإنما ضد الهيئة التي تتحمل التعويضات في إطار القانون رقم 83-13¹.

في الأخير إن المستخدم مسؤول مسؤولية قانونية شخصية عن عدم احترامه لالتزاماته القانونية. يمكنه التخلص من مسؤوليته في حالة إثبات القيام بكل ما هو قانوني من أجل تفادي الحادث. أو إثبات الخطأ العمدي للضحية أو إثبات خطأ الغير. ولكن التعويض الناجم عن أفعاله يتحملها هيئة الضمان الاجتماعي، الذي ذمته دائما في حالة ميسرة. إن أفعال المستخدم أو من يمثله أو من ينوب عنه يعتبر مصدرا للتعويض، من خلال المسؤولية الشخصية التي تختلف عن المسؤولية المدنية التقصيرية المذكورة في القانون المدني. لأنها مبنية على الخطأ المفترض من جهة، ولأن المستخدم لا يتحمل التعويض، بل تدفعه هيئة الضمان نيابة عنه بنصوص قانونية صريحة².

ب) أفعال الغير والأشياء الموجبة للتعويض من قبل المستخدم: المسؤولية عن الأضرار الناجمة عن الشيء مناطها فكرة الحراسة. الشيء في اللغة كل ما يصح أن يعلم ويخبر عنه. يطلق الشيء على كل موجود سواء كان وجوده حسيا كالآلات وعتاد الهيئة المستخدمة أو معنويا كالعلامة التجارية، الشخصية الاعتبارية. فان هذه المسؤولية تقوم على أحكام المسؤولية المفترضة التي تنهض بتحقق الضرر الذي تحدثه تلك الأشياء. المبدأ يقوم على أن المستخدم ما دام يستخدم هذه الأشياء التي تحدث أضرارا للغير. إذا فهو ملزم بتعويض الأضرار التي تحدثها إذا كان الضرر يلحق العمال. التعويض يكون على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي دون إثبات خطأ الهيئة المستخدمة. إلا في حالة المطالبة بالتعويض التكميلي، وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 23/01/1989 الذي أقر أنه لا يمكن رفع أي دعوى عادية من طرف الضحية أو ذوي حقوقها للتعويض التكميلي عن حادث الشغل، إلا في حالة ثبوت خطأ صاحب العمل أو أحد تابعيه. ومن تم فإن النعي على القرار المطعون فيه بانعدام الأساس القانوني يعد غير مبرر³. مصدر المسؤولية بصفة عامة يعني السبب الذي يلزم بتعويض الضرر الذي أصاب

¹ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 09/12/2003 في الملف رقم 293579 المنشور في (نشرة القضاة) ، العدد 58 لسنة 2006،(ص) 184.

² راجع في ذلك، المادة 69 من القانون 08-08 ، المذكور أنفا.

³ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 23/01/1989 في الملف رقم 50879 المنشور في المجلة القضائية، العدد 2 ، لسنة 1991 (ص) 113.

الغير. الأمر لا يخرج من مصدرين <<الإرادة والقانون>>. إن الالتزام إما يكون إرادياً أساسه العقد أو الإرادة المنفردة. وإما يكون قانونياً أي راجعاً إلى إرادة المشرع. ففي المسؤولية عن فعل الأشياء لا وجود لعلاقة تجمع بين المضرور والحارس المسؤول. كما أن الحارس لم يعلن عن إرادته المنفردة في الالتزام بالتعويض، إلا في حالة العامل مع المستخدم والضرر الذي كان داخل بيئة العمل، بواسطة أي وسيلة عن وسائل الإنتاج. المستخدم الذي هو بمثابة حارس الشيء، فهو ملزم باتخاذ كل الإجراءات اللازمة لمنع الضرر عن الغير. إذا تقاعس الحارس عن اتخاذ هذه الإجراءات وترتب على ذلك ضرر للغير، فإن الحارس يسأل عن أساس الإهمال أو الخطأ الشخصي، في هذه الحالة لا يمكن المطالبة بإثبات خطأ الحارس لأن هناك قرينة على خطئه¹. تختلف نوعاً ما قواعد المسؤولية الناشئة عن الأشياء في مجال السلامة والصحة عن القواعد العامة. المسؤولية لا تنفي في مجال السلامة والصحة المهنية حتى في حالة حدوث الضرر بسبب لم يكن يتوقعه، مثل فعل الضحية أو عمل الغير أو الحالة الطارئة أو القوة القاهرة. إن المصاب أو المضرور في كل الأحوال يتحصل على التعويض.

يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي ممارسة دعوى الرجوع ضد مرتكب الخطأ. الشخص المتسبب في الضرر الذي يلحق بالمؤمن له اجتماعياً، لتعويض مبلغ الادعاءات المقدمة. ضف لذلك إمكانية رجوع المؤمن له اجتماعياً أو ذوي حقوقه ضد مرتب الخطأ قصد الحصول على تعويض تكميلي².

كما انه تسري نفس قواعد المسؤولية المتبوع عن أفعال تابعه فيما يخص خرق التزام السلامة والصحة المهنية وتلويث بيئة العمل، بالشروط المنصوص عليها قانوناً في القانون المدني. متى وقع الضرر في حالة تأدية التابع لوظيفته أو بسببها أو بمناسبةها. حتى ولو لم يختار المتبوع تابعة بمجرد تحقق علاقة التبعية، يسأل عن أفعاله، إلا انه يستطيع الرجوع عليه في حالة ارتكاب خطأ جسيم.

في الأخير فإن الفعل المستحق للتعويض يعد مصدراً غير إرادي لالتزام السلامة والصحة المهنية فهو ينشأ التزام التعويض للمضرور. حتى وان كانت إرادة المستخدم لم تتجه لذلك. حتى ولو انعدم الخطأ. تتميز هذه المسؤولية عن غيرها بخصائص لا نجدها في القواعد العامة من ناحية الخطأ، والتعويض وغيرها من الأمور التي تم ذكرها فيما سبق.

¹ راجع في ذلك، عيسى مصطفى حمادين، المرجع السابق، (ص) 114.

² راجع في ذلك، نص المواد 69 و70 من القانون رقم 88-08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي <<ج،ر>> المؤرخة في 02/03/2008 (ص) 07 المعدل و المتمم أمر رقم 15-01 مؤرخ في 23 جويلية 2015 ، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 <<ج،ر>> رقم 40 المؤرخة في 23 جويلية 2015. (ص) 06.

الفرع الثاني: أفعال العمال المستحقة للتعويض والموجبة له.

يسمى البعض الأفعال الموجبة للتعويض، أي تلك التي إذا أصدرت عن الشخص أصبح ملزما لدفع تعويض لصاحبها المتضرر منها. إن حماية العمال تشكل أولوية للسلطات العامة، لأنه من الطبيعي أن يكون العامل المستخدم بصفة جيدة عند عملية التشغيل من قبل المؤسسة. يفترض فيه أن يحافظ على صحته أثناء صيرورة الحياة المهنية. يجب أن تسري علاقة العمل في ظروف آمنة وبيئة عمل خالية من كل ما يشوبها، وإن تسري هذه العلاقة في مكان يجتمع فيه الأمن والسلامة والصحة المهنية¹.

إذا كانت الصحة في العمل يقع عبء المحافظة عليها من قبل المستخدم. هذا لا يعفي العامل من تحمل مسؤولية أفعاله. إن هذا المبدأ موجود في قانون العمل من زمن بعيد ومعترف به². قد يقترف العامل فعلا أو عملا يستحق التعويض، أو كما يسميها البعض الأفعال الموجبة للتعويض، أي تلك التي إذا صدرت عن الشخص أصبح ملزما بدفع تعويض لصاحبها المتضرر منها³. إن مسؤولية المستخدم ليس مطلقة بل أحيانا يتقاسمها معه العمال، في حال ارتكابهم لإعمال تستحق التعويض. أو عندما يخرقون التزام السلامة والصحة المهنية الملقى على عاتقهم. فرض القانون على العمال أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يُعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة⁴. إن مخالفة هذه التعليمات قد يحمل العامل عواقب وخيمة، خاصة إذا أضرت بالمؤسسة أو بالعامل نفسه أو بالآخرين. كما أوجب القانون على العمال مراعاة كل تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما⁵. بمفهوم المخالفة في حالة عدم مراعاة هذه التدابير فإنهم يعرضون أنفسهم لتحمل المسؤولية. نظرا لأن الأفعال تتولد عنها التزامات تتمثل في تعويض الأضرار التي تسببوا فيها بأفعالهم.

غير أن مخالفة القواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل، تعرض العمال إلى العقوبة التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة⁶. يتحمل العامل

¹) Voir, Laila Borsali HAMDAN ,op. cit, para781 et 782, page.402

²) Voir, Michel BLATMAN, « L' état de santé du salarié, De la préservation de la santé a la protection de l'emploi » ; collection DROIT VIVANT, 3ème édition, France, page 48.

³) Voir, Claire SOURDRY, « L'obligation de sécurité du travail, service droit en pratique », Santé&Travail, décembre 2009 ; page 40 au 46.

⁴) راجع في ذلك، نص المادة 05 الفقرة الثالثة من القانون 11/90 المذكور سالفًا.

⁵) راجع في ذلك، نص المادة 06 الفقرة الرابعة من القانون 11/90 المذكور سالفًا.

⁶) راجع في ذلك، نص المادة 07 الفقرة الرابعة من القانون 11/90 المذكور سالفًا.

في حالة التهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد إلى تحمل المسؤولية التأديبية فقط. لأنه يخضع للالتزام عام بالمحافظة على الصحة في العمل¹. نجد أن العمال حتى في حالة تهاونهم وعدم مراعاتهم لقواعد الوقاية الصحية والأمن تسبب مخالفات، وتعتبر من فعل المسير. إلا إذا اثبت المستخدم أنها ارتكبت عمدا من قبل العمال². الأساس القانوني لمسؤولية العمال هي الواجبات التي يفرضها عليهم القانون 11/90 خاصة في المواد 07 منه. لذا فإن التزام العمال هو التزام قانوني أولا يستمد قوته من التشريع، ولكنه سرعان ما يصبح التزام تعاقدية، عندما تبدأ العلاقة مع المستخدم. في مواجهة المستخدم يصبح العامل ملزما بالتزام تعاقدية يفرض عليه احترام التزام السلامة والصحة المهنية المفروضة عليه تحت طائلة عقوبة تأديبية. تقع على عاتق العمال المسؤولية التأديبية عند خرقهم التزام السلامة والصحة المهنية، التي لا تمنع من تحملهم المسؤولية الشخصية. يتحمل العامل المسؤولية الشخصية في حالة قيامهم لأفعال عمدية واجبة للتعويض³.

في حالة ارتكاب الفعل الموجب لتعويض عمدا تتحدد المسؤولية الشخصية الموجبة للتعويض. فأمام هذا الوضع تتحدد المسؤولية بالنظر إلى نوعية الخطأ، الذي يحدد نوعية المسؤولية. فإذا اتسم بالعمد نكون أمام المسؤولية الشخصية التي تنفي على المستخدم تحمل تبعه التعويض، وهذا ما جاء في نص المادة 36 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية والأمن وطب العمل. إن التزام العامل يتم تكيفه على أنه التزام ببدل وسيلة، بحسب التكوين الذي يتلقاه والحدود القانونية كما يتغير بحجم الصلاحيات والمسؤولية التي يُمكنُ منها المستخدم. وبالنظر إلى خطورة المنصب الذي يتقلده العامل⁴.

جسامة الخطأ يمكنها أن تؤدي حتى إلى دعوى الرجوع التي تمارسها هيئات الضمان الاجتماعي. يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الرجوع على الغير المتسبب بخطئه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له، بتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير⁵. حتى في حالة أن الخطأ ارتكب من قبل العامل بصفته التابع وتحمل مسؤوليته للمستخدم. يمكن لإدارة الضمان الاجتماعي الرجوع على

¹) Voir, Marie-Ange MOREAU, « L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs », Revue de droit social, N05 du Mai 2013. Page 410 au 414.

²) راجع في ذلك، نص المادة 36 من القانون 07/88 المذكور سافا.

³) Voir, Gwénaëlle MARIE, « Nouvelle illustration de l'obligation de sécurité du salarié », Revue lexbase, la lettre juridique, N 308 du 12 juin 2008, lexbase.N2492bge. page 01.

⁴) Voir, Gilles AUZORO, « l'obligation de sécurité du salarié ou l'importance du port du casque ! » Revue lexbase, la lettre juridique, N 162 du 07 avril 2005, lexbase.N2746AIK. Page 3 .

⁵) راجع في ذلك، نص المادة 69 و71 من القانون رقم 08-08 المذكور سافا.

المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي¹. والخطأ غير المعذور هو الخطأ الصادر عن المستخدم الذي يتميز بخطورة استثنائية. أو الخطأ الذي ينجم عن فعل أو عن تغاضي معتمد بادراك صاحب العمل بالحظر الذي يسببه دون أن يستدل بأي فعل مبرر².

(أ) مفهوم خطأ العمال الأجراء الموجب للتعويض : يعني خطأ الفعل أو العمل الذي يرتكبه العامل ويسبب ضررا بالغير³. إما يصدر منه بقصد الأضرار، وإما يصدر منه بغير قصد. أي يقع نتيجة إهماله أو تهاونه أو تقصير منه أو نتيجة عدم اتخاذ الحيطة والحذر⁴. يسمى خطأ الموجب للتعويض عندما يكون الإخلال بإحدى التزامات العامل القانونية أو التعاقدية. إن الخطأ في القانون الاجتماعي عكس القواعد العامة التي تنفي المسؤولية الشخصية عن المخطأ، في حالة الدفاع الشرعي حسبما تنص عليه أحكام المادة 122 من القانون المدني. أو حالة تنفيذ أمر صادر عن الرئيس المباشر عند تأدية مهامه مرتبطة بالعمل، أو حالة الضرورة المنصوص عليها في المادة 130 من القانون المدني، وحالة خطأ المضرور⁵. إلا أن القانون رقم 07/88 ميز بين خطئين اثنين أو حالتين من الخطأ:

الحالة الأولى حالة الخطأ العمدي: إن الخطأ العمدي الصادر عن العمال ينفي المسؤولية تماما عن المستخدم. يتحملها العامل المخطأ بنص قانوني صريح. وقد تصل عقوبة الخطأ العمدي إلى تحمل المسؤولية الشخصية لتعويض الضرر المتضرر منه. كما ينجم عنها المسؤولية التأديبية، لأنها تعتبر من أنواع الخطأ الجسيم الذي يؤدي إلى الطرد أو التسريح بدون إنذار أو تعويض.

غير أنه في حالة الخطأ العمدي من قبل العامل المؤدي لحادث عمل أو وفاة أو جروح، فإن مسؤولية العامل تنتقل من التأديبية إلى الجزائية. وهذا ما جاء في نص المادة 41 من القانون 07/88 بقولها >> يتعرض المخالف للعقوبات التي يتعرض لها تطبيقا لقانون العقوبات، في حالة حادث عمل أو وفاة أو جروح حسب مفهوم التشريع الجاري به العمل<<. إن الخطأ العمدي أو ما يسمى بالجريمة المدنية

¹ إن الخطأ مصنف بسبب هذا القانون 08/08 إلى الخطأ غير المعذور والخطأ المتمتع أو العمدي.

² راجع في ذلك، نص المادة 45 من القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الملغي بموجب المادة 90 من القانون رقم 08/08 المذكور سالفا.

³ Voir, Leila HAMDAN BORSALI, « Réflexions sur la notion de faute en droit algérien », Thèse de doctorat d'état en droit privé, soutenue publiquement sous la direction du Pr, Antoine VIALARD, institut de droit et des sciences administratives. Oran, 1991, p43.

⁴ راجع في ذلك، خليل احمد حسن قداه، المرجع السابق (ص) 133، (ص) 242.

⁵ راجع في ذلك، المواد 127 و128 و مايليها من القانون المدني الصادر بموجب الأمر رقم 58/75 المعدل و المتمم المذكور سالفا.

(Délit civil) يعتبر من الأفعال الموجبة للتعويض المستحقة له¹. التي يتولد عنها التزام بالتعويض، حتى في حالة التأمين الاجتماعي. باعتبار أن هيئة الضمان الاجتماعي يمكنها الرجوع على العامل المخطأ لاسترجاع كامل التعويضات المدفوعة نيابة عنه. في حالة إثبات إن الخطأ كان عمدياً. وهذا ما يتوافق بين القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وقانون الضمان الاجتماعي فلا تناقض فيما بينهما. إضافة إلى ذلك يمكن لمضرور المطالبة كذلك بالتعويضات الإضافية الناجمة عن حوادث العمل أو الأضرار الموجبة للتعويض. إن هذه الحالة تعفي المستخدم من تحمل تبعه المستخدم (العامل الأجير) نهائياً، وتحمل تبعه الأخطاء إلى العامل دون سواه².

الحالة الثانية حالة الخطأ غير العمدي: تستمد حالة الخطأ غير العمدي أساسها القانوني كذلك من نص المادة 36 من القانون رقم 88-07 التي تجعل من الأخطاء المرتكبة في حالة تهاون أو عدم مراعاته قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من قبل العمال منسوبة إلى المستخدم.

يرتكب الخطأ من قبل العامل إما بسبب تهاونه أو إهماله، ولكن المستخدم يتحمل المسؤولية نيابة عنه. إن هذه المسؤولية تعتبر مسؤولية دون ارتكاب أي خطأ من قبل المستخدم. فهنا الخطأ مفترض منسوب للمستخدم مرتكب من قبل العامل. إن حالة ارتكاب الخطأ غير العمدي تؤدي إلى تحميل العامل المسؤولية التأديبية فقط. وفق ما ينص عليه القانون الداخلي المؤسسة إذ نصت المادة 43 من القانون 07/88 على ذلك.

رغم تحمل العامل الخطأ والمسؤولية التأديبية، غير أن الفعل الذي قام به يكون منتجاً للتعويض. الذي يدفعه المستخدم نيابة عن العامل المخطأ. إن الفعل الموجب أو المستحق لتعويض رغم صدوره من العامل، إلا أن المستخدم هو من يتحمل كامل تبعاته.

تعتبر مسألة تكييف الخطأ العمدي وغير العمدي مسألة موضوعية ترجع إلى تقدير القاضي الاجتماعي. يشترط لحرمان العامل من التعويض في حالة إصابته بالضرر إثبات مخالفته عمداً لأنظمة

¹(راجع في ذلك، خليل أحمد حسن قداد، المرجع السابق، (ص) 242.

²Voir, Alexandre FABRE, « La responsabilité délictuelle pour faute au secours des salariés victimes d'une société tierce », Revue de Droit du travail, mensuel N° 11- Novembre 2014, Dalloz. P 692 au 699.

وتعليمات الوقاية المعلقة في مقر العمل. والتي يجب أن تكون محددة ومعلنة بصورة صريحة ومنتعمدة في مقر الشغل، لا يحتاج إلى أي تأويل وتفسير¹.

القانون الاجتماعي بمختلف النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية والأمن والسلامة المهنية يعمل على توفير أكبر قدر ممكن للوقاية من الحوادث العمل. سواء وقاية للعامل نفسه أو لزملائه أو الغير بصفة عامة. إن كل مصاب له الحق في التعويض سواء كان مشمول بالتغطية الاجتماعية أم لا. المؤمن له الحق في الاستفادة في التعويض الذي تدفعه هيئة الضمان الاجتماعي التي دائما تكون الجهة التي تدفع التعويض. رغم أن الأخطاء كثيرا ما تكون عمدية صادرة عن العمال أو المستخدمين، لكن نجد أن الأخطاء غير المعذورة كثيرا ما تكون موضوع حوادث عمل تدفع فيها التعويضات من قبل إدارة الضمان الاجتماعي. هذا ما يجعل المضرور لا يلجأ إلى طلب التعويض من المستخدم، بل دائما يلجأ إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي. إن عدم استخدامها لحق الرجوع المنصوص عليه في قانون منازعات الضمان الاجتماعي، أدى إلى استخفاف المستخدم والعمال بحوادث العمل والأمراض المهنية. إن تقاوم ظاهرة حوادث وانتشارها يرجع أساسا لعدم تحمل العمال والمستخدمين لتبعية الأخطاء التي يرتكبونها².

كما نجد أن عدم استخدام العمال للمطالبة بالتعويضات التكميلية في حالة وجود أخطاء عمدية، وغير عمدية ساهم في تزايد عدد حوادث العمل³. المنطق القانوني يفرض أن يخضع العمال في تحديد مسؤوليتهم إلى النص القانوني المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مع مراعاة نصوص القانون

¹) Voir, Patricia LABEAUME, « la réparation intégrale et les accidents du travail », thèse de doctorat, bordeaux 4, 1999, page 05.

²) إن معظم المتضررين من حوادث العمل يلجؤون إلى هيئة الضمان الاجتماعي لطلب التعويضات دون مطالبة المخطأ سواء كان المستخدم أو العامل في حالة الأخطاء العمدية بالتعويضات التكميلية، فممارسة هذه الدعاوى يمكنه المساهمة في تقليل حوادث العمل، باعتبار أن صاحب العمل يخشى النفقات وخوفه منها يدفعه إلى توخي الحذر والحيطه مما ينجم عنه تخفيض من فاتورة حوادث العمل. إذ بلغت تعويضات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لسنة 2008 قرابة مبلغ 200 مليون دينار جزائري على مستوى إقليم ولاية الجزائر العاصمة فقط. ولقد بلغ المعدل السنوي لحوادث العمل المصرح به سنويا حوالي 48 ألف حادث عمل سنوي خلال السنوات المتتالية 2013، 2014، 2015 حسب تصريح مديرية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية التابعة لصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، تصريح صادر عن وكالة الأنباء الجزائرية عبر موقعها الرسمي تم الإطلاع عليه يوم 2015//06/26 على الساعة 16:00. :www.aps.dz/ar/santé.

³) راجع في ذلك، المادة 70 من قانون 08/08 المذكور سابقا.

المدني. التي تجعل من كل واحد تسبب في أضرار للغير بسبب إهماله ورعونته وأخطائه أن يتحمل تبعات أفعاله¹.

يجب أن يتحلى العامل بأخلاق رب العائلة الحريص، والدؤوب على المحافظة على صحته وصحة العاملين معه. إن هذا الالتزام لديه وجهين أي مزدوج الوجه، إما عن طريق الامتناع عن العمل أو القيام بالعمل. إن القانون منح العامل حق الانسحاب في حالة الخطر الوشيك، وحق إبلاغ المستخدم في الحين بهذا الخطر الداهم. إن القراءة المتأتية لمختلف النصوص القانونية يجعل من التزام العامل عبارة عن التزام ببذل عناية الرجل الحريص، أي أن التزامه لا يخرج عن الالتزام بوسيلة. رغم أن القضاء الجزائري لم يفصل في مسألة تكييف القانوني لهذا الالتزام. ولكن يظهر من خلال كل النصوص على أنه التزام قانوني موجب للتعويض في حالة الخطأ العمدي. أما فيما عداه فهو غير مستحق للتعويض من قبله، بل إن المستخدم يتحمل تبعه ذلك حتى في حالة التهاون أو التقصير. إن الموضوع يجب دراسته من ناحية العلاقة التعاقدية التي تربطه بالمستخدم ففي هذه العلاقة يعتبر العامل الحلقة الضعيفة².

عند تحديد مسؤولية العامل يجب على القاضي الأخذ بعين الاعتبار عدة مسائل ضرورية قبل إصداره الحكم. لا بد عليه من التحقق من ركن العمد في ارتكاب الخطأ، للتمييز بين الخطأ العمدي وغير العمدي. كما يجب التحقق من خضوع العامل للتكوين في مجال السلامة والصحة المهنية واحترام بيئة العمل. والتحقق من خضوعه للأوامر الرئاسية التي يمكنها أن تعفيه من تحمل المسؤولية التأديبية والعقوبة. إن المشرع الزم المستخدم بتزويد العمال بالمعلومات الضرورية حول مكان عملهم مع إخضاعهم إلى دورات تعليمية وتكوينية في مجال الأمن والسلامة المهنية³.

في الأخير فإن الفعل المستحق للتعويض أو الموجب له بالنسبة للعمال يعتبر مصدرا من مصادر الالتزام في مجال الصحة في العمل. لأن التعويض يعتبر تبعه غير متوقعة وغير إرادية بالنسبة للعمال الأجراء. غير أن مجال تطبيق الفعل المستحق للتعويض ضيق بالنسبة لما هو عليه الحال بالنسبة للمستخدم. هذا الأخير بدوره لا يتحمل كثيرا تبعات أعماله وأخطائه وأخطاء عماله في ظل وجود هيئات

¹)Voir, Patrice COUSSEAU, « Quelle obligation de prévention imposer au salarié ? » Jurisprudence sociale Lamy du 28/03/2015, page 382-383.

²) Voir, Christophe RADE, « contrat de travail : la faute du salarié condition de la compensation des dettes salariales », Revue des contrats, 01 octobre 2015 , N° 04 ; p1104.

³)Voir, Cass.soc , 20/04/2005. M. Jean Paul Dobeles, C/ Société Honeywell Great, pourvoi N° 03-40069, arrêt N°1075. « La responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde, même en ce qui concerne le droit à compensation prévue à l'article L,144-1 du code de travail ».

الضمان الاجتماعي التي تتحمل أخطاء المستخدم، وكذا العمال وتغطي كافة التعويضات الناجمة عن أفعالهم الإرادية وغير الإرادية.

يتصف الخطأ المحمل أو الموجب للتعويض بان خطأ مميز بخرقه لكل الضوابط بيئة العمل، التي حتى في حال عدم إلحاقها بالضرر، سواء بالمخطأ نفسه أو بغيره تحمله وزر أفعاله. الشيء الذي يؤسس لخطأ يتأثر بموضوع السلامة والصحة المهنية. فان صحت التسمية فهو خطأ ارغونومي، لأن الخطأ غالبا ما يضر بالغير، ولكن الخطأ في مجال الصحة في العمل كثيرا ما يضر بالمخطأ نفسه، لا بغيره. لذا نجد ان المشرع ينبغي عليه التفصيل اكثر في توصيف هذا الخطأ بالنظر إلى طبيعة الالتزام موضوع الدراسة، حتى تكون هنالك مؤئمة بين الخطأ الذي يؤدي إلى الأفعال الموجبة للتعويض.

الفصل الثاني: الطبيعة القانونية لالتزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

إن بيئة العمل محفوفة بالمخاطر التي من شأنها تعريض العامل الأجير للكثير من الأضرار. لذا كان لزاماً على المشرع وضع قواعد قانونية تعمل على حمايته من الأخطار قد يتعرض لها. ثم تطورت الأمور وبدأت تهدف مختلف التشريعات إلى محاولة الوقاية أصلاً من هذه الأضرار والمخاطر. إلى أن وصل الأمر لتفكير المشرع في وضع قواعد قانونية تهدف إلى بلوغ الرفاهية في العمل. إن هذا التطور الناجم عن حركية قواعد القانون الاجتماعي والذاتية التي تميزه عن غير من القواعد القانونية. يدفعنا الأمر للبحث عن طبيعة القواعد القانونية لالتزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

يقصد بالطبيعة القانونية لالتزام معرفة ماهية الواجب وتصنيفه¹. كما يقصد بها كذلك الشكل الذي يتخذه الوصف القانوني حسب تعريفه، كالاسم المعين من قبل القانون، والحالات التي تعطي للعقود والتصرفات التي تحدد تصنيفها، والنظام القانوني الناجم عنها. وأخيراً كل الآثار التي تتولد عنها كالحقوق والواجبات². إن التزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تكمن ماهيته في عملية تصنيفه إلى التزام ببذل وسيلة أو التزام بتحقيق نتيجة. إن هذا التطبيق أو بالأحرى الطبيعة القانونية لهذا الالتزام تكتسي أهمية من ناحية الآثار. يتولد عن التزام ببذل الوسيلة اتخاذ الإجراءات العادية من قبل الرجل العادي الحريص حتى يمكنه تفادي المسؤولية³. أما في التزام بتحقيق النتيجة، فإن العامل أو المستخدم ملزم بتحقيق نتيجة التزام السلامة. فإذا وقع الضرر فتقوم المسؤولية دون الحاجة للنظر إلى مكنون وظروف وقوع هذا الضرر. فمباشرة يُحمَلُ صاحب التزام الآثار الناجمة عن مخالفة هذا الالتزام.

لذا أصبح من الأهمية معرفة هذا التصنيف، بالنسبة لطرفي الالتزام أو علاقة العمل، التي تتميز كما ذكرنا سابقاً بالازدواجية. إن التزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الآمنة، يدفعنا للتساؤل هل هو التزام ببذل وسيلة بالنسبة للعامل والمستخدم <<Obligation de moyen>>؟ أم هو التزام بتحقيق نتيجة بالنسبة لكليهما؟⁴ إن التقسيم التقليدي للالتزام مبني على أساس أن يكون التزام بمنح، أي نقل حق

¹)Voir ,Dictionnaire Français, www.linternaute.com/dict/fr/nature juridique. Vu le: 30/04/2015. à 16:00. « Nature juridique, participe présent, propriété d'une personne ou d'un acte à se voir appliquer des règles du droit ».

²)Voir, site internet : www.dictionnaire-juridique.com/definition/qualification.php. De Serge BRAUDO, vu le 30/04/2015. A 18 :00.

³) راجع في ذلك، نص المادة 514 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المذكور سابقاً.

⁴) راجع في ذلك، علي فيلاي، المرجع السابق، (ص)26.

عيني أو حق ملكية. إما يكون التزام بفعل، أي قيام المدين بعمل أو نشاط لفائدة الدائن. وأخيرا يكون بالالتزام بعدم فعل شيء ما، أو امتناع المدين عن القيام بعمل معين يصب في مصلحة الدائن. إن هذا التقسيم تبناه المشرع في القانون المدني. غير أن هذا التطبيق تم تجاوزه بواسطة استحداث تصنيف جديد جاء به الفقيه روني ديموج Demogue المبني على أساس النتيجة التي يضمنها أو يتعهد بها المدين. مناط الفكرة أن المدين سواء يلتزم إما بتحقيق نتيجة معينة للدائن. وبهذا نكون أمام التزام بتحقيق نتيجة أو غاية، كما يسمى عند الفقهاء المشرع العربي <<Obligation de résultat>>. أو أن يكون المدين مقتصر دوره على بذل مجهود الرجل العادي دون التزام بالنتيجة. على أن يبذل كل الوسائل المتاحة لديه لتنفيذ ما عليه اتجاه الدائن. لقد تطور مفهوم التزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ليختزل في عبارة الصحة في العمل. من خلال ترقية فعالية التزامات الوقاية من المخاطر المهنية لدمج المنطق الوقائي في بيئة العمل.

لذا سنتعرض أولا إلى دراسة الصحة في العمل: كالتزام ببذل وسيلة بالنسبة لطرفي علاقة العمل في المبحث الأول. ثم نتعرض إلى دراسة هذا الالتزام بوصفه التزام بتحقيق نتيجة لكلا الطرفين كذلك كمبحث ثان. وفق منطق تحليلي لكل النصوص القانونية التشريعية والتنظيمية التي تجد لها تطبيق في مجال دراستنا، مع إسقاطها من الناحية التطبيقية في حال وجود اجتهادات المحكمة العليا.

المبحث الأول الصحة في العمل: التزام ببذل وسيلة.

ووعيا من المشرع بأهمية العنصر والبعد الاجتماعي لعلاقات العمل، عمد إلى إصدار نص قانوني يهدف أساسا للمحافظة على صحة العمال في بيئة عملهم¹. إن علاقات العمل تتضمن حقوقا وواجبات تقع على كلا الطرفين. لذا نجد أن المشرع أخضع طرفيها، وغيرهم من الفاعلين في مجال العمل إلى بعض الالتزامات². من بينها ما تضمنه قانون الوقاية الصحية والأمن التزام السلامة والصحة المهنية³. الذي نجده مرات يقع على عاتق المستخدم والمؤسسة. غير أنه أحيانا أخرى نجده يطبق على العامل ويلزمه دون غيره. حتى طبيب العمل ومفتش العمل والنقابة والسلطات العامة وغيرهم من الفاعلين

¹ لقد اصدر المشرع الجزائري عدة نصوص قانونية تهدف أساسا لحماية الصحة العامة والصحة العمالية منذ الاستقلال إلى غاية يومنا هذا، فنجد أن الحماية كانت ملقاة أو الأرضية التي تجمع كل النصوص القانونية.

² راجع في ذلك، الفصل الأول من المذكرة الحالية تحت عنوان: <<المصادر الإرادية والغير الإرادية للالتزام السلامة والصحة>>. (ص)15.

³ راجع في ذلك، القانون رقم 07/88 المنكور سالفا.

في مجال علاقة العمل. يستمد التزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل قوته وأساسه بداية من النص الدستوري إلى غاية آخر نص تنظيمي، غير أن طبيعته وتصنيفه حدده القضاء¹. كما يستمد أساس قوته أحيانا من العقد الذي يربط أطراف العلاقة². نظرا لأهمية هذا الالتزام يتوجب تحديد الطبيعة القانونية له³. لما له من فائدة تتعلق أساسا بعبء الإثبات، وكذا تحديد نوعية الخطأ الذي ينجم عن خرقه، أين يعتبر الدائن ملزم بإثبات عدم بدل المدين الجهد أو العناية والحيطة المطلوبة. لذا يجب عليه إثبات خطأ المدين لتحمله المسؤولية. أما في التزام بنتيجة فيُحملُ المسؤولية حتى ولم يرتكب أي خطأ⁴. فكل منهما لديه آثار معينة تتغير بتغير نوعية الوضعية القانونية المحددة له. خاصة ما تعلق منها بالمسؤولية الناجمة عن خرق التزام الصحة في العمل⁵. هذا التقسيم ينطبق على هذا النوع من التزام، لأنه أولا التزام أي يحتوي على دائن ومدين من جهة. ومن ناحية أخرى يعتبر قانون العمل أحد فروع القانون الخاص الذي يستمد مبادئه من القانون المدني -الذي يعتبر أرضيتها وتستمد قوتها من تطبيقاته-، خاصة في انعدام نص قانوني أو اتفاقي ينظم أي مسألة، وهو ما يعبر عنه بالفراغ القانوني⁶. لذا فإننا سوف نحاول دراسة هذا الالتزام الخاص بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل كالتزام ببذل وسيلة بالنسبة للعامل في (المطلب الأول). ولا يأتي ذلك إلا من خلال تقديم الرأي المؤيد للفكرة، وماله من أدلة وبراهين. دون إهمال الفكر المنكر للفكرة، وفق كذلك ما يحاجون به غيرهم. تم نتعرض للالتزام المستخدم بوصفه التزام ببذل عناية الرجل الحريص (كمطلب ثان).

¹ إن طبيعة الالتزام حددها القضاء الفرنسي ابتداء من سنة 2002 من خلال قرار محكمة النقض الفرنسية في قراراتها المؤرخة في 2002/02/28 في قضايا الاماينت، رغم أن التعلية الإطار الأوروبية رقم 89/391 موجودة منذ سنة 1989، غير أن الطبيعة التزام لم تحدد ولم توصف إلا عبر اجتهاد محكمة النقض الفرنسي من خلال العديد من قراراتها، من خلال تنبيه الفقه للقضاء عبر مختلف المقالات الفقهية الفرنسية.

² نجد أن الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، خاصة المواد من 241 إلى 353 كلها تعني بالصحة في العمل. إن هذا الأمر الغي بنص القانون 11/90 المذكور أعلاه، وكذا المواد المذكورة ألغيت بنص المادة 46 من القانون 07/88 المذكور سالفًا.

³ Voir, Loïc LEROUGE, « L'obligation de sécurité de l'employeur en Europe », Revue de droit du travail, 2008. page124.

⁴ إن الخطأ المقصود الذي يرتكبه الرجل الحريص العادي، الذي يكون متوسط في اليقظة والحذر والاحتياط، الذي يقوم بما عليه للمحافظة على ما يفي به التزاماته، ولمزيد من المعلومات، راجع في ذلك:

Leila HAMDAN BORSALI, « Réflexions sur la notion de faute en droit algérien », Thèse de doctorat d'état en droit privé, soutenue publiquement à l'institut de droit, Université d'Oran ESSANIA. 1990 Page190 et191. « L'homme ordinaire dans le code civil algérien exprime le concept de bon père de famille par les expressions : et qui traduites, signifient «L'homme ordinaire, de tous les jours... » .

⁵ راجع في ذلك، على فلال، المرجع السابق، (ص)30، 31.

⁶ راجع في ذلك، بلحاج العربي، <<النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول (التصرف القانوني والإرادة المنفردة)>>، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر لسنة 2001، (ص) 21.

المطلب الأول: التزام العامل ببذل الوسيلة لحماية الصحة وبيئة العمل.

يخطأ من يظن أن العامل غير معنى بالتزام السلامة والصحة المهنية. لأن الصحة في العمل مسؤولية يتقاسمها جميع أطراف علاقة العمل. بل إنها تتجاوز أطراف علاقة العمل، ليتدخل فيها عدة فاعلين آخرين على غرار السلطات العامة التي تبقى جد مهتمة بها. لما لها من تأثيرات على صحة العامة، وعلى التوازنات المالية للصناديق الاجتماعية التي تعاني من العجز المالي¹. ولا يتوقف الأمر عند الدولة فقط، بل يتعداها إلى النقابات العمالية التي من واجبها الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال. ما دام أمن العمال ووقايتهم حق، فهي ملزمة قانونا بالدفاع عنه². إضافة إلى الدور الذي تقوم به لجان المشاركة في مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان أشغال والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي³. العامل ملزم أكثر من غيره بواجب الحفاظ على صحته أولا وصحة زملائه، وملزم بالحفاظ على البيئة التي فيها العمل⁴. يعتبر هذا الالتزام واجبا قانونيا ناجم عن المادة 7 الفقرة 04 من القانون 11/90 التي تنص على أنه <<...أن يراعى تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم...>>، كما لا يتوقف الأمر فقط عند مراعاته لظروفه المهنية فقط. بل هو ملزم كذلك للخضوع لكل الفحوص الطبية سواء القبلية أو الدورية أثناء تنفيذ عقد العمل. يلزم العامل في إطار العلاقة التي تجمعها مع الهيئة المستخدمة بواجب المشاركة في أنشطة التعليم والتكوين المتعلقة بالأخطار المهنية⁵. قديما قبل القوانين الحالية سارية المفعول كان العامل مجرد تابع للمستخدم⁶. لذا فإن إلزام العامل كان في ظل إطار التنظيم الذي يربطه بالهيئة المستخدمة فقط. يخضع لما يقرره

¹ راجع في ذلك، زيومي نعيمة، زيان مسعود، <<الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر>>، مداخلة لمقابلة في الملتقى الدولي السابع حول <<الصناعة التأمينية الواقع العملي وآفاق التطور- تجارب الدول>> جامعة حسيبة بن بوعلي بالسلف، يومي 03 و04 ديسمبر 2012 صفحة 06 و07، مداخلة منشورة على الرابط الإلكتروني لموسوعة الاقتصاد الإسلامية المذكورة سابقا.

² راجع في ذلك، نص المادة 05 الفقرة 05 من القانون 11/90 المذكور سابقا، وكذا نص المادة 02 من القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 21/12/1991 والأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10/06/1996 <<ج،ر>>، عدد 36.

³ راجع في ذلك، نص المادة 94 الفقرة الثانية من القانون 11/90 المذكور سابقا.

⁴ راجع في ذلك، المادة 17 من القانون 07/88 المذكورة سابقا.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 19 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقا.

⁶ في ظل النصوص القانونية الملغاة مثل الأمر رقم رقم 75-31 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص المغلى مواد 241 إلى 302 و349 إلى 353 المتعلقة بالصحة والأمن بموجب المادة من 46 من القانون رقم 88-07 المذكور سابقا.

المستخدم ضمن النظام الداخلي. سرعان ما تطور الأمر إلى إلزام العامل بواجب إعلام رب العمل حالاً، بأي وضعية تشكل خطر داهم على صحته أو حياته¹. كُئِل عامل أجير ملزم باتخاذ كل الإجراءات الضرورية²، في حالة إذا تحقق من وجود سبب خطر وشيك. يصعب تفسير الإجراءات الضرورية فيما تتمثل. إن كان في إعلام زملائه بالخطر أو المستخدم أو مفتش العمل أو انسحاب من مكان العمل. أو العمل على منع الخطر أو غير ذلك من الإجراءات. لفظ الإجراءات الضرورية يمكن تفسيره تفسيراً ضيقاً. إذ يقتصر دوره على إشعار مسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة أو من يمثلها أو من ينوب عنهما قانوناً. أما التفسير الواسع يفيد القيام بكل ما من شأنه منع الخطر كالانسحاب من موقع العمل³. والتوقف عن النشاط، وحث الآخرين على الخروج من مكان العمل. وغيرها من الإجراءات التي يمكنها منع حدوث الحظر أو على الأقل محاولة تفاديه. العامل ملزم بالمحافظة على الصحة في العمل، هذا التزام يقتضي منا تحديد المفاهيم العامة. لذا نتعرض أولاً إلى دراسة ماهية الالتزام ببذل عناية أو وسيلة (كرفع أول). تم نتعرض إلى تطبيقات الالتزام بوسيلة على التزام العامل بواجب الحفاظ على صحته وصحة الآخرين، من خلال استعراض كافة الأفكار المساندة لذلك والمنكرة لها (كرفع ثان).

الفرع الأول: التزام العامل ببذل وسيلة وفق أحكام القانون المدني.

إن الالتزام ببذل وسيلة أو كما يسميه البعض بالالتزام ببذل عناية هو الذي لا يرمي إلى تحقيق غاية معينة⁴. ففيه يُجَبَّر على القيام بكل جهد للوصول إلى تحقيق الغرض المنشود، حتى لو لم تتحقق تلك الأهداف. يدخل ضمن التزامات بعمل. أين يقوم المدين بكل ما عليه من جهود بجد وعناية وحيطة الرجل العادي، لتنفيذ ما عليه من واجبات⁵. إن النتيجة المرجوة من التزام ببذل وسيلة هي الجهود التي

⁽¹⁾ راجع في ذلك، نص المادة 34 من القانون رقم 07/88 المذكورة سابقاً.

⁽²⁾ لقد نص المشرع على عبارة اتخاذ كافة الإجراءات الضرورية في نص المادة 34 من القانون رقم 07/88 التي يمكن تفسيرها على أساس الانسحاب من موقع الخطر حفاظاً على صحة العمال، فمن غير المنطقي البقاء في مكان العمل دون التحرك سريعاً كالتوقف عن العمل والانسحاب من الموقع، لذا يرجى من القضاء التدخل من أجل فك الغموض في حال طرح المسألة عليه، أو بواسطة تدخل تشريعي أو تنظيمي يحل المسألة.

⁽³⁾ إن المشرع الجزائري لم يذكر صراحة حق الانسحاب من مكان العمل غير أنه بتفسير عبارة اتخاذ العمال الإجراءات الضرورية، يبعث على فهم أنه في حالة الخطر المحدق بصحة العمال، يصبح الانسحاب من موقع الخطر واجباً للمحافظة على الصحة وليس حقاً.

⁽⁴⁾ راجع في ذلك، عبد الرزاق أحمد السنهوري، الجزء الأول، المجلد الثاني، المرجع السابق، (ص) 737.

⁽⁵⁾ يقصد بالرجل العادي، أو كما يعتبر عنه بمصطلح <<Le Bon Père de Famille>> لمزيد عن المعلومات راجع في ذلك: أطروحة الدكتوراه للأستاذة ليلي حمدان برصالي، المذكورة سابقاً، (ص) رقم 190 وما يليها.

يقوم بها المدين لتنفيذ ما عليه. يتجسد الأساس القانوني للالتزام ببذل عناية في المادة 172 من القانون المدني التي تنص بقولها: << في الالتزام بعمل، إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء، أو أن يقوم بأدائه، وأن يتوخى الحيطة في تنفيذ التزامه، فإن المدين يكون قد وفي بالالتزام، إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي، ولو لم يتحقق الغرض المقصود، هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك، وعلى كل حال يبقى المدين مسؤولاً عن غشه أو خطئه الجسيم>>. لم يبين المشرع الطبيعة القانونية للالتزام ببذل وسيلة، ولم يسميه كالعقود المسماة، ولم يكييفه، بل ترك ذلك للفقهاء القانونيين¹. بل تركه دون تصنيفه². لكن نجده وصف هذا الالتزام وقيده بضوابط يجب توفُّرها للقول انه كذلك. لا يصدق القول على التزام ببذل عناية، إلا إذا قام المدين بكل ما في وسعه للحفاظ على التزامه، حتى ولو لم تتحقق النتيجة. إضافة إلى أن يتوخى الحيطة والحذر، وبذل عناية الرجل الحريص العادي.

لقد استعمل المشرع مصطلح « رجل العائلة الطيب »³ « Le Bon père de famille » ، التي تعيد المعنى أكثر من مصطلح الرجل العادي « L'homme ordinaire » ، نظرا لأن رجل العائلة الطيب هو الذي يحافظ على عائلته، ويعمل ما في وسعه لجلب الرزق والقيام بكل ما هو جيد لعائلته. عكس الرجل العادي الذي يقوم بما عليه فقط. ولفظ « Le Bon père de famille » كثير الاستعمال في النصوص التشريعية، ويفيد دائما نفس المعنى⁴. المعنى المقصود منه قيام الشخص بالجهد المعقول، والعناية اللازمة بقصد تحقيق الغرض المفترض تأديته. يفيد استعمال لفظ الرجل العادي الحريص كمقياس لتقدير حسن النية، في تنفيذ الالتزام. يمكن للقاضي القياس عليه أثناء وقوع النزاع بشأن الالتزامات. إلا انه يمكن لمقدار العناية أن يزيد أو يكثر بمقدار معين، إذا وقع اتفاق على ذلك فيما بين المتعاقدين، أو إذا نص القانون على ذلك. نجد تطبيقات هذا الالتزام كثيرا عند أصحاب المهن الحرة، على سبيل المثال لا

¹ أول من ابتدع تصنيف التزام بوسيلة وتحقيق نتيجة هو الفقيه الفرنسي روني ديموج، ذلك بين خلال كتابه الذي يمكن الاضطلاع عليه من خلال الرابط الالكتروني: www.Gallica.bnf.fr

Gallica DEMOUGE, « Traité des obligations en général, sources: des obligations ». Tome 5, Librairie ARTUR ROUSSEAU, Paris, 1923. Page 52.

² راجع في ذلك، على فيلالي، <الالتزامات النظرية العامة للعقد>، المرجع السابق، (ص) 28.

³ Voir, Leila HAMDAN BORSALI, op.cit, page 193.

⁴ لقد استعمل لفظ أو مصطلح الرجل العادي في المادة 495 من القانون المدني بقولها << يجب على المستأجر أن يعتني بالعين المؤجرة وأن يحافظ عليها مثلما يبذله الرجل العادي>>، واستعمل كذلك في نص المادة 576 و592 من القانون المدني، ترجمة المصطلح دائما الرجل العادي. مع العلم أن الأصل في إعداد نص اللغة العربية. ولكن من الناحية العملية فإن إعداد النصوص يكون باللغة الفرنسية، تترجم إلى اللغة العربية من قبل مكاتب ترجمة تعتمدها الوزارة أو فقهاء وأساتذة القانون. خاصة وان فترة إعداد القانون المدني ترجع إلى سنة 1975 أي بعد حوالي 10 سنوات من الاستقلال أين كانت الجزائر لا تملك إشارات قانونية معربة مئة بالمائة كما هو عليه الآن.

الحصر. يلزم المحامي اتجاه موكله بالتزام ببذل وسيلة، أي عناية الرجل الحريص العادي. لا يمكن بأي حال من الأحوال المطالبة من المحامي في أي قضية معينة يكفلها لموكله بتحقيق نتيجة معينة. يبقى المحامي مسؤولاً يستوجب التزامه التعويض، إذا لم يسع بكل السبل المتاحة أمامه للمحافظة على حقوق موكله. لذا فإن تقدير هذا المعيار يبقى من السلطات التقديرية الممنوحة للقاضي. كما أن المستأجر في التزامه اتجاه المؤجر التزام ببذل عناية الرجل العادي أو الشخص العادي في المحافظة على المعين المؤجرة. لذا المستأجر ملزم عند استعماله للمعين المؤجرة المحافظة عليها عناية الرجل المعتاد. وإن يقوم بما عليه في أن تبقى على الحال التي تَسْمَلَهَا مِنَ الْمُؤَجَّرِ.

يُصطَلح على هذا الالتزام العام بالحِيطَة والحذر، أو الالتزام العام ببذل العناية الذي يكون فيه الخطأ العقدي عدم بذل العناية المطلوبة. يكمن التميز أو أهمية التصنيف في عملية الإثبات نفسها. إن إثبات الخطأ العقدي في التزام ببذل وسيلة يقتضي إثبات أن المدين لم يكن حريصاً ولم يكن حذراً حذر الرجل أو الشخص العادي. فإذا اثبت ذلك فما عليه إلا إثبات الضرر للحصول على التعويض المستحق لذلك. إن مثال المحامي خير دليل على ذلك. إن العقد الذي يربط بين المحامي والموكل يلزم الأول بالقيام بكل المساعي للدفاع عن مصالح الثاني. تتمثل هذه المساعي في إتباع الإجراءات القانونية المتعارف عليها لدى عامة المحامين. فإذا اثبت الموكل خطأ المحامين أو تقصيره، فعليه إثبات الضرر للحصول على التعويض المستحق.

لذا نجد أن مناط التميز بين التزام ببذل وسيلة وغيره، يكمن في مجال إثبات الخطأ العقدي. ويرى الأستاذ عبد الرزاق السنهوري: > أن الخطأ مهما كانت درجاته لا يؤثر على التزام بعناية. أي أن الخطأ العقدي في هذه الطائفة من الالتزامات ليس إلا عدم تنفيذ الالتزام. فإذا لم ينفذ المدين التزامه العقدي ولم تحقق العناية المتفق على تحقيقها، فهناك خطأ عقدي في جانبه، أي كانت درجة تقصيره فقد يكون متعمداً إلا ينفذ التزامه، أو ناجم عن تقصير جسيم أو يسير أو تافه¹. إذ أن درجة الخطأ ليس لها تأثير. ففي كل الأحوال المدين مسؤول عن خطئه، يرى بعض الفقهاء أن عبء الإثبات يقع على المدين، وذلك في نطاق المسؤولية العقدية أو التنفيذ العيني². الدائن يثبت الالتزام وعلى المدين إثبات التخلص منه. فإذا عجز عن ذلك جاز المطالبة بالتعويض. إن المدين يقع عليه عبء الإثبات في المسؤولية العقدية. أما

¹ راجع في ذلك، عبد الرزاق السنهوري، المرجع السابق، (ص) 744.

² من بين الفقهاء المقصودين هم: سليمان مرقس، الدكتور حلمي بهجت بدوي، الأسباب القانونية للإعفاء من المسؤولية المدنية، المرجع السابق الذكر.

في المسؤولية التقصيرية فالدائن يقع عليه عبء إثبات الخطأ التقصيري الصادر عن الفاعل. كذلك الفرق لا يؤثر من الناحية العملية كثيرا. لذا يبقى ذلك من باب الجدل الفقهي القانوني فقط¹.

إن المشرع فتح المجال فيما يخص من تشديد التزام ببذل وسيلة للإرادة الحرة للطرفين. فاتفق الأطراف على التخفيف من حدة الالتزامات، كإعفاء من تحمل المسؤولية أو التيسير من الشروط الشخص العادي يبقى مفتوحا، طبقا للقاعدة العقد شريعة المتعاقدين². إن الأطراف أحرار في اتخاذ ما يرونه مناسباً، إن التزام بدل عناية الرجل العادي تبقى قاعدة معروفة صالحة لكل الاتفاقات خاصة بالنسبة لأصحاب المهن الحرة كما ذكرنا سابقاً. إن مرونة القواعد القانونية: *La flexibilité des règles de droit* تجد لها أساساً وتطبيقاً آخر في نص المادة 172 من القانون المدني. غير أن الشخص المجرى بالتزام ببذل عناية الرجل الحريص تنتفي مسؤوليته في حالة الإكراه. لأن الالتزام المطلوب منه يستوجب القيام به بإرادته الحرة. فإن كان مكرها فيسقط التزامه، على شرط آخر بتوخي الحذر المطلوب في التنفيذ. فإذا اثبت أنه قام بكل ما عليه، غير أن النتيجة لم تتحقق. فهو غير ملزم رغم عدم تحقق الغرض المطلوب. إن المشرع قيد الالتزام بضوابط إذا تحققت انتقت مسؤولية المدين. أما إذا أهمل مراعاة تلك القواعد وتصرف بإهمال، أو أخطأ مهما كانت درجة الخطأ، فإنه يسأل عما صدر عنه من أفعال موجبة للتعويض.

يجب الإشارة أن الشخص المدين في الالتزام بوسيلة يبقى مسؤولاً عن كل أفعاله، وعن الغش والتدليس الذي يلحق الدائن. إن التدليس هو التعدي الذي يرتكبه المدين قصد التملص من التزاماته التعاقدية. إن السلوك المنحرف الذي يسلكه المدين يترتب حقوقاً لديه عند الغير. إن المدين مثل المقاول الذي لم يحرص على المواد الأولية التي قدمها له رب العمل، ولم يراع أصول الصناعة في استخدامها، أو الحائز سيء النية الذي قصر في قبض الثمار³. كما أن المدين يظل مسؤولاً في حالة خطأ الجسيم *La Faute lourde*⁴. إن الخطأ الجسيم الذي يرتكبه عادة الشخص قليل الذكاء والعناية أو يرتكبه بغش وتدليس. يفترض سوء نية الفاعل في الخطأ الجسيم. وهو الذي فيه إخلال بواجب ثابت متحقق لا شك فيه ولا جدال بشأنه.

¹ راجع في ذلك، عبد الرزاق السنهوري، المرجع السابق، (ص) 745.

² راجع في ذلك، نص المادة 106 من القانون المدني، المذكور سابقاً.

³ راجع في ذلك، علي فيلاي، <الالتزامات العمل المستحق للتعويض>، موف للنشر، الجزائر، 2002 (ص) 74 و75.

⁴ Voir, Leila HAMDAN BORSALI, op.cit, page190.

في الأخير فان التزام ببذل عناية أو ببذل وسيلة تكييف للالتزام من قبل الفقه، وجد له عدة تطبيقات خاصة في المهن الحرة، التي تتطلب بَدَل وإتباع سبل معينه دون تحقيق نتائج متفق عليه مسبقا. وكما لا يخفى علينا إن علاقات العمل تنشأ إذا تحققت عناصر عقد العمل المتعارف عليها، فان المهن الحرة تنشأ فيها كثيرا هذا النوع من العلاقات التي يجب فيها المحافظة على الصحة في العمل، لذا فان تكييف طبيعة الالتزام مهم بالنسبة للعامل ولغيره لمعرفة حدود التزامه، ولمعرفة حدود المسؤولية فيه.

الفرع الثاني:التزام العامل بواجب الحفاظ على الصحة في العمل وفقا لاجتهادات القضاة.

لا يختلف اثنان على أن المحافظة على الصحة في بيئة العمل أصبح التزام يثقل كاهل من يتحمله. يظهر جليا إن مسؤولية الصحة في العمل ملقاة على عاتق المستخدم أو المؤسسة المستخدمة. وهذا لا يعفي العامل الأجير من تحمل مسؤوليته في مجال المحافظة على صحته وصحة زملائه¹. لطالما كان هذا المبدأ متعارف عليه في قانون العمل. العامل معرض للعقوبة التأديبية في حال ارتكابه لأفعال تلحق أضرار سواء بالغير أو بالمؤسسة. يظل العامل يساهم في المشاركة الجدية لتنفيذ قواعد النظافة والسلامة والأمن في العمل. يقال في هذا المجال أن مسؤولية المستخدم ليست مسؤولية مطلقة، بل يتقاسمها معه كذلك العمال الأجراء². لذا العمال مسؤولون عن أفعالهم أثناء العمل، خاصة إذا كانت غير مرتبطة بتنفيذ تعليمات وتوجيهات صاحب العمل. ما دام أن العامل الأجير خاضع للالتزام في مجال الصحة والأمن، ومفروض عليه المحافظة على بيئة العمل التي يمارس فيها نشاطه العضلي والفكري. فما هي طبيعة هذا الالتزام المفروض عليه؟ هل هو التزام ببذل عناية أم التزام بتحقيق نتيجة؟ إن هناك من مؤيد للفكرة ومنكر لها. وما هي التطبيقات القانونية لهذا الالتزام وفق قرارات المحكمة العليا وبعض القرارات القضائية؟

أولا الرأي المؤيد لفكرة التزام العامل ببذل عناية: يطبق قانون العمل بمجال الصحة في العمل جماعيا، كما يطبق فرديا. لذا فكل شخص سواء عامل أجير أو مستخدم ملزم بالمحافظة على صحته وعلى صحة وأمن الآخرين. من غير المنطقي أو المعقول أن يقوم شخص بإحداث أضرار لنفسه أو لغيره. ولكن هذا لا يعني أن هناك أفعال إرادية أو خارج عن إرادة الفاعل قد تسبب أضرارا وتستوجب التعويض.

¹ Voir, Clair SOURDY , op.cit. page 40 et41.

² Voir, Annie THEBEAUD-MONY ; B. SIRE ; P-Y. VERKIND et autre , « La santé du salarié », THESES ET COMMENTAIRES, DALLOZ, page 11 et12.

تتشأ علاقة العمل بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتتج عنها حقوق للمعنيين وواجبات وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل¹. ومن بين الواجبات التي يخضع لها العمال الأجراء، والتي يقرها القانون كواجب مراعاة التدابير الوقائية والصحة والأمن التي يعدها المستخدم. كما يلزم العامل الأجير بتقبُّل كل أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية. مع المشاركة في كل أعمال التكوين وتحسين المستوى، وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين الوقاية الصحية والأمن². لفهم هذا الالتزام يجب ربطة بالأثر الناجم عنه في حالة مخالفته. إن مخالفة العامل لقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل -في حالة تهاونه أو عدم مراعاته- يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة فقط³.

يُحمِلُ المشرع العامل الأجير المخطأ بسبب تهاونه أو إهماله أو عدم الحذر أو اخذ الاحتياطات اللازمة فقط بالمسؤولية التأديبية. حتى نستطيع تحميل المخطأ المسؤولية التأديبية، يجب على المستخدم إثبات تهاون أو إهمال العامل الأجير وعدم مراعاته التدابير والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن. يكون العامل مسؤول تأديبياً في حدود تكوينه في مجال الوقاية والأمن، وفي حدود كذلك الوظائف التي يشغلها. لأنه في حالة إذا كان العامل يقوم بتنفيذ الواجبات المرتبطة بمنصب عمله، وحدث خرق للالتزامات الصحة والسلامة، فيعفى تماماً من تحمل أي مسؤولية، يستنتج ذلك من نص المادة 36 من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

لذا يجب التمييز بين عدة حالات يسأل فيها العامل الأجير ويتحمل نتيجة خرقه للالتزامات السلامة والصحة المهنية. وحالات أخرى لا يسأل تماماً مثل: حالة قيامه بالمهام المرتبطة بمنصب عمله حتى في حالة وقوع خرق يؤدي إلى أضرار. ولا يسأل حتى في حالة ارتكاب تهاون أو عدم مراعاة للقواعد وتعليمات السلامة والأمن. بل إن مخالفات التي يرتكبها تنسب إلى المستخدم. ولا يسأل كذلك العامل في حالة كان يمثل لتعليمات المستخدم، ولكنها أدت إلى وقوع خرق للالتزامات المتعلقة بمجال الصحة في العمل. ويسمى هذا النوع من الالتزام: التزام الطاعة Une obligation d'obéissance⁴.

¹ راجع في ذلك، نص المادة 8 من القانون 11/90 المذكور سابقاً.

² راجع في ذلك، نص المادة 07 الفقرة 04 و05 و06 من القانون 11/90 المذكور سابقاً.

³ راجع في ذلك، نص المادة 35 و43 من القانون 07/88 المذكور آنفاً.

⁴ Voir, Alexandre FABRE, « L'obligation de sécurité du salarié ou l'histoire d' une fausse autonomie », Semaine sociale Lamy, supplément n° 1655. Du 08/12/2014, page 39 au 44.

إن هذا الالتزام يُبقى بعيدا تطبيق المسؤولية الجزائية للعامل الأجير. الأمر الذي لا يعني أنه معفي تماما منها، بل يمكن أن تُطبق عليه استنادا إلى قانون العمل أو استنادا لقانون العقوبات¹.

إذا كان التزام المحافظة على الصحة في العمل بالنسبة للمستخدم التزام بتحقيق نتيجة، فإنه بالنظر إلى العامل الأجير فهو التزام ببذل عناية الرجل الحريص. تتحدد الطبيعة القانونية لهذا الالتزام نظرا لعدة نقاط:

. إن العامل ملزم بتأدية المهام المرتبطة بمنصب عمله بعناية ومواظبة في الإطار الذي يحدده وينظمه المستخدم، وذلك وفق أقصى قدراتهم.

. وملزم بتنفيذ التعليمات التي يصدرها المستخدم في إطار ممارسة سلطاته العادية في الإدارة.

. ومقيد بالمشاركة في أعمال التكوين وتحسين المعارف المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن.

. كما يقع عليه واجب مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفق النظام الداخلي أو أي وثيقة نص عليها التشريع والتنظيم². وأخيرا مجبر على تقبل كافة أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية، التي يباشرها المستخدم في طب العمل أو مراقبة المتواصلة³.

يعتبر العامل في علاقة العمل الدائن بالتزام السلامة والصحة المهنية أصليا. إلا أنه يعتبر مدينا كذلك في التزامه ببذل العناية أو الوسيلة. لأنه مفروض عليه عدة واجبات. فإذا اثبت تقصير العامل الأجير خاصة في أدائه للواجبات الخمسة الملقاة على عاتقه، فإنه يخضع لنظام المسؤولية التعاقدية. إن خضوع العامل للواجبات المفروضة عليه ناجم عن العلاقة التعاقدية التي يكون فيها مدنيا ودائن في النفس الوقت. لكن لإثبات أن الالتزام هو التزام ببذل وسيلة يظهر من خلال أن المستخدم عليه إثبات أن العامل الأجير أخل بالواجبات التعاقدية في مجال الصحة في العمل. إن عبء الإثبات يقع على

¹ يمكن تطبيق المسؤولية الجزائية بناء على قواعد قانون العمل في حالة خرق العمل للالتزامات السلامة والصحة المهنية عمدا استنادا لنص المادة 36 الفقرة الأخيرة من القانون 07/88 أو استنادا إلى قانون العقوبات في حالة الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي المرتكبة أثناء العمل وفقا لما تنص عليه أحكام المادة 73 من القانون 11/90 المعدل والمتمم، المذكور سالفًا.

² راجع ل في ذلك، الوثائق الإجبارية والاختيارية الخاصة في العمل التي تعرضنا لها في الفرع الثاني المعنون: <بالدفاثر الصحية والوثائق الصحية المنشأة للالتزام السلامة والصحة المهنية>

³ راجع في ذلك، الواجبات المفروضة على العمال، ليلي حمداني برصالي، <محاضرات الملقاة على طلبة السنة الثالثة> السنة الجامعية 1996 و1997 بمعهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة وهران السانبا.

المستخدم الذي عليه إثبات أن تصرفات العامل الأجير لم يكن من تصرفات الرجل العادي (Un bon père de famille).

يعتبر التزام العامل في مجال الصحة التزم ببذل عناية الرجل الحريص مبني على أساس من الحكمة في التصرف. الذي تُوجبه لتحقيق الغرض المطلوب منه دون ضمان النتائج. إذا اثبت العامل أنه قام بكل ما عليه. تنتفي مسؤوليته ولا يمكنه تحمل تبعات الأضرار الناجمة عنها. بل إن المسؤولية تنتقل مباشرة على عاتق المستخدم¹.

اعتبرت المحكمة العليا أن التسريح الذي يتم دون تعويض يوجب إثبات الخطأ الجسيم. إذ اعتبرت أن المجلس عندما أقر بوجود التسريح عن العمل بدون تعويض، دون التحقق من الخطأ المنسوب إلي العامل. إذا كان ذلك الخطأ يكون خطأ جسيم المشروط في الأمر الأول المذكور أعلاه، وبقضائه (المجلس) كذلك خرق القانون².

يشكل عبء الإثبات الفرق في تحديد طبيعة الالتزام العامل للحفاظ على الصحة في العمل. فحسبما تم ذكره سابقا فإن التزم ببذل عناية الرجل الحريص يستفاد من الوقائع التي تقع أثناء تنفيذ علاقة العمل. لقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن العامل الذي يرفض وضع خوذة أو قبعة الأمن أثناء العمل في الورشة (Casque de sécurité) مسؤول مسؤولية حسب الالتزام الناجم عن عقد عمله، الشيء الذي كثيرا ما يقع من الناحية العلمية، يشكل حسبها عدم تنفيذ من العامل لالتزامه الأمني الذي يدفع إلى معاقبته³.

ثانيا الرأي المنكر لفكرة التزم العامل ببذل عناية: نجد أن المشرع الزم العامل الأجير بالامتثال لكل التعليمات التي يصدرها المستخدم في إطار ممارسة لسلطة التنظيم والإدارة. يعد خرق العامل لواجب الطاعة في حد ذاته خرقا لالتزاماته التي تؤدي إلى تحميله للمسؤولية التأديبية. أقرت بنص صريح المادة 43 من قانون المتعلق بالوقاية الصحة والأمن والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن بقولها: > يتعين على العامل الامتثال التام للقواعد مراعاة هذه القواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في

¹Voir, Marie-Ange MOREAU, op.cit, page 410.

² راجع في ذلك قرار المحكمة العليا رقم 45462 المؤرخ في 1988/03/07 الصادر عن الغرفة الاجتماعية المجلة القضائية لسنة 1991 العدد الأول(ص) 98.

³Voir, Cass.soc, du 23/mars2005,n° 03-42.404, Michel. levrat, c/ Société satars, F-P+B (lexbase :A4236DHD).

مجال العمل، في حال تهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرض المخالفة للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي لمؤسسة >.

إن خرق واجب الطاعة Une obligation d'obéissance من قبل العامل الأجير يؤدي إلى تحميله للمسؤولية التعاقدية. أما إذا وقع الخطأ الجسيم الذي يؤدي إلى وقوع أضرار كانت ناجمة عن الأفعال العمدية للعامل، يتعرض في هذه الحالة لتحمل المسؤولية الجزائية التي يكون فيها الخطأ مفترض، خاصة إذا وقعت داخل مكان العمل.

إذا وقعت أعمال العنف أو الجرح الخطأ أو غيرها، وصدرت من العامل الأجير ضد عامل أجير أو ضد المستخدم يمكن اعتبارها عبارة عن حوادث عمل. ينتقل فيها عبء الإثبات من الضحية إلى العامل الأجير مقترف الخطأ العمدي الجزائي طبقا للقواعد قانون الضمان الاجتماعي¹. لأنه رغم تحمل التعويضات من قبل هيئة الضمان الاجتماعي. إلا أن هذه الأخيرة بإمكانها رفع دعوى الرجوع على المتسبب بخطئه في الضرر، الذي يلحق بالمؤمن له اجتماعيا لتعويض المبالغ التي دفعتها، أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير.

أقرت المحكمة العليا هذا المبدأ من خلال الخطأ الذي ارتكبه العامل أثناء تأدية عمله بالمؤسسة الوطنية لميناء وهران. أين ارتكب العامل الطاعن جنحة الضرب والجرح ضد زميله في العمل اثر مشاجرة وقعت في ميدان العمل. حيث إن الفعل الذي اقترفه الطاعن لا يكتسي أي طابع مصلحي أو مرفقي، بل يتميز بالطابع الشخصي الجنائي. ليس له علاقة بالعمل أو الوظيفة، وبالتالي فإنه لا يدخل ضمن خطأ غير المشروع الذي تشير إليه المادة 130 من القانون المدني. نجد أن المحكمة العليا اعتبرت أن الضرب المتعمد الواقع من العامل أثناء تأدية وظيفته، لا يكتسي أي طابع مصلحي. ولم يكن بسبب الوظيفة فان قضاة الموضوع بتحميلهم المسؤولية المدنية لمؤسسة المستخدمة يكون قد أخطئوا في تطبيق القانون².

⁽¹⁾ راجع في ذلك، نص المادة 70 من القانون رقم 88-08 المذكور سابقا.

⁽²⁾ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا رقم 306-53 المؤرخ في 11/05/1988 الصادر عن الغرفة المدنية، المجلة القضائية لسنة 1991، العدد 2، (ص) 14. وفي نفس المنوال راجع: قرار المحكمة العليا المؤرخ في 04/07/2013 في الملف رقم 0824177 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المجلة القضائية لسنة 2013 العدد الثاني (ص) 263، راجع كذلك قرار المحكمة العليا الحامل رقم 615373 المؤرخ في 07/10/2010 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المجلة القضائية لسنة 2011، العدد الأول (ص) 183 راجع في نفس الموضوع، قرار المحكمة العليا في الملف رقم 620354 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المجلة القضائية لسنة 2011، العدد الأول (ص) 189.

يعتبر التزام المحافظة على الصحة في العمل، التزام بتحقيق نتيجة بالنسبة للعامل الذي يكون لديه تفويض بالسلطات. تُحْمَلُ حالة التفويض بالسلطات العامل الأجير صاحب التفويض المسؤولية الكاملة. بل إن القضاء الفرنسي ذهب بعيداً، إذ اعتبر أن العامل ملزم بواجب المحافظة على الصحة في العمل، حتى لو لم يكن مفوضاً بالسلطات¹. لم يأتي المشرع الجزائري بنص صريح يلزم فيه العمال الأجراء بالالتزام بالمحافظة على صحتهم، بل جعل من الالتزام في مجال الصحة في العمل من الالتزامات التبادلية بين أطراف علاقة العمل. عكس المشرع الفرنسي الذي ألزم العامل الأجير بنص قانوني صريح للالتزام بالحفاظ على صحته وصحة الآخرين والمؤسسة².

ينفي التفويض بالسلطات من المستخدم للعامل الأجير المسؤولية عنه، ويحملها مباشرة للمفوض بموجب التفويض الكتابي الذي يخضع إلى قواعد التنظيم الهيكلي في المؤسسة. إن المفوض بالسلطات يعتبر مدين بالحفاظ على الصحة في العمل. يكيف التزامه على أنه التزام بتحقيق نتيجة، لأن المسؤولية التي كانت ملقاة على عاتق صاحب المؤسسة انتقلت إليه بموجب التفويض.

اعتبرت المحكمة العليا أنه من المقرر قانوناً في ميدان حوادث العمل عدم جواز جمع بين التعويض. إلا في حالة ارتكاب الخطأ من رب العمل أو مستخدمه في إطار القانون. المقصود بالمستخدمين في إطار القانون المفوضون بالسلطات والعمال الذين لديهم مناصب عمل يمكنها إحداث الأضرار بالغير³.

التزام العامل حسب بعض الفقهاء (من بينهم الكسندر فابر، وجيل أوزرو، كريستوف راضي) ليس بالتزام ببذل عناية ولا التزام بتحقيق نتيجة، بل هو عبارة عن التزام تبعية⁴ Une obligation accessoire المقصود بالالتزام التبعية أو الملحق بالتزام المستخدم ذاته. معنى ذلك إن التزام العامل الأجير ليس مستقلاً قائم بذاته. إن فكرة الالتزام التبعية إبداع من القضاء الفرنسي واجتهاده. إن الفقه الاجتهاد القضائي الفرنسي أراد بهذا الابتداء التخفيف على المستخدم الذي أصبح يحمل كافة الأخطاء

¹) Dans l'arrêt Textar, puis dans quelques arrêts postérieurs (V. note Cass.sos, du 17 mars 2010, n° 08-43.233) La cour de cassation a considéré que le salarié doit ne répondre des manquements à la sécurité, « Alors même qu'il n'aurait pas reçu de délégation de pouvoir »

²) Article L.4122-01 Du code de travail français. www.ligifrance.fr/code/de/travail.html.

³) راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا رقم 192 والصادر بتاريخ 1988/11/14 عن الغرفة الاجتماعية المجلة القضائية، لسنة 1993 العدد الأول (ص) 110.

⁴) Voir, Alexandre FABRE, op.cit, page39.

التي يقوم بها تابعيه¹. إن هذا الالتزام التبعية أو الملحق لا يقوم إلا بعد قيام التزام المستخدم في حالة وقوع خرق وتعدي مادي في مجال السلامة والصحة المهنية. يساءل المستخدم بالموازاة مع مساءلة العامل الأجير. كأنما أراد القضاء الفرنسي أن يقول أن هناك تعايش بين الالتزامين. إن التزام المستخدم لا ينفي أو يلغي التزام العامل الأجير².

الالتزام التبعية للعامل الأجير لم يتم ذكره صراحة من قبل المشرع. إلا أننا يمكن أن نستنتج تطبيقه من الناحية العملية في نص المادة 71 من القانون المتعلق بالمنازعات والضمان الاجتماعي. يمكن لإدارة الضمان الاجتماعي ممارسة دعوى الرجوع ضد مرتكب الخطأ المتسبب في الضرر، قصد الحصول على التعويض التكميلي. المتسبب في الخطأ يتجسد في شخص المستخدم الذي يرتكب الخطأ غير المعذور أو العمدي أو يتحمل خطأ تابعه³. إن الرأي الذي يحمل المخطأ تبعه خرقه لأي التزام تعاقدية أو قانونية يقع عليه، يجد ما يوافقه في الشريعة الإسلامية وفقاً للمبدأ القائل << وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى >> الآية 07 سورة الزمر. أي وازرة النفس لا تحمل حمل غيرها. يفيد ذلك أن كل إنسان محاسب عن عمله وحده ومسؤول عن خطئه. ومن الظلم تحميل أخطاء لغير مقترفها⁴. لذا فإن الرأي المنكر لفكرة استقلالية التزام الأجير كالتزام ببذل عناية الرجل الحريص، يستند لأن الطرف القوي في العلاقة هو المستخدم. الذي بيده السلطة الحقيقية لفرض احترام والمحافظة على الصحة والسلامة داخل أماكن العمل. على عكس العامل الذي لا يملك إلا واجب الخضوع لأوامر التي تصدر عن تلك السلطة⁵. إضافة إلى ذلك فإن أصحاب هذا الرأي يرون أنه في حالة المؤسسة كشخص معنوي، فإنها تتصرف بإرادة العمال الذين يعملون فيها. خاصة إذا كانوا أصحاب سلطات داخل المؤسسة، لذا مسؤوليتهم تكون شخصية رغم أن آثارها تتصرف للشخص المعنوي الذي يمكنه تحمل حتى المسؤولية الجزائية⁶.

¹)Voir, Claude ANDRE, « L'obligation salariale de sécurité est-elle une obligation de sécurité ? ». JCP, Ed 2008, Page 4094.

²)Voir ; L'arrêt de la cour de cassation. Cass.sos, du 11octobre2005,(n° 03-45-585) « La cour de cassation à approuvé la cour d'appel d'avoir relevé que « la lourde obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur ne lui permettait pas de tolérer plus longtemps. Les insuffisances de son directeur technique ».

³) راجع في ذلك، نص المادة 71 من قانون رقم 08-08 المذكور سابقاً.

⁴) راجع في ذلك، محمد راتب النابلسي، التفسير المختصر لسورة التحريم (66) - الدرس(4-4): تفسير الآيات 10-11 بتاريخ

1997/02/13 المنشور على الرابط الالكتروني: تم تصفه:2014/05/02. art.php? art .2014/05/02. Com/blue/ar/art

⁵)Voir, Harold Kobina GABA, « L'obligation de sécurité salariée : le retour à la lettre et l'esprit de l'article L.230-03 du code du travail ? », Recueil DALLOZ, 2006. Page 973.

⁶) لقد أقر القانون رقم 04-05 بالمسؤولية الجزائية للشخص المعنوي وكرسها في المادة 5 منه، ولقد جاء هذا التكريس نتيجة ما وصلت إليه مختلف اللجان التي يبقى أن عهد إليها بإعداد مشروع تعديل قانون العقوبات منذ سنة 1997 ولما أوصت به لجنة

إن المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 2006/12/06 في القضية التي جمعت المؤسسة الجزائرية للمياه مع العامل الأجير (غ-ص)، الذي انقطع عن العمل رغم إنذاره مرتين متتاليتين. الأمر الذي جعل من الشركة الطاعنة تصدر قرار تسريحه. أثناء المحاكمة ارتكزت المحكمة الابتدائية على أساس أن العامل ارتكب خطأ جزائي. وتمت إدانته. الأمر الذي استوجب معه القضاء بإرجاعه إلى منصب عمله، نظرا لان الإدانة تمت بعد إصرار قرار التسريح. ترى المحكمة العليا أن القاضي ملزم بمناقشة الخطأ الوارد في قرار التسريح، ولا يحوز له تغييره. يفهم من ذلك أن الخطأ يجب أن يتم مناقشة من قبل القاضي لتحديد المسؤولية. لذا فان أصحاب الرأي المنفي لالتزام العامل كالتزام ببذل عناية لديهم ما يستدلون به من حجج وبراهين.

في الأخير فان العامل الأجير ملزم بالتزام الحفاظ على صحته وصحة زملائه. غير إن تحديد طبيعة هذا الالتزام عمل القضاء والفقهاء. إلا أن هذا الالتزام أقرب إلى التزام ببذل عناية الرجل الحريص. وغير مبني على فكرة الخطأ المفترض. نظرا لأنه تابع ويخضع لواجب الطاعة الذي يصدر عن الهيئة المستخدمة. بل إن العامل ليس لديه الإمكانيات اللازمة للتدخل لمنع وقوع المخاطر المهنية. بل يجب أن يكون حذرا ويقظا في تعامله مع الصحة في العمل. إلا أن السؤال الذي يطرح نفسه لماذا نضع العامل الأجير في موقع يتحمل فيه الالتزام، رغم أنه يخضع إلى تبعية قانونية واقتصادية للمستخدم الذي يعتبر مصدر الأوامر والتعليمات؟

المطلب الثاني: التزام المستخدم ببذل الوسيلة لتقوية الضوابط الأرغونومية.

يجب المحافظة على بيئة العمل والسهر على تحسين ظروف العمل الذي يعد أصبح أولوية، لما لها من فوائد تصب في صالح المؤسسة قبل العامل الأجير. يكون التزام المستخدم في خدمة الضوابط الارغونومية التي تحول دون تحقق الأخطار، التي قد تؤدي أحيانا إلى تحميل المؤسسة مصاريف هي في غنى عنها. تعتبر الضوابط الارغونومية واجبات قانونية ملزم بها المستخدم ضمن نصوص قانونية متفرقة نظرا، لعدم تقنين تشريع العمل. إن تكلفة العامل الأجير المصاب، خاصة إذا كان عاملا مؤهلا، فلا يمكن تعويضه بعامل أخرى غير مؤهل. زيادة على ذلك فان العامل الأجير إذا اثبت خطأ المستخدم فبإمكانه رفع دعوى للمطالبة بالتعويض التكميلي، زيادة على الريع والتعويض الذي تدفعه إدارة الضمان

إصلاح العدالة في تقريرها لسنة 2000 >> القانون رقم 04-15 الممضي في 2004/11/10 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1996 المتضمن قانون العقوبات >>ج ر<<، عدد 71 المؤرخة في 2004/11/10، (ص) 08.

الاجتماعي. أصبحت تكاليف الصحة عبء يثقل كاهل الهيئة المستخدمة يأخذ بعين الاعتبار في سعر التكلفة¹. تقليدياً مفهوم الوقاية والتزام حماية الصحة في العمل تستعمل لتحديد التزامات الأساسية للمستخدم ومسؤوليته². تلك التزامات القانونية التي تخص الهيئة المستخدمة واردة حسب تدرجها القانوني³. لا يمكن دراسة التزام الحفاظ على الصحة في العمل دون التطرق للضوابط بيئة العمل التي تساهم المحافظة عليها في ترقية الصحة إلى مفهوم الرفاهية الهدف المنشود من قواعد تشريع العمل.

يعتبر الحفاظ على الصحة البدنية والذهنية للعمال والحفاظ على كرامتهم، يبقى التزام وواجب على المستخدم الذي يعمل كل ما في وسعه للوفاء به. يفهم من عبارات المستعملة من قبل المشرع في قانون الوقاية الصحية والأمن أن عدم اتخاذ الإجراءات الضرورية للوقاية والحماية من الأخطار الاجتماعية أصبح هاجس يؤرقه قَبْلَ المستخدم⁴. إن المشرع ومن ورائه السلطات العامة تحاول جاهدة تفعيل كل النصوص القانونية الخاصة بالصحة لتقادي وقوع حوادث مهنية أو إصابة العمال بأمراض مهنية. بل أضحى الأمر يتعدى كل ذلك، إلى محاولة تقادي المخاطر عند المنع أي قبل نشأتها أصلاً.

ينبغي أولاً التطرق إلى المستخدم بوصفه صاحب القرار الفعلي في المؤسسة في ما يخص حماية الصحة (الفرع الأول). تم نتعرض إلى حالات إعفاء المستخدم من تحمل تبعه التزام الصحة في العمل، في حالة تفويضه لسلطاته لغيره. تم نتعرض لتطبيقات العملية لالتزام السلامة الصحية المهنية بالنسبة للمستخدم (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التزام العام للمستخدم في حماية الصحة داخل المؤسسة.

الهيئة المستخدمة ملزمة بواجب عام للحفاظ على صحة العاملين في المؤسسة في جهة. والمحافظة على ظروفهم البيئية الجيدة ومحيطهم أثناء ممارستهم للعمل. المبدأ العام يتطلب من صاحب

¹ راجع في ذلك، أحمد لعمي، << إشكالية العلاقة التناقضية بين النمو الاقتصادي وحماية البيئة: مقاربة توفيقية >>. مجلة الباحث، العدد 12 رقم لسنة 2013، (ص) من 89 إلى 94.

² Voir, Patrice COUSSEAU, « Quelle obligation de prévention imposer au salarié? », Jurisprudence sociale Lamy, 2015 page, 382et 383.

³ المقصود بالترسانة القانونية كل النصوص القانونية بداية من الدستور إلى الاتفاقيات الدولية المصادق عليها، نزولاً إلى القوانين لغاية النصوص التنظيمية، لمزيد من المعلومات راجع في ذلك، مصادر التزام السلامة والصحة المهنية (الفصل العمل من الباب الأول). (ص)35.

⁴ Voir. Marie HAUTEFORT, « Du partage de la responsabilité entre l'employeur et l'état », jurisprudence social Lamy, n° 402, du 25 janvier2016, page 21 au 23.

العمل حماية كرامة الإنسان والحفاظ على حقوقه الأساسية¹. لذا يجب على أصحاب العمل الامتناع عن أي سلوك يؤدي إلى الحد من نطاق هذا الالتزام. لذا يتخذ المستخدم أساليب أرغونومية لمعالجة الخلل الذي قد يطال الصحة أثناء داخل المؤسسة. إذ يكون للعمال الحق في الحماية الفعالة للسلامة والصحة في العمل. لذلك يصبح المستخدم ملزم بحماية عماله في كل ما يتعلق بجوانب علاقة العمل. يقع عليه عبء إبلاغهم وتدريبهم في مجال الوقاية وكيفية تجنب المخاطر. إن سلطة الإدارة والإشراف التي تخول للمستخدم متابعة كافة الأنشطة الوقائية الرامية إلى تحسين التحكم في تحديد وتقييم المخاطر². يعمل المستخدم على تطوير خطة شاملة داخل المؤسسة، وفي كل أماكن العمل هدفها الوقاية من المخاطر المهنية³.

لقد جاء الدستور بالمبدأ العام الذي يقرر الحق أثناء العمل في الحماية والأمن والنظافة التي يضمنه القانون. كأن الدستور يحيلنا على القانون الذي يوضح لنا ماهية وطبيعة الالتزام⁴. الأرضية التي ننطلق منها هي القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁵. والمتعارف عليه إن ما يعتبر حقاً للعمال في حقيقة الأمر يمثل واجب يقع على عاتق المستخدم. إن الحقوق والواجبات وجهان لعملة واحدة. إذا كانت الرقابة الصحية والأمن وطب العمل حقاً للعمال من الحقوق الأساسية، فهي التزام أساسي يقع على عاتق الهيئة المستخدمة⁶. بالرجوع إلى نطاق تطبيق القانون رقم 88-07 نجده يهدف أصلاً إلى تعيين الأشخاص المسؤولين والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁷. كل المؤسسات المستخدمة معينة بتنفيذ قانون الوقاية والأمن مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه⁸. لقد استعمل المشرع ألفاظ ومصطلحات قانونية تعيد الإلزام والإكراه، مما يوحي بأنها قواعد أمرّة تنفذ تحت طائلة جزاء توقعه السلطات العامة. نجد أن معظم النصوص

¹ . راجع في ذلك، نص المادة 6 الفقرة الثانية قانون 11/90 المذكور سابقاً.

² . يمارس المستخدم سلطة الإدارة والإشراف بموجب نص قانوني المتمثل في المادة 2 من القانون 11/90 المذكورة سابقاً بقولها: <> مقابل مرتب في إطار التنظيم>> فان المقصود في إطار التنظيم عنصر التبعية، التي تفسر على أنها تبعية قانونية، اقتصادية واجتماعية.

³ Voir. Loïc LEROUGE, op.cit ;art, page 124.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 68 و69 من دستور 1996 المعدل والمتمم المذكور سابقاً.

⁵ راجع في ذلك، القانون رقم 07/88 المذكور سابقاً.

⁶ Voir , Marie-Ange MOREAU, art.cit, page 412.

⁷ راجع في ذلك ، نص المادة 01 من القانون 88-07 المذكور سابقاً.

⁸ Voir, La définition de l'organisme employeur, Leila HAMDAN BORSALI, « Droit du travail », op.cit, para, 105, page 52.

القانونية الخاصة بمجال الوقاية الصحية والأمن تبدأ بأوامر موجهة للمتلقي على سبيل المثال: > يتعين على المؤسسة المستخدمة...<، > يجب أن تكون المحلات والأماكن...<، >يمنع قصد الاستعمال...<، >يخضع صنع...<، >يخضع وجوبا...<، >يعد التعليم...واجبا تضطلع به...<، >حينشأ وجوبا...<. يفهم من هذه المصطلحات القانونية التي وردت بصفة إلزام أن المخاطب بها، مفروض عليه التقيد بما ورد في النص، وإلا سوف يتعرض إلى تحمّل المسؤولية.

تقتضي دراسة وتحليل المخاطر المتعلقة بالسلامة والصحة إلى تقييم دوري، يهدف إلى تحديد المعارف وإعلام العمال بالأجراء بها. لقد نصت المادة 19 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل:

>> يعد التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة<<¹. لقد جاء المشرع بنص صريح يوجب على المستخدم القيام بعملية تعليم العمال بالأجراء وإعلامهم وتكوينهم في مجال المتعلق بالأخطار المهنية. ويعد التزام بواجب الإعلام والتكوين والتعلم التزاما تبادليا. يلزم المستخدم وفي نفس الوقت يلزم العمال بالأجراء بذلك، وفق لما يحدده القانون. إن هذه الخصوصية تميز التزامات في مجال القانون الاجتماعي دون سواها من التزامات العادية الأخرى. المستخدم في مجال التزام الإعلام والتعليم والتكوين هو الدائن والمدين في نفس الواجب.

يكون تقسيم الالتزامات إما اعتمادا على أساس الأثر، أو على أساس المحل. وتقسيم الالتزام على أساس المحل بدوره ينقسم إلى تقسيم حديث وتقليدي. ويوجد تقسيم آخر يكون اعتمادا على أساس المصدر². إن التزام المستخدم بالتعليم والإعلام والتكوين يكتسي طابع خاصا. إذ نجده التزام مدني يستفيد من الحماية القانونية الكاملة. يكون للدائن فيه حق المطالبة به أمام المحاكم عينا، وله إكراه المدين بشتى الطرق لتنفيذ ما عليه من تعهدات. ونجده أحيانا يتمتع بخصوصية الالتزام الطبيعي، الذي إذا استحال على المدين تنفيذه عينا، جاز المطالبة بالتعويض عن الضرر اللاحق به، وفقا لأحكام قانون الضمان الاجتماعي والقانون المدني³. كما هو بالنسبة للعامل الأجير والمستخدم معا، احدهما له التزام بعمل وآخر التزام بالامتناع عن العمل. وأخيرا نجده يتميز بأن مصدره إرادي كالعقد وغيره، أو بقرار غير إرادي

¹(راجع في ذلك، نص المادة 19 من القانون رقم 07/88 المذكور سالفًا.

²(راجع في ذلك، علي فيلاي، المرجع السابق، (ص)، 15.

³(يمكن المطالبة واللجوء إلى طلب التعويض التكميلي طبقا للمادة 70 من القانون 08-08 المذكورة سالفًا، و يمكن الاعتماد على المادة 176 من الأمر رقم 58/75 المذكور سالفًا.

كالقوانين والنظم. إن هذا الالتزام يمكن للوهلة الأولى تصنيفه على أساس التزام ببذل عناية نظرا لعدة اعتبارات. من بينها أن المستخدم ألزمه المشرع في مجال الحقوق والواجبات بالوقاية والأمن وطب العمل واحترام السلامة البدنية والمعنوية والكرامة. دون أن يجعل لهذه الالتزامات أحكام جزائية تعاقب المستخدم عليها في حالة مخالفتها¹. إن مراجعة الأحكام الجزائية المنصوص عليها في القانون الذي ينظم علاقات العمل لا تعاقب من يخالف الوقاية الصحية أو احترام السلامة البدنية أو المعنوية. لذا يمكن القول أو الاعتقاد على أن هذا الالتزام هو التزام ببذل عناية الرجل العادي(الحريص) لافتقاده عنصر الإلزام، أو عدم تحقق النتيجة المرجوة². إلا أنه بالرجوع إلى أحكام القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل نجده يجرم أفعال المستخدم حتى وإن كانت المخالفات من اقتراف العمال الأجراء³.

يعطي هذا التجريم رأي آخر، أو بالأحرى نظرة أخرى فيمكن القول بأنه ملزم التزاما بتحقيق نتيجة. نظر لأن المسؤولية تكون مبنية على أساس الخطأ المفترض، وليس بناء على قواعد الإثبات الخطأ من الفاعل. إن القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل تلزم المؤسسة المستخدمة ضمانها⁴. يبقى السؤال المطروح هو ما المقصود بضمان المؤسسة المستخدمة الوقاية الصحية والأمن في العمل؟

يجيب المشرع على هذا التساؤل من خلال نص المواد 04 إلى غاية المادة 11 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن من خلال ضبط القواعد التي توفر شروط الراحة والصحة ابتداء من حماية أماكن العمل، ومحيطها وملحقاتها وتوابعها. نجد أن المشرع قسم أماكن العمل إلى أربعة أقسام:
(أ). مكان العمل الذي يؤدي فيه العمال الأجراء نشاطهم الفكري أو البدني.

(ب). محيط مكان العمل. (ج). ملحقات مكان العمل. (د). توابع أماكن العمل⁵.

¹ راجع في ذلك، نص المادة 05 و16 من القانون 11/90، وكذا المواد من 138 إلى 155 من القانون 11/90 المذكور سالفًا.
² ما عد نص المادة 143 و144 المتعلقين بعمل النسوة والشباب والراحة القانونية لم يجرم المشرع ظروف العمل والوقاية والأمن في قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المذكور سالفًا.

³ راجع في ذلك، نص المواد المذكورة في فصل الثاني المعنون <<العقوبات>> من المادة 35 إلى المادة 43 من القانون 07/88 المذكور سالفًا.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 3 من القانون رقم 07/88.

⁵ يختلف مكان العمل من ملحقة العمل ومحيط العمل وتوابع أماكن العمل التي تدخل كلها ضمن مفهوم بيئة العمل التي تتضمن الأقسام الأربعة بالإضافة للإنسان والآلات.

ولقد ورد هذا التقسيم في نص المادة 4 من القانون 07/88 التي أضافت إلى ذلك ضرورة توفر كل أنواع التجهيزات على شروط الوقاية الصحية الضرورية.

لقد عزز المشرع قانون الوقاية الصحية والأمن بعدة نصوص تنظيمية تبين كيفية تنفيذ القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية وشروط الراحة والأمن. إن أهم نص يتمثل في المرسوم التنفيذي المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل¹. لقد صدر هذا المرسوم وفق التدرج الزمني مباشرة بعد قانون رقم 07/88. إن هذا النص التنظيمي ورد في شكل خمسة أبواب تنقسم بدورها إلى عدة أقسام. على سبيل المثال لا الحصر نجد الباب الأول جاء تحت عنوان حفظ الصحة العامة في الأماكن وملحقاتها. إن هذا الباب قُسم بدوره إلى أربعة أقسام، خصص أول منها إلى النظافة والوقاية من الأمراض²، والثاني إلى تهوية الأماكن وتطهيرها³، والثالث للبيئة وعناصر الراحة⁴، والأخير لمرافق الصحة⁵. ولقد قسمت الأبواب الباقية على نفس المنوال كل منها يحدد التزامات الواجب اتخاذها في ميدان تدابير الأمن، وتدابير الوقاية من أخطار الحريق. وأخيرا خصص الباب الرابع إلى الفحوص الطبية الدورية وتدابير الصيانة⁶.

تعد هذه التدابير والاشتراطات عبارة عن قواعد تقنية تقع على عاتق المستخدم الذي عليه عبء تنفيذها وفق ما هو مبين فيها. لم يقف الأمر عند ذلك الحد، بل نجد إن المشرع أصدر عدة نصوص تبين كيفية تنفيذ تلك اشتراطات والقواعد. كما هو الحال بالنسبة لكيفية تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية⁷. لقد أوجب المرسوم التنفيذي المتعلق بتعليم العمال وإعلامهم على المستخدم القيام بتنظيم ثلاث تعليمات التي هي كالاتي:

¹ راجع في ذلك، نص المرسوم التنفيذي رقم 05/99 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تربط على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، المنشور في <<ج،ر>> رقم 04 مؤرخة في 23/01/1991(ص)74.

² راجع في ذلك، المواد من 2 إلى 05 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المذكور سالفًا.

³ راجع في ذلك، المواد من 06 إلى 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المذكور سالفًا.

⁴ راجع في ذلك، المواد من 13 إلى 17 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المذكور سالفًا.

⁵ راجع في ذلك، المواد من 18 إلى 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المذكور سالفًا.

⁶ إن الأبواب الخمسة كلها عبارة عن تدابير تفسيرية تبين كيفية تنفيذ اشتراطات الوقاية، فهي عبارة عن قواعد هندسية وطبية وميكانيكية ضمن قواعد قانونية ملزمة، كلها تقع على عاتق الهيئة المستخدمة. للمزيد من المعلومات راجع نص المواد المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المذكور سابقًا.

⁷ راجع في ذلك، المرسوم التنفيذي رقم 2-427 المؤرخ في 07/12/2002 المتعلق بشروط تنظيم تعلم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، المنشور في <<ج،ر>> رقم 28 مؤرخة في 11/12/2002<<ص>> 18.

أولا التزام تعليم العمال: إن واجب تعليم العمال هو شرح كافة الأخطار المهنية للعمال وتحسيسهم بها. خاصة تلك الأخطار الداخلة في إطار عملهم، مع حثهم على تعلم كل الطرق التي تمكنهم من تجنب حدوث كوارث أو حوادث تعرض حياتهم أو صحتهم للخطر. إن عملية التعليم تكون وفق برامج سنوية للمؤسسة المستخدمة في مجال الوقاية. تضطلع المؤسسة المستخدمة بهذه المهمة، وتسد إلى مؤسسات ومصالح عمومية متخصصة معنية بذلك كمراكز التكوين المهني والمؤسسات المتخصصة على نفقة المستخدم. إن المشرع الجزائري كان سابقا لإفراد عملية تعليم العمال مرسوما تنفيذيا قائما بذاته. عكس المشرع الفرنسي الذي خصص مادة قانونية واحدة لتعليم العمال¹. رغم أن المشرع الفرنسي أفرد للمستخدم مادة واحدة فقط، غير أن فعالية القواعد القانونية في المنظومة الفرنسية أحسن بكثير من المنظومة الجزائرية رغم حداثة الترسانة القانونية. إلا أنها غير فعالة لعدة أسباب: منها عدم المبالاة، نقص الثقافة الوقائية لدى المستخدم والعمال وغيرها من المسببات الأخرى. كما ألزم المشرع الفرنسي العمال بواجبات تقع على عاتقهم². على عكس المشرع الجزائري الذي لم يراع في ذلك التزامات العمال ولم يضمنها ضمن القواعد حفظ الوقاية الصحية والأمن. بل نجد أنه أخضع معظم المواد للتطبيق بمعرفة الهيئة المستخدمة، تاركا العمال الأجراء تحت مسؤولية التأديبية في حل إقرارهم لأخطاء عمدية.

ثانيا واجب إعلام العمال: إن إعلام العمال بالأخطار المهنية واجب تضطلع به الهيئة المستخدمة، بواسطة وثائق مكتوبة، أو مصورة أو تنظيم ندوات وحملات أمنية داخل بيئة العمل. يكون ذلك عبر استخدام ملصقات وإعلانات لتكوين تربية صحية لديهم. المستخدم ملزم بإعطاء تعليمات حول الوسائل والتدابير الواجب اتخاذها في مجال وقوع طارئ تقني أو حادث عمل. كما ينظم المستخدم بمشاركة لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية، وبمشاركة طبيب العمل أو مصالح النظافة والأمن. وذلك بتخصيص حصص لشرح تدابير الأمن وتنفيذ كل البرامج السنوية، مع استشارة لجنة المشاركة ومندوبين المستخدمين

¹)Voir, art .L. 4121- Titre deuxième, Principe généraux de prévention, CHAPITRE premier. Obligation de l'employeur, du code travail français « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, ces mesures comprennent:

1)-des actions de prévention des risques professionnels,
2)-des actions d'information et de formation,
3)- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».- (Enc. Art .L. 230-2,1)

²)Voir, art .L. 4121-1. du code travail français .

وجوبا حول عملية إعلام العمال. إن هذا الواجب التزام يقع على عاتق المستخدم أو من يقوم مقامه، فعليه القيام بذلك وفق التفويض المعطى له¹.

ثالثا واجب تكوين العمال: المستخدم ملزم بتنظيم أعمال التكوين لفائدة العمال الأجراء. لاسيما فيما يخص الأخطار المتعلقة بمختلف العمليات التي تدخل في إطار عملهم. وكذا التدابير والوسائل اللازم اتخاذها من أجل حمايتهم. وكذا الإجراءات التي يجب اتخاذها في حالة وقوع حادث أو كارثة².

يهدف التكوين في مجال الأمن أساسا إلى تزويد العمال بالمعارف ضرورية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، والترتيبات الواجب اتخاذها في حالة وقوع حادث عمل أو كارثة. ويعمل المستخدم بمعية مؤسسات التكوين أو الدارسات المتخصصة في مجال الوقاية. بالإضافة إلى الهيئات العمومية المختصة في تحضير العمال فيما يخص التصرف الواجب سلوكه عندما يتعرض شخص إلى حادث عمل أو تسمم في مكان العمل³.

يعتبر التكوين التزام وواجب يضطلع به المستخدم. ولكن لا بأس من مساعدة مراكز التكوين التي تكون تابعة للمؤسسات المتخصصة⁴. إن اعتماد المؤسسات والمراكز والمصادقة على برامجها في مجال التكوين من اختصاص الوزير المفوض بذلك قانونا. كما تشمل أعمال التكوين على جانبين: جانب نظري وآخر عملي تطبيقي. يصب محتواها في عملية تعلم كيفية تنظيم العمل والنظافة والأمن وطب العمل، كل حسب مستواه التعليمي⁵. إن المرسوم التنفيذي رقم 02-427 شرح تفاصيل العملية التكوينية، وضرورة دراسة الأخطار. على أن يتوج العامل الخاضع للتكوين إلى شهادة التكوين تقدمها الهيئة المشرفة على العملية. لقد حفظت حقوق المتكون أو العامل الخاضع لتكوين، إذ تعتبر أوقات التعلم أوقات عمل يتقاضى عليها أجرته كاملة⁶.

لقد حددت الفئات العمالية الخاضعة للعملية التكوينية قانونا على التوالي: إذ أن العمال الجدد المستخدمين حديثا مؤهلين للخضوع لعملية التكوين. إضافة إلى العمال الذين غيروا مناصب عملهم، أو

¹)Voir, Vincent CALIAS, « La Responsabilité du syndic employeur en matière de santé au travail du personnel d'immeuble », AJDI pratique, DALLOZ revue, Janvier,2013. Page27au33.

²)راجع في ذلك، نص المواد 03 و10 من المرسوم رقم 02-427 المذكور سالفًا.

³)Voir, Henri PESCHAUD, « L'obligation nouvelle d'informer le salarié des risques pour sa santé et sa sécurité », Petite affiches, Droit social du 25 février,2009,n°40.Page03.

⁴) راجع في ذلك، نص المادة 12 من المرسوم رقم 02-427 المذكور سالفًا.

⁵) راجع في ذلك، نص المادة 13 من المرسوم رقم 02-427 المذكورة سالفًا.

⁶) راجع في ذلك نص المادة 17 من المرسوم رقم 02-427 المذكورة سالفًا.

أدخلت عليهم الآلات حديثة تتطلب إدخال تكنولوجيا جديدة¹. ويستفيد أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء كذلك من التكوين وفقا للعهد التي يمارسونها².

تكتسي أهمية دراسة التزام إعلام وتعليم وتكوين العمال بالنسبة للمستخدم وسيلة لتخلص من المسؤولية، ففي حالة إثبات خضوعهم(العمال) إلى كل تلك الواجبات يمكن نفي المسؤولية عنه³. إن إعفاء المستخدم من تحمل آثار التزامه، يكون في حالة إثبات أنه قام بكل ما عليه من التزامات في مجال الإعلام والتعليم والتكوين للعمال الأجراء. ويكون انتقاؤه كذلك إذا قام هؤلاء العمال بارتكاب تلك المخالفات عمدا.

يتميز التزام المستخدم التزام خاص بذاتية القانون الاجتماعي، ومن تم فهو يخضع مبدئيا إلى القواعد العامة للالتزامات. إلا أن هناك اختلاف كبير من ناحية طبيعية العلاقة التي تجمع بين المدين والدائن بالتزام السلامة والصحة المهنية. إن تلك الخصوصية تصعب من مهمة تصنيفه حسب التصنيف الحديث. إن المستخدم إذا كان يمتلك سلطة القرار داخل المؤسسة، يصبح أمام أو في مواجهة التزام بتحقيق نتيجة. أما إذا كان المستخدم قد فوض بعضا من سلطاته، إما لعامل أجير، أو لأي شخص تابع آخر، فنصبح أمام انتقال للالتزام جزئيا من عاتق المستخدم إلى التابع الذي يتحمل عبء خرق واجب الحفاظ على الصحة⁴.

إن الفقه الحديث خاصة في فرنسا، بدأ يتراجع نوعا ما عن اعتبار أن التزام المستخدم هو التزام بتحقيق نتيجة، لما له من آثار اقتصادية واجتماعية. حتى قيل أنه يقتل روح المبادرة عند المستخدم في إنشاء المؤسسات الاقتصادية⁵. إن الضغوط الاقتصادية فرضت على الفقه القانوني ابتداء تكييف آخر، غير ذلك المتعارف عليه منذ قرارات سنة 2002 <<قرارات الأمينت>>، إلى اعتبار أن المستخدم يخضع للالتزام ببديل وسيلة المشدد. الأمر الذي يستوجب علينا دراسته وفق التطبيقات العملية في الفرع الثاني.

¹ راجع في ذلك، نص المادة 19 الفقرة 03 من المرسوم رقم 02-427 المذكور سالفًا.

² راجع في ذلك، نص المادة 21 من المرسوم رقم 02-427 المذكورة سالفًا.

³ Voir, Alain COEURET, « La responsabilité en droit pénal du travail continuité et rupture », RSC. Du 15 septembre 1992. n°475, Page 12 au 21.

⁴ Voir, Harold KOBINA GABA, op.cit, Page 974.

⁵ Voir, Bernard TEYSSIE, « Sur l'exigence économique et l'impératif social(2006-2007) », La semaine juridique social n°26, du 26 juin 2007, art. page 297.

الفرع الثاني التزام المستخدم: التزام ببذل عناية المشدد وفق الرؤية القضائية¹:

تعود تسمية التزام ببذل عناية المشدد إلى مفهوم جديد من اختراع اجتهاد القضاء الفرنسي. لغة التزام ببذل عناية مشدد أو المعزز يقابله باللغة الفرنسية <<obligation de moyen renforcée>>. يفيد التزام ببذل العناية المشدد أن المدين ملزم بالمحافظة على الصحة والأمن، ببذل كل جهوده وعنايته للوصول إلى تحقيق السلامة داخل المؤسسة². شريطة أن يقوم المستخدم بإثبات أنه قام بكل ما في وسعه لتجنب المخاطر المهنية. إلا أن الضرر وقع خارج عن نطاقه وسلطته. لا يكفي ذلك بل يجب على الهيئة المستخدمة إثبات قيام التزاماتها الثلاثة المتعارف عليها، واجب التعليم وواجب الإعلام وواجب التكوين، بما لا يدع الشك في أنها ادخرت أي جهود لذلك³.

هذا الالتزام يتميز عن غيره من التزامات، بأن فيه تشديد في اتخاذ تدابير الحيطة والحذر في تنفيذه. بل انه التزام يقوم به الرجل الحريص شديد العناية، وليس الشخص العادي. كما هو الحال بالنسبة لما هو منصوص عليه في المادة 172 من القانون المدني⁴. يتميز هذا الالتزام الملقى على عاتق المستخدم، بأن النتيجة فيه محتملة الوقوع، بشرط القيام بكل ما يلزم تحقيقها، ولا تهم فيه النتيجة. كأن واضعي هذا النوع من الالتزام أرادوا التقريب بين الالتزام بالنتيجة والالتزام ببذل العناية المشددة. يختلف التزام بالنتيجة عن التزام ببذل العناية المشددة في أن النتيجة المنتظرة من تنفيذ الالتزام محتملة الوقوع، باعتبارها تتوقف على الأسباب الموضوعية المحتملة التي يسعى المدين القيام بها. إذ يكون الالتزام في هذه الحالة مقتصر على بذل عناية الرجل شديد الحرص على واجباته. إن الطابع الاحتمالي للنتيجة هو الذي يصنع الفارق بين نوعي الالتزام⁵.

يتقاسم في الالتزام ببذل عناية المشدد الدائن والمدين عبء الإثبات، عكس تماما الالتزام ببذل عناية الرجل العادي، الذي يجب على الدائن إثبات عدم قيام المدين بالجهد والعناية المطلوبة. إن عدم تحقق النتيجة المنتظرة لا يعني أبداً أن المدين لم ينفذ التزامه. كما انه لا يمكن استنتاج تنفيذ الالتزام

¹ (إن ترجمة كلمة obligation de moyen renforcée ترجمة شخصية، تعيد المعنى أكثر التزام المعزز، نظرا لقوة الكلمة وما توديه من قوة للدلالة اللغوية.

²Voir, Virginie MORGAND, « L'obligation de sécurité de l'employeur assouplie: Vers une obligation de moyen renforcée ! », semaine sociale Lamy, du 30 novembre 2015 ; n°1700,Page 19.

³Voir, Cass.sos. du 25 novembre 2015 ; « Air France, N° 14-24444(P+B+R+I).

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 172 من الأمر رقم 58-75 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم المذكور سابقا.

⁵Voir, Léa RUSCONNE, « D'une obligation de résultat à une obligation de moyens renforcée », Note sous, cour de cassation , chambre sociale, du 22/10/2015, N° 14-20.173. Université LILLE 2 , CRDP-LERDS. Page03.

بمجرد القيام بالعمل. بل على الدائن إثبات خطأ المدين، وعدم قيامه بالواجبات الثلاثة >>التزام التعليم والإعلام والتكوين<<. إن المسؤولية في الالتزام ببذل العناية المشدد اتجاه المدين (الذي عادة ما يكون المستخدم أو من يقوم مقامه) تستلزم إثبات الخطأ وعدم القيام بما عليه. وفي المقابل ذلك، فإن المسؤولية في الالتزام بتحقيق النتيجة بالنسبة للمدين تقوم بمجرد عدم تحقق النتيجة¹. لذا السؤال الذي يطرح نفسه بإلحاح في هذا المجال، هل من تطبيقات عملية لهذا النوع من الالتزام في النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل أو الضمان الاجتماعي؟

تكمن صعوبة الأمر في عدم قيام المحكمة العليا بالدور الخلاق أو المبدع في المجال المخصص لها. أصبحت مجرد محكمة تعمل على إعادة إرساء أو تكريس المبادئ القانونية. فلم نجدها تبذع في مجال الالتزامات أو غيرها من النصوص القانونية عكس محكمة النقض الفرنسية².

إلا أن تصفح النصوص القانونية المختلفة الخاصة بواجب المحافظة على الصحة في العمل، يمكنه مساعدتنا في استنتاج التطبيقات العملية له. بداية إن الالتزام بالمحافظة على الصحة والسلامة هو التزام تبادلي بين الدائن والمدين (أي بين العامل الأجير والمستخدم).

نجد إن المستخدم ملزم بتوفير السلامة والصحة المهنية، والعامل الأجير كذلك ملزم بالمحافظة على صحته وصحة العاملين معه. كل منهما ملزم بذلك تحت طائلة جزاء. نجد أن الجزاء في حال إخلال العامل الأجير لالتزاماته التعاقدية تحمله المسؤولية التأديبية. ويمكن أن تتعدى إلى المسؤولية الجزائية في حال العمد أوفي حالة تفويض بالصلاحيات من رب العمل في مجال الوقاية والأمن. كما أن المستخدم ملزم بالمحافظة على بيئة العمل وصحة العاملين معه بشتى الوسائل. وإلا سيكون أمام تحمل المسؤولية الجزائية وكذا التقصيرية. مع تحميله حتى التعويضات التكميلية في حالة ثبوت الخطأ³.

يهدف التحول من الالتزام بتحقيق نتيجة إلى الالتزام ببذل العناية المشدد للبحث عن الحماية الفعالة للعاملين وبيئة العمل. إن الالتزام بتحقيق نتيجة أصبح يحقق مباشرة تحميل المسؤولية للمستخدم

¹) Voir, Henri GREGO, « Obligation de moyen « Renforcée », une nouvelle pierre dans le jardin du CHST », RDT. Du 01/01/2016.N° 4321, Page 12 au 16.

²) نجد أن كل المهمتين بالقانون يجدون نقضا كبيرا في اجتهادات المحكمة العليا، بالنظر إلى قلة النشر إن لم نقل انه منعدم، بالإضافة إلى أن المحكمة العليا خلال مسارها لديها 07 قرارات مبدئية أي لا يتجاوز عدد أصابع اليد، الأمر الذي يحمل منها محكمة غير مبدعة لا تخلق أو تبذع كما هو الحال عند القضاء الفرنسي. إلا أنه في السنوات الأخيرة بدأت تظهر بوادر توجي بمحاولة تدارك النقض الفادح.

³) راجع في ذلك، نص المادة 70 و71 من القانون رقم 08/08 المذكورة سالفا.

بصفة آلية، دون البحث عن الأسباب الحقيقية. الأمر الذي يثقل كاهل المستخدم ويكبح جماحه في الاستثمار¹. إن الالتزام بتحقيق نتيجة أفرغ من محتواه تماما. وأصبح ذريعة للعمال للخوف من العمل والابتعاد عن بعض النشاطات التي تحتاج إلى يد عاملة أجيبة لا تخشى المخاطرة².

يعتبر التخفيف من حدة الالتزام بتحقيق نتيجة، والتحول إلى الالتزام ببذل وسيلة المشدد تسيير فقهي حديث النشأة³. إن هذا التحول كان بسبب الاتجاه الذي اتخذته محكمة النقض الفرنسية في القرارات الأخيرة لسنة 2015⁴. إن المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 2000/03/14 نجدها تأخذ بالالتزام ببذل عناية المعزز أو المشدد دون أن تصرح بذلك صراحة، عندما اعتبرت <أُن النزاع يتعلق أساسا بالطابع القانوني للإصابة التي كانت ناتجة عن حادث عمل أو مرض عادي. إن عدم تمييز قضاة الموضوع بين المنازعة العامة والمنازعة الطبية⁵، لذا المحكمة العليا اعتبرت أن تسبب القرار المطعون فيه والحكم المصادق عليه (المؤيد له). خاصة عندما قرر قضاة الموضوع ولما رفضوا طلب الطاعن الرامي إلى تعيين خبير من أجل التحقق من الإصابة. والقول إن كانت ناجمة عن حادث عمل أو مرض عادي. قد أسسوا قرارهم على عدم تقديم أي دليل يثبت به، انه أصيب في أدنه أثناء العمل. وينتج عنه حادث عمل واستبعدوا شهادة الشهود. واعتراف المؤسسة المستخدمة التي صرحت عن حادث العمل الذي وقع للطاعن يوم 1993/01/09 بدلا من 1992/11/26. كما أكد ذلك الطاعن دون ما يتحققوا إذا كان الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية قام بالإجراء المنصوص عنه في المادتين 16 و 17 من القانون 13/83 المؤرخ في 83/07/02 الذي يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. والتي تلزمه البث في الطابع المهني لحادث في ظرف 20 يوما اعتبارا من تاريخ التصريح بالحادث. وتبليغ المصاب بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام. ويقصد المشرع من وراء هذا الإجراء منح حق للمطالب بالتظلم في نتائج القرار. وحيث نصت المادة 03/17 من القانون رقم 83-13 السالف الذكر على انه إذا لم يصدر عن هذه الهيئة الاعتراض المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادة يعتبر الطابع المهني للحادث ثابتا من جانبها >>.

¹ Voir, Michel BLATMAN, « L'obligation de sécurité de résultat de la cour de cassation en six étapes », Semaine social LAMY, du 25/03/2008. N° 1295 ; page 06 et 07.

² Voir, Thibault GUILLEMIN, « Le travail ... c'est la santé ! », Recueil DALLOZ, du 15/10/2005; Page 1465.

³ Voir, Léa RUSCONNE, op.cit ; art. page 04.

⁴ Voir, Note sous, Arrêt cour de cassation, civile chambre sociale. Du 22/10/2015 ; N° 14-20-173. Publications, Bulletin numérique des arrêts de la chambre civile et sociale ; et dans le même sens, Arrêts N° 1068, du 01 juin 2016. (14-19-702)- cour de cassation chambre sociale –Ellis :FR :class :2016 :s001068.

⁵ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2000/03/14 في الملف رقم 193923 المنشور في المجلة القضائية، العدد 01 لسنة 2001، (ص) 171 إلى 176.

يفهم من قرار المحكمة العليا أن المصاب اثر حادث أو مرض مهني، عليه أن يثبت لهيئة الضمان الاجتماعي الطابع المهني للحادث¹. ويمكن لهيئة الضمان الاجتماعي الاعتراض على هذا الطابع، مع إشعار المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها في ظرف 20 يوماً². ينتقل في هذه الحالة الإثبات من المستخدم ومن هيئة الضمان الاجتماعي إلى عاتق المصاب أو ذوي حقوقه، لإثبات طبيعة الحادث، إن كان حادثاً مهنياً أو غير ذلك. من هنا نقول أن عبء الإثبات أصبح يشكل فارقاً بين اللتزامين. إذ أن عبء الإثبات في اللتزام ببذل عناية المشدد متقاسم فيما بين المستخدم والعامل الأجير. في مقابل ذلك فإن هيئة الضمان الاجتماعي تصبح هيئة تثبت في الطبيعة القانونية للحادث. إلا أنه حفاظاً على حقوق الأطراف خول المشرع لهم حق الطعن في قرارها الذي يقبل الطعن القضائي والتدريجي³. يمكن اعتبار أن هذا القرار يعد أحد التطبيقات العملية لهذا النوع من اللتزامات دون أن يكون مقصوداً. بل نجده جاء نتيجة تطبيق لنصوص قانونية فقط. إن اللتزام المستخدم كاللتزام بتحقيق نتيجة أصبح مرهقاً لهيئة المستخدمة. التي بدورها ألفت الثقل على هيئات الضمان الاجتماعي التي أصبحت تعاني من العجز خاصة في السنوات الأخيرة. مما جعل المشرع ومن ورائه السلطات العامة لإعادة التفكير من إيجاد حل يسوي الوضعية دون المساس بحقوق أي طرف من أطراف علاقة العمل.

تتحقق مسؤولية صاحب العمل فيما يتعلق بالصحة في العمل بمجرد العثور على خرق لللتزامات السلامة. دون الحاجة لإثبات من الضحية على وجود خطأ من المستخدم. وذلك حتى في حالة عدم وجود حوادث عمل وأمراض مهنية، وهذا إذا كان اللتزام بتحقيق نتيجة⁴. إن المستخدم ملزم بالمحافظة على الصحة البدنية والمعنوية وكرامة العمل الأجراء. على شرط أن يبذل كل ما في وسعه لتقاضي المخاطر المهنية. من خلال إعلام وتعليم العمال وتكوينهم في مجال الوقاية والأمن. إذا اثبت المستخدم أنه قام بكل ذلك، فإنه يصبح في منأى عن تحمل تبعه خرق اللتزامات. لكن السؤال في هذه الحالة من تتحمل تبعه هذا الخرق؟

¹ (راجع في ذلك، نص المادة 16 من القانون رقم 83-83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 1996/07/06 المنشور في <<ج،ر>> العدد 42 المؤرخة في 1996/07/07، (ص)17.

² (راجع في ذلك، نص المادة 14 من القانون 88-13 المذكور أعلاه.

³ (إن كل قرار صادر عن هيئة الضمان الاجتماعي يخضع للطعن التدريجي والى الطعن القضائي لإثبات طبيعة الحادث بشتى الطرق وللمحكمة الاجتماعية السلطة التقديرية بصفتها قاضي الموضوع للنظر في ذلك، راجع في ذلك، المادة 09 من القانون رقم 83/15 المعدل والمتمم الملغي بالقانون رقم 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المذكور سالفاً.

⁴ Voir, Léa RUSCONNE, op.cit ; art. page 05.

إن الأصل يعود للأطراف في مجال عبء الإثبات. فإذا اثبت الضحية أن الخرق كان من عامل أجير، فهنا يتحمل هذا الأخير المسؤولية التأديبية. أما إذا أثبت انه قام بخطأ عمدي سواء تقصيري أو جزائي. فهنا يتحمل المسؤولية المدنية بنوعيتها. كما يمكنه أن يتحمل تبعه ذلك الخرق جزئيا. إن هذه الرؤية توافق النصوص المنظمة لحوادث العمل والأمراض المهنية. إذ تنص المادة 21 من قانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على انه: <<عندما يتحم الحادث المسؤولية الجنائية لمن كان سببا فيه تحصل هيئة الضمان الاجتماعي من النيابة...>>¹. يستنتج من هذه المادة أن المشرع اعترف أن حادث العمل يمكن أن يكون سببا فيه أي شخص، وليس المستخدم هو الملام الوحيد فيه. إن عبارة <<المسؤولية الجنائية لمن كان سببا فيه...>> تفيد أن اللفظ أخذ على إطلاقه. معني ذلك أن المادة القانونية كانت عامة ومجردة من التشخيص. إذ لم تتعت صاحب العمل بوصفه المتسبب في الحادث الجنائي².

في الواقع إن التزام ببذل الوسيلة المشدد سيظل صعبا من ناحية الإثبات. لأنه لا يعفى صاحب العمل من تحمل تبعه الخرق الذي يطال الصحة في العمل وبيئتها. ولكن لم يعد المستخدم المسؤول التلقائي عن كل خرق يمس العاملين. كما هو الحال بالنسبة للالتزام المستخدم بتحقيق نتيجة. إن التزام ببذل وسيلة المشدد يظهر للوهلة الأولى أنه يواتي ويلاءم المستخدم فقط. باعتبار انه يمكن التهرب من تحمل تبعه الخرق في مجال التزامات السلامة، عن طريق إثبات اتخاذ كافة التدابير لضمان السلامة وحماية الصحة البدنية والعقلية. لكن إن ذلك يحفز العمال الأجراء على أخذ المزيد من الحيطة والحذر في القيام بأعمالهم التي يمكنها أن تؤدي إلى أضرار قد تؤدي إلى تحميلهم المسؤولية عنها³.

عمليا نجد أن المادة 19 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل تعتبر امتداد للالتزام بذل الوسيلة المشدد بالنسبة للمستخدم في مجال الوقاية الصحية والوقاية من الأخطار المهنية بقولها: <<يعد التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة، يشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة. يعد كذلك حقا للعمال وواجبا عليهم، وتتكفل به الهيئات والمصالح

¹ (راجع في ذلك، نص المادة 21 من 83-13 المعدل و المتمم المذكور سالفًا.

² (إن مصطلح <<سببا فيه>>، جاء عاما يمكن أن يقصد من خلاله العامل، العامل المفوض، المدير الشريك حامل صفة الأجير في شركة التضامن أو حتى الغير، الذي يصبح ملزما بالتعويض طبقا للقواعد العامة.

³ (راجع في ذلك، سعيد سالم حويلي <<مواجهة الأضرار البيئية بين الوقاية والعلاج>>، بحث مقدم في إطار التنظيم القانوني الدولي للمسؤولية عن منع الأضرار بالبيئة، جامعة الزقازيق، كلية الحقوق، دار النهضة للطبع والنشر والتوزيع، جمهورية مصر العربية - 1999(ص)19.

والمؤسسات العمومية المعنية»¹. إن التعليم والإعلام والتكوين في مجال الأخطار المهنية حق للعمال وواجب يقع عليهم في نفس الوقت. إن الالتزام الذي يقع على الهيئة المستخدمة يعد وجهاً آخر بالنسبة للعمال الأجراء، الذي يعتبر حقاً لهم. إن هذا الالتزام التبادلي الذي يعد حقاً وواجباً، يفيد في اعتبار العمال الأجراء في مركز المدين والدائن في نفس الوقت².

من الناحية القانونية الهيئة المستخدمة مدينة للعمال الأجراء بإعلامهم بالأخطار التي قد يتعرضون لها. ويجب إعلامهم بها، وتكوينهم بما يجعلهم يحافظون على صحتهم. نفس الالتزام يعد فيه العمال الأجراء مدنيون للهيئة المستخدمة بواجب المحافظة على صحتهم وصحة زملائهم. ويقع عليهم واجب المشاركة في أعمال التكوين حول الأخطار المهنية. إذن فإن كل منها يقع عليه واجب وله فيه حق. فالإثبات في حال خرق لهذا الالتزام يقسمه كلاهما. مما يعني أن هذا الالتزام الخاص في مجال الإعلام والتعليم والتكوين يعد من التطبيقات العملية للالتزام ببذل العناية المشددة أو المعزز³.

لقد ورد كذلك في قانون الضمان الاجتماعي في الباب الرابع المعنون بالطعون ضد الغير والمستخدمين⁴. *Recours contre les tiers et les employeurs* أين وضع شروط لإدارة الضمان الاجتماعي والمصاب من الضرر للرجوع على المتسبب في الخطأ. سواء إن كان مستخدماً أو عامل أجير تابع أو حتى الغير شريطة إثبات الخطأ، الذي يقسم حسب قانون المنازعات الضمان الاجتماعي إلى خطأ غير المعذور، أو خطأ عمدي أو خطأ الغير أو خطأ التابع⁵. يكتسي هذا التقسيم أهمية قصوى من الناحية العملية عند ممارسة عملية الرجوع. بالأحرى يكتسي أهمية في إثبات المتسبب في

¹ (راجع في ذلك، نص المادة 19 من القانون رقم 88-07 المذكور سالفاً.

² (راجع في ذلك، على كحلون، <<النظرية العامة للالتزامات>>، المرجع السالف الذكر(ص) 901.

³ (Voir, Harold KOBINA GABA, « L'obligation de sécurité salariée : le malaise jurisprudentiel demeure », Recueil DALLOZ,2005 page1958.

⁴ (راجع في ذلك، الباب الرابع من المواد 69 إلى 77 من القانون رقم 08-08 المذكور سالفاً: المعنون الطعون ضد الغير والمستخدمين.

⁵ (إن قانون رقم 83-15 المؤرخ في 1983/07/2 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم، الملغى بنص المادة 90 من القانون 08-08 المذكور سالفاً ، كان أكثر دقة في تقسيم الخطأ، إذ نجده خصص ا لباب الخامس المعنون: << التعويض في حالة صدور الخطأ من صاحب العمل، أو الغير>> وقسم هذا الباب إلى فصلين يتضمن الفصل الأول الخطأ الغير معذور و الخطأ المتعمد. وقدم تعريف لكل خطأ على حدا. والفصل الثاني خصص لخطأ الغير والإجراءات القانونية الواجب إتباعها للحصول على التعويض التكميلي. على العكس لم يأت المشرع بكل تلك التفاصيل في القانون الجديد رقم 88-08 الذي ألغى سابقة. نجده جاء مختصراً مبهم، غير واضح المعالم كما هو عليه الحال في سابقه.

حادث العمل أو المرض المهني. وبالتالي في إثبات المتسبب في خرق التزام السلامة والصحة المهنية¹. لذا نجد أن صور الخطأ تعكس مدى أهمية الإثبات الخطأ، الذي يكرس مبدأ تقسيم تحمل تبعة خرق الالتزامات الملقاة على عاتق العمال الأجراء والمستخدم. فكل واحد منهما يقع عليه عبء إثبات. يتمثل في أنه لم يقصر في أداء واجبه الذي هو حق للآخر. إن الالتزام التبادلي يمنح للقاعدة القانونية فعالية من الناحية العملية. إذ أن كل من يقع عليه التزام يصبح تحت طائلة التعويض. إذا لم يراع ما عليه من واجبات اتجاه نفسه أولاً واتجاه غيره من العمال، واتجاه السلطات العامة أو بالأحرى إدارة الضمان الاجتماعي التي عليها ممارسة حق الرجوع². إن النصوص القانونية لا تكفي وحدها لإعمال قاعدة الوقاية. بل على العكس تماماً إن النص يحتاج دائماً إلى تفعيل. وإلا نصبح أمام نصوص قانونية معطلة فعلياً، لا تعمل أصلاً رغم أنها موجودة. كل ذلك يساهم في نشر اللامبالاة وعدم احترام القانون ونشر التسبب. ويحط من قيمة الدولة بصفة عامة، ويجعلها عاجزة عن تحقيق الأهداف التي وُضِعَ من أجلها النصوص القانونية. يخطأ الكثير إذا ظنوا أن القواعد القانونية تكون وسيلة لتحقيق الأمن والسلم، لأن القاعدة دون أعمال أو تطبيق تصبح بدون جدوى. وتكرس مفهوم اللاقانون في المجتمعات الغير متشعبة بثقافة دولة القانون³. بل أصبح من الضروري تكريس لمفهوم مسؤولية أطراف علاقة العمل في مجال بيئة العمل التي تعد من أولويات المجتمعات المعاصرة المتطورة.

المبحث الثاني الصحة في العمل: التزام بتحقيق نتيجة.

حماية الصحة في العمل وتحسين ظروف العمال وترقية صحتهم أثناء العمل وفي محيط العمل وبيئته، يعتبر حجر الزاوية في قانون العمل والنصوص التشريعية والتنظيمية التي تدور في فلكه. إن الجهد الفكري أو العضلي الذي يكون موضوع اتفاق تنفيذه من قبل العامل وصاحب العمل قد يحتوي على

¹ (راجع في ذلك، محمد أحمد محمد عجيز، <<دور الخطأ في تأمين إصابات العمل>>، دار النهضة العربية، القاهرة الجمهورية مصر العربية، 2003(ص) 27.

² (راجع في ذلك، علي فلالي، المرجع السابق الذكر،(ص) 30.

³ (راجع في ذلك، ممدوح عبد المطلب <<الأمن و البيئة وإنفاذ القانون>> بحث مقدم إلى مؤتمر <<نحو دور فعال للقانون في حماية البيئة>> كلية الشريعة والقانون، دولة الإمارات العربية المتحدة، المنعقد بتاريخ 2 و04 ماي 1999، المنشور على الرابط الالكتروني كلية الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، www.libray.asu.edu.bh/Library

مخاطر تهدد السلامة المعنوية والبدنية لكل أطراف العلاقة، خاصة العمال الأجراء الذين يكونون اشد عرضة للأخطار المهنية¹.

إن العمل بأبعاده الاقتصادية والاجتماعية وحتى ببعده الإنساني أضحي جزء لا يتجزأ من منظومة الصحة في العمل². لا يختلف اثنان على أن الصحة مناط كل التدخلات التشريعية الخاصة بالقانون الاجتماعي منذ بدايتها إلى غاية التشريعات الحديثة³. إن تعبير الصحة في علاقتها بالعمل، لا يعني عدم وجود مرض أو عجز. بل إن ذلك التعبير أصبح يشمل أيضا كل العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل⁴. يقصد بمصطلح مكان العمل جميع الأماكن التي يجب على العمال أن يكونوا فيها أو أن يذهبوا إليها لداعي عملهم. والتي تكون تحت رقابة صاحب العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة⁵.

تقتضي الوقاية من المخاطر المهنية داخل بيئة العمل تضافر جهود كل الفاعلين في المؤسسة⁶. رغم أن الالتزام يقع أساسا على عاتق المستخدم بالدرجة الأولى. تم على عاتق العامل الأجير بالدرجة الثانية. باعتبارهما المعنيان الأساسيان بهذا الالتزام. لا يتوقف الأمر عند طرفي علاقة العمل، بل يتعداهما إلى اللجان الداخلية في المؤسسة مثل لجان متساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية والأمن ولجنة المشاركة والنقابات والسلطات العامة وفق ما يحدده لها القانون المتعلق بترقية الصحة العمومية⁷.

الحق في الصحة والسلامة البدنية والمعنوية يحكمه العديد من المصادر القانونية، الأمر الذي يجعل منه نظاما معقدا. لا يمكن تحديد طبيعة هذا الالتزام إلا من خلال إلمام بكافة النصوص القانونية،

¹) Voir, Henri PESCHAUD, op.cit, art, page 04 et 05.

²) Voir, La définition de la santé proposé par la convention n° 155 de L.O.T de 1981 portant sur la sécurité et la santé au travail est la suivante : « le terme « Santé », en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité s'il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés a la sécurité et a l'hygiène du travail »

³) إن المشرع الجزائري لم يهمل موضوع الصحة في العمل منذ صدور أول تشريع يتعلق بالعمل إلى غاية المصادقة على الاتفاقيات الدولية رقم 158 و120 و155 و167 الخاص بمجال الصحة والوقاية التي بمجرد المصادقة عليها تصبح جزءا لا يتجزأ من التشريع، بل تسمو عليه طبقا للدستور.

⁴) راجع في ذلك، نص الفقرة(هـ) من المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 155 المذكورة سالفًا.

⁵) راجع في ذلك، نص المادة الثالثة الفقرة(ج) من الاتفاقية رقم 155 المذكورة سالفًا.

⁶) Voir, Harold KOBINA GABA, « Réorganisation de l'entreprise et santé et sécurité au travail », La semaine juridique social n° 15, du 15 avril 2014, page 1146.

⁷) راجع في ذلك، نص القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16/02/1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها المعدل والمتمم بالقانون رقم 88-15 والمعدل بالقانون رقم 06-07 المؤرخ في 15/07/2006 المنشور في <<ج،ر>> بتاريخ 19/07/2016، العدد 47، الصفحة 15.

التي لها علاقة بالموضوع. لدراسة ذلك فإننا سوف ندرس طبيعة هذا الالتزام بوصفه التزام بتحقيق نتيجة، بالنسبة للعامل الأجير، بوصفه الطرف الضعيف في هذا الالتزام (كمطلب أول). ثم نتعرض لدراسة هذا التزام بوصفه التزام بتحقيق نتيجة بالنسبة للمستخدم بوصفه الملزم بصفة أولية بموجب القانون بواجب المحافظة على الصحة في العمل المبني على الخطأ المفترض بالنسبة إليه (كمطلب ثاني).

المطلب الأول: التزام العامل بتحقيق نتيجة للحفاظ على صحة وبيئة العمل.

يوصف الالتزام بالحفاظ على صحة وبيئة العمل بالمشكلة المتكررة في القانون الاجتماعي¹. لان هذا الالتزام يكتنفه الغموض نظرا لقلّة الاجتهادات القضائية، ولكثرة النصوص القانونية والتنظيمية النازمة له². إن هذا الالتزام -بصفة عامة- في طور الانجاز والبناء القانوني، لم يكتمل مفهومه إلى غاية الساعة³. كل النصوص القانونية بداية من الدستور إلى غاية آخر نص تنظيمي نجدها كلها تحت الفاعلين للمحافظة على الصحة في بيئة العمل. بل نجدها تدعو إلى تحسين ظروف العمل، وتنفيذ كل التدابير من أجل خلق جو للسلامة والأمن داخل المؤسسة. من يركز ويمعن النظر أكثر في النصوص القانونية يجدها تعمل على إرساء نظام عام للوقاية من الأخطار المهنية. ويهدف أساسا إلى منع الأخطار عند نشأتها في المنبع أو المصدر. يقع هذا الالتزام على عاتق المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل بالدرجة الأولى⁴. وذلك نظرا لأنها صاحبة سلطة التنظيم والإدارة والإشراف. بل هناك من يعتبرها الطرف القوي في علاقة العمل. لديها ما يكفي من الإمكانيات التي تمنع حدوث أي خطر يمكنه أن يهدد الصحة في العمل⁵. يقوم المستخدم في بعض الأحيان بكل ما في وسعه للحفاظ على الصحة. بل نجده يتوخى الحذر والحيطه الكافية لمنع حدوث أي مشاكل أثناء العمل. إلا أنه لا يمنع من حدوث أفعال يمكن تكييفها على أساس خرق الالتزامات السلامة والصحة المهنية. إن هذه الأفعال قد تتسبب في وقوع الحوادث للعمال الأجراء أنفسهم. إنهم هم الدائنون بالالتزام الحماية والوقاية. إلا أنهم قد يعرضوا أنفسهم وغيرهم للتهلكة حسب عدم التقيد باشتراطات الصحة والوقاية داخل أماكن العمل.

¹ Voir, Romain LAULIER, « Le rôle du salarié dans la prévention des risques professionnels : quelques précisions sur l'obligation salariale de sécurité », art. petite affiches, Droit social, du 28/10/2010 ; n° 215, page 05, PQ201021502.

² (إن موضوع الصحة والسلامة المهنية تنظمه عدة نصوص قانونية وتنظيمية ما يفوق عن 20 نص ذو علاقة مباشرة، وحوالي 15 نص ذو علاقة غير مباشرة ولكن له علاقة بالصحة في العمل.

³ Voir, Harold KOBINA GABA, op.cit, art, Page.975.

⁴ (راجع في ذلك، نص المواد 3 و 19 من القانون رقم 07/88 المذكور سالفا.

⁵ Voir, Marc VERICEL, « Inflexions jurisprudentielle en matière d'obligation patronale de sécurité », Revue de droit du travail, du septembre 2014 ; p.559.

تقتضي بيئة العمل السليمة والأمانة تضافر كل الجهود العاملين فيها، بمساعدة السلطات العامة عن طريق مراكز التكوين والإعلام والتوعية عبر وسائل الدعاية والإعلام. إن خرق التزام الصحة والسلامة المهنية تُحملُ العاملُ الأجير، وغيره المسؤولية بشتى أنواعها. إلا أنه بذل التحدث عن آثار هذا الخرق، ينبغي إعطاء تكييف قانوني لالتزام العامل الأجير في مجال السلامة والصحة المهنية، إن كان التزام بتحقيق نتيجة أو غير ذلك.

لذا فإن دراسة التكييف القانوني لالتزام الصحة والسلامة المهنية بالنسبة للعامل الأجير، يجب أن يدرس وفق معايير الناظمة له. لأن التزام العامل الأجير يمكن أن يعطى له التكييف وفق قواعد القانون المدني، فهنا يكون أمام تحمل العامل الأجير للمسؤولية المدنية التي تتجسد في شكل مسؤولية تقصيرية أو عقدية. كما يمكن أن يرتكب العامل الأجير خطأ عمدي يؤدي إلى تحمله المسؤولية التأديبية وفقاً لقواعد قانون العمل (الخطأ الجسيم). وقد تخرج الأمور عن نصابها فيرتكب العمال الأجراء أفعالاً جزائية يمكنها تحميلهم المسؤولية الجزائية. بداية يجب تحديد ماهية الالتزام العامل بتحقيق نتيجة وفق منظور الشريعة العامة أي القانون المدني (كفرع أول). تم نتعرض إلى التطبيقات العملية للالتزام الصحة في العمل بالنسبة للعامل بوصفه التزام بتحقيق نتيجة، وفق منظور القرارات القضائية سواء الوطنية أو غيرها. (كفرع ثاني).

الفرع الأول: التزام العامل بتحقيق نتيجة وفق أحكام القانون المدني.

إن المحافظة على الصحة المهنية وبيئة العمل يعتبر حقا من الحقوق الأساسية في العمل. خاصة المحافظة على الصحة البدنية، لأنه لم نصل إلى المحافظة على الصحة العقلية أو المعنوية، كما هو الحال بالنسبة للدول الأوروبية الأخرى التي تقدمت كثيرا في مجال الصحة المعنوية أو النفسية، بسبب ازدياد المخاطر النفسية الاجتماعية¹. إن الالتزام المفروض على صاحب العمل بالمحافظة على صحة العاملين يقع على العمال أنفسهم. لأن هذا الالتزام من الالتزامات التبادلية متعددة الأطراف يكون فيها الدائن هو نفسه المدين والعكس صحيح. يجب تحديد أولا طبيعة هذا الالتزام في مواد السلامة والوقاية من الأخطار المهنية في بيئة العمل. ما دام أن القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن يفرضه على المستخدم، ولا يعفى منه العمال الأجراء بنصوص قانونية صريحة². يتسم هذا الالتزام بأنه التزام عام

¹ Voir, Loïc LEROUGE, « Les risques psychosociaux en droit : Retour sur un terme controversé », Droit social, santé –sécurité, n°02 du FEVRIER 2014, page 132 au 160.

² (راجع في ذلك، نص المواد 06 و05 من القانون 11/90 ، وكذا نص المواد 03 و19 من القانون رقم 07/88 المذكورين سابقا.

بالامتناع وبأداء عمل في آن واحد . إذ أن المستخدم والعمال الأجراء ممنوعون من الأضرار بأنفسهم وبالآخرين وبالبيئة التي تمارسون فيها أعمالهم. كما أنهم يقدمون كل ما لديهم من جهد للمحافظة على الصحة في العمل، من خلال الإعلام والتعليم والتكوين العمال الأجراء من قبل أصحاب العمل. إن العمال الأجراء مجبرون بالمشاركة في أعمال التكوين والتعليم حتى يحافظون على صحتهم. إن المستخدم إذا اثبت أنه قام بالواجبات المفروضة عليه، واثبت أن العمال الأجراء هم من تسببوا في خرق التزامات الوقاية والأمن ففي هذه الحالة يُمكنه أن يؤدي ذلك إلى تحملهم تَبَعَة أعمالهم¹.

يتميز الطابع الذي به العامل الأجير باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل. ينفي عليه تحمل المسؤولية. لكن الواقع خلاف ذلك بكثير. لان العامل الأجير ملزم بموجب نصوص قانونية للحفاظ على صحته وصحة زملائه وصحة المحيط الذي يمارس فيه نشاطاته البدنية والفكرية². إن الالتزام الذي يقع على عاتق العامل الأجير هو التزام بالمحافظة على الصحة في العمل والمؤسسة³. يرجع الأساس القانوني في ذلك إلى نص المادة 07 من القانون 11/90 بقولها: <...أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع و التنظيم...>⁴. ولم يكتف المشرع بهذا الالتزام، بل أجبره كذلك بالمشاركة في كل أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف. إنها المهمة التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين السير وفعالية الهيئة المستخدمة، أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن⁵. بعض النظر عن هذا النص القانوني الذي يعتبر المرجع الأساسي في التزام العام للعامل الأجير. إلا أنه في إطار سلطة التنظيم التي يتمتع بها المستخدم أثناء ممارسته لسلطاته العادية في الإدارة يجب تنفيذ كل التعليمات المتعلقة بالأمن والصحة. الأمر الذي يدخل في صميم العلاقات الناجمة عن عقد العمل⁶. إن الالتزام الذي يجبر العمال الأجراء على احترام والمحافظة على صحتهم أثناء العمل مزدوج المصدر. مرة يكون القانون مَنشَأُ ومرة أخرى يكون ناجم عن الالتزام التعاقدية. إذا كان العامل

¹ (تختلف تبعه خرق التزامات الصحة في العمل، نظرا لجسامة الضرر، وكذا نوعية الخطأ ونوعية المنصب والمسؤولية التي يؤديها المخطأ دون التغاضي عن دور هيئات التأمين التي تمارس حق دعوى الرجوع.

² (راجع في ذلك، نص المادة 06 و 07 من قانون 11/90 المذكور سابقا.

³)Voir, Harold KOBINA GABA, op.cit, art,p.975.

⁴ (لقد وردت المادة 7 من القانون 11/90 المذكورة سابقا في مجال الواجبات التي يكلف بها العامل الأجير اتجاه المستخدم والمؤسسة التي يعمل فيها.

⁵ (راجع في ذلك، نص المادة 07 الفقرة 06 من القانون 11/90 المذكور سابقا.

⁶)Voir, Harold KOBINA GABA, « Réorganisation de l'entreprise et santé et sécurité au travail », op.cit, art, page1146.

الأجبر أمام التزام تعاقدى في مواجهة الطرف القوي في العلاقة(المستخدم)، فان عدم تنفيذ أي التزام يؤدي حتما إلى خرق للاتفاق القائم بينهما. الأمر الذي يحمل العمال المسؤولية التعاقدية.

يعد الالتزام بتحقيق نتيجة أو غاية التزاما يتعهد المدين بمقتضاه بتحقيق أو غاية معينة ومحددة. هذا الالتزام معلق على شرط تحقق الغاية. ما لم تتحقق النتيجة يكون المدين مسؤولا أمام الدائن لكونه لم يتم بتنفيذ التزامه¹. إن الشخص المدين في هذا النوع من الالتزامات ملزم، أو مدين بتحقيق غاية تم الاتفاق عليها مسبقا. إذا لم تتحقق هذه الغاية يعد المدين مسؤول بمجرد عدم تحقق الغاية حتى في غياب الخطأ². يعد الخطأ في التزام بتحقيق نتيجة مفترضا، لمجرد عدم تحقق محل الالتزام. نجد أن الالتزام بتحقيق نتيجة يسمى عند بعض فقهاء القانون بالالتزام المحدد³.

إن تسمية الالتزام المحدد لا تفي بالغرض المطلوب، لأن الدلالة اللغوية للالتزام بتحقيق نتيجة أو غاية يؤدي المعنى الحقيقي والأقرب إلى الواقع. إن الالتزام بتحقيق نتيجة يكون تنفيذه إلا بتحقيق غاية معينة هي محل الالتزام. يختلف المحل باختلاف الغاية المتعاقد من أجلها. يتجسد هذا الالتزام بنقل حق عيني. أي كان محل الحق، والالتزام بعمل معين كتسليم عين أو إقامة مبنى أو على نحو ذلك. ويتجسد في الامتناع عن عمل معين. كل تلك الصور يقصد بها التزامات بتحقيق غاية معينة، إما نقل الحق أو القيام بعمل أو الامتناع عنه. فتنفيذها لا يكون إلا من خلال تحقيق هذه الغاية. يبقى الالتزام غير منفذ إذا لم تتحقق النتيجة المرجوة أي كان السبب في ذلك⁴. إن الالتزام بتحقيق غاية يكون فيه الخطأ العقدي، يتمثل في عدم تحقق هذه النتيجة. ويكون الخطأ عقديا في الالتزام بتحقيق نتيجة، عندما لا ينفذ المدين التزامه عمدا أو بإهماله أو بفعله. نجد أن تطبيق هذه القاعدة منعكس على عنصر الإثبات. إذ يقدم الأستاذ عبد الرزاق أحمد السنهوري مثال يوضح تطبيق هذه القاعدة على الإثبات. ففي الالتزام بتحقيق نتيجة يثبت الدائن في عقد البيع إلى المدين، انه بذل كل ما في وسعه لنقل الشيء المبيع، غير أنه لم يستطيع بسبب أجنبي خارج عن إرادته. الدائن في عقد البيع هو المشتري، والمدين هو البائع، هذا الأخير ملزم بنقل الشيء المبيع إلى المشتري. فالتزامه بتحقيق غاية معينة محددة سلفا في عقد البيع، وهي محل

¹ (راجع في ذلك، علي فيلاي، المرجع، السابق،(ص) 27.

² (راجع في ذلك، عبد الرزاق أحمد السنهوري ، المرجع السابق،(ص) 741.

³ (نقلا عن الأستاذ علي فيلاي، يذكر أن الالتزام بتحقيق نتيجة يسمى عند الأستاذ عبد الحي حجازي بالالتزام المحدد في كتابة >> نظرية الالتزامات النظرية العامة للالتزام وفقا للقانون الكويتي <<، مطبوعات جامعة الكويت، المجلد الأول، الجزء الأول لسنة 1982، الصفحة 170.

⁴ (راجع في ذلك، عبد الرزاق أحمد السنهوري، المرجع السابق، الجزء الأول، المجلد الثاني،(ص) 732.

العقد والالتزام. فلا يمكن للبائع القول أن قام ما في وسعه لنقل المبيع، غير أنه لم يستطيع ذلك. إن هذا غير معقول لأنه ملزم بتحقيق غاية معينة، وإلا فالخطأ ثابت في جانبه ومسؤوليته العقدية محققة¹. حتى ولو لم يرتكب أي خطأ، إلا أنه بمجرد عدم تحقق النتيجة يقوم عبء تحمل تبعة عدم تنفيذ هذا الالتزام. لأن محله لم يتحقق فهنا نحن بصدد الخطأ المزعوم أو المفترض الذي يفترض وقوعه. إن عبء الإثبات يقع على المدين سواء كان في نطاق التنفيذ العيني أو كان في نطاق المسؤولية العقدية. إن الدائن يثبت الالتزام، وعلى المدين بعد هذا إثبات التنفيذ، فان عجز عن ذلك جاز الحكم عليه بالتنفيذ العيني أو بالتعويض². إن هذا الرأي يلقي تطبيقه في نص المادة 176 من القانون المدني بقولها: << إذا استحال على المدين أن ينفذ الالتزام عينا حكم عليه بالتعويض الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه. ما لم يثبت أن استحالة التنفيذ نشأت عن سبب لا يد له فيه، ويكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين في تنفيذ التزامه >>³.

اعترف المشرع بأن السبب الأجنبي الخارج عن يد المدين ينفي تحمله تبعة الضرر الناجم عنه أو الخرق الواقع في حق الالتزام. أمام الالتزام بتحقيق غاية معينة لا يمكن التصل من المسؤولية، إلا من خلال إثبات السبب الأجنبي الخارج عن إرادة المدين⁴.

نجد أن القانون لا يعطي تكييف قانوني حسب طبيعة الالتزام. بعبارة أخرى لا يمكن أن نجد نص قانوني أو قاعدة قانونية تنص على أن هذا الالتزام التزام ببذل عناية أو بتحقيق غاية⁵. بل نجد القضاء هو من يعطي هاته الأوصاف، التي يطورها الفقه حسب المدارس، وفقا للأساس القانوني المعتمد عليه⁶.

¹ (راجع في ذلك عبد الرزاق أحمد السنهوري، المرجع السابق، (ص)، 741.

² (راجع في ذلك، حاشية أو هامش الصفحة 742 من المرجع السابق عبد الرزاق أحمد السنهوري، المرجع السابق.

³ (راجع في ذلك، نص المادة 176 من الأمر رقم 58/75 المذكور سابقا، لقد وردت هذه المادة في الفصل الثاني، التنفيذ بطريقة التعويض في الباب الثاني المعنون تحت << آثار الالتزام >> الأمر الذي يؤكد تحليلنا الذي يجعل من عملية تحديد الطبيعة القانونية للالتزام تشكل أهمية قصوى من حيث الآثار، التي ينجم عن عدم التقيد بالتزامات الملقاة على المتعاقدين أو غيرهم سواء كان هذا الالتزام مصدره إرادي أو غير إرادي.

⁴ (أنظر في ذلك، جلال العدوي، << أصول الالتزامات، الجزء الثاني، رابطة الالتزام >>، منشأة المعارف، القاهرة لسنة 1987، (ص) 29.

⁵ (راجع في ذلك، عبد الكريم شهبون، << الشافي في شرح قانون الالتزامات و العقود المغربي >>، الكتاب الأول، الالتزامات بوجه عام، الجزء الأول مصادر الالتزامات، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، لسنة 2002 ص 27 و 28.

⁶ (راجع في ذلك، بلحاج العربي، << النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري >>، ديوان المطبوعات الجامعة، 1995، ج1، (ص) 19.

تدعيما لهذا الرأي فان المحكمة العليا في أحد قراراتها المؤرخ في 1990/06/30 في القضية التي جمعت بين مستشفى الجامعي بولاية سطيف ضد المطعون ضده السيد(م-ع) الذي كان ضحية حادث مرور جسماني نقل على إثره إلى المستشفى أين تلقى الإسعافات الأولية. وبعد فترة زمنية تم بتر رجله اليمنى. بعد فترة معينة رفع الضحية دعوى أمام الغرفة الإدارية يلتمس فيها طلب تعين خبير بسبب أن عملية البتر كانت نتيجة للإهمال الواضح مؤيدا طلبه بتقرير من رئيس أطباء مصلحة الطب الشرعي. خلص القرار أن الإهمال يتعلق بالدواء المعطى له في مجال مضادات الجراثيم وانعدام المراقبة الطبية للمريض، الشيء الذي أدى إلى تعفن في عظم الفخذ الأيمن المفتوح، الذي تطور ولم يتم شفاؤه. رأت المحكمة العليا أن الثابت والمستقر عليه أنه لا يجوز الجمع بين تعويضين، إلا إذا كانت أسس المسؤولية تختلف. ولما كان من الثابت في قضية الحال أن مسؤولية الطاعن أي المستشفى قائمة بتقرير الطبيب الشرعي، الذي أثبت أن عملية البتر كانت نتيجة إهمال في العلاج. ولما كان دفع التعويضات على أساس المسؤولية المختلفة للطاعنة يكونوا قد طبقوا القانون تطبيقا صحيحا¹. نستنتج من هذا القرار أن مسؤولية المستشفى قائمة نتيجة ضمان السلامة الذي يعتبر حالة من حالات الالتزام بتحقيق نتيجة². إن القضاء منوطٌ بمهمة تبيين طبيعة الالتزام إن كان بتحقيق غاية أو بذل عناية، ما دام أنه يملك سلطة تكييف الوقائع والعقود وغيرها من الصلاحيات الممنوحة له قانونا. في نفس النهج ترى المحكمة العليا في احد قراراتها أن حادث العمل المؤدي للوفاة الذي يقع بمكان أو في وقت العمل أو قريب للحادث أو أثناء معالجة على اثر الحادث. يجب اعتباره ناتجا عن العمل، إلا إذا اثبت المستخدم عكس ذلك تماما. بمعنى أن الالتزام في حوادث العمل يعتبر التزام بتحقيق نتيجة، لأن سلامة العمال واجب يقع على المستخدم. الذي عليه بتحقيق غاية السلامة الجسدية والمعنوية لعماله. إلا إذا اثبت صاحب العمل أن الخطأ كان متعمدا والمسؤولية فيه مفترضة. إن وقائع القضية تعود في القرار المؤرخ في 1990/06/25 الى أن صندوق التعاون الفلاحي بالجزائر رفع طعن بالنقض ضد(ع،ف) (أ،س)، في القرار الذي منح التعويضات لذوي حقوق العامل على اثر وفاة، لا يعتبر حادث عمل. ولكن لم يثبت الطاعن على اثر كل مراحل التقاضي

¹ (راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1990/06/30 في ملف رقم 65648، المنشور في المجلة القضائية، الصادرة عن قسم التوثيق، العدد الأول لسنة 1992، (ص) 132 و136.

² (إن الأستاذ العربي بلحاج يرى أن هناك فرق بين التزام بتحقيق غاية والالتزام بالسلامة، وهذا ما ورد في مقاله المعنون << مفهوم الخطأ العقدي في المسؤولية العقدية في القانون المدني الجزائري>>، مجلة الرسالة القانونية، العدد 30، (ص) 40. غير أن الأستاذ علي فلاحي يخالفه هذا الرأي تماما، إذ يرى أن الالتزام بالسلامة هو أحد الحالات الالتزام التحقيق غاية، راجع ذلك علي فيلالي، المرجع السابق (ص) رقم 28.

أن الحادث الذي وقع لم يكن حادث شغل. ومن تم فإن النعي على القرار المطعون فيه بانعدام الأساس القانوني غير سديد. مما يفيد أن المحكمة العليا اعتبرت أن السلامة وصحة العمال الأجراء ، وكل الحوادث التي يتعرضون لها، ملزم فيها المستخدم ملزم بإثبات عكس ذلك، أي بأنها ليس حوادث عمل. ونستخلص أن المسؤولية فيها مفترضة، مما يجعل من التزامهم التزام بتحقيق غاية. وهي سلامة وصحة وأمن العمال أثناء العمل¹.

تأكيدا لهذا الطرح فإن التكييف الالتزام يكون من قبل القضاء الذي يدعمه الفقه بواسطة الدراسة والتحليل، قضت المحكمة العليا في قرار المؤرخ في 1990/04/30 في موضوع الفضالة، بإعطاء التكييف القانوني للالتزام الفضولي، على أنه التزام ببذل غاية (تحقيق نتيجة). إذ أن وقائع القضية تعود إلى أن المؤسسة الوطنية للمنتوجات الكهربائية طعنت بالنقض في القرار الذي صدر عن مجلس قضاء سطيف الذي أيد مبدئيا الحكم المعاد وتعديلا له قام برفع مبلغ التعويض الممنوح من 52 ألف إلى 135 ألف دينار جزائري بصفة إجمالية، توزع على ذوي حقوق الهالك حسب الشروط المحددة في عقد الضمان، على أساس أحكام المادة 124 من القانون المدني. حيث أن الطاعنة نفسها تطوعت وقبلت تسوية عملية انخراط مورث الفريق الطاعن بالتأمين الجماعي في الوقت المناسب وهذه العناصر تكون الفضالة، وتلزم - عملا بأحكام المادة 154 من القانون المدني على الفصولي - أن يبذل في القيام بالعمل عناية الشخص العادي، ويكون مسؤولا عن خطئه². نستنتج من أن المؤسسة الطاعنة (تعتبر فضولية) لم تبذل عناية الرجل العادي في تنفيذ الفضالة. فان القضاة الموضوع بقضائهم بتعويض المطعون ضدهم المتضررين من خطئها طبقوا صحيح القانون. إن دور القضاء في تكييف وتصنيف الالتزامات يشغل حيزا مهما. إذ لولاه لما استطعنا تحديد نوعية التزامات حسب النصوص القانونية المنشأة لهذه الواجبات القانونية. دون أن نتغاضى عن دور الفقه الذي يجب عليه تنوير هذه القرارات بالتحليل والدارسة المستنبطة للأحكام المبنية على المقارنة والمقاربة الاستدلالية.

يعتبر الالتزام بتحقيق نتيجة مَفْهُومُهُ وَاصِحٌ، ومحدد يُحْمَلُ صاحبه المسؤولية في حالة عدم تحقق الغاية المرجوة، سواء من الاتفاق التعاقدية، أو الالتزام الذي مصدره غير إرادي يكون فيه الخطأ مفترض،

¹ (راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1990/06/25 في الملف رقم 168-59 المنشور في المجلة القضائية، الصادرة عن قسم المستندات والنشر، العدد 03 لسنة 1992، (ص) 121 إلى 123.

² (راجع في ذلك نص المادة 154 من الأمر رقم 58/75 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم المذكور سالفًا.

أين يتحمل المسؤولية صاحبه، إلا إذا اثبت عكس ذلك. السؤال الذي يتبادر إلى الأذهان هل التزام العامل في مجال الصحة في العمل التزام بتحقيق نتيجة؟ الشيء الذي سنحاول الإجابة عليه في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: التزام العامل بتحقيق نتيجة وفق الرؤية القضائية والتطبيقات العملية.

تعتبر الرعاية الصحية وحماية السلامة المهنية أثناء العمل وفي بيئته، من أولى المسائل التي يستهدفها القانون الاجتماعي. نظرا لعلاقتها المباشرة بالإنتاج القومي وحماية الصحة في العمل. ولقد فرضها المشرع بداية على صاحب العمل بصفته المسؤول المباشر عليها¹. العامل الأجير كذلك هو ضامن لصحته وصحة العمال الآخرين الذين يعملون معه. إذ يقع عليه التزام بحماية الصحة في العمل بصفة عامة². إن تاريخ التزام العمال بالأجراء بالسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل لم يكن معروفا أصلا. بل أنه كان لا يظهر دوره تماما بفعل رابطة التبعية التي تجمعهم بمصدر الأوامر في المؤسسة. إن العمال يتلقون الأوامر من قبل صاحب العمل فيما يتعلق بالصحة والسلامة في المؤسسة. بغض النظر عن المهام التي يمارسونها في إطار عقد العمل الذي يربطهم بصاحب العمل، إلا أنهم ملزمون بأخذ الحذر واليقظة والفتنة أثناء ممارستهم لأعمالهم الفكرية أو البدنية³. إن التزام العمال بالأجراء بالصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل مبني على أساس تعاقدية، نجد أن مصدر هذا الالتزام العقد الذي يربط بينهم وبين المستخدم. كما أن مصدره القانون من خلال الواجبات المفروضة عليه لصالح رب العمل. إلا أنه لولا العقد لما تدخل القانون ليوجب عليهم التزامات. لذا فإن معظم الفقهاء يسبقون العقد كمصدر إرادي على المصادر التي لا دخل للإرادة فيها كالقانون والفعل المستحق لتعويض في بعض الأحيان⁴. يعتقد البعض أن العامل غير ملزم أصلا بواجب المحافظة على الصحة في المؤسسة. يرجع ذلك إلى طابع الخضوع أو واجب الخضوع الذي يفرض على العمال في إطار تأديتهم لواجباتهم الأساسية ضمن علاقات العمل. إن مصدر هذا الالتزام يرجع إلى علاقة العمل التي تفرض عليهم بموجب نص قانوني صريح: <أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية

¹ (راجع في ذلك، أنور العمروسي، <قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية، تأمين البطالة التأمين الصحي، الضمان الاجتماعي>>، منشأة المعارف، الطبعة الثانية لسنة 1974، الإسكندرية جمهورية مصر العربية، (ص)362.

² Voir, Michel BLATMAN, Pierre-Yves VERKIND, Sylvie BOURGEOT, « L'état de santé du salarié, de la préservation de la santé à la protection de l'emploi », Editions LIASONS, 3^{ème} édition, 2014, page 291.

³ Voir, Alexandre FABRE, op.cit ; art, Page 39 et 40.

⁴ Voir, Claire SOURDRY, op.cit ; art, Page ,46.

لسلطاته في الإدارة»¹. أثناء تنفيذ تعليمات المستخدم يمكن أن يتم خرق التزامات الصحة في العمل، فما مصير هذا الالتزام ومن يتحمل تبعه هذا الخرق؟

الجواب بسيط لان العامل الأجير كان يقوم بعمله في إطار علاقة العمل، فهو معفى من تحمل أي تبعه لأنه قام بما عليه. إذ انه في هذه الحالة تابع والمستخدم المتبوع يتحمل كافة تبعات الخرق الذي لحق بالالتزام السلامة والصحة المهنية². غير أنه بصدور القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل بدأت تظهر بوادر استقلالية هذا الالتزام عن التزام المستخدم³. إن استقلالية هذا الالتزام بدأت تظهر للعلن خاصة في نص المادتين 17 و19 من القانون رقم 88-07 اللتين فرضتا أو ألزمت العامل بالخضوع إلى الفحوص الطبية قبل وبعد التوظيف، وبصفة دورية إضافة إلى التزام العمال بالأجراء بواجب التعليم والالتزام والتكوين في مجال الأخطار المهنية⁴. لقد فرض القانون الالتزام على العمال بالأجراء بالامتثال التام لكافة القواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل. بل إن خرق هذا الالتزام يعرضهم إلى تحمل المخالفات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة⁵. إن المشرع حمل العمال بالأجراء الدين يُهْمَلُونَ أو يتهاونون، أو لا يراعون قواعد الأمن والسلامة المسؤولية التأديبية. إن التزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل انتقل من حيز اللاعقاب إلى العقاب التأديبي، وغيره بالنسبة للعمال بالأجراء. إن ذلك أسس لمبدأ استقلالية التزام العمال بالأجراء في مجال الصحة في العمل بصفة عامة. السؤال الذي يفرض نفسه ما هي طبيعة هذا الالتزام؟ أو بالأحرى هل التزام العمال بالأجراء بالالتزام بتحقيق نتيجة في مجال الصحة في العمل؟

في ظل الضبابية التي تكتنف قرارات المحكمة العليا، بالإضافة إلى قلتها في مجال الصحة والأمن يظهر أن العامل الأجير الملزم بواجب التزام السلامة والصحة في العمل. الالتزام التعاقدية يكون التزاما بتحقيق نتيجة في حالتين الأول عندما يتنازل المستخدم عن جزء من صلاحياته في مجال الأمن

¹ (راجع في ذلك، نص المادة 07 الفقرة 11/90 المذكورة سالفًا.

² Voir, BARTHELEMY AVOCATS, « L'année de droit social 2010 », Textes, jurisprudence commentaire, collection, Lamy .Axe de droit ,welters Kluwer France,2011.page337.

³ (لقد صدر قانون رقم 88/07 بتاريخ 26/01/1988 أي قبل قانون العمل نفسه وقبل تعديل الدستور لسنة 1976 الذي كان يكرس النهج الاشتراكي. رغم ذلك نجد هذا القانون في محتواه جريء جدا ومتقدم كثيرا بالمقارنة مع بعض التشريعات، بالمقارنة نجد أن هذا القانون كان مستقلا تماما بذاته، لذا استمر تطبيقه إلى غاية يومنا هذا لم يطله التغيير رغم صدور أكثر 28 سنة تقريبا.

⁴ (راجع في ذلك، نص المواد 17 و19 من القانون رقم 88-07 المذكورة سالفًا.

⁵ (راجع في ذلك، نص المادة 43 من قانون رقم 88/07.

والسلامة المهنية للعامل الأجير. والثانية عندما يكون ضمن الأعمال التي توكل إليه أو التي تكون مرتبطة بمنصب عمله¹.

الحالة الأولى حالة إعفاء المستخدم من التزام بتحقيق نتيجة في مجال الأمن:

يقصد بالتفويض مَنحُ المستخدم سلطة اتخاذ القرار بخصوص معين، من أجل جعل التنظيم ممكنا للعامل الأجير. باعتبار أن المستخدم في بعض الأحيان لا يستطيع تأدية كافة الأعمال الضرورية لتحقيق أهدافه أو أهداف المؤسسة². ويعرف على أنه عمل قانوني (Acte juridique) أو إجراء قانوني يصدر عن سلطة ما، أين يتنازل عن جزء من الصلاحيات التي يملكها المفوض³. ويمنحها إلى المفوض إليه الذي عادة ما يكون تابع أو يخضع لسلطة الرئيس مع المرؤوس. أين يتحمل فيها المفوض إليه الالتزامات الملقاة على عاتقه⁴. إن التفويض بالسلطة داخل المؤسسة علاقة تعاقدية تجمع بين المفوض والمفوض إليه بالسلطة. دائما نجد أن التفويض يمس أشياء أو صلاحيات أقل أهمية داخل المؤسسة، فهذا لا ينفي أن تتحمل مهام ذات أهمية قصوى يمكنها أن تؤثر على مسار القرار داخل المؤسسة. يختلف التفويض في قانون العمل عن التفويض في القانون الإداري. نظرا لأن كل منهما له مميزاته وخصائصه التي تميز عن غيره من فروع القانون⁵. غالبا ما يتخذ المستخدم شكل الشركة التجارية، ليس دائما ولكن إذا كان الحال كذلك، فإن قواعد القانون التجاري هي التي تتدخل، وتتسحب قواعد قانون العمل. باعتبار أن الشركات التجارية في حال التفويض بالسلطة فيها، يكون بناءا على عقد توثيقي يشهر ويسجل حفاظا

¹) Voir, Alexandre FABRE, op.cit ; art, Page 40.

²) Voir, Alain COERET, « Actualité de délégation de pouvoir dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises », Droit Social, 2012 ; page 35.

³) Voir, Harold KOBINA GABA, op.cit, art, p. 974.

⁴) Voir, Définition de délégation de pouvoir, Etymologie : du latin de légato, délégation , substitution, procuration, Sens 1 : « la délégation est l'action de déléguer. C'est-à-dire : décharger une personne physique ou morale d'une fonction, avec pouvoir d'agir de transmettre un pouvoir à quelqu'un . « Une délégation de pouvoir est un acte juridique par le quel une autorité (le délégant) se dessaisit d'une partie de ses pouvoirs et les transfère à une autorité subordonnée (le délégataire). le délégataire assume a lors les dérogations et les responsabilités liées aux pouvoirs qui lui ont été délégués. En cas de manquement à une obligation pénalement sanctionnée, le délégataire est responsable en lieu et place du délégant ; Voir, www.toupie.org/dic/délégation/htm. Vu le 17/05/2015 à 18h30.

⁵) إن التفويض بالسلطة في القانون الإداري يكون بناءا على نص قانوني، وينقسم إلى التفويض بالاختصاص والتفويض بالتوقيع، وهو إجراء وقتي يقوم به المفوض من: أجل تحقيق الأعباء الملقاة على عاتق المفوض، من خلال إعطاء المفوض إليه صلاحيات التصرف واتخاذ القرارات المناسبة في شأن محدد ومعين. أما في قانون العمل فإن التعويض يكون تعاقدية من الرئيس الذي يكون المستخدم أو صاحب العمل من أجل حسن استمرارية التنظيم داخل المؤسسة يتنازل صاحبها عن جزء من صلاحياته لمرؤوسيه ليقوم مقامه فيها.

على حقوق كافة الأطراف والغير¹. إن العلاقة التعاقدية التي تجمع المفوض بالمفوض إليه بالسلطات يجب أن تحدد فيها كافة المهام المرتبطة بالمنصب وكذا بالصلاحيات التي تنازل عنها المفوض (رئيس المؤسسة، المستخدم) إلى المندوب أو المفوض إليه. لذا فإن حدود الصلاحيات يجب أن ترسم وتوثق، أو بالأحرى تكتب حتى لا يكتنف الغموض بنود العقد. لأن الإشكال لا يظهر في حالة عدم وجود خرق للالتزامات. فإذا حدث الخرق يتدخل القضاء ليحدد المسؤولية. انه عند تحديد المسؤولية نصبح أمام عملية الإثبات. في الأصل المستخدم هو المسؤول وملزم بالالتزام بتحقيق نتيجة في مجال الصحة في العمل. فإذا وقع ضرر أو خرق لهذا الالتزام دون وجود الضرر يتحمل رب العمل المسؤولية الكاملة سواء جزائية أو مدنية في حال التعويضات. لفهم إشكالية التفويض بالسلطة خاصة عندما يتعلق الأمر بميدان الصحة والأمن في العمل. إن المبدأ هو أن المسؤول الوحيد في المؤسسة في مجال خرق التزامات الصحة، هو المستخدم دون سواه. إن المستخدم مسؤول حتى ولو كان الخطأ منسوب لأحد تابعي المؤسسة، يكون ذلك في مجال الصحة في العمل. أما في الأخطاء الأخرى غير المتعلقة بمجال الصحة، فإن مسؤولية المتبوع عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله الغير مشروع متى كان واقعا منه في حالة تأديته لوظيفة، أو بسببها يكون ذلك قانونيا. أما إذا كان مثلا الضرب المتعمد الواقع من العامل أثناء تأدية وظيفته لا يكتسي أي طابع مصلحي، ولم يكن بسبب الوظيفة. فإن قضاة الموضوع بتحملهم المسؤولية المدنية للمؤسسة المستخدمة يكونوا قد أخطئوا في تطبيق القانون. إن هذا ما ذهب إليه المحكمة العليا في أحد قراراتها². إذ تتلخص الوقائع في أن عامل اعتدى على زميل له أثناء العمل بالضرب المتعمد. أين تم تحميل مسؤولية المدنية لمؤسسة ميناء وهران عن الوقائع التي ارتكبها العامل. إن المحكمة العليا اعتبرت أن المسؤولية المتبوع تقوم إذا كان الفعل صادرا عن العامل أثناء عمله أو بمناسبة أو لضرورة المصلحة أي خطأ مرفقي ومصلحي. أما إذا كان الخطأ شخصا جنائيا فإنه لا يدخل ضمن نطاق أحكام المادة 136 من القانون المدني، ولا يمكنه ترتيب أي مسؤولية مدنية على

¹ إن المادة 416 من القانون المدني تفرض على الشركة أن يكون عقدها مكتوبا وموثقا ومشهرا ومسجلا في مصلحة السجل التجاري حفاظا على القرار الذي يتعامل مع هذه الشركة. كما أن المدير سواء كان اتفاقيا شريك أو غير شريك أو غير اتفاقي، فيجب أن يكون معين بموجب عقد يتوافق عليه الشركاء سواء بالأغلبية المطلقة أو أغلبية 4/3 ثلاثة أرباع مالكي رأس المال أو حسب نوع الشركة، لذا فإن القانون الذي يسود في هذه الحالة قانون التجاري وليس قانون العمل.

² راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا الصادر في 1988/05/11 في الملف رقم 53306 عن الغرفة المدنية، المنشور في المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 1991، الصفحة 14.

المؤسسة المستخدمة¹. إن قضاة المحكمة العليا أعابوا على قضاة المجلس أي الموضوع أنهم لم يتحققوا من أن الخطأ المنسوب إلى العامل يُكوّن خطأً جسيماً. وبالتالي فإنهم بذلك أوجبوا إثبات الخطأ الجسيم عند عملية التسريح بدون تعويض. إن هذا المبدأ يمهد إلى أن قضاة الموضوع عليهم عند النظر في الوقائع والتحقق من التكيف المعطي للخطأ، إن كان شخصياً أو مصلحياً بسبب مباشرة المهام المرتبطة بمنصب العمل².

لا يمكن لصاحب العمل أن يكون معفى من المسؤولية، إلا إذا اثبت أن المخالفة ارتكبت في المصلحة التي كان يديرها صاحب التفويض بالسلطة أو المدير التقني المكلف بذلك³. كما يجب إثبات أنه كان مؤهل لتلك المهمة ويتمتع بالسلطة اللازمة لضمان الامتثال التام لتلك القواعد المتعلقة بالصحة. يجب الحرص على أن يبقى التفويض بالسلطة كما هي عليه دون أن يتحول إلى التفويض في مجال المسؤولية. أي أن لا يصبح المفوض بالصلاحيات عبارة عن تهرب من المسؤولية الملقاة على المستخدم، صاحب الالتزام الأصلي بذلك⁴. نظراً لأن استقلالية التزام العمال الأجراء لم يكتمل، فهو دائم ينظر إليه في ظل التبعية التي يملكها المستخدم.

حتى يمكن اعتبار أن الالتزام الذي يقع على العامل الأجير في مجال الصحة في العمل التزم بتحقيق نتيجة. يجب أن يكون هذا الأخير متمتعاً بسلطة التفويض. هذه السلطة يجب أن تتوفر فيها شروط هامة، لتحديد مسؤولية المخطأ في حالة وقوع خرق لتلك القواعد⁵.

¹ إن القانون التجاري كثيراً ما يطبق في مجال علاقات العمل خاصة، إذا كنا بصدد دراسة المؤسسة التي يمكنها اتخاذ شكل الشركات التجارية المعروفة فمثلاً في مجال القائمين بالإدارة يمكن الاضطلاع على المواد 615 و616 و639 و640 من القانون التجاري القانون رقم 59-75 المؤرخ في 26/09/1975 الذي يتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم بالقانون رقم 05-02 المؤرخ في 06/02/2005 المنشور في (ج،ر) بتاريخ 09/02/2005، العدد 11 لسنة 2005، (ص) 08 .

² راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 07/03/1988 في الملف رقم 45-462 عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 1991 (ص) 98.

³ Voir, Vincent CALAIS, op.cit.art,page 30.

⁴ راجع في ذلك، إدريس الفجر، <حور القضاء في حماية الأجير>، المجلة المغربية لقانون واقتصاد التنمية، القانون الاجتماعي، حصيلة وإصلاح، صادرة عن جامعة الحسن الثاني، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، العدد 22 لسنة 1990.

⁵ Voir, Edition FRANCIS LEFEBRE, diffusé sur son site internet un aide-mémoire juridique(référence: Hygiène et sécurité : éléments clés de la délégation de pouvoir), du 04/09/2013. Voir, aussi: www.eff.fr/actualités/social/hygiene-et-sécurité/details.htm.

أ) يجب عند اختيار العامل الأجير للقيام بمهمة المفوض إليه، أن يكون من أهل الاختصاص، ويتمتع بكفاءة تمكنه من القيام بمهامه المحددة له. إضافة إلى ذلك يجب أن يتمتع بالسلطة الممنوحة وأن يحسن التصرف فيها بما يمنح له من الوسائل المادية لذلك.

ب) يجب أن تحدد صلاحيات العامل الأجير الذي قبل التفويض، حتى يلزم ويتحمل كامل المسؤولية عن علم، وإحاطته بنطاق الصلاحيات والوسائل التي تمنح له في إطار المهمة المسندة إليه.

ت) لا يوجد أي شكل معين لإضفاء الصفة القانونية على التفويض يكفي إثباتها كتابة من أجل تسهيل عملية الإثبات. كما يستوجب أن تحمل الورقة تاريخاً ثابتاً وتوقيع المفوض والمفوض إليه. يلجأ إليه عند الحاجة عند وقوع خرق بمعرفة تاريخ التفويض، ومن تم معرفة من يتحمل تبعه الخرق.

ث) كما يجب عدم تعيين عدة مندوبين أو مفوضين إليهم لنفس المهمة بنفس الصلاحيات. الأمر الذي إذا حصل يعرقل المهمة ويقتل روح المبادرة لديهم، يمكن أن يفوض شخصاً بصفته المفوض الرئيسي أو الأصلي في حال غيابه يفوض عامل آخر بصفة فرعية، يمارس مهامه في حال وقوع مانع للمفوض إليه الأصلي.

المفوض إليه مبدئياً لديه الحق في تفويض سلطاته لعامل ثانٍ، دون تقديم أو موافقة المسبقة لمستخدم. إلا أنه يمكن لصاحب العمل وضع شرط يمنع على المفوض إليه، إعادة تفويض السلطات الممنوحة له في إطار التفويض. أو وضع شرط يتضمن الموافقة المسبقة في حال محاولة إعادة تفويض السلطات الممنوحة للعامل الأجير.

ج) إن المستخدم من حقه أن يتدخل مراراً وتكراراً في ممارسة الصلاحيات المخولة للمفوض إليه. باعتباره صاحب السلطة المفوضة إلى العامل الأجير، أحياناً يدخل بدلاً عن المفوض إليه بسبب غيابه المؤقت، أو من أجل السير الحسن للمؤسسة.

ح) في إطار سلطة التنظيم وإعادة التنظيم التي يتمتع بها المستخدم، يمكنه في أي لحظة إنهاء التفويض الممنوح للمفوض إليه. العامل الأجير بسبب عدم رضائه عليه أو بسبب عدم كفاءته. كما يمكن للمستخدم معاقبة العامل الأجير إذا ارتكب خطأ أثناء ممارسته لمهامه. بشرط أن لا يكون قد تدخل في تلك المهام التي كانت مسندة إليه أو مشرفاً عليها. حتى يساءل المفوض إليه

يجب أن يكون مستقلا في أداء مهامه بصفة كاملة حتى يتحمل تبعه خرقه لالتزاماته المفوضة إليه¹.

يتحمل المفوض إليه بالسلطة في مجال التزامات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تبعه خرقه لهذه الواجبات. يعتبر التزامه التزاما بتحقيق نتيجة، خاصة إذا اجتمعت الشروط الستة المذكورة أعلاه. انه لا مناص من تحمل أعباء خرق هذا الالتزام المتمثل في المحافظة على صحته أولا وصحة زملائه والصحة في العمل وفي المؤسسة. إن تحمل أعباء خرق التزام الصحة في العمل يتحقق حتى إذا لم يحدث أضرارا. انه بمجرد وجود مخالفة للنصوص القانونية يتحمل المفوض إليه بالسلطات كل التوابع القانونية الناجمة عن ذلك².

أخيرا إن أوزار وأعباء خرق التزام الصحة في العمل واجب بتحقيق نتيجة. نظرا لما تمثله الصحة بالنسبة للعمال الأجراء. إن صحة العمال هي رأسالمهم الذي يستثمرونه، يفيدون به أنفسهم، ويستفيد منه غيرهم. لذا فان خطورة هذا الالتزام هي التي جعلته يكون قاسيا من حيث التكييف. خاصة من قبل القضاء الذي يعتبر سابقا في إعطاء تكييف قانوني هذا الالتزام³. إن التزام العامل للحفاظ على الصحة في العمل يعد التزام بتحقيق نتيجة نظرا لأنه التزام ناجم عن واجب تعاقدى رضائي بين المستخدم والعامل الأجير الذي قبل بمحض إرادته الخالية من العيوب أن يتحمل تبعه الخرق الذي سيطل ذلك الواجب.

الحالة الثانية: الأمن والسلامة مهمة مرتبطة بمنصب عمل العامل الأجير.

ضمان الوقاية الصحة وأمن العمال الأجراء مهمة تقع على عاتق الهيئة المستخدمة⁴. غير أن العامل ملزم كذلك بموجب العقد الذي يربطه بالهيئة المستخدمة بالمحافظة على صحته وصحة العاملين معه، ضمن تدابير الوقاية الصحية والأمن وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما⁵. إن كل عامل حتى ولو

¹)Voir, Leila HAMDAN BORSALI, op.cit, para, 290 ; sur « Qualification de la faute grave professionnelle », Page167

²)Voir, Corinne sachs-DURAND, « Enquête interne , atteinte à la vie privée et obligation de sécurité », Revue de droit du travail, N° 09, DALLOZ , du septembre2014, page 554.

³) إن المحكمة العليا من خلال القرارات التي جاءت بعد 1988 اتخذت بوجود التمييز في الخطأ، خاصة من خلال القرار المؤرخ في 1988/03/07 وكذا القرار المؤرخ في 1988/05/11 المذكورين سابقا، عبر بسط سلطة قضاة الموضوع على ماهية الخطأ الشخصي ومصلحي والجسيم، والجزائي وغيرها من صور الخطأ. إن محكمة النقض الفرنسية كذلك كان لها باع طويل من خلال أنها كانت من تعطي التكييف القانوني لكل الوقائع، وذلك بابتداع مبادئ قانونية تتركس فيما بعد عبر تعديلات قانونية.

⁴) راجع في ذلك، نص المادة 03 من قانون 07/88 المذكور سابقا.

⁵) راجع في ذلك، نص المادة 07 الفقرة 04 من قانون 11/90.

لم يكن موكلا بمهمة أو مرتبطة بتفويض سلطة أو غير ذلك. إلا انه يبقى مسؤولاً عن الوقاية والأمن داخل المؤسسة. إذا تحقق من وجود سبب خطر وشيك يهدد الصحة داخل المؤسسة¹. بل يتعين على هذا العامل الأجير اتخاذ كل الإجراءات الضرورية من أجل الحفاظ على الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة، إذا تحقق من الخطر الوشيك الحدوث. غير أن عبارة اتخاذ الإجراءات الضرورية تبقى عبارة مبهمة. يجب أن يتدخل القضاء والفقهاء أو حتى المشرع من أجل توضيحها وإزالة الإبهام عنها. إن الإجراءات الضرورية يفهم منها حق الانسحاب من مكان، أو موقع العمل بصفة فردية وبصفة جماعية. كما يفهم منها ممارسة حق الإبلاغ أو الإخطار السلطات سواء الإدارية كالوالي أو القضائية أو المدنية. إن هذه العبارة رغم تكررها في المادة 34 من القانون رقم 88-03 ثلاث مرات في نفس المادة، إلا أنها تبقى مبهمة وغامضة بالنظر لحساسية الوضع، ونظراً لأهمية الالتزام. فأي خطأ يمكن أن يؤدي إلى تحمل المخطئ المسؤولية بسبب خطأ شخصي، غير أن المقصود من الحالة التأديبية التي يكون فيها الأجير ملزماً بتحقيق نتيجة، أي عندما يستخدم العامل بوصفه المسؤول التقني عن الأمن أو مسؤول الأمن والوقاية الصحية داخل المؤسسة. إن القانون نفسه يفرض على الهيئة المستخدمة تعيين مندوب دائم يكلف بالوقاية الصحية والأمن بمساعدة عاملين على الأكثر تأهيلاً في ذلك الميدان². إن المستخدم ملزم قانوناً بإنشاء مصلحة للوقاية الصحية والأمن عندما يفوق عدد العمال المشغلين خمسين عاملاً. وتوضع هذه المصلحة تحت مسؤولية ورقابة العمال المؤهلين الذين يحوزون على الخبرة الكافية المطلوبة في مجال الوقاية الصحية والأمن³. إن المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 تنص صراحة على مصلحة الوقاية الصحية والأمن توضع تحت مسؤولية ورقابة العمال الذين يملكون المؤهلات الكافية للقيام بالمهام المرتبطة بها. إن كلمة <توضع تحت مسؤولية العمال الأجراء الأكثر تأهيلاً>، تفيد أن العامل الذي يعمل في هذه المصلحة أو يرأسها يكون ملزماً بالالتزام بتحقيق نتيجة. إن رئيس مصلحة الوقاية الصحية والأمن يصبح بناءً على التكليف العقدي مسؤولاً على تحقيق غاية الأمن والصحة في وسط العمال. إن كل خرق داخل المؤسسة يحملهم المسؤولية، شريطة أن تكون الهيئة المستخدمة قد وفرت لهم

¹ (راجع في ذلك، نص المادة 34 من قانون رقم 88/09 المذكور آنفاً.

² (راجع في ذلك، نص المادة 23 من القانون رقم 88-07 المذكور سابقاً، في نفس المنوال راجع نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن المنشور في <<ج،ر>> العدد 04 بتاريخ 09/01/2005، (ص)21.

³ (راجع في ذلك، نص المواد 03 و06 المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق بتحديد شروط إنشاء مصلحة الوقاية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها و كذا صلاحياتها المنشور في <<ج،ر>> العدد 4 بتاريخ 09/01/2005 (ص)22.

كل الوسائل البشرية والمادية الضرورية لتسيير هذه المصلحة¹. إن الأمن والسلامة في العمل أضحي مسؤولية الجميع حتى العمال الأجراء العاديين، لأنهم ملزمين بالامتثال لقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل، وفي حال تهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرضون لعقوبات تأديبية². إذا كان كل العمال ملزمون بالمحافظة على صحتهم وصحة زملائهم، فما بال الشخص المنوط بمهمة المحافظة على صحة داخل المؤسسة. إن قيام العامل الأجير بعمله الذي يؤدي دوره في المحافظة على الصحة في المؤسسة مسؤول مسؤولية مهنية أولاً. إن العقد الذي يربطه بالمستخدم يلزم عليه القيام بالمهام المرتبطة بمنصبه على أكمل وجه، طبقاً للواجبات العامة المفروضة عليه بموجب القانون³. أما الواجبات الخاصة فهي القيام بالمحافظة على الصحة في المؤسسة، فهذا التزام بتحقيق نتيجة ينفي المسؤولية عن المستخدم. إذا كان اختصاص العامل الأجير القيام بالمحافظة على الصحة داخل المؤسسة. وفي حال خرق هذا الواجب يتحمل العامل الأجير كامل نتيجة هذا الخرق. إن هذا الطرح يعيدنا إلى نقطة البداية المتعلقة باستقلالية التزام العامل الأجير عن المستخدم. رغم أن العلاقة التي تجمعها فيها تبعية باعتبار أن أحدهما خضع للثاني. إن المحكمة العليا في القرار المؤرخ في 1988/11/14 أقرت بمبدأ يتمثل انه في ميدان حوادث العمل لا يجوز الجمع بين التعويضين، إلا في حالة خطأ ارتكبه رب العمل أو مستخدموه في إطار القانون⁴. إن استعمال لفظ خطأ ارتكبه رب العمل أو مستخدموه يعتبر إقحاما للالتزام العمال الأجراء الذين يمارسون مهامهم المرتبطة بمجال السلامة والصحة في العمل. إن ما يؤكد أن العمال ملزمون بالالتزام في مجال الصحة في العمل نص المادة 71 من القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، التي تعطي لهيئة الضمان الاجتماعي وفقاً لأحكام القانون المدني، عن طريق ممارسة دعوى الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي يلحق بالمؤمن⁵. ففي الحالة العادية التي يرتكب فيها العمال أخطاء فهم مسؤولون عنها تأديبياً يمكن أن تلحقهم عقوبة التسريح إذا كان الخطأ عمدياً⁶. أما إذا كان الخطأ يدخل ضمن صلاحيات العامل الأجير، فنصبح أمام عدم الكفاءة المهنية التي تستوجب

¹ (راجع في ذلك، نص المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 90-11 المذكور سابقاً.

² (راجع في ذلك، نص المادة 43 من قانون رقم 88-07 المذكورة سابقاً.

³ (راجع في ذلك، نص المادة 07 من القانون 11/90 المعدل والمتمم.

⁴ (راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1988/11/14 المذكور سابقاً، م، ق، العدد رقم 1، لسنة 1993.

⁵ (راجع في ذلك، نص المادة 75 من قانون رقم 08-08 المذكور سابقاً.

⁶ (راجع في ذلك، نص المادة 41 من قانون رقم 07/88.

العقوبة التأديبية. وفي حالة إحداث أضرار بالغير، فنصبح أمام خطأ جسيم يعاقب عليه التشريع الجزائري، إذا أفضى إلى أضرار جسمانية. كما يمكن تأسيس التزام العامل الأجير في حالة خرقه عمدا، في حالة رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزامه المهني، أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة حتى إذا أفضت أخطاء العمال إلى أضرار مادية للآلات والمنشآت تعتبر خطأ جسيم ينجز عنه التسريح التأديبي¹. إن القانون رقم 88-07 وكذا القانونون 90-11 في المواد المتعلقة بالأحكام الجزائية نجد عبارة تكرر دائما <«بعض النظر عن العقوبات الواردة في قانون العقوبات»> التي تفيذ أن المسؤولية الشخصية في القوانين الجزائية، نظرا لشخصية العقوبة. لذا نستنتج من ذلك أن التزام العامل الأجير إذا كان يدخل ضمن المهام المرتبطة بمنصب عمله في الحفاظ على الصحة، فإن أي خرق لها -يؤدي سواء لأضرار جسمانية أو أضرار مادية فان المسؤولية- يتحملها العامل الأجير بصفة شخصية، بعض النظر عن علاقة التبعية. الشيء الذي يفهم منه أن العامل الأجير ملزم بالتزام بتحقيق نتيجة في مجال الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل². إن محكمة النقض الفرنسية اتخذت هذا النهج في تحميل العامل الأجير الذي يشغل منصب مدير تقني للوقاية والأمن و لم يتخذ الاحتياطات اللازمة بأنه أخطأ وارتكب خطأ جسيم (Faute grave) يؤدي إلى التسريح³. إن الأساس القانوني المعتمد عليه في تحميل العامل الأجير لهذا الالتزام الثقيل، يمكن اعتباره بمثابة مساعدة لصاحب العمل أو من ينوب عنه في تأدية دور الوقاية داخل المؤسسة. إن المسؤول الأول عن هذا الالتزام يبقى دائما المستخدم. أحيانا لا يمكن مساءلة صاحب العمل إذا ظهر أن هذا الالتزام هو موضوع منصب عمل أو مصلحة كاملة، داخل مؤسسة كبيرة. إذ يصبح من غير المنطقي أن شركة كبيرة مثل شركة سوناطراك لديها عدة فروع داخل الوطن وخارجه أن يُحمل مسؤولها الأول عن التزام السلامة والصحة المهنية. في حين إن هذه الشركة لديها فرع كامل يهتم بالأمن والوقاية داخل كامل فروعها. إن أي تقصير في باب التزامات واشتراطات السلامة والصحة المهنية أو أي خرق يعتري بيئة العمل يجب أن يحاسب عليه المسؤول المباشر عن ذلك التقصير. إن ما يؤكد هذا التحليل هو قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2006/09/19 الذي طعن من خلاله مدير مركب الزئبقي ضد المطعون ضده (د-ب) أين طلب مدير المركب على لسان و كيله نقض وإبطال القرار المطعون فيه الصادر عن مجلس قضاء سكيكدة، الذي قضي بتأييد الحكم محكمة

¹ (راجع في ذلك، نص المادة 73 من القانون 11/90 المذكور سابقا، المدرجة ومعدلة بالمادة 02 من القانون رقم 91-29.

²)Voir, Alessia MURATORIO, « La protection de la santé au travail et loi en Italie », Semaine sociale Lamy, 2014, supplément, n° 1655.

³)Voir, par, ex : Cass,soc., 06 juin2007,n° 05-43.039 ;Cass.soc.,17mars2010, n°08-43.233).

عزابة الذي قضي بالمصادقة على تقرير الخبرة وتعويض المدعى عليه عن الأضرار، اثر استنشاقه الزئبق الذي تسبب في تسممه، لأنه تطاير في الهواء. إن الطاعن مدير المركب من بين الأوجه المثارة أعاب على القرار أنه مأخوذ من مخالفة قاعدة جوهرية في الإجراءات على أساسا أن الدعوى رفعت ضد مدير المركب في حين كان من الضروري أو القانوني رفعها ضد الرئيس المدير العام للمؤسسة. إن قضاة الهيئة العليا اعتبروا هذا الوجه غير مؤسس ويتعين رفضه لأنه لم يثار أثناء درجات التقاضي، وثانيا الضرر تسبب فيه المصنع الموجود في عزابة (مركب الزئبق) الذي يتحمل المسؤولية¹.

في الأخير إن كل عامل ملزم بما يقع عليه من التزامات تعاقدية. إلا أن الواجبات المرتبطة بالصحة تعد واجبات خاصة كلها مرتبطة بمنصب عمله. إن عدم مراعاتها يعتبر عدم كفاءة وإخلالا جسيما بالمهام المنوطة إليه. إن الخرق يؤدي إلى تحميل العامل الأجير كافة توابع هذه الخروق المادية أو البشرية. لذا فإن الالتزام في مجال الصحة في العمل بالنسبة إليه هو التزام بتحقيق نتيجة في هذه الحالة.

المطلب الثاني: التزام المستخدم بتحقيق نتيجة للحفاظ على صحة وبيئة العمل.

إن ممارسة أي نشاط إلا ويحتوي على مخاطر مهنية، قد تصيب العاملين في المؤسسة المستخدمة. أضحت هذه المخاطر هاجسا يورق المستخدم قبل العمال الذين يؤثر فيهم مباشرة. الأمر الذي يتطلب اتخاذ بعض المتطلبات الأمنية للحد من المشاكل الصحية أثناء العمل². إن حماية صحة العاملين يبقى أولوية صاحب العمل. لذا فهو مطالب بتوفير أحسن الظروف المادية المحسوسة لأداء العمل فيها أو لتقديمه. تطور قانون العمل الذي كان مبني على أساس الأمن في العمل إلى الوقاية الصحية في العمل³. إن هذا المنحى التصاعدي للتطور وصل إلى حين إضفاء البعد الإنساني لعلاقات العمل من خلال تكريس الحقوق الأساسية في بيئة العمل. إن شُخصنة علاقات العمل ساهمت في طور

¹ (راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2006/07/19 الملف رقم 334050 عن الغرفة المدنية، المنشور في المجلة القضائية، الصادرة عن قسم الوثائق مجلة المحكمة العليا العدد الأول لسنة 2007 صفحة(217 إلى 222).

² Voir, Franck HEAS, « De la sécurité à la santé ,les évolutions de la prévention au travail », Semaine social Lamy, supplément, du 08 décembre 2014,n°1655.

³Voir, Alain SOPIOT, « Travail, Droit, Technique »,Dr.soc,2002,p,23.

مفاهيم جديدة في قانون العمل¹. إن هذه المفاهيم الجديدة سرعان ما تتحول إلى مبادئ قانونية تكرسها اجتهادات القضائية². وبالتالي يصبح القانون يولد التزامات قانونية ذات أبعاد أساسية تطبق بمجرد انعقاد علاقة العمل. يعتبر الأمن والسلامة المهنية بكل تأكيد من مهام وصلاحيات الإدارة والإشراف التي تقع على عاتق المؤسسة³. إن هذه المتطلبات القانونية تتميز بطبيعة قانونية عن غيرها من القواعد القانونية الأخرى. نجد أن ذاتية القانون الاجتماعي أصبغت على قواعد الأمن والسلامة والصحة بطابعها المميز. هذا الطابع التمييزي يجعل من الدائن في مركز المدين والعكس صحيح كما سبق ذكره⁴. إن الإطار العام وظروف العمل يجب أن تتجز في إطار آمن يهدف للحفاظ على الصحة. آخذين بعين الاعتبار إجراءات الأمن الجماعية (تنظيم المناصب في المؤسسة، تنظيم محيط العمل، الأمن المدمج داخل المؤسسة) مع إجراءات الأمن الفردية (وسائل الحماية ووقاية العمال)⁵. يظهر جليا أن المستخدم مجبر بالالتزام يقع على عاتقه أولا قبل الفاعلين الآخرين، التزام بحماية الصحة أثناء العمل. إلا أن الدارس لميدان الصحة في العمل يجدها تنقسم إلى قسمين: الصحة البدنية والنفسية. فالسؤال الذي يتبادر إلى الأذهان هل المستخدم ملزم بكلامهما؟ وما الطبيعة القانونية لهذا الالتزام فهل هو التزام بتحقيق نتيجة لكليهما؟ إن ذلك ما سوف نتعرض له في الفرع الأول. تم نتعرض إلى التطبيقات العملية للالتزام في العمل بالنسبة للمستخدم وفق الاجتهادات القانونية كفرع ثاني.

الفرع الأول الصحة البدنية والنفسية للعمال: التزام بتحقيق نتيجة للمستخدم.

التزام الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل تطور مفهومه ليتحول بفعل إدخال البعد الإنساني إلى مصطلح الصحة في العمل. أصبح هذا الالتزام يقع على المستخدم بوصفه صاحب سلطة التنظيم داخل المؤسسة. إن هذه السلطة التي يمنحها القانون للمستخدم يمكنها أن تؤثر على الصحة داخل المؤسسة.

¹ (يقصد بشخصية علاقات العمل باللغة الفرنسية La personnalisation des rapports du travail... أي أن قانون العمل، أصبح يعرف مفاهيم عديد كأعمال المضنية ومفهوم المشقة في العمل... la pénibilité au travail ومفهوم الرفاهية في العمل le bien être au travail

² (إن القضاء الفرنسي من خلال قرارات مادة الاميانت وغيرها من القرارات العمل بعد سنة 2002 كرس كل المبادئ المتعلقة بإدخال البعد الإنساني في قواعد قانون العمل من خلال قرارات ابتدعها القضاء الفرنسي.

³ (إن القانون الاجتماعي يعطي سلطة التنظيم والإشراف والإدارة إلى المستخدم لوحده دون سواها بموجب نصوص قانونية عدة، منها نص المواد 2 من القانون 11/90 التي تنص على أن العمال يمارسون أعمالهم اليدوية والفكرية في إطار التنظيم. إضافة إلى نص المادة 07 من نفس القانون في نفس المادة 07 الفقرة 03 السلطة العادية في الإدارة.

⁴ (راجع الفصل الثاني من الباب الأول من المذكرة الحالية المعنون <> الطبيعة القانونية للالتزام السلامة و الصحة المهنية في بيئة العمل <<.

⁵ Voir, Marie-Ange MOREAU, op.cit, art, p.411.

لأن المستخدم مسؤول عن اختيار مكان العمل، ومسؤول كذلك عن اختيار الآلات والعتاد. كما أن صاحب العمل هو المكلف باقتناء السلع والمواد الأولية في المؤسسة. إن كل ذلك يمكنه أن بسبب أضرار سواء بالصحة أو البيئة¹. إن مكان العمل ومحيطه وملحقاته وتوابعها أوجب القانون أن تكون نظيفة بصورة مستمرة. إن هذا الالتزام تولد بموجب نص قانوني بعد نشأة علاقة العمل². كما أن سلطة التنظيم تفرض على المستخدم عند تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحالات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها أن تضمن أمن العمل³. ضف إلى ذلك مسؤولية الهيئة المستخدمة في اختيارها التقنيات والتكنولوجية التي تراعي أمن العمال لتنظيم العمل. كلها عبارة عن التزامات تقع على عاتق الهيئة المستخدمة وملزمة بمراعاتها. إن خرق هذا الالتزام يؤدي إلى تحميل صاحب العمل تبعات هذا الخرق. إن تبعة خرق الالتزام يمكن أن يؤدي إلى غلق المؤسسة مؤقتا أو نهائيا. كما يمكن أن تحمل صاحب العمل كافة أنواع المسؤولية سواء عقدية أو مدنية وأحيانا جزائية. دون الإخلال بالتعويضات المحتملة في حال ثبوت الخطأ. نظرا لخطورة هذا الالتزام ونظرا لثقل وزنه القانوني أحاطه المشرع بنصوص قانونية كثيرة مبنية على أساس وضعية البينية Transversale: تربط بين الصحة العمومية، والبيئة مع قانون العمل⁴. رغم أن قواعد الوقاية والأمن وظروف العمل والصحة تتميز بطابع تقني، إلا أنها لا تخلوا من الصبغة القانونية.

تعرف الصحة على أنها حالة من اكتمال السلامة بدنيا وعقليا واجتماعيا، لا مجرد انعدام المرض أو العجز⁵. يفهم أن الصحة عكس المرض تماما. كما أن خلو الإنسان بصفة عامة من الأمراض والعجز، لا يعبر تماما عن الصحة. بل نجد أن مفهوم الصحة أعم واشمل، كما هو متعارف عليه لدى جل المتعاملين بالصحة العمومية. إن الصحة تنقسم بدورها إلى قسمين رئيسيين الصحة البدنية أو كما يسمها البعض الصحة المادية، وكذا إلى الصحة المعنوية أو كما يسميها البعض الصحة النفسية أو

¹ Voir, Franck HEAS, « La protection de l'environnement en droit du travail », Revue de droit de travail, DALLOZ ; 2009, p.565.

² راجع في ذلك، نص المادة 04 من القانون رقم 88-07 المذكور سابقا.

³ راجع في ذلك، نص المادة 05 من القانون رقم 88-07 المذكور سابقا.

⁴ Voir, François-Guy TREBULLE, « Entreprise et développement durable », Environnement et développement durable, Environnement, n°04, Avril 2013, chrom.2.

⁵ (إن هذا التعريف مقتبس من ديباجة دستور منظمة الصحة العالمية الصبغة التي اعتمدها مؤتمر الصحة الدولي المنعقد في نيويورك في الفترة الممتدة بين 19 يونيو 1946 والتي وقع عليها بتاريخ 22/07/1946 ممثلو 61 دولة (السجلات الرسمية لمنظمة الصحة العالمية) مجلة 2، (ص) 100 ودخلت حيز النفاذ في 07 أبريل 1948، ولم يخضع ذلك التعريف لأي تعديل منذ 1948. إن نص الدستور متوفر في العنوان الإلكتروني التالي الذي تم تصفحه بتاريخ 2015/05/2 على 9hoo:

العقلية. إن منظمة العمل الدولية باتفاق مع منظمة الصحة العالمية وقعوا اتفاقية بتاريخ 10 جويلية 1948 من أجل بلوغ الأهداف المسطرة في دستوريهما للحفاظ على الصحة في إطار ميثاق الأمم المتحدة¹. كما تعرف الصحة في مفهوم الاتفاقية الدولية للسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل: <>..لا يعني تعبير الصحة في علاقاتها بالعمل مجرد عدم وجود مرض أو عجز، فهو يشمل أيضا العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل<>². تتفق كل التعاريف القانونية بما فيها التعريف الوارد في قانون المتعلق بحماية الصحة وترقيتها على أن الصحة تتجسد في رفاهية الإنسان بصفة عامة، والعمال بصفة خاصة الجسمية والمعنوية³. أي أن الصحة ليست فقط المادية والبدنية المعينة بالنصوص القانونية. بل حتى الصحة النفسية مناط هذا الالتزام القانوني الأمر الذي يتوجب منا دراستها ككل على حدا.

(أ) التزام المستخدم بحماية الصحة البدنية أو المادية: إن الحق في الصحة حق دستوري⁴. إذ تكفل الدولة الرعاية الصحية لكافة مواطنيها. إذ تكفل وقايتهم من كافة الأمراض. كما نجد القانون كذلك يضمن الأمن النظافة والراحة أثناء العمل⁵. غير أن الدستور لم يفرق بين ما هو صحة بدنية وبين صحة معنوية أو نفسية. باعتبار ذلك من المفاهيم الجديدة في القانون، حتى في الدول المتقدمة⁶. إلا أن دراسة الدستور أو بالأحرى قراءته المتأنية، نتوقف عند الفصل الرابع المتعلق بالحقوق والواجبات، خاصة المادة 40 منه التي تنص بقولها: <حضمن الدولة عدم انتهاك حرمة الإنسان، ويحظر أي عنف بدني أو معنوي أو أي مساس بالكرامة... >⁷. إن هذا النص الدستوري يمكن الاستعانة به في القول إن الصحة تنقسم إلى نوعين صحة بدنية وصحة معنوية، والا كيف نفسر أن المؤسس الدستوري ركز عليهما. رغم أن المادة

¹)Voir, Michel BLATMAN et autre, op.cit,p.21.

² (راجع في ذلك، نص المادة 2 الفقرة <<ه>> من الاتفاقية الدولية رقم 155 المذكورة سابقا.

³ (راجع في ذلك، نص المادة 2 من القانون رقم 85-05 المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها المذكور سابقا.

⁴ (راجع في ذلك، نص المادة 66 من دستور 1996. المعدل والمتمم المذكور سابقا.

⁵ (راجع في ذلك، نص المادة 69 من دستور 1996، المعدل والمتمم المذكور سالفا.

⁶)Voir, Alesia MURATORIO, « La protection de la santé au travail et loi en Italie », Semaine sociale Lamy, 2014, supplément, n° 1655. Page 18.

⁷ (راجع في ذلك، نص المادة 40 من دستور 1996، المعدل والمتمم المذكور سالفا.

تخص الإنسان بصفة عامة. يعد العامل الإنسان قبل أن يحمل صفة الاستخدَام والعمالة. لذا فهو معني بتطبيق حرمة انتهاك حرمة البدنية والمعنوية من أي اعتداء أو مساس صادر عن الهيئة المستخدمة¹.

تنقسم حقوق العمال إلى قسمين : حقوق أساسية في العمل، وحقوق ثانية ناجمة عن علاقة أو في إطار علاقة العمل². من بين الحقوق التعاقدية حق احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العمال³. إن تفصيل القانون للسلامة البدنية(Intégrité physique) والمعنوية يؤكد التحليل السابق، على أن الصحة البدنية أو الفيزيائية أو المادية تعتبر حق للعمال، وواجبا من الواجبات الملقاة على عاتق المستخدم أو الهيئة المستخدمة.

التزام السلامة الجسدية واجب يلقي على عاتق المستخدم بصفته المسؤول الأول عن الصحة في المؤسسة⁴. كما إن بقاء العامل الأجير داخل بيئة العمل طيلة ساعات العمل له آثار سلبية على صحته. لقد أصبحت مسألة حماية صحة القوى العاملة تشكل كمقياس للنمو الاقتصادي والاجتماعي للدول. لقد افرد قانون ترقية الصحية للحماية الصحية تدابير خاصة ضمنها للفصل السادس تحت عنوان: <<تدابير الحماية في وسط العمل>>⁵. تعتبر هذه التدابير تستهدف الحماية الصحية في وسط العمل، والتي من شأنها العمل على رفع القدرة على العمل والإبداع. نجد أن المشرع اعتبر حماية صحة العمال ترتبط أساسا بممارسة نشاطهم بأعلى قدرة من الإبداع لرفع الإنتاج وتحسينه للوصول إلى الإنتاجية. إن هذه التدابير تعمل على تمديد الحياة النشطة للمواطنين والوقاية من الإصابات التي يتسبب فيها العمل. ومحاولة تخفيض وقوعها، وتقليل حالات العجز، والقضاء على العوامل التي تؤثر تأثيرا سيئا على صحة المواطنين.

¹ (إن الصحة في العمل معينة بكل النصوص القانونية بداية من الدستور إلى غاية أو نزولا إلى غاية آخر تنظيمي، فلا يمكن دراستها بمعزل عن كافة النصوص القانونية. كما أن تفسير هذه النصوص يقتضي إلمام بكل هاته النصوص القانونية. كما أن إسقاط المفاهيم على بعضها البعض يعتبر جزء مهما من العمل البحثي.

² (إن هذا التقسيم وارد في القانون 11/90، نجد قسم الحقوق إلى أساسية وردت في نص المادة 06 منه، وإلى الحقوق الناجمة عن العلاقة التعاقدية وردت في المادة 07 منه.

³ (راجع في ذلك، نص المادة 07 الفقرة الثانية المذكورة سالفا.

⁴) Voir, M-A MOREAU, « Pour une politique de santé dans l'entreprise », Dr, soc, 2002, p.817.

⁵ (راجع في ذلك، نص المادة 76 من القانون رقم 85-05 المذكورة سالفا.

نجد أن القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل عمَلَ على إلقاء واجب المحافظة على الصحة المادية أو الجسدية للعمال على عاتق الهيئة المستخدمة¹. يظهر ذلك من خلال وضع تدابير أو مقتضيات الحفاظ على أمكنة العمل وملحقاتها وتوابعها، وكذا وضع تدابير خاصة بالتهوية أو الإضاءة والتدفئة وممارسة العمال للألعاب الرياضية والاهتمام بالنظافة داخل أماكن العمل وغيرها. كل ذلك يعتبر من قبيل الأشياء التي تؤثر مباشرة على الصحة الجسدية². إن نجد مقتضيات حماية العمال التي وضعها القانون، خاصة تدابير تكييف الآلات والتجهيزات الخاصة بالعمل لضمان أمن العمال. تفيد أن المقصود من تلك الالتزامات العمل على وقاية هؤلاء العمال الأجراء من الأخطار المادية سواء طبيعية أو ميكانيكية، أو غيرها من الأخطار التي يمكن أن يتعرضون لها مباشرة جراء العمل³.

خصص المشرع الفصل الثاني من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل للقواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن⁴. انه من بين المقتضيات توفير ألبسة خاصة وتجهيزات ومعدات فردية للعمال الأجراء تتناسب مع طبيعة النشاط والأخطار⁵. يظهر إن هناك تداخل بين نطاق تطبيق الصحة العمومية مع نطاق تطبيق الصحة في العمل. فهما يلتقيان في ميدان أو أرضية واحدة تتمثل في حماية العمال. إن هذا التداخل بين المفهومين تؤكد المادة 12 من قانون الوقاية الصحية والأمن بقولها: << يعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزءاً لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية... >>⁶. إن الأخطار المادية كالأضرار المهنية وحوادث العمل تصيب الجسد، أي أن السلامة الجسدية مهددة مباشرة بواسطة ما يمكن أن يتعرض له العمال الأجراء أثناء ممارستهم لنشاطاتهم البدنية أو الفكرية. إن

¹ (راجع في ذلك، نص المادة 03 من القانون رقم 07/88

² (راجع في ذلك، نص المادة 07 من القانون رقم 07/88.

³ (لقد أفرد المشرع لمقتضيات المتعلقة بقواعد حماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل مرسوماً تنفيذياً تحت رقم 91-05 المذكور سالفاً. كما خصص كذلك المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطيرة في وسط العمل. المنشور (ج،ر) العدد 04 المؤرخة في 09/01/2005(ص)17، كما خصص في نفس المنوال المرسوم التنفيذي رقم 21-342 المؤرخ في 28/10/2001 المتعلق بالتدابير الخاصة لحماية العمل وأمنهم من الأخطار الكهربائية في الهياكل المستخدمة، المنشور في (ج،ر) العدد 56 المؤرخة في 04/11/2001 (ص) والعديد من النصوص التشريعية والتنظيمية الأخرى، راجع في ذلك مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية والأمن وطب العمل المرفقة مع المذكرة الحالية.

⁴ (راجع في ذلك، نص المواد من 03 إلى 11 من القانون رقم 88-07 التي تمثل الفصل الثاني المذكور سابقاً.

⁵ (راجع في ذلك، نص القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09/06/1997 الذي يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة للأخطار المهنية. المنشور (ج،ر)، العدد 7 المؤرخة في 12/01/1997 (ص) 41.

⁶ (راجع في ذلك، نص المادة 12 من القانون رقم 07/88 المذكور سالفاً.

الهيئة المستخدمة ملزمة كذلك بأدائها للواجبات الثلاثة التعليم والإعلام والتكوين في مجال السلامة والصحة المهنية¹. انه لا يكفي فقط المحافظة على الصحة في العمل بل يجب إثبات من جانب المستخدم انه قام بكل الواجبات الملقاة على عاتقه للتخلص من تحمل تبعه الخرق الواقع على بيئة العمل، بكل ما تحتويه. إن المستخدم ملزم بالتزام السلامة والصحة حتى دون وقوع حوادث أو أمراض مهنية. بل إن التهاون أو مجرد عدم مراعاة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يعد خرقة لهذا الالتزام². بل نجد إن المشرع ذهب بعيدا في الحفاظ على صحة العمال البدنية أين اعتبر أي خرق أو تهاون أو عدم مراعاة لتلك القواعد وقع من العمال أنفسهم، فان القانون يعتبرها من فعل المسير³. إن المشرع بهذا أخذ بمسؤولية المستخدم عن فعل الغير. لكن بالشروط المنصوص عليها في القانون⁴. إن المشرع في نص المادة 36 من القانون رقم 07/88 يشير إلى أن صاحب الالتزام هو المسير كما حددته المادة 30 من القانون الأساسي العام للعمال. في حين إن هذه المادة تم إلغاؤها بموجب القانون رقم 11/90 المعدل والمتمم خاصة المادة 157 منه⁵. إلا أن ذلك لا يمكنه أن يُكوّن مُشْكِلًا، باعتبار أن القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن في نص المواد 02 و03 المتعلقة بمجال تطبيق القانون حددا أن المؤسسة المستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه ملزمة بأحكام هذا القانون⁶.

بداية الاعتراف بحق العمال في السلامة والأمن كان مفهوما عاما، فكان الاعتقاد سائدا ولا زال كذلك بالنسبة إلينا، أن المقصود بحماية الصحة الجسدية فقط. دون غيرها من الآثار الأخرى. إن القضاء بمختلف درجاته لا زال ينظر إلى الصحة من منظورها المادي، عكس القضاء الفرنسي الذي أضحي بواكب التطور التكنولوجي المستمر⁷. إن هذا التطور التكنولوجي أفرز أخطار مهنية لم تكن معروفة من

¹ (راجع في ذلك، نص المادة 19 من القانون 07/88 وفي نفس المنوال المرسوم رقم 02-427 المذكورين سابقا، أو لمزيد من المعلومات راجع، الفرع الأول من المطلب الأول التزام العام للمستخدم في حماية الصحة في العمل.

² (راجع في ذلك، نص المادة 36 الفقرة الأول من القانون رقم 07-88 المذكور سابقا.

³ (راجع في ذلك، نص المادة 36 الفقرة الثانية من القانون رقم 07-88 المذكورة سالفا.

⁴ (إن نص المادة 36 من القانون رقم 07/88 تنص على مسؤولية المستخدم أو المسير عن فعل غيره شريطة أنه لم يتخذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية ولم يتخذ العقوبات التأديبية، أما إذا اثبت انه قام بما ذكر أعلاه، فتنتمي مسؤوليته عن فعل غيره هذا من جهة، كما انه إذا ثبت أن المخالفات تم اقتترافها عمدا من طرف العمال فتنفي مسؤوليته لذلك.

⁵ (راجع في ذلك، المادة 154 من القانون رقم 11/90 المذكور سالفا.

⁶ (راجع في ذلك، نص المواد 02 و03 من القانون رقم 07/88 المذكور سالفا.

⁷ Voir, Harold KOBINA GABA, « L'obligation de sécurité salariée : le malaise jurisprudentiel demeure », Recueil Dalloz ;2005. Page1758.

قبل. لذا فعلي القضاء أولا والمشرع ثانية مسايرة هذه الأخطار خاصة غير مادية منها¹. إن قصور القضاء في مجال تكييف التزام السلامة والصحة المهنية يرجع أساسا لعدة اعتبارات منها:

. نقص القضايا المطروحة أمام القضاء.

. عدم تدرج القضايا أمام درجات التقاضي، إذ أن معظم القضايا تبقى أمام محكمة الجench أو المخالفات، أي نجد انه لا تستأنف ولا يطعن فيها بالنقض، لعدة أسباب منها ما هو قانوني ومنها ما هو موضوعي².

. ضآلة الغرامات المفروضة على الهيئة المستخدمة، لذا يكتفي المستخدم بدفعها وصرف النظر عن متابعة القضايا أمام الجهات القضائية الأخرى، باعتبار أن المصاريف بما فيها أتعاب المحامين وغيرها تفوق قيمة الغرامة بعشرة أضعاف.

. عدم قدرة القضاة على فهم واستيعاب النصوص التشريعية أو موضوع التزامات الصحة في العمل، نظرا لحدثة الموضوع، ونظرا لطابعها التقني، الأمر الذي يؤدي إلى التطبيق الآلي للنصوص³.
. كثرة النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخص الموضوع وعدم وجودها في تقنين واحد شامل يجمعها كلها حتى تسهل مهمة تطبيقها.

إذا تعرضت القدرة البدنية أو الجسمية للعامل الأجير إلى أحداث مؤلمة، تجعله غير قادر من الناحية العملية على القيام بنفس العمل الذي كان يقوم به سابقا. إن القضاء الاجتماعي توخيا منه لحماية

¹ (نتيجة تزايد الضغط في العمل ونتيجة لوقتية عقود العمل وعدم الاستقرار للكثير من علاقات العمل و نظرا لكثرة المتطلبات ظهرت أخطار جديدة غير مرتبطة وغير ملموسة تسمى بالأخطار النفسية الاجتماعية أو ما يسمى باللغة الفرنسية Les risques psychosociaux.

² (لا يجوز الطعن بالنقض في بعض مخالفات أمام المحكمة العليا الغرفة الجزائرية نظرا للمنع القانوني طبقا للمواد 495 من الأمر رقم 15-02 المؤرخ في 2005/07/23 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون الإجراءات الجزائرية المنشور في (ج،ر) العدد04 (ص) 28.

³ Voir, Sophie FANTONI, « Les transformations technologiques et la santé des salariés »,SSL, n° spécial, la santé au travail. Page22.

الأجبر وتكريسا لمبدأ استقرار العامل في عمله، ألزم رب العمل بتطبيق النصوص الوقائية للصحة البدنية¹.

تعمل معظم النصوص التشريعية والتنظيمية كلها على فرض احترام التزام السلامة والصحة المهنية ملقى على عاتق المستخدم. مهما كانت بيئة العمل التي تمارس فيها النشاطات البدنية والفكرية للعمال الأجراء. إن النصوص القانونية كثيرا ما تُركِّز على الصحة البدنية، باعتبار أن الخطر يصيب جسم العامل الأجبر. نجد إن المشرع أحيانا يأتي بلفظ الصحة دون التفرقة بين الصحة البدنية وغيرها. ولكن يفهم من حيثيات النص انه يقصد الصحة الجسمية. لذا نجدها أحييت (الصحة البدنية) بأحكام كثيرة كما تميزه وتمثله بالنسبة للعامل الأجبر، ولغيره من الفاعلين الآخرين في مجال الوقاية والأمن.

(ب) التزام المستخدم بحماية الصحة المعنوية النفسية للعمال الأجراء: الصحة النفسية ليست مجرد غياب الاضطرابات النفسية. بل هي حالة من العافية يستطيع فيها كل فرد إدراك إمكاناته الخاصة. والتكيف مع حالات التوتر العادية، والعمل بشكل منتج ومفيد والإسهام في مجتمعه المحلي². ويتجلى البعد الايجابي للصحة النفسية في التعريف الوارد في دستور منظمة الصحة العالمية: <>الصحة هي حالة من اكتمال السلامة بدنيا وعقليا واجتماعيا، لا مجرد انعدام المرض والعجز<>³. كذلك الإعلان العالمي للحقوق الإنسان يشير إلى أن: <>يولد جميع الناس أحرار متساوين في الكرامة والحقوق<>⁴. كما تنص ديباجة اتفاقية الأمم المتحدة بشأن الإنسان ذوي الإعاقة على أن: <>...التمييز ضد أي شخص على أساس الإعاقة يمثل انتهاكا للكرامة والقيمة المتأصلة للفرد<>⁵. الصحة النفسية جزء لا يتجزأ من الصحة. إذ لا تكتمل الصحة بدونها. إن الصحة النفسية والمعنوية تتأثر بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية والبيولوجية

¹ راجع في ذلك، إدريس فجر، <> دور القضاء في حماية الأجبر<>، المجلة المغربية لقانون واقتصاد والتنمية، جامعة الحسن الثاني، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء القانون الاجتماعي حصيلة وإصلاح، العدد 22 لسنة 1990 (ص) 25.

² راجع في ذلك، الرابط الالكتروني لمنظمة الصحة العالمية، الذي تم الاضطلاع عليه بتاريخ 2015/04/22 على الساعة 12h30 www.who.int/topics/mental:

³ إن التعريف وارد في دستور منظمة الصحة العالمية تم الإشارة إليه سابقا.

⁴ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وثيقة دولية تمثل الإعلان الذي تبنته الأمم المتحدة في 10/12/1948 في قصر شايبو، في باريس يتألف من 30 مادة قانونية تمت الاتفاق عليها، وتبنتها الأمم المتحدة كميثاق ودستور عالمي لها من خلال المصادقة جمعية الأمم على هذا الإعلان، الذي أصبح تاريخ المصادقة عليه تاريخا للجمعية العامة للأمم.

⁵ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة معاهدة دولية لحقوق الإنسان تابعة للأمم المتحدة اعتمد النص من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13/12/2006 وفتح باب التوقيع عليها في 30/03/2007 ودخلت حيز التنفيذ بعد مصادقة 20 دولة عليها بتاريخ 03/05/2008.

والبيئة. كما أن التحولات الاقتصادية التشريعية وظروف العمل المجهدة تعمل على خلق مخاطر تؤثر على نفسية العامل الأجير. تدفعه أحيانا إلى الانتحار أو غيرها من المخاطر التي لا يمكن توقعها¹.

انطلاقا من الدستور القانون الأسمى للدولة التي يحرم انتهاك حرمة الإنسان، ويحظر أي عنف معنوي أو أي مساس بالكرامة. بل نجده يحظر أي معاملة قاسية أو الطرق اللانسانية أو المهينة². لذا فإن الدستور يعترف بوجود خرق يمس الصحة النفسية. رغم أن النص ورد عاما لا يقصد العمال الأجراء بل يقصد كل الأفراد. ولكن العمال جزء من المواطنين ينطبق عليهم ما ينطبق على غيرهم. يمكن الاستناد على ذلك النص الدستوري في حظر كل ما يمس بالصحة النفسية. أما على الصعيد الدولي فإن الاتفاقية العربية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية تضمنت نصا صريحا فيما يخص الصحة النفسية والعقلية. إذ ورد في المادة 8 منها: <<يجب عند التعيين إجراء الفحص الطبي الابتدائي لالتحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع قدراته الصحية البدنية والعقلية والنفسية. كما يجب إجراء الفحص الطبي الدوري على العمال للمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة ولاكتشاف، ما قد يظهر من أمراض المهنية في مراحلها الأولى...>>³.

إن الاتفاقية العربية بوصفها جزء من التشريع الداخلي بما أنها صادقة عليها، فإنه يمكن القول أن التشريع الجزائري عرف الصحة النفسية والعقلية. حتى قبل المشرع الدولي لأن الاتفاقية رقم 155 الصادرة عن منظمة العمل الدولية تبنت تعريف الصحة الوارد ضمن دستور منظمة الصحة العالمية O.M.S فقط. دون التطرق للصحة النفسية والعقلية كما هو عليه الحال بالنسبة للاتفاقية العربية⁴. وحسب التدرج الهرمي للنصوص فإن القانون المتعلق بعلاقات العمل في الباب الثاني المتعلق بحقوق العمال أقر أنه: << يحق للعمال الأجراء في إطار علاقة العمل ما يأتي:...احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم...>>⁵. يتوافق النص القانوني مع النص الدستوري ويتطابقان. إذ أنهما يعترفان

¹) Voir, Loïc LEROUGE. op.cit ; page31.

² (راجع في ذلك، نص المادة 40 من دستور سنة 1996 المعدل والمتمم المذكور سابقا.

³ (راجع في ذلك، المرسوم الرئاسي رقم 05-280 المؤرخ في 14/08/2005 المتضمن التصديق على الاتفاقية العربية رقم 07 بشأن السلامة والصحة المهنية المعتمدة بالإسكندرية في مارس سنة 1977 المنشور في (ج،ر)، العدد 56 (ص)04.

⁴ (إن الاتفاقيات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية تعتبر أو تسموا على القانون، أي أنها تصبح جزء من القانون الذي يطبق من قبل القضاء، ويمكن الاستفادة منها لحماية الصحة النفسية والعقلية. والسند القانوني في ذلك، نص المادة 150 من الدستور لسنة 1996 بقولها >> المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون.<<

⁵ (راجع في ذلك، نص المادة 06 الفقرة الثانية من القانون 11/90 المذكور سالفًا.

للمواطن والعمال الأجراء بوجوب احترام سلامتهم البدنية والمعنوية وحتى الكرامة أثناء العمل. لذا فإن الصحة النفسية والعقلية مصونة بكل النصوص القانونية التي تحضر المساس بالصحة المعنوية. غير بعيد عن القانون العمل فإن قانون المتعلق بالوقاية الصحة والأمن اعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية. إن المادة 12 من القانون رقم 07/88 نصت على أنه: <>...يهدف طب العمل الذي تعد مهمته وقائية أساسا وعلاجية أحيانا إلى:

- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.

-تعيين وإبقاء العمال في العمل بما يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية، وتكييف العمل مع الإنسان وكل إنسان مع مهمته...

- المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة<>¹. إن هذا النص القانوني يعتبر حجر الزاوية في الصحة العقلية والنفسية. بل نجده يساهم في إدخال البعد الإنساني على العمل باحترام الصحة العقلية والنفسية للعمال الأجراء. دون التغاضي على كرامتهم بأن يمارسوا أعمال ليس فيها اهانة لهم ولكرامتهم. إن التشريع الاجتماعي يعتبر تشريعا رائدا في مقابل القوانين والدول المجاورة². إلا أنه يبقى يعاني من مشكل فعالية هذه النصوص القانونية الحديثة جدا بالمقارنة مع الدول المتقدمة³. إن المشرع الجزائري ساير مختلف هذه التشريعات بفعل تأثير القواعد من خلال مصادقته على جل الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية O.I.T . من خلال كل تلك النصوص التشريعية والتنظيمية يظهر أن القانون الاجتماعي له باع طويل في معرفة الصحة العقلية والنفسية. لكن يبقى النزاع حولها قليلا نوعا ما، الأمر الذي ينتج عنه تركيز المستخدم للمحافظة على الصحة البدنية، متناسيا تماما الصحة النفسية. كذلك يمكن القول إن قلة لجوء العمال الأجراء إلى القضاء، لرفع شكاوى بفعل الأخطار التي تمس صحتهم المعنوية. في غالب الأحيان النزاع حول الصحة النفسية شبه منعدم. مما يؤثر على محافظة الهيئة المستخدمة على ذلك الجانب من الصحة. كما أن العامل الأجير الذي تعرض إلى خرق في صحته

¹ (راجع في ذلك، نص المادة 12 من القانون رقم 07/88 المذكور سالفًا.

² (إن التشريع الجزائري الاجتماعي في مجال الصحة السلامة المهنية تأثير كثيرا بفعل المواثيق الدولية الصادرة عن منظمة العمل العربية والدولية، فكان

فكان لها التأثير الايجابي. إذ اكسبها ما لا يوجد عند الدول الجوار.

³)Voir, Loïc LEROUGE. op.cit ; Page11.para, 001.36 « la problématique de l'effectivité de droit ».

المعنوية أو النفسية يلجأ في معظم الأحيان إلى هيئة الضمان الاجتماعي من أجل التكفل بحالته. إن العامل يضطر إلى التصريح بالإصابة العقلية أو النفسية كحادث عمل أو مرض مهني، وإلا لا يستطيع الحصول على التعويض¹.

في الأخير ما يمكن قوله إن المستخدم ملزم بواجب المحافظة على صحة العمال الأجراء، مهما كانت سواء كانت مادية (بدنية) أو عقلية (نفسية واجتماعية) من أي خرق. وإلا سوف يتعرض إلى المساءلة القانونية، مع تحمل التعويضات الناجمة عن ذلك، في حالة وجود أضرار. غير أن التكيف القانوني لهذا الواجب لا يمكن استنتاجه إلا من خلال التطبيق العملي لاجتهادات المحكمة العليا، الأمر الذي سوف نتعرض له في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: التزام المستخدم لحماية الصحة في العمل وفق نظرة القضاء.

تعد حماية صحة العمال داخل المؤسسة حقا أصيلا، يهدف أساسا في المرتبة الأولى إلى تكريس مفهوم حماية الصحة في العمل. إن هذا المفهوم يحمل عدة أبعاد منها ما هو قانوني واجتماعي وحتى سوسيلوجي. لأن عدم المبالاة بالصحة تعد حسب بعض الدارسين للموضوع عبارة عن أزمة اجتماعية وأخلاقية يجب الوقوف لها بحزم. نظرا لأن مفهوم الصحة في العمل يشكل محور أساسي للالتزامات المستخدم أثناء العمل². انطلاقا من مختلف المحاور الهامة في القانون الاجتماعي، يجب استعراض كافة النصوص القانونية التي تبين بصورة واضحة طبيعة هذه التزام، الملقى على عاتق الهيئة المستخدمة. مع الاستشهاد بقرارات المحكمة العليا الفاصلة في الموضوع. إن الهدف من هذا التكيف القانوني للالتزام المحافظة على الصحة في العمل يتمثل في إجبار المستخدم من أجل تحمل تبعه كافة الأخطار التي تنشأ في بيئة العمل³. إن المفهوم مختلف أساسا عن باقي المفاهيم الأساسية في القانون الاجتماعي، لأنه يحتوي على مبدأ حماية الشخص قبل أن يكون عاملا. مما يعني ذلك أن الحماية تكون للأشخاص بغض النظر إن كانوا عمال أو غيرهم. تتجسد الحماية في المحافظة على أجسادهم من كافة الأخطار التي

¹ راجع في ذلك، نص المواد 64 من القانون رقم 83-13 المذكور سالفا، وفي نفس المنوال راجع القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05 الذي يحدد الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقه 01 و02 (ج،ر) العدد 16 لسنة 1997 والملحقان لهذا القرار في (ص) من 09 إلى (ص) 63.

² Voir, Marie-Ange MOREAU, op.cit ; art, page412.

³ Voir, Nicole Maggi-GERMAIN, « Travail et santé : le point du vue d'un juriste », Droit social, 2002,485.

تمس البدن، بل حتى التي تمس العقل. يجب على المستخدم تفعيل كل العوامل الموجودة في بيئة العمل من أجل الوصول إلى الحماية المادية والمعنوية للعمال للأجراء¹.

إن العلاقة التي تجمع بين المستخدم والعامل المبينة على الرضائية. يجب أن لا تتضمن امتيازات لكلا طرفين على حساب أهداف الأمن والسلامة في العمل. رغم أن المنطق يعطي الحق لكل منها للاتفاق على الحقوق والامتيازات وفقا لمبدأ التعاقدية، إلا أن الحقوق والامتيازات التي من شأنها إضعاف السلامة والصحة في العمل تعتبر غير قانونية ولاغية وعديمة الأثر². إن موضوع الصحة تعتبر من الموضوعات ذات الصلة بالنظام العام الاجتماعي³.

نستشف الطبيعة القانونية للالتزام السلامة والصحة المهنية من خلال القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. إذ تنص المادة 36 منه على انه: <<يتعرض المسير كما حدته المادة 30 من القانون رقم 78-12... للعقوبات المنصوص عليها أذناه في حالة تهاون أو عدم مراعاته قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل. وذلك في حدود اختصاصاته في هذا الميدان. وعندما تنسب المخالفات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، إلى العمال فإنها تعتبر من فعل المسير. إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لغرض احترام التعليمات القانونية في هذا المجال، ولم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات. غير انه لا يسأل إذا ارتكبت هذه المخالفات عمدا من طرف العمل>>⁴. يظهر من خلال هذه المادة أن المشرع اعتبر المسير أو صاحب العمل أو من يقوم مقامه بمفهوم أوسع، مسؤول عن التزام السلامة الصحية المهنية. ويعتبر التزامه بالتزام بتحقيق نتيجة، تتمثل في واجب احترام القواعد القانونية المتعلقة بمجال الصحة في العمل. حتى إذا لم ينتج عن تهاونه أي حادث أو مرض مهني. يكفي لقيام أو لتحقيق مسؤوليته فقط وجود خرق قانوني لهذا الالتزام. أما الميزة الثانية التي تتبين أنه التزام بتحقيق نتيجة هو أن المستخدم أو صاحب العمل مسؤول عن أفعال تابعة أي عماله، في حالة خرقهم أو تهاونهم أو عدم مراعاتهم للقواعد الصحية في العمل. أي أن المستخدم ملزم ببناء على الخطأ المفترض، وبناء على

¹ Voir, Hayet ZEGGAR, M. Jacques ROUX et M. Pierre de SAINTIGNON, « La prévention sanitaire en milieu de travail », les membre de l'inspection générale des affaires sociales, Rapport n°2003015, FEVRIER 2003. Publication dans le site web : www.ladocumentation.française.fr/var/.../rapports/...pdf.

(راجع في ذلك، نص 137 المادة من القانون 11/90 المذكور سابقا.²

³ Voir, Jeanne MARIE WAILLY, « Environnement et santé au travail. Une empreint publique-des préoccupations privées », Documents de travail, n°50 du fevrier2002.lab RII. Université du littoal-cote D'OPALE, DUNKERQUE. France. Page07.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 36 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقا، للعلم فقط إن نص المادة 30 من القانون رقم 12/ 78 تم إلغاؤها تماما.

خطأ الغير. كأن المشرع يريد القول إن المستخدم مسؤول عن أفعال غيره من العمال. والميزة الثالثة: تتمثل في أن قاعدة الإثبات تنقلب فيصبح المستخدم ملزم بإثبات أن الخرق أو الإهمال والتهاون في مجال الصحة صدر عمدا عن العمال. عكس ما هو المتعارف عليه إن ما يؤكد أن التزام حماية الصحة التزم بتحقيق نتيجة، يظهر في مجال حوادث العمل. إذ تنص المادة 11 من القانون المتعلق بحوادث العمل: << يسقط افتراض جواز الوفاة للعمل أو للحدث إذا اعترض نوي حقوق المصاب على إجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ما لم يبادروا بإثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة>>¹. يفهم من ذلك أن حوادث العمل مبنية على افتراض أنها ناجمة عن ممارسة النشاط الفكري أو البدني لحين إثبات العكس. أي أن الخطأ فيها مفترض. ومن مزايا التزام بتحقيق نتيجة الخطأ فيه مفترض، وإن المدين ملزم بإثبات التخلص من الالتزام. كأن يثبت المستخدم أن الإصابة التي لحقت بالعامل ليست ناجمة عن العمل. نجد أن المادة 09 من نفس القانون تؤكد على انه: << يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطران في مكان العمل أو في مدته أو في وقت بعيد عن طريق وقوع الحادث وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس>>. إن المادة السابقة وردت على صيغة الوجوب فكل الإصابات والوفيات التي تلحق بالعمال بالإجراء تعتبر من قبيل حوادث العمل إلى حين إثبات العكس. ممن يهمله الأمر سواء كان المستخدم أو هيئة الضمان الاجتماعي². وما يفيد ويؤكد المسؤولية المفترضة لصاحب العمل في حوادث العمل خاصة في حادث المسار نص المادة 12 من القانون المتعلق بحوادث العمل. إلا إذا كان المسار قد انقطع أو فيه انحراف أو كان نتيجة للاستعجال أو الضرورة أو بسبب ظرف عارض أو لأسباب قاهرة، وهذه الحالات التي تبقى فيها المسؤولية المفترضة³. وفي نفس السياق نجد أن القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي يؤكد على أن صاحب العمل المسؤول الوحيد في حال خرق التزامات الصحة في العمل، التي تؤدي إلى أضرار. إذ أن هيئة الضمان الاجتماعي لها الحق في الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور Faute inexcusable أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي يلحق بالمؤمن له اجتماعيا، لتعويض المبالغ التي دفعتها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير⁴.

¹ راجع في ذلك، نص المادة 11 من القانون رقم 83-13 المذكور سالفًا.

² راجع في ذلك، نص المادة 9 من القانون رقم 83-13 المذكور سالفًا.

³ راجع في ذلك، نص المادة 12 من القانون رقم 83-13 المذكور سالفًا.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 70 و71 من القانون رقم 08-08 المذكور سالفًا.

ملزم المستخدم بالحفاظ على صحة العاملين معه وعلى صحة الغير، وكل الأشخاص الذين يرتادون إلى بيئة العمل من زبائن وأهالي زوار وموظفين للقيام بمهامهم الروتينية¹. أما إذا تسبب المستخدم بخطئه الغير معذور الذي يمثل الأخطاء ذات خطورة استثنائية أو التي تنجم عن فعل أو عن تغاض متعمد، أو ينجم هذا الخطأ عن إدراك بالخطر الذي يسببه أو عدم استدلال المستخدم بأي فعل مبرر². إن حالات الخطأ غير المعذور كلها تجعل من المسؤولية الملقاة على عاتق صاحب العمل سهلة الإثبات، بل مفترضة. ويقع عليه أن يثبت نفيها من خلال القوة القاهرة أو إثبات الخطأ غير العمدي أو الخطأ التابع العمدي الذي يتحمل المسؤولية التأديبية فقط.

عندما يصدر الخطأ العمدي عن المستخدم، الذي تتجه فيه إرادته إلى إحداث الضرر أو أي خرق في السلامة الجسدية والعقلية للمصاب. ويتحمل نفس الوزر في حال صدور الخطأ عن تابعه في الضرر. إن صدور الخطأ في حد ذاته يعتبر دليلا على القصور في اتخاذ تدابير الوقاية والأمن³. إن المستخدم ملزم بالحفاظ على الصحة في العمل، بل ملزم كذلك بالتأكد من فعالية واجبات الأمن والسلامة، من خلال إعلام العمال بالمخاطر المهنية التي تمكنهم مواجهتها⁴. لان الشخص المؤهل لمعرفة المخاطر المهنية هو المستخدم الذي عليه شرح الأخطار وتحسيس عماله بها، وتعليمهم تدابير الوقاية الواجب اتخاذها لتفاديها⁵. إن نفي الالتزام يقع على عاتق المستخدم الذي عليه إثبات القيام بكل الواجبات الأساسية للعمال الأجراء. إضافة إلى إثبات انه قام بتوفير بيئة عمل خالية من المخاطر المهنية. وأخيرا إثبات الخطأ إن كان عمديا من العمال أو نتيجة قوة القاهرة أو لسبب خارج عن إرادته. إن المحكمة العليا في العديد من قراراتها اعتبرت أن الحادث الذي يقع أثناء العمل حادث عمل. خاصة إذا نتج عنه عجزا دائما. إن الافتراضية أساس التكيف الذي تقوم عليه عملية تكيف الحادث. لذا نجد أن التزام السلامة والصحة المهنية الذي تم خرقه لأي سبب كان يلزم هيئة الضمان الاجتماعي، باعتبار أن الحادث حادث عمل الذي يلزمها بتكليف العامل المصاب بعجز دائم عن العمل من ريع دوري متجدد، وليس من

¹ يقصد بالغير كل من ليس له صفة العامل الأجير، فيمكن أن يزور المؤسسة أو مكان العمل أو محيطه أهل المستخدم نفسه أو الزبائن أو الموظفين أو مفتش العمل أو أي موظف آخر للقيام بمهامه كمفتش الضرائب أو إدارة الضمان الاجتماعي أو الشرطة أو غيرهم من الأشخاص الذين يؤدون ما عليهم في إطار وظائفهم.

² راجع في ذلك، تعريف الخطأ الغير معذور الوارد في نص المادة 45 من القانون رقم 83-15 الملغى بأحكام المادة 90 من القانون رقم 08/08 المذكور سابقا.

³ Voir, pierre-Yves VERKIND, « L'obligation de sécurité de résultat... encore et toujours !! », Cahier de droit de l'entreprise, n°01, du janvier 2011, dossier n°05.page03.

⁴ Voir, Henri PESHAUD, op.cit, art. page05.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 07 من مرسوم التنفيذي رقم 2-427 المذكور سالفًا.

تعويض¹. إن الصحة في العمل مرات عديدة يمثلها في المؤسسة طبيب العمل، الذي يحدد المناصب الملائمة للعمال. إن رأي هذا الأخير ملزم لهيئة المستخدمة بنص المادة 17 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن². إن المحكمة العليا أقرت نفس المبدأ بقولها <إن المؤسسة المستخدمة ملزمة بإتباع رأي طبيب العمل، الذي يوصي بمنصب العمل لملائم لصحة العامل. نجد أن المحكمة العليا اعتبرت تقاعس الهيئة المستخدمة عن تهيئة منصب ملائم لحالة العامل الصحية حسب الشهادة الطبية المحررة من قبل طبيب العمل. يعد تصرفا تعسفيا صادر عنها في مواجهة العامل الأجير>>³. إن المحكمة العليا اعتبرت في احد قراراتها أن التسمم الناجم عن استنشاق الزئبق يقيم مسؤولية المصنع المتسبب في تطاير الزئبق في الهواء. إن هذا القرار أقر التزام المستخدم او الهيئة المستخدمة في حماية الصحة بصفة عامة، لأن الضحية المتوفاة في الدعوى المقامة ضد المصنع <<عزابه>> لم يكن عاملا، بل كان مجرد مواطن تأثر بفعل تطاير مادة الزئبق في الهواء. لذا فان اعتبار قضاة الهيئة العليا أن المصنع مسؤول إقرار منهم على أن التزام المستخدم (صاحب العمل) لحماية الصحة في العمل بالنسبة للعمال الأجراء وبالنسبة للغير كذلك⁴. ومن المبادئ المهمة بتطبيقات التزام السلامة والصحة المهنية في مجال نفي المسؤولية عن صاحب العمل، وعن صندوق التأمينات. إن هذا الأخير أي CNAS يستطيع المطالبة برد التعويضات التي قام بدفعها نيابة عن المستخدم في حالة حدوث حادث عمل. إذا اعتبر قضاة المحكمة العليا انه من المقرر قانونا أنه إذا كانت مسؤولية الغير صاحب الحادث (المتسبب في حادث العمل بخطئه) شاملة أو مشتركة مع مسؤولية المصاب (الضحية) يسمح لصندوق الضمان الاجتماعي المطالبة برد التعويضات التي تولت دفعها إلى حدود التعويض المتكفل به لغير. ومن تم فان القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد مخالفا للقانون. لما كان الثابت في قضية الحال- أن قضاة المجلس بقضائهم برفض دعوى صندوق الضمان كونها لم تقدم على انفراد بالنسبة للدعوى الأصلية المقدمة من طرف الضحية خالفوا القانون⁵. إن

¹ (راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2014/05/08 في الملف رقم 0878021 المنشور في المجلة القضائية الغرفة الاجتماعية، الصادرة عن قسم الوثائق المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 2014 <<حص>> 450.

² (راجع في ذلك، نص المادة 17 من قانون رقم 04/88 المذكور سالفًا.

³ (راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2007/09/05 في الملف رقم 410744 صادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور بمجلة المحكمة العليا، العدد الثاني لسنة 2007 (ص) 267.

⁴ (راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2006/07/19 في الملف رقم 334050 صادر عن الغرفة المدنية، المنشور في المجلة القضائية ال1 عدد الأول، لسنة 2007،(ص) 217.

⁵ (راجع في ذلك قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1990/09/24 في الملف رقم 71728 صادر عن الغرفة الاجتماعية المنشور في المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1992 (ص) 28.

المحكمة العليا تؤكد على أن التزام المستخدم هو التزام بتحقيق نتيجة. ينتقي هذا الالتزام إلا بعد إثبات خطأ الغير كما هو الحال في القرار المذكور أعلاه. كما تنتقي مسؤولية المستخدم عند ارتكابه خطأ الشخصي، وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها القاضي << بأن المتبوع مسؤول عن الضرر الذي يحدثه تابعة بعمله الغير المشروع، متى كان وقفا منه في حالة تأديته لوظيفته أو بسببها، ومن تم فإن القضاء بما يخالف ذلك يعد خطأ في تطبيق القانون. إذا إن الضرب المتعمد الواقع من العامل أثناء تأدية وظيفته لا يكتسي أي طابع مصلحي، ولم يكن بسبب الوظيفة، فإن قضاة الموضوع بتحميلهم المسؤولية المدنية للمؤسسة المستخدمة يكونوا قد أخطأوا في تطبيق القانون>>¹. يستلخص كذلك من هذا القرار أن التزام بتحقيق نتيجة الملقى على عاتق المستخدم غير مطلق، بل له ضوابط تقيده. من بينها الخطأ الشخصي العمدي الذي ينفي المسؤولية. وهو ما يتوافق مع نص المادة 43 من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل². إن المحكمة العليا في كل القرارات المتعلقة بالأضرار الجسمانية اعتبرت أن الحادث المكيف على أساس حادث عمل يستحق التعويض، خاصة إذا كان الخطأ صادر عن المستخدم أو مستخدمون في إطار القانون. بل رأت المحكمة العليا أنه يجوز الجمع بين التعويضين، في التعويض الذي يمنحه المستخدم والصندوق في حالة إذا تبين أن الخطأ عمدي أو غير عمدي ارتكبه الغير³. أي المستخدم ملزم بواجب المحافظة على صحة العمال الأجراء التزاما بتحقيق نتيجة، الذي يفرض عليه القيام بكل إجراءات الوقاية داخل المؤسسة وبيئة العمل. إن هذا الالتزام يوجب عليه القيام بواجب التكوين والإعلام والتعليم في مجال المخاطر المهنية. وأخيرا حتى يخلي مسؤوليته عليه وضع تنظيم وسائل ملائمة مع قدراتهم الفيزيولوجية والنفسية⁴.

يلزم صاحب العمل ملزم باتخاذ كل الإجراءات المناسبة التي من شأنها أن توفر للعمال الأجراء أكبر قدر ممكن من سبل الوقاية من الإصابات التي يمكن أن يتعرضوا لها أثناء أداء أعمالهم⁵. نجد أن القانون يفرض على أصحاب العمل اتخاذ كافة احتياطات السلامة. لحماية العمال الأجراء من الآلات والمواد المتداولة في المؤسسة. والقيام كذلك بحمايتهم من المخاطر التي تنشأ في بيئة العمل، مع توفير

¹ (راجع في ذلك، قرار مؤرخ في 11/05/1988 المتكرر سابقا.

² (راجع في ذلك، المادة 43 من القانون رقم 82-07 المذكور أعلاه.

³ (راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 14/01/1988 المذكور سابقا.

⁴ (راجع في ذلك الفصل الأول المعنون << القواعد عامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل>>، من القانون رقم 88-07 المذكور سابقا.

⁵ (محمود سالم، أهم الالتزامات التي فرضها قانون العمل الجديد لحماية العامل أثناء أداء عمله، مقال المذكور سابقا.

وسائل السلامة والصحة المهنية لذلك. ولا يجوز تحميل العمال أي نفقات أو اقتطاع للمبالغ المالية من الأجرة مقابل توفير وسائل الحماية لهم¹. إن خطورة الوضع تقتضي أن يتم تكييف التزام رب العمل على أساس تحقيق نتيجة، وإلا يصبح الوضع الصحي في المنشآت والمؤسسات كارثيا نظرا لتهافت رؤوس الأموال على الربح، بغض النظر عن الخسائر البشرية التي تتولد عنها².

يظهر القانون الاجتماعي على أنه واسع، إذ أنه قانون يهتم بالعامل أثناء العمل. نجده يفرض إدخال الأبعاد الإنسانية في العمل. بل يحث على أن يحترم العمل المحيط الفيزيائي والجغرافي للنشاط³. إن إدخال البعد الإنساني في مجال العمل دفع إلى الرقي بالصحة في العمل وساهم في تطويرها. رغم أن الالتزام بالحفاظ على الصحة ينصب على المستخدم، إلا أن القانون لا يعفي العمال من الالتزام باتخاذ الحيطة والحذر والتزام بقواعد السلامة والأمن حفاظا على أنفسهم وعلى الآخرين⁴. رغم أن القانون قرر لهم حق الانسحاب وحق الإعلام في حالة وجود الخطر الوشيك الوقوع. وفي المقابل إلزامهم بالعقوبة التأديبية في حال تعمد التهاون أو التسامح في إجراءات العمل والسلامة المهنية. واعتبر الخطأ الجسيم يستوجب الطرد دون التعويض أو إنذار مسبق⁵. انه يبقى على القضاء دور هام في تعزيز المكاسب القانونية بما يتناسب مع متطلبات الصحة والسلامة من أجل تشجيع العمال الأجراء على المحافظة على حقوقهم من خلال الوقاية⁶. وكذا من جانب المطالبة القضائية في حال وجود خرق في التزامات المستخدم، دون الاتكال على هيئات الضمان الاجتماعي فقط. وفي الأخير يبقى الدور المهم يقع على الصناديق الاجتماعية التي يجب عليها ممارسة دعوى الرجوع لردع كل مخالف لقوانين الصحة والسلامة المهنية. وكذلك لقتل روح الاتكال المنتشرة على أن حوادث العمل تتكفل بها هيئات الضمان الاجتماعي لوحدها دون سواها. يبقى أن التكييف القانوني يشكل جانب من الأهمية لحماية الصحة في العمل، إلا أن الجانب الأكبر يبقى في تضافر كل جهود الفاعلين في المؤسسة وخارجها للحفاظ على الصحة في العمل.

¹ (رجع في ذلك، نص المادة 03 من قانون رقم 88-07 المذكور سابقا.

² Voir, Sophie Fantoni-QUITON, P.Y. VERKIND, « L'obligation de résultat en matière de santé au travail, A l'impossible l'employeur est tenue ? », Droit social, n°03 ; du mars 2013, page 229.

³ Voir , David JACOTOT, « Le renforcement de la sécurité sanitaire », R.D.J du 2007, p.169.

⁴ Voir, Sefanie de SILGUY , « Lanceur d'alerte : une protection juridique discret », Revue Lamy droit civil- n°111, du 2014. p.219.

⁵ (راجع في ذلك، قرار محكمة العليا المؤرخ في 27/06/1983 في الملف رقم 33149 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في المجلة القضائية العدد 01 لسنة 1989 (ص) 188.

⁶ Voir, Dorothee COCHET, « Tempête sur l'obligation de sécurité de l'exploitant de télésiège », Droit de la responsabilité. Petite affiches, du 30 mai 2003. N° 108, p.12

الباب الثاني

أثر الإخلال بالتزام السلامة والصحة المهنية

في بيئة العمل

الباب الثاني: أثر الإخلال بالتزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل.

لا يخلو ممارسة أي نشاط مهني في إطار التنظيم من وجود مخاطر تؤثر على بيئة العمل¹، التي بدورها تؤثر على الصحة في العمل. إن بيئة العمل الخالية من الأضرار أصبح الهدف الأساسي الذي يطمح إليه كل الفاعلين في مجال علاقات العمل. لذا تعتبر الوقاية من المخاطر المهنية أحد الأساسيات أو من المتطلبات الأمنية، التي يجب مراعاتها. لقد تطورت كثيرا المفاهيم الأساسية للأمن، إذ انتقل مفهوم الأمن داخل المؤسسة تدريجيا إلى مفهوم الوقاية من المخاطر المهنية، وصولا إلى مفهوم الاعتراف بحق الصحة المهنية الفردية للعمال الأجراء². إن الحركية والدينامكية التي يتميز بها القانون الاجتماعي فرضت تحولات جديدة لهذه المفاهيم³. كما أن تطور النشاط في مجال العمل أدى إلى بروز مخاطر مهنية جديدة، لا تمس فقط الصحة الفيزيائية أي المادية بل تجاوزتها إلى الصحة المعنوية والنفسية للعمال الأجراء. إن بروز مفاهيم مثل الأعمال المضنية والشاقة والعمل اللائق في القانون الاجتماعي أدى إلى تكريس الحقوق الأساسية في بيئة العمل⁴.

بدأت تؤثر بيئة العمل الآمنة إيجابا على الصحة في العمل، فأصبحت حقا أساسيا. الأمر الذي أدى إلى بروز مفهوم جديد في قانون العمل مثل: شَخْصَنَةُ علاقات العمل *Personnalisation des relations de travail*، ومفهوم *أنْسَنَةُ* علاقات العمل *Humanisation*، أو بعبارة أخرى تكييف العمل، مع الإنسان لكي يكون كل شخص في المهمة التي تتماشى وقدراته الفيزيولوجية والنفسية⁵. نجد أن البيئة

¹ (راجع في ذلك، تعريف بيئة العمل: <<تعتبر بيئة العمل كل مكان يتواجد فيه الإنسان، فهي مكان ومحيط وملحقات وتوابع العمل، بالإضافة إلى العديد من الجوانب والمعايير المطبقة على المنشأة أو المؤسسة . ويقصد بها كذلك كل الأساليب والممارسات الإدارية والقيادة وتقييم الأداء وبرامج التدريب والتطوير والسياسات المحفزة للنجاح، ودعم العمل الجماعي والرواتب والأجور والحوافز والمكافآت والتقدير المادي والمعنوي والعلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين>>. راجع في ذلك، روبرت للفرينغ، <<بيئة العمل...مقومات نجاح المؤسسة>>، نيويورك تايمز، الولايات المتحدة الأمريكية، 1992، (ص). ترجمة محمد سعيد صابرين، << البيئة ومشكلاتها>>، دار عالم المعرفة، الكويت، 1993، (ص)14.

²voir, Franck HEAS, op.cit ; art. n° 1655.

³ إن الصحة في العمل يتدخل فيها الكثير من النصوص القانونية سواء مواثيق دولية صادرة عن منظمة OMS ومنظمة OIT بالإضافة إلى داخلية مثل قوانين الصحة والبيئة، مع قانون العمل قانون الضمان الاجتماعي، هذا التفاعل فيما بين النصوص القانونية ساهم من تطور مفاهيم القانونية المتعلقة بمجال السلامة والصحة المهنية.

⁴voir, Jeanne-Marie WATLLY, po.cit ; para, page08.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 12 الفقرة 04 من القانون رقم 07/88 المذكور سافا.

والمؤسسة تتقاطعان أو تشتركان في علاقات مترابطة تهتم صحة الإنسان في العمل. لذا فإن حماية البيئة بصفة عامة وبيئة العمل بصفة خاصة يخضعان لرقابة الدولة في إطار المحافظة واحترام المنفعة العامة. أما حماية العمال في المؤسسة يقوم في إطار ضيق نوعا ما يجمع بين المستخدم والعمال في إطار علاقات العمل. غير بعيد عن التضارب والتقارب بين المفهومين نجدهما يتحركان نحو هدف مشترك يتمثل في حماية صحة العمل¹.

لحماية نطاق الصحة في بيئة العمل الواسعة باتساع نشاط العمل يجب إعمال الضوابط البيئية داخل المؤسسة بواسطة سلطة التنظيم، التي تخول للمستخدم صلاحيات التنظيم التقني للعمل. بطريقة تمنع كل تأثير سلبي على صحة العمال وغيرهم ممن يرتادون أماكن العمل². وتسمح هذه السلطة للمستخدم القضاء على كل ما من شأنه الإضرار بصحة العمل كآلية وقائية قبل عملية الخرق المادي الذي يطال الصحة في العمل. كما أن الضوابط الارغونومية يمكنها إعمالها بعد وقوع الإصابة في العمل³. إن أي خرق يمكنه أن يعترى هذا الالتزام، فإنه يتسبب في حدوث عدة أثار التي يمكنها أن تتجم في حال عدم المحافظة على التزام الصحة في بيئة العمل، والتي تنقسم إلى قسمين:

أولاً: أثار مباشرة على بيئة العمل، التي تمس كل ما هو مادي في البيئة الطبيعية أو المنشأة من قبل الإنسان. إن أهمية الضرر المادي الذي ينصب على صحة العمال هو الذي يجعلنا نركز في دراستنا على الثروة البشرية، دون بيئة العمل الطبيعية والمنشأة التي يمكن إصلاحها عن طريق التعويض أو إعادتها إلى الحالة التي كانت عليها سابقا.

ثانياً: آثار قانونية تؤدي إلى قيام المسؤولية، بكل أنواعها القانونية سواء مدنية أو جزائية بالنسبة للمستخدم والعمال والأجراء وحتى الغير. من خلال التوطئة السابقة يظهر أن الباب الثاني مقسم إلى فصلين نتعرض في الأول إلى دور سلطة إطار التنظيم المخولة للمستخدم في الوقاية من الإصابة المهنية (كفصل أول)، أما ثانياً فننتعرض إلى الآثار القانونية لخرق التزام الصحة في بيئة العمل (كفصل ثاني).

¹)voir, Pierre BAILLY, « L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé des salariés : Une nouvelle implication de l'obligation de sécurité de résultat », Semaine Lamy .n° 1346. Du 23mars 2008, page 19.

²) إن سلطة التنظيم العمل سلطة خولها المشرع في نص المادة 02 من القانون 11/90 المذكور سابقاً، وتمنحه الحق في التصرف في ترتيب العمل وتنظيمه بما يضمن صحة العمال وبيئة العمل.

³) إن استعمال كلمة الإصابة في العمل يفيد مرات عديدة حوادث العمل أو الأمراض المهنية.

الفصل الأول: دور سلطة إطار التنظيم في الوقاية من الإصابة المهنية.

يقصد بالآثار المادية لخرق التزامات الصحة في العمل تحقق الأخطار المحدقة أو المحيطة بالعمل¹. لمجابهة الأخطار المهنية وتقاديا لما ينجم عنها من حوادث، قد تصيب بيئة العمل وقد تصيب العمال بحوادث عمل وأمراض مهنية تبلورت فكرة التأمين الاجتماعي. الذي يعد حقا أساسيا من حقوق الإنسان التي نادى بها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان². نظرا لعدم استقرار العلاقة التعاقدية بين العامل الأجير ورب العمل مهدد بحوادث العمل والأمراض المهنية ظهرت الحاجة الملحة لصدور عدة اتفاقيات دولية وتوصيات تعمل على توحيد قواعد التأمين. إن منظمة العمل الدولية اهتمت بموضوع التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية بعدة اتفاقيات دولية صادقت الجزائر على معظمها³. كما قد تنجم عن هذه المخالفات أمراض لها علاقة مباشرة، مع العمل الممارس من قبل الضحية المصاب⁴. إن ارتفاع عدد الإصابات أو بالأحرى الحوادث المهنية خاصة أثناء ذروة النشاط الاقتصادي إلى لجوء العمال المصابين لأعمال قواعد المسؤولية المدنية للمطالبة بالتعويضات التي لم تعد كافية أو أصبحت لا تحمي العمال بسبب إمكانية نفيها بواسطة السبب الأجنبي والقوة القاهرة أو أخطاء الضحية نفسه⁵. إن أهمية الآثار الناجمة عن خرق التزامات الصحة في مجال العمل تدعو إلى دراستها بالتفصيل، لما لها من أثر على

¹)voir, Michel BLATMAN et autre, op.cit ; ouv, page 413.

² راجع في ذلك، نص المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب قرارها رقم 217 في 1948/12/10، المنشور ضمن وثائق الأمم المتحدة على الرابط: www.um.ORG/doc/chnter

³ لقد صادقت الجزائر بمجرد استقلالها على الاتفاقية الدولية رقم 17 الممضية في سنة 1925 المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل، وكذا الاتفاقية الدولية رقم 18 المتعلقة بالأمراض المهنية الممضية سنة 1935، وفي نفس السنة تقريبا صدرت اتفاقين دولتين في نفس الموضوع هما: الاتفاقية رقم 19 المتعلقة بالمساواة في التعويض عن حوادث العمل، وكذا الاتفاقية رقم 24 المتعلقة بالتأمين على مرض في مجال الصناعة الممضية سنة 1927، تم صادقت كذلك الجزائر على الاتفاقية رقم 34 المتعلقة بمراجعة حول الأمراض المهنية الممضية سنة 1934 و كانت مصادقة الجزائر عليها في سنة 1962. إن معظم الاتفاقيات المذكورة الموجودة على الرابط الإلكتروني بمنطقة العمل الدولية الذي تم الاضطلاع عليه بتاريخ 2015/03/15 على الساعة الرابعة مساء.

www.ilo.org/global/about-ilo/lagutr

⁴ راجع في ذلك، أحمد حسن البرعي، رامي أحمد برعي، «الوسيط في التشريعات الاجتماعية»، الجزء الأول، دار النهضة العربية، طبعة 2009، صفحة 9 و10.

⁵ راجع في ذلك، حسن بن عطية الحربي، «المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعي المصري والسعودي»، رسالة في الحقوق، كلية الحقوق جامعة القاهرة سنة 2010، ص10. وفي نفس المنوال راجع، محمد بن حساين، «القانون الاجتماعي المغربي الحماية الاجتماعية»، الجزء الثاني، مطبعة طوب بريس، طبعة 2016، الرباط المغرب، (ص) 65.

استقرار علاقة العمل. باعتبار أنه في بعض الأحيان تنشط العلاقة أو تنتهي بناء على الأثر المادي المتمثل في الإصابة أو حادث العمل¹.

إن حفظ صحة العمال أولوية تقع على المستخدم وعلى العامل نفسه وعلى السلطات العامة في بعض الأحيان. يتحمل وِزْرُ جِفظها كل الفاعلين في مجال الصحة في العمل. إلا أن النصيب الأكبر يتحمله صاحب العمل سواء مالياً، عن طريق التعويض أو عن الاستخلاف في حال العجز المؤقت (والغياب في حال العطلة المرضية). أو خطر تكييف منصب العمل مع الإصابة الناجمة عن حادث العمل. أو انقطاع العامل المؤهل نظراً للعجز الكلي الذي يقطع العلاقة نهائياً. وذلك يُخسِرُ المستخدم عاملاً مؤهلاً لديه الخبرة الكافية للقيام بنشاطه الفكري والعضلي. لذلك تبقى حماية العمال من الآثار المادية هاجساً يورق كل مستخدم لتقادي الخسائر المادية المباشرة وغير مباشرة، من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وآمنة تحمي العمال الأجراء من كافة الحوادث العمل التي يمكن أن يتعرضوا لها أثناء ذهابه وإيابه للعمل. كما أنه ملزم بالمحافظة على كل ما يمكن أن يساهم في إصابته أو تدهور صحته من خلال الحفاظ عليه من الأمراض المهنية². فالاستثمار في مجال الوقاية يساعد كل يوم في تقادي الحوادث والأمراض المهنية. الوقاية تتقد الحياة وتحمي رفاهية العمال الأجراء وكل مرتادي المؤسسات³. إن هذا الاستثمار يعتبر منطقي على الصعيد الاقتصادي، فأماكن العمل الآمنة تدعم الإنتاجية المتزايدة، من خلال تخفيض مستويات الحوادث العمل والأمراض المرتبطة بالعمل. ونظراً لأهمية الضوابط الارغونوميا للوقاية من الإصابة المهنية المتمثلة في حوادث العمل التي تعد أول خطر محقق ولصيق بالعمال الأجراء، فلا يمكن أن تكتمل هذه الدراسة إلا بالتطرق إلى هذه الضوابط الارغونوميا للحد من حوادث العمل، (كمبحث أول). ولا تصلح الدراسة إلا بالتعرض للخطر الملازم للعمل ألا وهو الأمراض المهنية الناجم عن خرق الضوابط التي يفرضها القانون الاجتماعي في مجال بيئة العمل (كمبحث ثان).

¹ راجع في ذلك، نص المادة 64 و66 من القانون 11/90 المذكور سالفاً.

² راجع ف ذلك، جوان سومافيا، <حرؤية ديناميكية للوقاية من الحوادث و الأمراض المهنية>>، مجلة عالم العمل، الصادرة في

منظمة العمل الدولية، العدد 63 لشهر مارس سنة 2009، الصفحة 11.

³ راجع في ذلك، لونيس علي، صحراوي عبد الله، <<علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية>>، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، عدد 03، لشهر جوان 2011، (ص) 452.

المبحث الأول: تنظيم الضوابط الأروغونومية للوقاية من حوادث العمل.

ممارسة العامل الأجير لنشاطه البدني أو الفكري يعرضه لعدة مخاطر مهنية، يمكنها أن تؤدي إلى تعليق علاقة العمل بسبب التوقف عن تأدية النشاط المهني¹. لتقادي هذه المخاطر المهنية يفرض على المستخدم إعمال السلطة التي يتمتع بها المتمثلة في إطار التنظيم، الذي يمنحه حق إعادة تنظيم العمل، بما يجنب العمال وبيئة العمل المخاطر المهنية. إن الخطر المهني الناجم عن العمل قد يصيبه أثناء تواجده في مكان العمل أو أثناء ذهابه أو إيايه من العمل، أو قد يصبه بعد انتهاء العلاقة كلها، وهنا تأخذ الإصابة اسما آخر². يعمل المستخدم وفق لسلطته بإدراج الضوابط الأروغونومية التي ينص عليها القانون. والتي تهدف إلى توفير أكبر قدر من الملائمة مناصب العمل مع العمال. مما يمكنهم من تجنب حصول حوادث عمل تؤدي إلى إصابتهم. كل الضوابط القانونية تهدف أساسا إلى تكييف العمل مع العمال قدر المستطاع للوصول لحالة القضاء على خطر الإصابة المهنية عند المنبع. يعد ملائمة منصب العمل مع القدرات البدنية والنفسية للعمال مهمة منوطة بالمستخدم الذي يعمل على تنظيم العمل وفق سلطة توفير الظروف الملائمة للعمل.

يعتري الصحة في العمل خطر حوادث العمل، نظر لتأثيرها على جسد أو بدن العامل الذي يعتبر وسيلة العمل. إن هذه الحوادث تعرف من عدة زوايا فحسب وجهة نظر المستخدم فان حادث العمل يعني: <> الخسارة الاقتصادية بفعل تضيع وقت العمل الإنتاجي، ومصاحبة للتبذير في المواد الأولية وللتعطيل في الآلات>>³. وينظر إليه من جهة العامل الأجير بوصفه الضرر البدني والنفسي الذي يصيبه ويوقفه عن العمل إما مؤقتا أو نهائيا. وقد تنجم هذه الحوادث بسبب أخطاء بشرية أو تنتج بناء على عوامل طبيعية لا يد للعمال أو المستخدمين أو حتى الغير فيها. كما أنه قد تتفاوت آثار حوادث

¹ راجع في ذلك، نص المادة 66 من قانون 11/90 المذكور سابقا.

² إذا لم يقع الحادث أثناء العمل أو أثناء الذهاب أو الإياب منه، فإننا نكون أمام حادث أو مرض مهني، فهو غير محدد بفاصل زمني محدد أو مكاني محدد.

³ لقد ورد هذا التعريف في مقال: فاتح مجاهدي، <>استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط DMC التابعة لشركة سوناطراك>>، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، لسنة 2012، (ص) 23-32.

العمل من إنسانية إلى مادية. كما قد يعرض وسائل الإنتاج كالألات وغيرها للتلف والضياع¹. إن التأثير الفعلي جعل المشرع يتدخل لضبط الأمور بواسطة تشريع مستقل يعتني بمسألة الضوابط البيئية للملائمة ومنع تحقق الأخطار². صدر هذا التشريع ضمن النصوص الخاصة بالتأمينات الاجتماعية بصفة عامة³. إن تنامي ظاهرة حوادث العمل أرهق الصناديق الاجتماعية التي تقوم بتغطية كافة المصاريف الناجمة عنها. الأمر الذي أوجب تحديد بعض المعايير التي من شأنها تحديد مفهوم واضح لمعنى حادث العمل. حتى لا يفتح المجال لباب التأويل، كان لزاما تحديد المعنى القانوني لحادث العمل، بل أضحي لزاما تحديد شروط حادث العمل. إن حادث العمل محدد بنطاق أو مجال تطبيق، خاصة إذا تعلق الأمر بالصحة في العمل، وكذا بالسؤال عن الإنتاج. إن الضرر الذي ينجم عن حادث العمل يحمل المخطئ مسؤولية كبيرة إذا ثبت الخطأ في حقه، بالرغم من أن التعويضات في الواقع تتحملها الصناديق الاجتماعية. في ظل كل وجهات النظر المختلفة للعلاقة، وتأثير حوادث العمل على صحة العمال، يستوجب علينا بداية تحديد آلية ملائمة منصب العمل كخيار للمستخدم يمنحه إياه القانون عبر إطار التنظيم، أو كضابط يفرضه طب العمل بعد تدخله <<كمطلب أول>>. تم نتعرض في المطلب الثاني إلى حوادث العمل بعد خرق الضوابط البيئية للعمل <<كمطلب ثاني>>.

المطلب الأول آلية ملائمة منصب العمل: بين اختيارية المستخدم وإجبارية طب العمل.

تعدى اهتمام بيئة العمل بالمعدات والآلات اللازمة للعمل مع العامل الأجير أو بالأحرى مع الإنسان. إن تطور مفهومها جعلها تهتم بتنظيم العمل وإضفاء البعد الإنساني على محيط وظروف العمل⁴. لأن أي منصب عمل غير مطابق لبيئة العمل أو متطلباتها يمكن أن ينجم عنه إصابة مادية أو

¹ راجع في ذلك، مقني بن عمار << علاقة بيئة العمل بالصحة العمالية، دراسة في الأمراض المهنية أسبابها و سبل الوقاية منها >>، مجلة البحوث العمالية في التشريعات البيئية، صادرة عن مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي، العدد التجريبي، سبتمبر 2011، (ص) 143 إلى 176.

² راجع في ذلك، القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المنشور في <<ج،ر>> العدد 28 المؤرخة في 05/07/1983، (ص) 189 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06/07/1986، المنشور في <<ج،ر>> العدد 42 المؤرخة في 07/07/1996 (ص) 16.

³ لقد سميت سنة 1983 بسنة قوانين التأمينات الاجتماعية، أين تم إصلاح المنظومة المتعلقة بالتأمين في هذه السنة، فصدر قانون رقم 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، والقانون رقم 83/12 المتعلق بالتقاعد، والقانون رقم 83/14 المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي، وأخيرا القانون رقم 87/15 المتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي.

⁴ Voir, Dieter SCMMIHER, « L'ergonomie : Un facteur de succès pour toutes les entreprises », 7eme édition ; HELMUT KRUEGER , février 2010, page 23.

مرض مهني. انعدم احترام تلك المتطلبات الأرغونومية يؤدي حتما إلى عجز أو عدم القيام بالجهد العضلي والفكري المطلوب وفق ما يتطلبه العمل. قبل التطرق إلى هذه المتطلبات يجب علينا تحديد ماهية بيئة العمل.

انه من أهم وأدق التعريفات لعلم أرغونوميا، التعريف الذي أصدره المجلس التنفيذي للرابطة العالمية الأرغونوميا التي اعتبرها: << العوامل البشرية التي تهتم بفهم العلاقة بين الإنسان وباقي عناصر النسق، وهو العلم الذي يطبق النظريات والمبادئ والمعطيات العلمية بغرض تحقيق أحسن مستوى من الرفاهية للفرد حول صحته وسلامته وأفضل أداء للنسق ككل >>¹. إن مفهوم بيئة العمل لا زال في طور التبلور ولم يتم تحديده بصفة دقيقة لحد الساعة. باعتبار أن مفهوم الأرغونوميا أوسع وأشمل من مكان ومحيط العمل. بل مفهومها يتعدى ملائمة العمل مع الطبيعة البشرية. إن كل ما يساهم ويساعد في توفير الراحة للعامل وتقليل مخاطر التعرض للإصابات مهما كان نوعها². بيئة العمل مقسمة إلى بيئة طبيعية وبيئة منشأة أو مصنعة. مناط الفرق بينهما يتمثل في تدخل الإنسان. تعتبر بيئة العمل الطبيعية كل الظروف والأنماط التي لا دخل للإنسان فيها مثل الحرارة، البرودة، الاهتزازات وغيرها... الخ. أما البيئة المنشأة فهي التي يساهم في إنشائها الإنسان قبل الآلات والمصانع وما ينجم عنها من تلوث وظروف ونظم إدارة يتدخل فيها العنصر البشري بصفة مباشرة أو غير مباشرة³. يبقى تقليل الإصابة المهنية يرتبط أساسا بمراعاة الجوانب الأرغونومية في العمل. يهدف قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط لممارسة نشاطاتهم في ظروف آمنة⁴. لدراسة المتطلبات القانونية لبيئة العمل الآمنة يجب التطرق إلى الإطار القانوني لهذه المتطلبات، مع تبيان طبيعتها إن كانت اختيارية أم إجبارية. ولا يتسنى ذلك إلا من خلال التعرض لسلطة المستخدم

¹ راجع في ذلك، تعريف الذي أورده الدكتور مباركي بوحفص، << مقدمة في علم النفس العمل والتنظيم >>، دار آل رضوان للنشر والتوزيع، وهران الجزائر، سنة 2008، (ص)70. وفي نفس المنوال، بوحفص مباركي وإبراهيم زاوي، محمد مقداد، << دراسات أرغونومية لظروف العمل والحوادث المهنية >>، مخبر الأرغونوميا والوقاية من الأخطار، جامعة وهران، دار الأنييس للنشر والتوزيع، وهران الجزائر 2014، (ص) 02.

² راجع في ذلك، روبرت ليفرنغ << حيئة العمل... مقومات نجاح المؤسسة >> نيويورك تايمز الولايات المتحدة، دار عالم المعرفة، سنة 1992، (ص) 22، ترجمة محمد سعيد صابرين، << البيئة ومشكلاتها >>، دار عالم المعرفة، الكويت، 1993، (ص) 14.

³ راجع في ذلك، محمد مقداد، << الجمع بين مقاربتى المواءمة المهنية والأرغونوميا في مواجهة حوادث العمل والأمراض المهنية >>، المرجع السابق، (ص) 09.

⁴ إن المشرع من خلال المادة الأولى من القانون رقم 07/88 يوضح تطبيق مجال الوقاية الصحية والأمن من حيث الزمان والمكان وحتى الأشخاص، لذا يبقى الإطار القانوني العام والمرجع في تطبيق متطلبات البيئية هو ذلك التشريع المذكور سالفا.

المتمثلة في إطار التنظيم الممنوح له قانوناً، لتنظيم العمل عبر تمكين العمال بما يتوافق مع قدراتهم أي ملائمة مناصب العمل مع العمال كفرع أول. ثم التعرض إلى تدخل طب العمل لملائمة وتكييف مناصب العمل كفرع ثاني.

الفرع الأول ملائمة منصب العمل: خيار المستخدم وفق إطار التنظيم.

إن حل مشاكل الإصابات والمخاطر المهنية مرتبط باحترام كل الأطراف لواجباتهم الملقة على عاتق كل واحد منهم. بل يبقى مسؤولية الجميع هي احترام كل معايير ومتطلبات بيئة العمل سواء التي يفرضها القانون أو التي تنجم عن الاختيارات الطوعية لضرورة المصلحة. لقد أدى إهمال تطبيق مبادئ المواءمة البشرية أو ما يسمى المتطلبات الأروغونومية في تصميم الأدوات وحتى أماكن العمل إلى الكثير من التأثير المادي على الصحة داخل المؤسسة ومكان العمل¹. إن علاقة الأخطار المهنية بالبيئة التي يمارس فيها العمال أعمالهم أو بالأحرى نشاطاتهم يزيد من ضرورة البحث عن دورها في الوقاية من الأمراض المهنية التي تنشأ داخل العمل². إن التوافق والمطابقة التي تفرضها المتطلبات الأروغونومية أو بيئة العمل يدفعنا للبحث عن أساسها القانوني إن وجد، أم أنها مجرد قيم فرضتها الضرورة الاجتماعية، كما هي عليه المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة³. يقتضي تحسين مستوى ظروف العمل التقيد بإتباع إجراءات معينة لتوفير الرفاهية أثناء العمل، هذه الإجراءات مفادها ترتيب العمل، وتنظيمه وبكيفية يصب في مصلحة المؤسسة وينعكس بالإيجاب على جودة وكفاءة إنتاجية العمل⁴. إن اختيار الأدوات الإنتاجية المريحة للعمال في حد ذاته يعتبر إتباع لطرق أروغونومية تقيد العمال. يفهم من كل ذلك أن الغاية من أعمال الضوابط القانونية لبيئة العمل يصب أساساً في ضمان الوقاية الصحية وأمن للعمال⁵. العلاقة بين الصحة في العمل وكذا المتطلبات القانونية الأروغونومية أو متطلبات بيئة العمل علاقة تكاملية، أي أن بيئة العمل الخالية من المخاطر من شأنها المحافظة على صحة العمال.

¹)Voir, Jean-François NOGIER, « Ergonomie du logiciel et design web : le manuel des interfaces utilisateur », 4eme édition, DUNOD, 2008.p. 221.En même sens, voir, Maurice de MONTOMOLLINE, « L'Ergonomie »,3eme Edition, la découverte(collection repères) Paris, 1996. Page191.

²) إن الإحصائيات العالمية لمنظمة العمل الدولية حسب التقرير السنوي لها لسنة 2011 أرجعت أن ما نسبته 11% من الأمراض المهنية في الولايات المتحدة الأمريكية سببه الألام بأسفل الظهر الحادة LBD التي تكلف خزينة الدولة ما يتعدى 110 مليار دولار، زيادة على توقف الكثير من الأفراد عن العمل بشكل مؤقت أو لفترات طويلة أو حتى بشكل دائم.

³)Voir, Antoine LAVILLE, « L'ergonomie », 5eme Edition, P.U.F.(collection que sais-je ?) Paris 2005. P. 98.

⁴)Voir, Dieder SCHMITTER, po.cit. page 25.

⁵) راجع في ذلك، نص المادة 9 من القانون رقم 07-88 المنكور سالفاً.

تعد الارغونوميا أو بيئة العمل العلم الذي يدرس علاقة تكيف الإنسان مع الآلة. يكتسي هذا العلم أهمية متصلة بالإنسان في العمل للحصول على المنفعة الاقتصادية والاجتماعية. إن المتطلبات الارغونوميا تصبح ذات منفعة هامة عندما تمنع حدوث الإصابة في العمل، خاصة عندما تساعد في الوقاية من حدوث حوادث العمل والأمراض المهنية. تهدف المتطلبات الارغونومية في أصلها إلى إيجاد حالة من الرفاهية للإنسان في العمل¹. إن هذا المبدأ في حد ذاته إبداع في الأنظمة القانونية الحديثة. ويعبر على مدى تطور المتطلبات الاجتماعية في العمل. ولقد أضحت عاملا أساسيا وهاما في تطور النصوص التشريعية المتعلقة بعلاقات العمل. تفرض متطلبات بيئة العمل تبيان طريقة تكيف العمال مع طرق عملهم من جهة، وتبيان كيفية تحسين معرفتهم بظروف العمل المحيطة بهم². تبقى الارغونوميا علم يساهم في تنظيم العمل نحو تحسين وتسهيل مهمة العمال داخل المؤسسة. لذا فان سلطة رب العمل في تنظيم العمل تصبح آلية لتفادي الإصابة المهنية³. الأمر الذي لا يتأتى إلا بواسطة أعمال الضوابط البيئية داخل تنظيم العمل للقضاء على المخاطر في بيئة العمل. إن فكرة تكيف العمل مع الإنسان يمكنه المساهمة في تقليل من خطر الإصابة المهنية. إن جوهر الالتزام المتعلق بحماية الصحة في بيئة العمل يعتبر حيز الزاوية لكل العلاقات التي تحكم المتدخلين في مجال علاقة العمل. بل ما أن تتطأ كل الجهود لحماية الصحة داخل بيئة العمل. التي هي أعم وأشمل من محيط العمل وملحقاته، بل انه كل مكان يرتاده العمال الأجراء يعتبر بيئة العمل حتى ولو كان خارج المؤسسة نفسها. تمنح سلطة إطار التنظيم للمستخدم صلاحية تنظيم ظروف العمل من خلال أعمال الضوابط الأرغونوميا للوقاية من الإصابة المهنية. إن أي تقصير في أعمال تلك القواعد القانونية لتنظيم بيئة العمل يؤدي حتما إلى خرق مادي لالتزام الصحة في العمل. قبل الحديث عن إجبارية أو اختيارية المتطلبات البيئية في المؤسسة لحماية صحة العمال، يتعين تحديد مفهومها وفق المنظور القانوني لا التقني. باعتبار أن الأرغونوميا مجالها تقني أكثر منه قانوني. حتى أن الدراسات الأرغونومية وجدت في العلوم الطبيعية والفيزيائية في

¹) voir, Pierre BAILLY, « L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé des salariés », Semaine sociale Lamy, supplément, du 06octobre2008, N°1369, page 29.

²) راجع في ذلك، مجدي إبراهيم أبو العلا << السلامة والصحة المهنية في تأمين بيئة العمل >>، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، الجمهورية مصر العربية، الطبعة الأولى، 2011. (ص)85.

³) voir, Annie THEBEAUD-MONY ; B. SIRE ; P-Y. VERKIND et autre , « La santé du salarié », THESES ET COMMENTAIRES, DALLOZ, page 11 et12.

بداية القرن الماضي¹. أما الدراسات القانونية فلم يكن لها معنى أو وجود إلا مؤخرًا. لذا يبقى من الأهمية بما كان التعرض لها بالدراسة والتحليل. يتمتع المستخدم بسلطة يمنحه إياها القانون، تتمثل في عملية تنظيم العمل من خلال الإدارة والإشراف على العمل. يقوم المستخدم بإصدار التعليمات للعمال التي يخضعون لها وفق مفهوم ومنطق التبعية. وتمنح سلطة التبعية والتنظيم للمستخدم القيام بكل ما من شأنه أن يوفر الظروف الحسنة للعمل. يتمتع العمال باعتبارهم الطبقة الأساسية داخل المجتمع بحقهم في بيئة سليمة للعمل. تعمل الدولة دورًا مهمًا للحفاظ عليها بكل الوسائل، ويتدخل القانون لتحديد التزامات وواجبات كل شخص معنوي أو طبيعي ودوره في ذلك². لم يتوقف الأمر عند الحق الدستوري لحماية البيئة، بل جاءت الاتفاقيات الدولية لتكريس ذلك المبدأ من خلال عدة اتفاقيات دولية مصادق عليها، خاصة العربية منها³. إن المشرع لم يكتف بالمصادقة على المواثيق الدولية، بل عمد كذلك إلى تكييف القانون الداخلي حتى يتناغم مع التعهدات الدولية، من خلال إصدار مجموعة كبيرة من النصوص التشريعية التي تنظم أو تبين المتطلبات التي يجب أن توضع لتوفير بيئة عمل آمنة، وتوفير أحسن الظروف للعمال. إن اهتمام المشرع بمتطلبات بيئة العمل ليس وليد الصدفة. بل يرجع إلى السنوات الأولى للاستقلال، أين فرضت وزارة العمل آنذاك إلزامية التصريح بوسائل العمل التي تسبب أمراض مهنية⁴. ثم توالى بعد ذلك النصوص التشريعية التي تعالج المسائل البيئية، سواء بوصفها العام أو بيئة العمل نفسها. إن المشرع أصدر نصوص قانونية قصد معالجة الأمراض المهنية الناجمة عن الأخطار المتواجدة في أماكن العمل⁵. تم ارتقى من معالجة الأمراض المهنية إلى محاولة إيجاد حلول وقائية قبل حدوث أمراض مهنية وتعرض العمال إلى الأخطار المهنية، ومنها القانون المتعلق بحماية الصحة وترقيتها⁶. ولقد تطور التشريع بطريقة جد سريعة، فأضحى يعالج مواضيع أروغونومية في غاية الأهمية، كالمراسيم المتعلقة

¹ (إن كلمة أروغونوميا كلمة تمت ضياعها في سنة 1857 من قبل العالم البولوندي <<wojciech jastuzebowski>> الذي ألف أول كتاب له حول أروغونوميا، لكنه لم يلقى التوزيع الكافي، ثم تلاه الكتاب الثاني في سنة 1858 من قبل الفرنسي <<Jean- courcelle>> Gustav << .

² (لقد جسد دستور سنة 1996 حقًا للمواطنين في تمتعهم ببيئة سلمية بموجب التعديل الأخير من خلال إضافة المادة 68 منه، الموجب القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 1996 <<ج،ر>> رقم 14 المؤرخة في 2016/03/07، (ص) 03.

³ (راجع في ذلك، الطلب الثاني من رسالة الحالية تحت عنوان: <<المصادر الدولية لالتزام السلامة الصحية المهنية وبيئة العمل>>.

⁴ (راجع في ذلك، القرار الوزاري المؤرخ في 1969/5/20 المتعلق بالتصريح الإلزامي لوسائل العمل التي تسبب أمراض مهنية، <<ج،ر>> العدد 53، الصادر في 1969/06/20، (ص) 81.

⁵ (راجع في ذلك، القانون رقم 83-13 المذكور سابقًا.

⁶ (راجع في ذلك، قانون رقم 85-05 المذكور سابقًا.

بحماية العمال من الإشعاعات الأيونية، ومراقبة حيازة المواد الإشعاعية والأجهزة المتولدة عنها، وغيرها من النصوص التي تعالج تكييف مناصب العمال وفق رؤية المستخدم التنظيمية للعمل¹.

رغم أن المشرع من خلال النصوص التشريعية والتنظيمية لم يذكر بيئة العمل صراحة، غير انه يفهم منها محاولة المشرع الحفاظ على كل ما هو بيئي، أي المحافظة على البيئة الداخلية والخارجية. الأمر الذي لا يتأتى إلا بواسطة أو عبر إخضاع الآلات للمراقبة المسبقة، من أجل المحافظة على سلامة وامن العمال أثناء تأدية مهامهم. يتضح أن النصوص التشريعية والتنظيمية التي نظمت القواعد الأروغونومية مقسمة إلى قسمين أو ضوابط تخص ملائمة الإنسان مع الآلات، وضوابط تخص ملائمة الإنسان مع البيئة بصفة عامة.

أولا الضوابط القانونية لملائمة العمال مع الآلات: يُشكّل القانون المتعلق بمجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل الإطار القانوني العام الذي يؤسس لمختلف الضوابط القانونية الأروغونومية الخاصة بملائمة الإنسان مع الآلة². الشريعة العامة في بيئة العمل مستمدة من نص المادة 3 من القانون رقم 88-07 التي تنص بقولها << يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال >>³. يهدف النص التشريعي الخاص ببيئة العمل إلى المحافظة على صحة العمال، انطلاقا من مراعاة في اختيار التقنيات التكنولوجية وكذا تنظيم العمل. ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة أو المستخدم أن تتناسب التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة والأدوات وكل وسائل العمل مع الأشغال التي يمارسها العمال حفاظا على صحتهم من كافة الأخطار التي يمكنها أن تصيبهم⁴. وتفعيلا لهذا النص تم إنشاء لجنة وطنية، تهدف إلى المصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة والآلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها⁵. كما تقوم بإبداء الرأي حول المقاييس التي تخص الجوانب المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وفي وسط

¹ راجع في ذلك، المرسوم الرئاسي رقم 05-117 المؤرخ في 11/04/2005 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة المعدل والمتمم. وكذا المرسوم التنفيذي رقم 05/119 المؤرخ في 11/04/2005 المتعلق بتسيير النفايات المشعة، والمرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19/04/1999 المتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأمينات المعدل والمتمم. لمزيد من النصوص راجع في ذلك ملحق النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بحماية الصحة في العمل المرفق مع الرسالة الحالية.

² Voir, Antoine LAVILLE, op.cit. page101.

³ راجع في ذلك، نص المادة 3 من القانون رقم 88-07 المنكور سالفًا.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 07 من القانون رقم 88-07.

⁵ ويقصد بالمقاييس فعالية المنتجات كل المعايير ونسب المحددة قانونا والواردة في القانون رقم 89-23 المؤرخ في 19/12/1989 والمتعلق بالتقييس، المنشور في ج، ر، العدد 54، المؤرخة في 20/12/1998، (ص)1468.

العمال¹. لم يكتفِ المشرع بالنصوص التشريعية، بل نجد أن السلطة التنظيمية أضفت لمستها على بيئة العمل من خلال العديد من النصوص، خاصة من خلال إفرادها لنصوص تنظيمية مهمتها بيان الضوابط التقنية الخاصة بالآلات على سبيل المثال لا حصر. نجد نص المواد 38 إلى 44 من المرسوم المتضمن القواعد العامة لحماية المطبقة على حفظ الصحة والأمن في أماكن العامة². لقد خصص المشرع القسم الثالث من الباب الثاني كله لملائمة الآلة مع الإنسان تحت عنوان «الآلات والدواليب». يظهر جليا البعد الوقائي الذي يتوخاه المشرع من خلال حث المستخدم على تعيين وإبقاء على العمال في مناصب عمل، أو في أعمال تتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية، وكذا تكييف العمل مع الإنسان وكل إنسان مع مهمته³. النص القانوني يخاطب المستخدم لأن إطار التنظيم يمنحه الحق في إصدار التعليمات والتوجيهات التي يخضع لها العمال وجوبا، وإلا يعتبر رفضهم لتلك التعليمات بمثابة أخطاء تأديبية. ولمزيد من التدقيق يصرح المشرع في نص واضح على انه يجب المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة⁴.

إن تأثير بيئة العمل على العمال يمكن استيعابه، باعتبارهم هم أول من يتعرض إلى كل التأثير السلبي الذي تفرزه البيئة غير الملائمة. خاصة عندما لا تتوفر الآلات على المقاييس الملائمة للإنسان وتسبب له أضرار. أما الشيء الذي لا يمكن استيعابه هو تأثير بيئة العمل على المستخدم. لقد أجريت دراسات حديثة في عدة دول غربية وعربية كدولة الإمارات العربية المتحدة، ولقد كشفت عملية المسح التي أجريت للتعرف على تأثير بيئة العمل وهندسة موقع العمل على إنتاجية الموظفين في المكاتب بشكل عام، وكل العمال في ورشات العمل وملحقاتها. وخلصت الدراسة إلى أن 99% من المشاركين يشعرون بأن تصميم ومظهر المكتب يؤثر على رغبتهم في العمل، في حين لا يبدي أرباب العمل أي أهمية لهذا الموضوع. حيث أشار المسح إلى أن 90% من المشاركين لم يتم إشراكهم في أي نوع من تقييم موقع

¹ راجع في ذلك، المرسوم التنفيذي رقم 01-341 المؤرخ في 28/10/2001 المحدد لتشكيل اللجنة الوطنية لمصادقة على مقياس فعالية المنتجات الأجهزة و الآلات الحماية وصلحياتها وتسييرها <ج،ر> رقم 64 لسنة 2001.

² راجع في ذلك، المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المذكور سابقا.

³ راجع في ذلك، نص المادة 12 الفقرة 06 من القانون رقم 88-07 المذكور سالفا.

⁴ راجع في ذلك، الفقرة الأخيرة من المادة 12 المذكور سالفا.

العمل من قبل¹. يتعين على المؤسسات المستخدمة تقديم للهيئات المعنية خاصة الهيئة الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن المعلومات الضرورية لتقدير الأخطار التي تشكلها المواد أو المستحضرات على صحة العمل، وذلك قبل إدخالها إلى السوق². يجب أن تكون بيئة العمل ملائمة وخالية من أي خطر مهني، سواء باستعمال الآلات غير ملائمة أو حتى المواد والمستحضرات.

الهدف من توفير بيئة عمل ملائمة وفعالية أمنياً، يعني تحقيق الصحة والسلامة المهنية. لقد أصبح من الحتمي والضروري اعتماد المعايير المثلى لتنظيم بيئة العمل، حتى تتم الملائمة المرجوة بين العمال والآلة والمواد المستعملة. إن المعايير البيئية تهدف إلى حماية العمال من المخاطر المهنية، بل تهدف إلى القضاء عليها عند المنبع أو النشأة، كما تكتسي أبعاد إنسانية واقتصادية. الاستثمار الحديث يكمن في حقل الموارد البشرية، لأن المؤسسة الناجحة التي تركز أو التي تركز اهتمامها على الخبرات الإنسانية التي تتصف بالكفاءة والفعالية. وتسعى إلى تدريب القوة العاملة بما يحقق سلامتهم. كما أن استقطاب المهارات اللازمة لإنجاح أي مشروع يبقى ضرورة، بل أضحي المورد البشري يعطي أثر فعال، إذ يمثل جزءاً هاماً من رأس المال الفكري. وهذا الأخير يضاعف من إنتاجية الشركة. إن الإحصائيات تشير أنه في البلدان ذات الدخل المرتفع مثل ألمانيا وسويسرا واليابان يمثل رأس المال البشري 80% من نجاح المشروع. أما في الدول الإفريقية فما زال المورد الطبيعي يمثل 80% من قيمة النجاح³. تعد ظروف العمل البيئية وغير المناسبة لبيئة العمل والضغط النفسية التي يتعرض لها العمال في أمكنة العمل، ذات تأثير سلبي على دافعهم نحو العمل. إن هذا الخطر التقني الاجتماعي يؤدي في غالب الأحيان إلى توليد مشكلات نفسية وصحية للعاملين. قد تؤدي إلى ظهور مشاكل يمكنها المساهمة في انتشار ظاهرة الغياب وتدني مستوى الإنتاجية في المؤسسة⁴.

¹ راجع في ذلك، محمد العمري، <<تصميم بيئة العمل المؤثر على الإنتاجية>>، ذي أم جي وولد ميديا، الإمارات العربية المتحدة، الاثنين 14 ديسمبر 2009، نجد المقال على الرابط التالي، الذي تم تصفحه في 14 سبتمبر 2015 على الساعة 12:00
www.ameinfo.com:

² راجع في ذلك المادة 10 من قانون 07/88 المذكور سالفاً، وفي نفس المنوال راجع في ذلك المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل <<ج،ر>> رقم 04 لسنة 2005.

³ راجع في ذلك، محمد أحمد العطار، <<بيئة العمل الفعالة، أسبابها وأهميتها دراسة قانونية>>، منشورات البحث، جامعة نايف الأكاديمية للعلوم المملكة العربية السعودية، فبراير 2010، (ص) 134.

⁴ و كمثال لذلك الشركة التي كان اهتمامها ببيئة العمل أكثر من شيء آخر هي شركة فيدكس، إذا نجد أن مؤسسها فريدريك سميت لديه فلسفة تقول: <<الناس أولاً تم الخدمة المميزة تم الربح>> ومما يؤدي ذلك قوله <<مند نشأة شركتنا والعاملون يشغلون صدر قائمة

لقد أثبت الواقع أن توفير بيئة عمل فعالة وملائمة للإنسان هي مسؤولية الجميع (كل المتدخلين في مجال العمل). إنها لا تقع على عاتق رب العمل لوحده بل يجب أن يساهم العمال بجهودهم في حماية أنفسهم وحماية البيئة التي يمارسون فيها جهدهم الفكري أو العضلي. دون أن نتغاضى عن دور الأجهزة الرقابية المكلفة بالصحة والأمن والسلامة المهنية والنقابات العمالية، بالإضافة إلى دور الرقابة والمعاينة الذي يضطلع به مفتش العمل¹. وتبقى رقابته ومعاينته غير فعالة باعتبار أن بيئة العمل تهتم بأمور تقنية تمس التلوث والضوضاء وغيرها من الأمور التي لا يمكن إدراكها، إلا من قبل المختصين في مجالات البيئة والمخاطر الصحية الناجمة عن التلوث. إن العواقب الخطيرة المترتبة عن حوادث العمل والأمراض المهنية التي تؤدي حسب تقديرات مكتب العمل الدولي ب 2,5 مليون وفاة سنويا في جميع أنحاء العالم. وبخسارة اقتصادية تعادل ب 4% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي. إن لتطویر السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل أثر ايجابي على ظروف العمل والإنتاجية والتنمية الاجتماعية والاقتصادية. لذا فتوفير بيئة عمل آمنة وصحية ينبغي الاعتراف به كحق أساسي من حقوق الإنسان وهذا ما كان يصبوا إليه إعلان سيول².

ثانيا الضوابط القانونية لملائمة بيئة العمل مع العمال: والمقصود ببيئة العمل المحاللات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها بما فيها كل التجهيزات³. يجب أن يكون الحيز الجغرافي الذي يمارس فيه العمال نشاطهم نظيفا باستمرار. ويشترط فيه كذلك توفير شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال. وتكمن الملائمة في الظروف الطبيعية وكذا الظروف المنشأة أو المشيدة من قبل الإنسان بواسطة ممارسة النشاطات البدنية في أمكنة العمل.

أولوياتها، لأن هذه هي السياسة السليمة>> مما جعل موظفي الشركة يحبونه حبا شديدا، ويتقنون به ثقة بالغة حتى أن مدير خدمة العملاء في شركة فيدكس يقول:>> لو طلب فريدريك سميت من موظفي البالغ عددهم 13 ألف أن يصطفوا على جسر هانوفر ذو سنتير في منفيش، وأن يقفوا من أعلى الجسر أجزم لكم أن 99.99% من العمال سيقفون>>، لهذه الدرجة يؤمن عمال شركته بمؤسسها الفذ. بحث منشور في مجلة صفات السلامة، روبرت ليفرغ،>> بيئة العمل، من أفضل مقومات نجاح المؤسسة>> لسنة 2009، السالف الذكر.

¹ راجع في ذلك، صلاحيات مفتش العمل في مجال الأمن والصحة، القانون رقم 03/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالقانون رقم 91/28 والمؤرخ في 1991/12/21 >ج،ر< العدد 08، سنة 1991.

² راجع في ذلك، إعلان سيول بشأن السلامة والصحة في بيئة العمل المنشور في الرابط التالي: www.seouldeclaration.org.

³ لقد ورد تعريف بيئة العمل بصورة غير مباشرة من نص المادة 04 من القانون رقم 88-07 المذكور أعلاه.

أ) ملائمة الظروف الطبيعية: إن الظروف الطبيعية الممثلة في الهواء والشمس، وما ينبعث منها من أشعة وكذا التعرض إلى الغبار والضوضاء والتهوية كلها مؤثرات سلبية تبعث على انتشار الأمراض لدى العمال وفي أوساطهم¹. يجب أن يستجيب العمال إلى شروط الراحة والوقاية الصحية. كما يجب أن تكون أماكن العمل خاصة الورشات مجهزة بشروط تضمن التهوية وتجديد دخول الهواء النقي للعمال. لأن ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وكل الأضرار الأخرى التزام يقع على صاحب العمل، عند تصميمه وتهيئة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها².

لقد أولي أمر التهوية أهمية كبيرة من خلال التعرض له في كل النصوص المتعلقة بالمواد الخطرة على صحة العمال والإنسان بصفة عامة. لذا نجد أن المواد من 22 إلى 26 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1 أكتوبر 2003 عالجت حالات استنشاق غبار الألياف والمستويات التي تشكل حالات الخطر³. نظرا لتقنية الأمور الخاصة بالتهوية نص المشرع على التهوية الطبيعية وكذا التهوية الميكانيكية والمختلطة لضمان تهوية الأماكن المخصصة للعمل بأي طريقة كانت. إن تهوية الأماكن وتطهيرها تمت معالجتها بواسطة القسم الثاني من المرسوم التنفيذي المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل⁴. نظرا لأهمية التهوية والإنارة الطبيعية والمصطنعة في الأماكن المغلقة لم يتركها المشرع لأهواء المستخدم، بل قام بمعالجتها قانونا. إن الأمراض المهنية تنشأ بسبب استنشاق الهواء الملوث وكذا نظرا للتعرض لبعض الأشعة الخارقة أو الإنارة غير الملائمة للعين التي ينجم عنها ضعف البصر. إن كثرة التأثير السلبي للظروف الطبيعية ساهم في رفع الوعي التشريعي من خلال معالجة تلك المخاطر المهنية. يرجع التطور التشريعي في هذا المجال إلى مصادقة الجزائر على الاتفاقيات الدولية التي تلزم الدول بعملية مطابقة نصوصها الداخلية وفق متطلبات النصوص الدولية⁵. تقتضي مسألة ملائمة الظروف الطبيعية مع العمال لضمان صحتهم تعيين خبراء متخصصين في بداية

¹ راجع في ذلك، الأمر رقم 43/69 المؤرخ في 03/07/1969 المتضمن المصادقة على الاتفاقية رقم 120 المتعلقة بحفظ الصحة في التجارة المذكورة سالفًا.

² راجع في ذلك، نص المادة 05 الفقرة الأولى من القانون رقم 88-07 المذكور سالفًا.

³ راجع في ذلك، القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 01/10/2003 المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الألياف، <ج>، رقم 07 لسنة 2004.

⁴ راجع في ذلك، المواد من 06 إلى 12 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19/01/1991 المذكور سالفًا.

⁵ راجع في ذلك، عرقوب محمد، <تحقيق وضعيات عمل البنائين باستعمال طريقة أوفاكوا (OWAS) دراسات أرغونومية لظروف العمل والحوادث المهنية>، جامعة وهران مخبر الأروغونوميا، دار الأنيس للنشر والتوزيع، وهران الجزائر، 2014 (ص) 51.

المشروع للقيام بالأشغال أو تصميم الورشات بصفة تضمن التهوية والإضاءة الملائمة ومنع الضجيج، بالإضافة إلى تصميم أماكن العمل بصورة تضمن التنقل السلس داخل حيز العمل¹.

(ب)- ملائمة الظروف المصنعة بواسطة ممارسة الأنشطة البدنية: يعد المستخدم كل الظروف التي من شأنها توفير الراحة والطمأنينة لعماله. والتي تدخل ضمن الظروف المنشأة أو المصطنعة. ويعمل المستخدم باعتباره المسؤول الأول عن المؤسسة من تمكين العمال من ممارسة الرياضة الاستراحة مع وضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم، ولا سيما خزانة الملابس ودورات المياه والمرشات وتوفير المياه الصالحة للشرب، وكذا النظافة في المطاعم².

اعتبر المشرع الرياضة جزء لا يتجزأ من المنظومة الارغونومية، حتى انه استعمل لفظ رياضة الاستراحة. أي أن الرياضة عند ممارستها تفيد الراحة للعمال عند المشقة، أو بعد تأدية الجهد العضلي أو الفكري. الأمر الذي يجعل من الرياضة في العمل وسيلة من وسائل الترفيه عن النفس. بل إن الرياضة في العمل أصبحت تكتسي أهمية من الناحية الاجتماعية والاقتصادية³. إذ نجد أن قانون العمل يتدخل كثيرا ويحكم في غالب الأحيان العلاقات الرياضية الاحترافية، لذا فان هناك تقاطع بين الرياضة وقانون العمل⁴. ممارسة الأنشطة البدنية والرياضية أضحت حق معترف به لكل المواطنين دون تمييز حتى العمال يتمتعون بذلك الحق⁵. لقد اعتبر قانون الرياضة ممارسة الأنشطة البدنية في عالم الشغل أو ممارسة الأنشطة الرياضية تخصص مستقل بذاته. لذا تم إفراد له الفصل الثامن منه، الذي بدوره عرف أن الرياضة في عالم الشغل تعني ممارسة الأنشطة البدنية والرياضية والتسلية، الرامية على وجه الخصوص إلى المحافظة على القدرات البدنية والمعنوية للعمال، وحفظها وتحسيسها وكذا الوقاية من المخاطر والحوادث التي يمكن أن تحدث في الوسط المهني. الرياضة تخدم علاقة العمل بالقدر اللازم، فهي فضاء يلتقى فيه العمال للترويح عن أنفسهم. كثيرا ما تلجأ المؤسسات الاقتصادية للجوء إلى النشاطات الرياضية

¹ راجع في ذلك أمينة رزق، سهيلة محمد <<حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية، دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين...>>، مجلة جامعة دمشق - المجلد 26، العدد 04 سنة 2010، (ص)721.

² راجع في ذلك، نص المادة 04 الفقرة 03 من القانون رقم 07/88 المذكور أعلاه.

³ Voir, Jean-Jacques BERTRAND et N. BRANDN, « Le contrat de travail du sportif », légicom2000, n°23, page 119.

⁴ Voir, François MANDIN, « Sport et CDDI entre ordre public social et ordre public sportif », la semaine juridique social n°40 ; du 02 octobre2012,1404.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 3 من القانون رقم 05-13 المؤرخ في 2013/07/23 المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها <ج>، العدد 39 الصادرة بتاريخ 2013/07/31. (ص) 3.

من أجل إضفاء روح المنافسة داخل المؤسسة. نجد أن مؤسسة لافارج مثلاً عمدت إلى إنشاء عدة فرق رياضة تدعمها الشركة في كل المنافسات، وتحث العمال على تشجيعهم في مختلف الدورات الرياضية. بل قامت بإنشاء قاعة مخصصة لمختلف الأنشطة الرياضية، بالإضافة إلى تنظيم منافسات فيما بين المصانع التي تملكها على مستوى الإقليم¹. عكس شركة الاسمنت تماما يلاحظ أن الشركات الخاصة ينقصها هذا الاهتمام غير المكلف تماما، بل التكاليف لا ترقى للمنفعة التي يمكن جنيها من وراء ذلك الاهتمام. الأمر الذي يلفت الانتباه هو أن قانون الأنشطة الرياضية والبدنية ربط ممارساتها بالنشاطات المرتبطة بنشاطات لجنة الخدمات الاجتماعية². كأن المشرع يريد لفت انتباه العمال إلى ضرورة استعمال الموارد المالية الممنوحة لهم في إطار الخدمات الاجتماعية للنشاط الرياضي، لتقادي أزمة التمويل. غير أن القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن جعل من الأنشطة الرياضية واجب والتزام يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة.

لا يخفى على أحد أن ممارسة الأنشطة الرياضية يستوجب توفير المرشات وتشديد دورات المياه، وكذا خزائن تغيير الملابس وكل وسائل النظافة الفردية لتجنب العمال مخاطر الأمراض المهنية والعادية. المستخدم في إطار تهيئة أماكن العمل ملزم قانونا بوضع كافة تلك المتطلبات من أجل الحماية³. كل العمال كذلك ملزمون بارتداء الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية الفعالية المعترف بها تحت رقابة المستخدم، والتي يوفرها على عاتقه تحت طائلة العقوبات التأديبية التي يمكن أن يسلطها عليهم⁴. إن أي إصابة أو حادث مهني يكون محل تحقيق تشارك فيه لجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، ويقوم مفتش العمل بالاضطلاع على نتائج هذا التحقيق. لذا فإن المتطلبات الأرغونومية التي تفرض على المستخدم والتي يخضع لها كذلك العمال مرتبطة ارتباط وثيق بالأمراض والحوادث المهنية⁵. لقد اهتم التشريع بكل القواعد العامة والخاصة بحفظ الصحة والنظافة والوقاية من الأمراض⁶. يظهر ذلك

¹ لقد تم استيفاء المعلومات من قبل نقابة المؤسسة من خلال البحث الميداني للوقوف حول أوضاع ظروف التشغيل داخل المؤسسة، التي تملك ثلاثة فروع على مستوى الوطن، الأمر الذي يلاحظ أن المؤسسة تدعم كل نشاط رياضي، شريطة أن يكون تحت راية الشركة، لترويج لمنتجاتها الإسمنتية المختلفة كنوع من عمليات الماركيتنغ أي التسويق.

² راجع في ذلك، نص المادة 54 من القانون رقم 05/13 المذكور سابقا.

³ راجع في ذلك، نص المادة 04 من القانون 07/88 المذكور سابقا.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 06 من القانون 07/88 المذكور سابقا.

⁵ راجع في ذلك، المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق للجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن <<ج،ر>>، رقم 04 لسنة 2005.

⁶ راجع في ذلك، نص المادة 2 و03 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المذكور سابقا.

في القسم الأول والثاني من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 الذي نظم القواعد المتعلقة بتهوية الأماكن ونظافتها وكيفية تطهيرها، وصولاً لوسائل الراحة داخل بيئة العمل. حتى الضجيج المزعج والمضر لسمع وكذا الإنارة والإضاءة غير المفيدة لم تفت المشرع عبر تدابيرها الخاصة¹.

لقد أقرت النصوص التشريعية والتنظيمية مجموعة من قواعد قانونية أرغونومية حاول المشرع من خلالها إرساء قواعد تهتم وتضع نصب أعينه صحة العمال فوق كل الاعتبارات. حتى انه أصبح كل هم المشرع هو ملائمة الظروف الطبيعية وكذا الصناعية للعمال، بوصفهم عامل بشري إنساني يجب المحافظة عليه وعلى راحته، من خلال أولاً الوقاية أو القضاء على الأخطار المهنية عند المنبع. وفي حال وقوعها القيام بمعالجتها من خلال تدخل للتعويض عن الأضرار وما يلحق من إصابة. وإذا لزم الأمر التعويض التكميلي في حالة وقوع الأخطاء من المستخدم أو من يمثله. نجد أن كل المتطلبات الارغونومية واجبات تقع على عاتق المستخدم تم على عاتق العمال بوصفهم الطرف الثاني دون إهمال باقي الفاعلين في علاقات العمل².

الفرع الثاني: تدخل طب العمل لملائمة منصب العمل.

ينجر عن مخالفة المتطلبات المهنية البيئية حدوث إصابة مهنية أحيانا أو وقوع حوادث عمل. يمكنها أن تمنع العمال من ممارسة نشاطاتهم السابقة، أي تمنع العامل من العودة إلى منصب عمله الأصلي الذي تعاقد بداية حوله مع رب العمل. الشيء الذي يفرض على المستخدم تغيير منصب العمل بما يتوافق والحالة التي وصلت إليها الحالة الصحية للعمال بناء على تدخل من قبل طبيب العمل الذي يقدر الوضعية الملائمة للعامل المصاب³.

نظراً لأهمية طب العمل الذي يعد وسيلة فعالة وقانونية لحماية العمال، خاصة في صحتهم. يبدو أن تدخله في تنظيم العمل يعد وكأنه تدخل غير شرعي في إطار التنظيم، أي السلطة التي يتمتع بها

⁽¹⁾ راجع في ذلك، نص المادة 13 من القسم الثالث من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المذكور سابقاً.

⁽²⁾ إن تدخل النقابة ولجان متساوية الأعضاء ومفتشي العمل في إرساء وتطبيق القواعد البيئية داخل المؤسسة واجب قانوني وأخلاقي يفرض على كل واحد منهم القيام بالدور المنوط به للقضاء على أي مرض أو حادث مهني.

⁽³⁾ راجع في ذلك، نص المادة 13 و14 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 05/15/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل <<ج،ر>> رقم 33 لسنة 1993.

المستخدم¹. إن الحقيقة غير ذلك تماما، لأن طلب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية²، أو جزء من منظومة العمل بأكملها.

تستهدف الحماية الصحية في وسط العمل رفع مستوى القدرة على العمل والإبداع بواسطة تدابير الحماية في بيئة العمل³. وتضمن تمديد الحياة النشيطة للمواطنين والوقاية من الإصابات المرضية التي يتسبب فيها العمل، وتخفيض فرض وقوعها، وتقليل حالات العجز والقضاء على العوامل التي يؤثر تأثيرا سيئا على صحة المواطنين⁴. كما أن السياسة الصحية لم تستثن تدابير حماية المحيط والبيئة للمحافظة على العمال بوصفهم جزءا وشريحة هامة من المواطنين⁵.

يقوم طب العمل بوظيفتين أساسيين، وظيفة أو مهمة وقائية وأخرى علاجية عندما تحدث الإصابات سواء حادث عمل أو مرض مهني. الأمر الذي يجعلنا نبحث عن موقع ملائمة منصب العمل ضمن التصنيف القانوني المعتمد⁶. يعد طبيبا مؤهلا لممارسة طب العمل كل طبيب يحمل شهادة التخصص في طب العمل ومرخص له بممارسة لحسابه الخاص⁷. الطب العمل التزام يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة، وتتكفل به وفق إمكانياتها⁸. يجب إحداث مصلحة لطب العمل في كل هيئة مستخدمة عندما يساوي أو يفوق الوقت الضروري لأداء طبيب العمل مهمته المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على السلك الطبي⁹. كما تضمن الهيئة المستخدمة في كل وقت مساهمة المساعدين الطبيين المأذون لهم

(¹) راجع في ذلك، نص المادة 2 و 07 الفقرة الأولى من القانون 11/90 المذكور سابقا.

(²) راجع في ذلك، نص المادة 12 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقا.

(³) راجع في ذلك، نص المادة 76 من القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16/02/1985 المذكور سابقا.

(⁴) راجع في ذلك، نص المادة 32 من القانون رقم 85-05 المذكور سابقا.

(⁵) راجع في ذلك، نص المادة 45 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقا.

(⁶) راجع في ذلك، نص الفقرة الثانية من المادة 12 من القانون رقم 07/88 التي صنفت أهداف ومهام طب العمل. لذا فإن هذا التصنيف يعد تصنيفا تشريعيا وليس فقها، لذا بقي بالأهمية بما كان معرفة موقع ملائمة منصب العمل هل توجد ضمن المهام الوقائية أم ضمن آثار المهام العلاجية.

(⁷) راجع في ذلك، نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المذكور سابقا.

(⁸) راجع في ذلك، نص المواد 13 و 14 من القانون رقم 07/88 وفي نفس المنوال، راجع نص المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المذكور سابقا.

(⁹) راجع في ذلك، نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المذكور أعلاه.

لممارسة ذلك، مع ضمان خدمة الحراسة في حال قيام المؤسسة بالأعمال الليلية¹. يعمل طب العمل بصفة أصلية على ضمان صحة العمال وفق ما تقتضيه المهمتين الأساسيين الموكلة إليه.

أولا التدخل الوقائي لطب العمل: تعد الوقاية مهمة أساسية وفق ما ينص عليه القانون². وتتمثل المهمة الوقائية في قيام مصلحة طب العمل بترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن. من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية³. إن السؤال الذي يطرح نفسه كيف يمكن لمصلحة طب العمل ترقية والحفاظ على صحة العمل كمهمة وقائية؟

تقوم مصلحة طب العمل بمهمة استشارية للهيئة المستخدمة، من أجل فحص العمال عن طريق الزيارات الطبية الدورية المسبقة والقبلية قبل التشغيل وأثناء التشغيل، التي يمكنها وصف للمستخدم إمكانية تمكين العمال من المناصب ملائمة للعمال والممنوحة لهم⁴. العمال ملزمون بالخضوع وجوبا وتحت طائلة الجزاء التأديبي للفحوص الطبية الخاصة بالتشغيل والفحوص الدورية وكذا الفحوص المتعلقة باستئناف العمل، حال التوقف عن العمل بسبب حادث أو مرض مهني⁵. يشمل الفحص الطبي التأكد من الاستعداد الصحي للعامل المرشح للمنصب المراد شغله من خلال الفحص القبلي قبل التشغيل. تظهر ملائمة العامل مع المنصب من خلال الفحص السريري الكامل والفحص الشبه الكامل من أجل البحث في سلامة العامل من أي داء خطير على بقية العمال. استعمل المشرع لفظ الملائمة بصريح اللفظ والعبارة في الفحص القبلي للتشغيل. لذا المستخدم ملزم بآراء طبيب العمل، ويأخذها بعين الاعتبار رغم تمتعه بسلطة الإشراف والتنظيم وإدارة العمل. إن سلطة المستخدم ليست مطلقة بل محددة بحماية صحة العمال الأجراء⁶.

يعد ملائمة المنصب مع قدرات الفيزيولوجية والنفسية للعمال احد القرارات التي يتخذها المستخدم، بناء على رأي الملازم لطبيب العمل. خاصة عندما يكون التشغيل جديدا، الذي يكون هدفه وقائيا يحمي

¹ راجع في ذلك، أحكام ومضمون القرار المؤرخ في 2001/10/16 المحدد لكيفيات تطبيق أحكام المادة 30 من مرسوم التنفيذي رقم 93-120 المذكور سابقا.

² راجع في ذلك، نص المادة 12 من القانون رقم 88-07 المذكور سالفا.

³ راجع في ذلك، الفقرة الثالثة من المادة 12 من القانون رقم 88-07 والمذكور سابقا.

⁴ راجع في ذلك، المادة 17 من القانون رقم 88/07 المذكور سابقا.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93/120 المذكور سابقا.

⁶ راجع في ذلك، نص المادة 17 الفقرة الأخيرة من القانون رقم 88/07 المذكور سابقا.

العمال قبل بدء أو انطلاق العمل. إضافة للفحص القبلي يخضع العمال المحولون من منصب إلى آخر، كذلك لفحص طبي جديد يهدف لتأكد من ملائمة المنصب مع العامل المرشح لشغله¹. إن الهيئة المستخدمة ملزمة بعرض عمالها مع الفحوصات الدورية مرة واحدة في السنة للتأكد من استمرار أهليتهم في مناصب العمل التي يشغلونها². إن الهيئة المستخدمة تراعي آراء طب العمل وتخضع عمالها للمراقبة الطبية المستمرة، إلا في حالة التعويضات اليومية التي تدفعها إدارة الضمان الاجتماعي³. لقد اعتبرت المحكمة العليا في احد قراراتها المنشورة <>انه من المقرر قانونا أن هيئة الضمان الاجتماعي هي التي تدفع التعويضات اليومية للعامل بصفة جزئية أو كلية، طوال فترة التي تحددها هيئتها، ولها الحق في مراقبة الحالة الصحية للعامل، على عكس الجهة المستخدمة التي لا يجوزها إجراء خبرة مضادة. إن قضاة الهيئة العليا استخلصوا انه يجب إشعار هيئة الضمان الاجتماعي بكل مرض يعترض العامل، يكون من شأنه أن يخول له الحق في التعويض. ويترتب عن عدم مراعاة هذا الإجراء سقوط الحق في التعويضات اليومية بالنسبة للمدة التي منعت أثنائها هيئة الضمان الاجتماعي من إجراء المراقبة بسبب عدم التصريح، ومن تم يستنتج أن هيئة الضمان الاجتماعي هي صاحبة الحق في مراقبة الحالة الصحية للعامل وتطويرها بإجراء خبرة إذا رأت ضرورة لذلك. وأن مسؤول الجهة المستخدمة لا يدخل ضمن اختصاصه إجراء الخبرة الطبية المضادة كما فعل المطعون ضده- في قضية الحال- مما يستوجب نقص القرارات المنتقدة الذي ألغى الحكمين الابتدائيين على هذا الأساس<>⁴. أسس قرار المحكمة العليا لاستثناء جديد يمنع المستخدم من التدخل في الفحص أو إجراء عندما يكون العامل في فترة مرضية يتقاضى فيها التعويضات من هيئة الضمان الاجتماعي، الأمر يبدو منطقيا وقانونيا. باعتبار أن فترة المرض تعلق علاقة العمل، وتنتقل سلطة الإدارة والإشراف من الهيئة المستخدمة إلى سلطة الضمان الاجتماعي المؤقتة إلى حين التعافي، والقيام بكل الفحوصات الطبية الدورية والفجائية للعمال. يقتضي مسك ملف طبي فردي وبطاقات الفحص الطبي الفردي، بالإضافة إلى سجلات الشاهد اليومي، والفحوص الدورية والتلقائية وفحوص الاستئناف وسجلات المناصب المعرضة للأخطار والتلقيحات والأمراض المهنية وفحوص

(¹) راجع في ذلك، نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المذكور سابقا.

(²) راجع في ذلك، نص المواد 15 و16 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المذكور سابقا.

(³) راجع في ذلك، نص المواد 17 و18 من القائمة رقم 83/11 المذكور سابقا.

(⁴) راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 26/10/1993 في الملف رقم 101866 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور بالمجلة القضائية العدد 2، لسنة 1994 (ص) 112.

الورشات¹. إن مسك هذه الدفاتر والسجلات مهمة يقوم بها طبيب العمل. الذي يقوم بتحرير تقرير سنوي عن كافة النشاطات التي يقوم بها كافة وطيلة السنة، بإعداد الإحصائيات وكل الملاحظات حول الحالة الصحية للعمال الأجراء². يشارك طب العمل باستشاراته وأرائه في كل ما يتعلق بتحسين ظروف الحياة والعمل في الهيئة المستخدمة³. كما انه عضو في كل الهياكل بقوة القانون التي يدعي المسائل المتعلقة بحفظ الصحة والأمن وطب العمل. غير أن المهمة الأساسية التي يركز عليها المشرع هي مشاركة طبيب العمل بأرائه في تكييف مناصب العمل، وتقنياته وتأثره مع البنية الجسمية البشرية، من اجل توفير اكبر قدر من حماية العمال من الأضرار، خاصة عندما تستعمل المواد الخطرة والتي تشكل مصدرا للإصابات بجوادث والأمراض المهنية⁴.

يتمتع طبيب العمل -بوصفه المختص نوعيا في المحافظة على صحة العمال- بحق الأخطار الذي يظهر انه مقتصر على العمال دون سواهم⁵. ولكن المشرع مكنه من هذا الحق، بحيث يعلم المستخدم بأي خطر يهدد الصحة في العمل⁶. خاصة إذا علمنا أن طبيب العمل يتمتع بالحرية الكاملة في الدخول والولوج إلى أماكن العمل أو الأماكن المخصصة لراحة العمال⁷. إن أرائه يجب أخذها على محمل الجد، وفي حالة العكس بإمكانه إخطار مفتش العمل المختص إقليميا⁸.

يكتسي دور طبيب العمل في أداء المهمة الوقائية دورا مهما، إذ يصبح منوط بعملية تكييف مناصب العمل وملائمتها مع القدرات البدنية والنفسية للعمال. إن مهمته تدخل حتى في مجال تنظيم العمل أو سلطة الإدارة والإشراف التي يعد من اختصاصات المستخدم. لذا فان طب العمل يعد وسيلة من الوسائل الصحية والأمنية لحماية العمال داخل المؤسسات المستخدمة. إن ما يؤخذ على صلاحيات طبيب العمل عدم قدرته على إخطار السلطات القضائية مباشرة دون وساطة في حال خرق التزامات السلامة

¹ راجع في ذلك، نص المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المذكور سابقا.

² إن هذه الدفاتر والسجلات التي يسكها طبيب العمل يتقرر محتواها وكيفية إعدادها ومسكها بواسطة القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2001/10/16 المحدد لمحتوي الوثائق المحررة إجباريا من قبل العمل وكيفيات إعدادها <<ج،ر>> العدد رقم 21، لسنة 2002.

³ راجع في ذلك، نص المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المذكور سابقا.

⁴ راجع في ذلك، القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05 المذكور سابقا.

⁵ Voir, Loïc LEROUGE, « Risques psychosociaux en droit social », op.cit, para,001.34; page 09.

⁶ راجع في ذلك، نص المادة 13 و36 من المرسوم الذي رقم 93-120 المذكور سابقا.

⁷ راجع في ذلك، نص المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المذكور سابقا.

⁸ راجع في ذلك، الفقرة الأخيرة من نص المادة 36 من المرسوم 93-120 المذكور سالفًا.

والصحة المهنية. إن دوره في الأخطار يبقى مقتصرًا على المستخدم، وفي حالة عدم أخذ رأيه بعين الاعتبار يمكنه إخطار مفتش العمل. لذا فإن ذلك يعد قصورا في حماية صحة العمال في حال خرقه الالتزامات المتعلقة بالسلامة الجسدية والمعنوية، بالمقارنة مع ما يتمتع به من صلاحيات كثيرة تخوله حتى عمليات التفتيش المفاجئ¹. إن إخطار مفتش العمل مرهون بعدم اتخاذه أي إجراء لحالة التهاون أو الخطر الداهم. يتمتع طب العمل بالرقابة التقنية والإدارية المنوطة بالمصالح الصحية، التي تسهر على رقابة تطبيق النصوص التشريعية في مجال طب العمل.

ثانياً التدخل العلاجي لطب العمل: يتدخل طبيب العمل قبل التشغيل وأثناء سريان عقد العمل، وحتى عند وقوع إصابة مهنية أو أي إصابة أخرى. غير أن المهمة الأساسية لطب العمل تبقى وقائية، ولكن بصفة استثنائية تصبح مهمة علاجية يقوم فيها بتقديم كل ما يحتاجه العامل المريض، أو الذي يتعرض إلى إصابة سواء مهنية أو حادث أو أي مرض يفقده القدرة على ممارسة عمله بصفة عادية، كما كان العهد به يوم التعاقد. لأن مهمة الطبيب تتمثل في تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية والأمراض ذات الطابع المهني². لا يتوقف دوره فقط في تقديم العلاج. بل يجب عليه تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل³. لأن العامل سوف يعاد إلى منصب عمله، أو يتم تغييره بناءً على رأي الطبيب. يخضع وجوبا العامل المريض إلى الفحص بعد استئناف العمل، ويعد هذا الفحص إجبارياً، لأنه من خلاله يقوم طبيب العمل بتحليل هذه المناصب في مجال حفظ الصحة والبنية الجسدية والنفسية للعامل قصد اقتراح إجراءات تكييف مناصب العمل⁴. إن طبيب الشخص الأكثر تأهيلاً من الناحية التقنية للوقوف على مكنون وجوه صحة الإنسان العامل بحكم تخصصه. ويعد صاحب الشأن من خلال معرفة فترة العمال المصابين بالإعمال التي يمكنهم تحملها بعد الإصابة أو المرض المهني. لذا يتمحور الدور العلاجي في إبداء الرأي حول منصب العمل المقترح بعد عملية الغياب. لأنه بعد كل غياب يسببه مرض مهني أو حادث أو بعد عطلة أمومة أو غياب لا يقل عن واحد وعشرين يوماً بسبب المرض أو حادث غير مهني أو في حالة الغياب المتكرر بسبب مرض غير مهني يوجب على

¹ راجع في ذلك، نص المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المذكور سابقاً، وفي نفس المنوال، راجع نص المادة 32 الفقرة 2 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقاً، وفي نفس المعنى راجع كذلك نص، المادتين 60 و64 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المذكور سابقاً.

² راجع في ذلك، نص المادة 12 الفقرة 8 من القانون 07/88 المذكور سابقاً.

³ راجع في ذلك، نص المادة 17 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقاً.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المذكور سابقاً.

العمال إجراء فحوص الطبية لاستئناف العمل¹. إن عملية الكشف الطبي بعد استئناف العمل يمكنها أن تسفر عن طلب من المستخدم التبديل في المناصب بسبب إصابة صحة العامل. وتجدر الإشارة أن هذا الرأي فيما يخص تبديل المناصب ملزم للهيئة المستخدمة، وفي حالة مخالفتها يمكن لطبيب العمل إخطار مفتش العمل الذي يدرس الملف مع الطبيب المختص المكلف بوظيفة الرقابة والتفتيش². يمكن لطبيب العمل الاستعانة بأي أخصائي يراه مناسباً من أجل تحديد الأهلية الصحية للعامل لشغل منصب العمل، لا سيما إذا تم اكتشاف الإصابات التي تتنافى مع منصب العمل المقصود³. يدخل هذا ضمن طلب الفحوصات التكميلية المأمور بها، لأن طبيب العمل مرات عديدة إختصاصاته ومؤهلاته العلمية لا تسمح له بمعرفة تأثير منصب العمل على صحة العمال إلا بواسطة الأخصائي الفيزيائي أو غيرهم. لذا فإن ملائمة المنصب للعامل بوصفها تدخلاً علاجياً، أي بعد الإصابة. لقد استقر اجتهاد المحكمة العليا على المبدأ المتمثل في أن المؤسسة المستخدمة ملزمة بإتباع رأي طبيب العمل، الموصى بمنصب عمل الملائم لصحة العامل. إذ اعتبر قضاة الهيئة العليا <أن تسريح عامل المسمى (م-ق) الطاعن الذي يعمل عند المطعمون ضدها المؤسسة ذات شخص الوحيد ذات المسؤولية المحدودة (ف.س.ب.ب) من منصب عمله تعسفياً. لأن المؤسسة اعتبرت تسريح العامل الطاعن تسريحاً شرعياً، لأنه رفض تنفيذ تعليمات مهنية الممثلة في رفض الالتحاق بالمنصب عمله، وتم تكييف ذلك الخطأ بالجسيم. ذلك إن مثل هذا التكييف مخالف للقانون، بما أن رفض الأول كان من المطعمون ضدها التي رفضت تعليمات طبيب العمل التي تلزمها بتخصيص منصب عمل ملائم لحالته الصحية، وغيابه لم يكن إلا بسبب صحي ويقضاء الحكم المنتقد كما فعل خالف أحكام المادة 73 من القانون 11/90 وأصبح معرضاً للنقض. إن تقاعس الهيئة المستخدمة عن تهيئة منصب العمل لحالة العامل الصحية حسب الشهادة الطبية المحررة في 2000/10/20 من طبيب العمل، هو السبب الوحيد والمباشر لمغادرة العامل منصب عمله. وهذا وحده يكفي لتكييف التصرف الصادر من المطعمون ضدها بصفتها هيئة مستخدمة في مواجهة العامل بالتعسفي. ذلك أن هذا التصرف لا يبرره أي نص قانوني، تم إنها وعلى عكس ما قامت به. وبمقتضى القانون رقم 88-07 المؤرخ في 16/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المتلائم

¹ راجع في ذلك، نص المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المذكور سابقاً، وفي نفس المنوال راجع نص المادة 17 كذلك من القانون رقم 04/88 المذكور سابقاً.

² راجع في ذلك، نص المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المذكور سابقاً.

³ راجع في ذلك المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المذكور سابقاً و في نفس المنوال راجع في ذلك المادة 17 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 01/10/203 المتعلق بحماية العمل من أخطار استنشاق عبارة الامينات <<ج،ر>> رقم 7 لسنة 204.

مع الحالة الصحية للعامل، كما هو في قضية الحال وحسب ما نصت عليه المادة 17 من ذات القانون، والمادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل. ولم يراع الحكم المنتقد المعطيات القانونية التي تحكم النزاع، فقضاؤه جاء فاقد لتأسيس ومخالف للقانون، وبالتالي معرض للنقض¹. يظهر أن المحكمة العليا لم تأت بشيء جديد وإنما أكدت على المبادئ القانونية الواردة في النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالصحة في العمل. وفي نفس المنوال نجد أن المحكمة العليا أقرت نفس المبدأ السابق القاضي بأنه <<يحدد طبيب العمل منصب العمل الملازم للعامل>>. وذلك في القضية طعنت فيها المؤسسة المسماة شركة بورديال للإنتاج مواد الصيانة والتنظيف ضد العامل (أ.ج) الذي تم إعادة إدماجه في منصب عمل يناسبه بناء على الشهادة الطبية المقدمة من طرفه عن حساسيته للمواد الكيماوية. دون أن يتطرق قاضي الدرجة الأولى إلى الشهادة الطبية الصادرة عن طبيب العمل الذي يؤكد أن عمله في غلق القارورات وملئها ورشها لا يؤثر على صحته، كما لم يناقش حالة امتناع العامل القيام بعمله. إخلالا بواجبه المنصوص عليه في المادة 07 من القانون 11/90، ولا واقعة التسريح مما يجعل من الحكم المطعون فيه مقصرا في التسبيب ومنعدما للأساس القانوني. حيث يتبين فعلا من الحكم المطعون فيه أنه أسس قضاءه بإلغاء قرار التسريح التعسفي للمطعون ضده، وإعادة إدراج هذا الأخير إلى منصب عمل يناسب حالته الصحية وتعويضه عن كافة الأضرار، إلى غاية الرجوع مستندا في ذلك على الشهادة الطبية المقدمة من طرف العامل. دون تسبيب قانوني مستبعدا الشهادة الطبية المستعملة من طرف طبيب العمل للمؤسسة. في حين ان هذه الأخيرة لها قوة إثبات أكبر، كونها صادرة عن طبيب محايد ومختص في طب العمل من تلك الصادرة عن طبيب خاص. فضلا عن أن المادتان 13 و14 من المرسوم 120/93 المؤرخ في 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل تخضع العامل للفحص الطبي من طرف طبيب العمل، كما هو الشأن في قضية الحال، الذي يحدد المنصب الملازم للشغل. ومن جهة أخرى فالمادة 7 الفقرة الرابعة من القانون 11/90 تلزم العامل بأن يمثل للوقاية الطبية في إطار طب العمل مع مراعاة التدابير الوقائية الصحية المتخذة في هذا الشأن، وبقضائه كما

¹ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 05/09/2007 في الملف رقم 410744 الصادر عن الغرفة الاجتماعية المنشور في المجلة القضائية الصادر عن قسم الوثائق و المنشورات العدد الثاني لسنة 2007، (ص) 267.

فعل فإن الحكم المنتقد ليس فقط جاء مقصرا في التسبب ومنعدما للأساس القانوني وإنما خالف أحكام وتعرض بذلك للنقض والإبطال¹.

يؤكد كل من القرار الأول والثاني على نفس المبدأ، ولكن يختلفان من حيث اعتمادهما على النصوص القانونية. نجد أن القرار الأول أسس حيثياته على النص المادة 17 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. أما القرار الثاني ركز على نص المادتين 13 و14 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل. كذلك إن القرار سنة 2007 كان لصالح العامل، الذي طرد من منصب عمله بسبب عدم التحاقه بمنصب عمله، لأن طبيب العمل كان أوصى له بمنصب ملائم. غير أن المؤسسة المستخدمة لم تأخذ ذلك بعين الاعتبار. في حين إن القرار سنة 2010 كان لفائدة المؤسسة المستخدمة التي لم تغير منصب العمل، بناء على رأي طبيب العمل، حتى أن المحكمة أخذت بشهادة طبيب عاد، أين اعتبر قضاة المحكمة العليا أن شهادة طبيب العمل لها قوة ثبوتية تفوق الشهادة الطبية الأخرى، لكونها صادرة عن طبيب محايد ومختص في طب العمل.

المطلب الثاني حوادث العمل: الخرق المادي لضوابط بيئة العمل.

يعتبر موضوع حوادث العمل من المواضيع التي تتكرر أمام المحاكم الاجتماعية. تزداد التحديات صعوبة بفعل ارتفاع عدد الوفيات الناجمة عن حوادث العمل. كما أن عدد حوادث العمل غير المميتة في مكان العمل بلغ أكثر من 337 مليون شخص مصاب². تبعث الخسائر المادية الناجمة عن هذه الحوادث على القلق خاصة بالنسبة للبلدان النامية، إذ وصلت التكلفة السنوية لتمويل الاستحقاقات النقدية والرعاية الصحية وإعادة التأهيل، خاصة بالنسبة لبعض الحالات التي تنجم عنها إعاقة حركية تتراوح ما بين 04% إلى 10% من الإجمالي الناتج المحلي³. إن معظم الدراسات الدولية التي أجرتها منظمة العمل الدولية من خلال التقارير الدولية، وغيرها من الندوات الدولية أكدت أن نقص الوعي والإعلام لدى أوساط العمل يساهم بدون شك في ارتفاع عدد حوادث العمل. الأمر الذي دفع بالمنظمة إلى تبني الاتفاقية الدولية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية للعام 2006 الصادرة تحت رقم 187 التي أقرت خطة عالمية

¹ راجع في ذلك، القرار المحكمة العليا المؤرخ في 2010/03/04 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 515936 المنشور في المجلة القضائية، العدد الأول، الصادر عن قسم الوثائق والمنشورات لسنة 2010، (ص) 343.

² راجع في ذلك، مجلة عالم العمل، العدد 63 لشهر مارس 2009، المذكورة سالفا (ص) 12.

³ راجع في ذلك، مقال الأمين العام الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي: << الاستجابة للمقتضيات والتحديات الأساسية في مجال صحة العمال >>، مجلة عالم العمل، المذكورة سابقا، (ص) 14.

حول صحة العمال من أجل الحد من ظاهرة تزايد عدد الإصابات، من خلال توحيد كافة الجهود لكل الفاعلين كُلاً في مكانه¹.

دفعت التكلفة المالية لحوادث العمل الكثير لتركيز الدراسات الأكاديمية عليها، خاصة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، مع العلم إن ما تنفقه بلدان الاتحاد الأوروبي على حوادث العمل يصل إلى حد 20 مليار يورو، أما الولايات المتحدة الأمريكية فبلغت نفقاتها حوالي 17 مليار يورو².

دفع كل ذلك بالدول النامية مثل الجزائر إلى محاولة إيجاد مقاربة لموائمة النفقات، مع ما تعانيه الصناديق من عجز مالي. حتى يستطيع العامل الأجير الحصول على تعويض اجتماعي من الصناديق الاجتماعية، يفرض القانون حصول إصابة للعامل وفق ما تحدده النصوص الاجتماعية. ويشترط القانون شروط كأن ترتبط الإصابة بالعمل، غير أن العامل مرات عديدة يتعرض مثلاً للإصابة أثناء العودة أو الذهاب إلى العمل. كما انه يمكن أن يتعرض العامل الأجير للإصابة من الإشعاع النووي مثلاً، أو أن يكون توقف العامل الأجير ناجم عن الإرهاق أو الإجهاد من شدة العمل. خاصة عندما تكون الأعمال التي يمتنها شاقة أو تمارس في وضعيات خطيرة³. فالسؤال الذي يطرح نفسه مثلاً: هل الإصابة بالإشعاع النووي عبارة عن حادث عمل أو مرض مهني؟ الجواب على السؤال يكتسي من الأهمية ما يكتسيه، لأنه في هذه الحالة هل يرجع بالتعويض وفق قواعد حوادث العمل أو فق طلب التعويض وفق قواعد المسؤولية المدنية؟ يقال أن فهم الشيء لا يكتمل إلا من خلال تعريفه. لذا فان تحديد المفاهيم وضبطها مهمة بحثية، لا تقل أهمية عن تحليل النصوص القانونية ومقارنتها. على اعتبار أنه لا يمكن إدراك وفهم الأشياء ومعانيها إلا من خلال التطرق لمختلف معانيها. حتى نستطيع التمييز بين حادث العمل وبين الإصابة بمرض مهني. يجب أن نتعرض إلى تحديد طبيعة حوادث العمل والأمراض، الذي لا يتسنى لنا تحديده إلا بعد التعرض إلى معظم التعاريف الخاصة بحادث العمل لغويا واصطلاحيا كفرع أول. تم نتعرض للمفهوم القانوني والقضائي لحادث العمل.

¹ راجع في ذلك، خرشان لويزة، <<أثر الضغط المهني على حوادث العمل>>، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، عدد خاص رقم 3 لشهر حوادث 2011، (ص)467 إلى 484.

² راجع في ذلك، محمد مقداد، <<الجمع بين مقارنتي المواءمة المهنية والأرغونوميا في مواجهة حوادث العمل والأمراض المهنية>>، دراسات أرغونومية لظروف العمل أو الحوادث المهنية، إصدارات مخبر الوقاية من الأخطار بجامعة وهران. دار الأوس لنشر والتوزيع. وهران الجزائر لسنة 2014، (ص)09.

³ راجع في ذلك، السيد عيد نايل، <<مخاطر الإشعاعات النووية والتعويض العمال في أضرارها>> دار النهضة العربية القاهرة، 1994 (ص)59.

الفرع الأول: حوادث العمل بين المفاهيم العامة والدلالة القانونية.

إن دراسة أي مفهوم قانوني يقتضي التعرض بداية إلى إدراك ماهيته اللغوية والاصطلاحية، حتى نستطيع وضع مقارنة بين مفهومه العام ومفهومه القانوني. يكتسي التعريف اللغوي والاصطلاحية أهمية قصوى في ظل التشريعات الحديثة التي نجدها مرات عديدة لا تحسن استعمال وتوظيف بعض المصطلحات من جهة. ومن ناحية ثانية يصبح الأمر حتميا في ظل اختلاف المصطلحات المستعملة حتى فيما بين الدول التي تتبع نفس النظم¹. يصبح من الأهمية بما كان التعرض إلى تحديد ماهية المصطلحات لما لذلك من فائدة. نظرا لانعدام تعريف دقيق في المجال، وفي ظل هذا الاختلاف، سنتعرض أولا التعريف اللغوي ثم إلى التعريف الاصطلاحية.

أولا حوادث العمل : المفاهيم العامة.

أ) **التعريف اللغوي لحوادث العمل:** يقصد لغة بالحدث كل طارئ، كل عارض، وكل إصابة غير متوقعة². ويقصد به كذلك ما يجدُ أي ضد القديم، جمعه حوادث أي مجمل الوقائع الحالية أو اليومية التي يمكن ملاحظتها. ويقال لم يكن حاضرا أثناء الحادث، أثناء وقوع أمر طارئ³. وفي نفس المعنى يقال حادثة أمر طارئ، لا إرادي إجمالا، يحمل ويسبب الأضرار، كاصطدام أو سقوط عامل في مكان العمل أو نحو ذلك. ومرادفها كذلك النائبة أو المصيبة⁴. ويفهم من المعاني اللغوية للفظ الحادث أن الصفة الفجائية صفة أصيلة يحملها اللفظ على إطلاقه، إضافة إلى خاصية العرضية أي عدم حدوث الشيء، لذا فان لفظ الحادث يؤدي المعنى اللغوي المناط به. ونجد لفظ الحادث يلزم في بعض الأحيان لفظ الواقعة التي تفيد في أصلها حدوث شيء لم يكن في الحساب. لقد ورد في لسان العرب لابن منظور انه في حديث أهل المدينة <<أحدث: الأمر الحادث المنكر الذي ليس بمعتاد ولا معروف في السنة>>⁵. وفي نفس المنوال يقال <<حرفي حديث بن قريظة: لم يقتل من نسائهم إلا امرأة واحد كانت أحدثت حدثا، قيل:

¹ نجد إن تسمية حادث العمل يختلف من مشروع إلى آخر، المشرع المصري يستعمل لفظ إصابة العمل، أما المشرع المغربي فيستعمل مصطلح حادث الشغل. راجع في ذلك محمد بنحساين، المرجع السابق، ص 65.

² راجع في ذلك، جروان السابق، <<كنز الطالب، قاموس فرنسي عربي>>، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر، الطبعة الأولى لسنة 1091(ص)05.

³ راجع في ذلك، المعجم الإلكتروني <<المعاني>>، على الرابط الإلكتروني في www.alamany.com/ar/die/ar المذكور سالفًا، تم الاطلاع عليه يوم 2015/03/03 الساعة 12h30.

⁴ راجع في ذلك، معجم المعاني، المرجع المذكور سالفًا.

⁵ راجع في ذلك، ابن منظور <<لسان العرب>> الجزء الثالث، المكتبة التوفيقية، القاهرة، المرجع المذكور سالفًا، (ص) 86.

حَدَّثَهَا أَنَّهَا سَمِمَت النَّبِيَّ (ص)، وَقَالَ النَّبِيُّ (ص): << كل محدث بدعة، وكل بدعة ضلالة >>. يستنتج أن كلمة حادث حتى في أصلها القديم في اللغة كان تفيد معنى وقوع شيء لم يكن متوقع، وهذا اللفظ يتصف بالمنكر، ليس بالأمر التي اعتادها الناس أو التي يتوقعونها¹. أما في معاجم اللغة الحديثة تعني كلمة حادث: هو الجديد ضد القديم-الطارئ من الأمور جمعه الحوادث، والحادثة مصيبة². إن كل المعاجم اللغوية تقريبا تفيد نفس المعنى للفظ الحادث الذي يعتبر واقعة غير متوقعة الحصول، ولم تكن في الحسبان وتشتبك في نفس المرادفات لها قديما وحديثا. إن اقتران لفظ الحادث بلفظ العمل، فإن الحادث يصبح واقعة طارئة لم تكن متوقعة وقعت في العمل. ولفظ العمل يعني بذل الجهد العضلي أو الفكري للعامل الأجير بالنسبة للشخص آخر يدعى المستخدم³. مما يوحي أو يقصر أن حادث العمل، هو فقط الأمر غير متوقع الحدوث، الذي هو أمر غير مرغوب فيه حدث في العمل، سواء كان في مكان أو ملحق أو بيئة العمل بصفة عامة. نظرا لأن استعمال لفظ العمل بصورة مطلقة يفيد كل المعاني المذكورة جميعا، إن استعراض التعاريف اللغوية يفيد ضبط المصطلحات القانونية حتى يكون لها اللفظ في ذلك. على عكس بعض الدول الأخرى التي تستعمل لفظ إصابة العمل⁴. رغم أن كليهما يفيد نفس المعنى إلا أن لفظ الحادث أقرب إلى الدلالة اللغوية، ويفيد المعنى أكثر من إصابة التي تفيد لغة أتى بالصواب أي أدركه، والمعنى الثالث بمعنى المصيبة⁵. لذلك يعتبر لفظ حادث العمل أقرب إلى الواقع ويؤدي المعنى الحقيقي والأقرب له. أما في اللغة الفرنسية فإن لفظ accident يفيد واقعة غير متوقعة، مفاجئة ينتج عنها أضرار وجروح، وحادث عمل هو الحادث الذي يقع أثناء العمل أو عند ذهابه إلى العمل أي حادث المسار أو الطريق⁶. وهذا ما ورد حسب النص الأصلي من قاموس LAROUSSE.

« Accident, n.m,(du lat. accident, qui survient).1. Événement imprévu et soudain entraînant des dégâts, des blessures : il faut réduire le nombre des accidents de la route. Accident du travail (=qui survient pendant le travail ou sur le trajet vers le

⁽¹⁾ راجع في ذلك، ابن منظور، المرجع المذكور سابقا، (ص) 87.

⁽²⁾ راجع في ذلك، بن حاج يحيى الجليلي، <<القاموس الجديد>> شركة التونسية للنشر والتوزيع، تونس، 1976، (ص) 265.

⁽³⁾ لقد تم أخذ التعريف من نص المادة 02 من القانون 11/90 المذكورة سابقا، التي تعرف العمال الأجراء.

⁽⁴⁾ على سبيل المثال المشرع المصري يستعمل لفظ إصابة العمل بدلا من حادث العمل، كما هو الآن في القانون التأمين رقم 92 لسنة 1959 المنشور في الجريدة الرسمية المصرية عدد 71 مكرر بتاريخ 1959/04/07 نقلا عن حسن بن عطية الحربي، مرجع المذكور سابقا. (ص) 19. ولقد حدا حدود المشرع المصري المشرع السعودي كذلك أطلق لفظ الإصابة على حادث العمل.

⁽⁵⁾ راجع في ذلك، بن حاج يحيى الجليلي، المرجع السابق، (ص) 61.

⁽⁶⁾ ترجمة شخصية لنص الأصلي من قاموس لاروس:

Voir, LAROUSSE , Maxi Poche 2015, « Dictionnaire de langue française », Paris France ;p.09.

travail).2. Événement qui modifie ou interrompt fortuitement le cours de quelque chose : les accidents qui émaillent la vie des refugies (syndrome, revers, tragédie, vicissitude) »

تقريباً يتَّحَدُ المعنى باللغة العربية واللغة الفرنسية للفظ حادث العمل، ويشتركان في نفس الصفات أو دلالات اللغوية. إن الدلالة اللغوية للفظ حادث العمل انعكست على المعنى الاصطلاحي للفظ، وذلك من خلال ما سوف نعرضه من مفاهيم اصطلاحية للمعنى.

ب) التعريف الاصطلاحي: إن العامل أثناء ممارسته لمهامه في إطار العقد الرضائي الذي يجمعه مع صاحب العمل قد يتعرض إلى حادث عمل. يتسبب فيه أحياناً المستخدم أو العامل نفسه أو زميله وحتى المواد الأولية المستخدمة أو تواجدته في مكان العمل أثناء وقوع الحادث، أو أثناء ذهابه إلى العمل. إن هذا الحادث يمكنه أن يصيب صحة العامل الأجير، بل مرات عديدة قد يفقده حياته. لذا يصبح من الأهمية بما كان تعريف حادث العمل.

يعرف حادث العمل على أنه: << أي واقعة أو حدث غير متوقع أو غير مخطط له، يقع نتيجة لظروف العمل الغير سلمية أو طرق العمل الغير آمنة أو بسببه أو أثناء الذهاب إليه >>¹. وتم تعريفه كذلك على: << أن الحادثة بمعناها الواسع هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث، مما ينجم عنه في العادة ضرر للناس أو لأشياء فلو ترتب عنها إصابة أحد من الناس سميت أصابه >>². وعرفه فرج عبد القادر طه على أنه: << الحادثة التي تقع للفرد يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع، وينتج عنه أضرار تصيب الفرد والأخرين والمعدات والممتلكات، فان نتج عن الحادث جرح أو عالة أو وفاة عندئذ تسمى إصابة وإذا كانت الإصابة بسبب العمل أو مرتبطة به سميت بإصابة العمل >>³. والملاحظ أن التعاريف السابقة تتفق على أن حادث العمل يكون غير متوقع، ويشترك كذلك في أنه يرتب ضرر يصيب العتاد أو البشر. إن التعاريف الاصطلاحية كثيرة جداً منها ما يعرف حادث العمل على أنه << أي طارئ

¹ راجع في ذلك، نبيل شعيبين عبده مكين، محمود حسين الحاشدي، طارق علي عبد الله عمر، << الصحة والسلامة المهنية >>، مقال تحت إشراف الدكتور أنس عبد الباسط وكذا محمد الشرفي، المنشور على الرابط الإلكتروني المتصفح بتاريخ 2015/03/04 الساعة 08h30M: www.mouwazaf.dz.com/1569-topic

² راجع في ذلك، التعريف الوارد نقلاً عن لونيس علي وصحراوي عبد الله، المرجع السابق لصاحبه الأصلي السيد رمضان، << حوادث العمل والأمن الصناعي >>، المكتب الجامعي الحديث، مصر لسنة 1971 (ص) 77.

³ راجع في ذلك، التعريف الوارد نقلاً عن لونيس علي، المرجع السابق لصاحبه الأصلي فرج عبد القادر طه، << علم النفس الصناعي والتنظيمي >>، دار النهضة العربية بيروت، لبنان سنة 1986، ص 198.

مفاجئ وغير متوقع أو مخطط له يقع خلال العمل أو بسبب ما يتصل به، أو يشمل ذلك أي عرض لمخاطر طبيعية أو ميكانيكية أو كيميائية أو إجهاد حاد، وغير ذلك من المخاطر التي قد تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب، وقد يؤدي الحادث إلى أضرار وتلف بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين. أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى التلف الذي يلحق المنشأة ووسائل الإنتاج»¹. ويعرف كذلك حسب الأستاذ مصطفى صخري على أنه: «يعتبر حادث الشغل أو بمناسبته كل عامل عندما يكون في خدمة صاحب عمل أو أكثر»². ولقد عرفه عباس محمود عوض «على أنه وقوع المفاجئ الإرادي، وحدثت إصابات جسدية»³. يظهر من التعريفين السابقين أنهما أضافا ميزة جديدة لم تذكرها التعاريف السابقة، وهي أن حادث العمل يكون بإثبات علاقة التبعية بين العامل الأجير والمستخدم هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد أنهما يركزان على أن الحادث يصيب الضرر الجسدي للعمال الأجرا. إن التعاريف السابقة كل واحد منها يركز على جهة أو على ميزة دون الأخرى، كل حسب تخصصه وكل حسب وجهة نظره ودراسته.

إن حوادث العمل تشمل كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء ممارسة أو أدائه لعمله أو نتيجة لذلك، سواء كان ذلك في مكان العمل أو خارجه متى كان ذلك تطبيقا لأمر صادر عن صاحب العمل⁴. وحسب علماء النفس والأرغونوميا «يقصد بحادث العمل كل أمر يطرأ بصورة فجائية يكون أحد أطرافه عاملا والمتسبب فيه عامل خارجي أو يرجع إلى الفرد العامل نفسه بنتيجة سهو أو خطأ مهني أو عدم تكييف العامل مع منصبه أرغونوميا مما يؤدي إلى إصابات بشرية تتمثل في تشوهات وإعاقات وجروح أو الموت في بعض الحالات، بالإضافة إلى الخسائر المادية من تلف في الأجهزة وتعطل سيرورة الإنتاج»⁵. ونفس المعنى نجد الأستاذ محمد الشكوجي يعرف حادث العمل على أنه «>

¹ راجع في ذلك، مسعودي كلثوم، ومقرن هبة، «حوادث العمل، أسبابها وأساليب حفظها»، ورقة عمل منشور على الرابط الإلكتروني التأمين للعرب: موقع متخصص ورائد في مجال التأمين إعادة التأمين وإدارة الأخطاء بتاريخ الخميس 2013/12/05 المتصفح على الساعة 20:00. www.insurance4arab.com/2013/12/blog-post_5180.html.

² راجع في ذلك، رمضان عمومن وآخرون، «حوادث العمل أسبابها وأساليب حفظها»، مجلة العلوم الإنسانية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، (ص)554.

³ راجع في ذلك، التعريف الوارد نقلا عن فرشان لويزة، المرجع السابق، لصاحبه الأصلي مصطفى صخري، (1998)، (ص)12.

⁴ راجع في ذلك، أحمية سليمان، «التنظيم القانون بعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة الفردية»، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 2010، (ص) 160.

⁵ راجع في ذلك، سمير حديبي، «حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات على العمال بعين السمارة»، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، لسنة الجامعية 2008/2009.

حادث ينشأ مباشرة من العمل ووضعيته والأجهزة والمعدات والآلات ومن العامل نفسه لسوء أدائه أو لسوء استعداده أو نتيجة لإضرار نفسي أو سوء توافق يعانيه العامل في إحدى جوانب شخصية، سواء كان هذا الإحساس ناتج عن مؤشر داخلي يفقد العامل توارنه أو مؤشر خارجي يعيق تكييفه¹. ويضيف الأستاذ عبد الرحمان العيسوي ميزة في تعريفه لحادث العمل أنه: << كل سلوك خاطئ حتى وإن لم يؤدي إلى خسائر، ذلك أن السلوك الخاطئ إذا لم يؤدي إلى خسائر في المرة الأولى، فإنه يؤدي إلى خسائر في المرات المستقبلية>>². إن الميزة التي ميزت هذا التعريف وسابقه التركيز على العوامل الإنسانية وإهمال العوامل المادية التي تؤدي إلى وقوع حوادث العمل. إن الدراسات الاجتماعية خاصة منها النفسية أثرت على كل التعاريف السابقة بفعل تأثير وضعيتها (من قام بوضع التعريف) لتخصصاتهم. إن الأمر الذي تشترك فيه كافة التعاريف أن حوادث العمل تقع في مكان العمل، أي في حيز جغرافي واحد وهو بيئة العمل. حتى ولو لم تكن داخل المصنع أو الورشة. مع أن الحادث يقع بسبب مفاجئ وأمر طارئ لا يشترط كثيرا الخطأ الإنساني، يمكن أن يكون مصدره خارجيا طبيعيا أو إراديا من الغير. وتتفق كذلك كافة التعاريف الاصطلاحية على أن الحوادث نتائجها سواء تكون مادية، تقع على الآلات ووسائل الإنتاج. كما يمكنها أن تطل العامل البشري أي العمال الأجراء أو أي شخص كان في بيئة العمل. إن كل التعاريف يعترها النقص وعدم الكمال وهو طبع العمل الإنساني، إلا أن هناك من يقترح تعريفا يشمل العناصر المنطق عليها بقوله: << كل حادث غير متوقع يقع أثناء العمل نتيجة عوامل مادية أو بشرية والذي قد يلحق أضرارا بعناصر العملية الإنتاجية والمتمثلة في العمال والمعدات والآلات والمواد الإنتاجية>>³. يضيف ويتسع تعريف حوادث العمل⁴، فهناك من يعتبر أن حادث العمل إصابة تقع أثناء العمل، وهم بذلك يضيفون من مجال تطبيق حوادث العمل. إن التعريف الضيف لحوادث العمل ينفي عن حادث الطريق ذهابا وإيابا إلى مكان العمل أو بسبب مهمة في العمل صفة حادث العمل. بل يحصره في كل

¹ راجع في ذلك، محمد الشكوجي، <<إدارة المشاريع الصناعية>>، الجزء الثاني دار الكتاب جمهورية مصر العربية، لسنة 1996؛ (ص) 421.

² راجع في ذلك، عبد الرحمان العيسوي، <<دراسات في علم النفس الصناعي>>، دار المعرفة الجامعية الأزرايطية، الإسكندرية، مصر، 1996 (ص) 29.

³ راجع في ذلك، محمد زرفون الحاج عرابة، <<التسيير التنبؤي لحوادث العمل في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة مجمع المؤسسة الوطنية للخدمات>>، مداخلة مكتوبة لمقابلة في الملتقى الوطني حول تسر الموارد البشرية التقديري للمواد البشرية ومخطط الحفاظ على مناصب العمل بالمؤسسات الجزائرية ليومي 27 و28 فيفري 2013 بجامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

⁴ راجع في ذلك محمد الهيني، <<الحماية القانونية والقضائية لمؤمن له في عقد التأمين دراسة في عقد التأمين>> المطبعة الأنسة، الطبعة الثانية، منقحة ومزيدة، الرباط، المغرب لسنة 2016 (ص) 46.

الإصابات التي تقع للعمال أثناء مزاولتهم لنشاطهم الفكري والبدني أثناء تواجدهم ببيئة العمل فقط¹. أما التعريف الواسع لحوادث العمل فان يضيف صفة الحادث عليها حكما وليس فعلا. أي بمعنى أن أصل هذه الحوادث عبارة عن حوادث عامة لا صلة لها بحوادث العمل. وإنما حفاظا على حقوق العمال - الطرف الضعيف- في علاقة العمل. يدخلها ضمن طائفة حوادث العمل كحوادث تصيب العمال أثناء ذهابهم للعمل. أو كإضفاء صفة حادث العمل على العمال الذين يتعرضون لحوادث أثناء ممارستهم لنشاطات رياضية وغيرها². إن تضيق مفهوم الحوادث يحرم العديد من الضحايا من الاستفادة من امتيازات الضمان والتغطية الاجتماعية. وحسب بعض المعاجم القانونية يعرف حادث العمل على أنه:

« L'accident du travail est un événement de caractère soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail à un salarié d'une entreprise qui lui cause un dommage corporel, sous réserve que soient établies ou reconnues par l'employeur et par l'organisme social qui prend en charge la réparation »³.

ونفس التعريف كذلك موجود في القاموس القانوني للقانون الخاص للأستاذ سارج برودو. يفهم من التعريف السابق أن حادث العمل يعتبر واقعة أو أمر يتميز بالفجائية، يحصل أثناء عمل العامل الأجير في المؤسسة الذي يسبب له إصابة بدنية، على شرط أن يتم الاعتراف به من قبل المستخدم، أو الهيئة الاجتماعية المكلفة بالتعويض⁴. إن التعريف اللغوي الفرنسي يعرف حادث العمل من خلال عناصره، وشروطه وليس تعريفا لحادث العمل نفسه. ولقد عرّف معجم القانون الذي أعده مجمع اللغة العربية حادث العمل Accident على أنه: <<كل إصابة للعامل، بأذى جسماني أو عقلي نتيجة حادث يقع أثناء تأدية عمله أو بسببه>>. وأضاف أن <<حادث الطريق يقع للعامل أثناء ذهابه لتأدية عمله أو أثناء عودته منه يؤدي إلى وفاته أو إصابته بجروح أو كسور أو أي أذى جسماني أو عقلي>>⁵. إن مجمل المفاهيم الخاصة بحادث العمل سواء كانت لغوية أو اصطلاحية تشترك في أن الحادث أمر غير اعتيادي ، أمر

¹ راجع في ذلك، سماتي الطيب <<حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري>> دار الهدى للطباعة النشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر، سنة 2009 (ص) 19.

² راجع في ذلك، عجة الجيلالي، <<الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر>>، دار الخلدونية الجزائر، 2005 (ص)190.

³ Voir, Juritravail.com/lexique/Accident du travail.html. dans le même sens ; voir aussi, www.dictionnaire-juridique.com/definition/accident-du-travail.php.

⁴ ان الترجمة شخصية للتعريف المدون في القاموس القانوني للأستاذ Deserge BRAUDO

⁵ راجع في ذلك، <<معجم القانون>>، أعده مجمع اللغة العربية لمصدر بمساهمة رفاة الطهطاوي، وعبد الرزاق السنهوري، ومصطفى القلي، والدكتور أحمد عز الدين عبد الله، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية القاهرة، 1999، (ص)382.

طارئ سئى وليس جيد، أنه يسبب الألم والإصابة للشخص. وتشارك التعاريف كذلك في أن الحادث يرتبط بالعامل والمؤسسة والمستخدم ومكان العمل. والملاحظ أن هذه المفاهيم في مجملها لا تختلف كثيرا عن بعضها البعض، الأمر الذي يستدعي معرفة والبحث عن ماهيته القانونية الموجودة في مختلف النصوص التشريعية وكذا موقف القضاء منها في الفرع الثاني.

ثانيا الموقف التشريعي والقضائي من تعريف حوادث العمل:

يبقى من الأهمية بما كان التعرض أولا إلى التعريف القانوني أو بالأحرى التشريعي إن وجد. من خلال استقراء كافة النصوص التشريعية التي لها علاقة بالموضوع، ثم التطرق إلى موقف القضاء من مفهوم حوادث العمل. في بعض الأحيان نجد أن المفاهيم يضبطها القضاء ثم تكرسها القوانين من خلال التعديلات، لذا فإن التعرض إلى موقف القضاء يصبح أمرا حتميا يخدم الدراسة وتكتمل به بصفة عامة.

أ) التعريف القانوني لحوادث العمل: إن حوادث العمل لم نجد لها تعريفا في الدستور الجزائري، باعتباره أول النصوص القانونية واسماها حسب التدرج الهرمي للقوانين. إلا أن القانون يضمن حق العامل في الضمان الاجتماعي¹، الذي بدوره يؤمن الحماية للعمال الأجراء من حوادث العمل ومن كافة المخاطر المهنية. كما أن معظم الاتفاقيات الدولية لم تعرف حوادث العمل، خاصة الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي صادقت عليها الجزائر². نظرا لحساسية الأمر تركت منظمة العمل الدولية تعريف الحوادث إلى التشريع والقضاء والفقهاء³. في انعدام تعريف في الدستور وكذا الاتفاقيات الدولية لا يسعنا الأمر إلا التدرج نحو النصوص التشريعية التي تليهما في الهرم.

¹ راجع في ذلك، نص المادة 69 من دستور سنة 1996 المعدل و المتمم، المذكور سالفًا.

² لقد صادقت الجزائر على ثلاث اتفاقيات دولية صادرة عن OIT وبتصفحتها لم نجد تعريف لحوادث العمل، وهي الاتفاقيات الدولية رقم 17 حول التعويض عن حوادث العمل لسنة 1995، والاتفاقية رقم 19 المتعلقة بالمساواة في التعويض (حوادث العمل) لسنة 1925، وكذا الاتفاقية رقم 37 حول حماية عمال الموانئ من الحوادث (مراجعة) لسنة 1930، المنشورة على رابط مكتبة حقوق الإنسان مينوسا المذكور سابقًا.

³ حتى الاتفاقيات التي لم تصادق عليها الجزائر، لم نجد فيها تعريفا لحوادث العمل خاصة الاتفاقية رقم 12 الصادرة عن منظمة العمل الدولية OIT. لقد نصت المادة السابقة الفقرة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 121 الموقع عليها سنة 1964، والتي تتعلق بشأن إعانات إصابات العمل، والتي لم تصادق عليها الجزائر، على شرط إلزامية وضع الدول الموقعة عليها تعريف <حوادث العمل> تحدد فيه الظروف التي تعتبر فيها حوادث الطرق وحوادث العمل وتورد نص هذا التعريف في تقاريرها المقدمة عن مدى تطبيق هذه الاتفاقية التي تقدمها بمقتضى المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية، المنشورة على رابط مكتبة حقوق الإنسان جامعة مينوسا.

إن القانون أو النص التشريعي الذي ينظم مسألة حوادث العمل هو القانون رقم 83-13 الذي يعتبر النص الذي تطرق إلى موضوع، بل نجد تسمية هذا النص وردت بالقانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. إن هذا النص جاء بعد الثورة القانونية في سنة 1983 التي سميت بسنة الإصلاحات لكل القوانين الاجتماعية بها فيها قانون الضمان الاجتماعي وكل ما يتعلق بالتأمين. انه بناء على هذه الإصلاحات تم توحيد كافة الأنظمة لتصبح نظاما موحدًا يسرى على كافة الفئات التي تمارس أنشطة سواء عمالية أو فلاحية أو موظفين. بالإضافة إلى توحيد النظام على كافة قطاعات النشاط¹. إن القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية نص في المادة 06 منه على انه << يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ خارجي طرأ في إطار علاقة العمل >>². إن المادة المذكورة أعلاه عرفت حادث العمل من خلال الشروط الواجب توفرها لاعتبار الإصابة حادث عمل. كما نجد أن المشرع حصر حادث العمل في الإصابة البدنية فقط دون سواها، مستبعدا بذلك الإصابة المعنوية أو الذهنية³. إن استبعاد الإصابة المعنوية أو الذهنية في حد ذاته يعتبر تضيقا في مجال نطاق تطبيق حوادث العمل من حيث مجال التطبيق الخاص بالإصابات. كما أن عدم تحديد معنى الإصابة يمكنه فتح باب التأويل على مصرعيه. فأول سؤال يتبادر إلى الأذهان مفاده هل الإصابة العقلية التي تصيب البدن هي حادث عمل؟ أو أنها لا تدخل ضمن مجال المذكور في المادة 6 من القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية؟ إضافة إلى ذلك فإن الأخطار الاجتماعية النفسية أصبحت ظاهرة تطفو على السطح، وأصبح ينجم عنها حوادث كالانتحار وفقدان العقل والإجهاد بسبب تزايد حجم العمل. وكذا الأضرار المعنوية التي تحدث بفعل التحرش الجنسي أثناء العمل. إن كل تلك المخاطر أصبحت خارج نطاق تغطية الاجتماعية بفعل التعريف القانوني. إن العامل الأجير يمكنه أن يتعرض إلى مشاكل نفسية تؤدي إلى نقص الفعالية في العمل. خاصة وأن هذه الأعراض لا تظهر جليا ولا يمكن

¹ راجع في ذلك، زعيمى نعيمة <<الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر >>، مداخلة مكتوبة ملقاة ضمن فعاليات الملتقى الدولي السابع دول <<الصناعة التأمين الواقع العملي وأفاق التطوير تجارب الدول >> بجامعة حسيبة بن بوعلي بشلف، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير يومي 03/04 ديسمبر 2012.

² راجع في ذلك، نص المادة 06 من القانون رقم 83-13 المعدل و المتمم المذكور سالفا.

³ راجع في ذلك، سماتي الطيب، <<المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي وفق آخر قرارات و اجتهادات المحكمة العليا >>، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، طبعة 2009 (ص) 40. في نفس الاتجاه لسماتي الطيب، <<المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد رقم 08-08 المؤرخ في 23/08/2008 >>، دار الهدى، عين مليلة الجزائر، طبعة 2010(ص)55.

لمسها ماديا، لأنها عبارة عن أضرار معنوية غير ملموسة¹. خاصة وان القانون بما فيه الدستور ينص على السلامة الجسدية والمعنوية وحتى كرامة الإنسان في العمل². بالإضافة إلى أن القانون يضمن الصحة للعامل سواء صحة مادية أو معنوية التي تكون مسؤوليتها لمقاة على عاتق المستخدم³. إن قصور النص الذي عرف حادث العمل على الإصابة البدنية له مفهومين أحدهما ضيق والثاني واسع. إن المفهوم الضيق للمادة 06 من القانون 80-13 المعدل والمتمم يعني أن حوادث العمل تقتصر فقط على الإصابة والأضرار الجسمانية دون غيرها. أما المفهوم الواسع لحادث العمل يفيد انه مادام ينصب على صحة العامل الأجير، ويبقى البدن أو الجسم المتأثر الأول بالإصابة، سواء كانت مادية أو معنوية فان ذلك يعتبر حادث عمل، ما دام أن اثار الإصابة المعنوية سوف تلحق البدن. وما يؤكد هذا التحليل قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1995/07/11 في القضية التي تتمثل وقائعها في أن ذوي حقوق المرحوم(ب،ع) كان يعمل كسائق شاحنة لدى البلدية، أصيب على إثر سكتة قلبية أدت إلى وفاته أثناء العمل. لم يعتبر صندوق الضمان الاجتماعي الحادث عبارة عن حادث عمل، ورفع الأمر أمام اللجنة الوطنية للطعون من قبل ذوي حقوقه التي رفضت طلبهم، الأمر الذي استدعى طرحهم لدعوى أمام القاضي الاجتماعي الذي بدوره يرفض طلب التعويض لعدم التأسيس القانوني. هذا الحادث الذي توفي على إثره المرحوم لا يعتبر حادث عمل بتاتا، لأن الضحية لم تصب بجروح جسمانية. اعتبر قضاة الهيئة العليا ذلك مخالفة للقانون، وتم نقض وإبطال القرار المطعون فيه. واعتبروا أن كل إصابة أو وفاة تطرأ في مكان العمل أو أثناءه يعتبر حادث عمل⁴. يفهم أن المحكمة العليا رأت في وفاة الموظف أثناء العمل دون وجود أضرار جسمانية يعد حادث جسماني. نظرا لأن الإصابة غير المادية انعكست على البدن وأوقفت وظائفه، مما يجعل من المحكمة العليا أسقطت الإصابة المعنوية على الحالة الجسدية. وهو الأمر الذي يوافق المفهوم الواسع للإصابة البدنية. التعريف القانوني لحادث العمل أبرز الشروط الواجب توافرها في الإصابة لاعتبارها حادث مهني. أي أن تكون بدنية نجمت عن سبب مفاجئ أو خارجي. والشرط الأخير أن يطرأ ذلك في إطار علاقة العمل. اشترط المشرع من تعريفه لحادث العمل أن يكون سببه خارجيا،

¹ voir, Loïc LEROUGE, op.cit ; art. page132.(les risques psychosociaux en droit).D.S., S.S., n°02.

² راجع في ذلك، نص المادة 40 من الدستور لسنة 1996 المعدل والمتمم المذكور سابقا.

³ راجع في ذلك، نص المادة 06 من القانون 11/90 المذكور سابقا، وفي نفس المنوال راجع، نص المادة 12 الفقرة 02 و03 من القانون رقم 07/88 المذكورة سابقا.

⁴ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1995/07/01 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 118623 المنشور في المجلة القضائية، العدد2 لسنة 1996 (ص) 95. نقلا عن سماتي الطيب، <<المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي>>، المرجع السابق،(ص)170.

غير أنه لم يوضح ماهية أو مفهوم السبب الخارجي؟ إن الفهم العادي لسبب الخارجي يعني تعرض العامل إلى شيء خارج عن جسمه وإرادته. ولكن هذا الفهم قاصر لأن الإنسان يمكن إصابته نفسه بإرادته. ويعتبر ذلك حادث عمل باعتبار أن القاضي لا يمكنه مراقبة الإرادة ونية الأضرار التي تصدر عن العامل المصاب. لذا فإن تحديد مفهوم السبب الخارجي يجب تحديده إما بواسطة التشريع أو أن يتدخل القضاء لفك الإبهام عنه. هذا لا يعني أن النية ليست لها دور وإنما مراقبتها يبقى خاضع للقرائن المقترنة بظروف الحادث، لأن النية أمر داخلي، وشعور لا يمكن مراقبته إلا من خلال التصرفات التي يتخذها العامل الذي أصاب نفسه بنفسه. كما يضيف التعريف القانوني عنصر آخر يتمثل في الفجائية دون أن يفسرها كذلك. فالسؤال الذي يلج على الأذهان، هل المقصود بها عنصر المدة، كما هو تعريفها اللغوي¹، أم أن المقصود منه ظهور أثر الإصابة مباشرة على جسم المضرور². ولكن على الأرجح المقصود به الاثنان معا كأن تحدث الإصابة في ظرف زمني قصير كالسقوط من مكان عال. وأن يظهر أثر الإصابة في نفس الوقت بشكل غير متوقع الحصول. إن تعريف حادث العمل حسب المادة 06 من القانون رقم 13/83 اشترط أن تنتج الإصابة الجسدية أو بالأحرى البدنية أثناء علاقة العمل أو في إطار علاقة العمل. مما جعل المشرع يقوم بتوسعة التعريف نوعا ما، إذ لم يحصره فقط في توقيت العمل، بل في إطار العلاقة التي تجعل العامل بالمؤسسة المستخدمة، التي تعد أوسع نطاقا من عقد العمل. غير أن التعريف يبقى مفهوما ضيقا جدا، ولا يغطي قانونيا كافة الحوادث التي تتولد في إطار علاقة العمل.

حسب المشرع تعريف حوادث العمل في المادة 06 من القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، يعد تعريفا أصليا وطبيعي إن صح التعبير. إذ يعبر عن حادث العمل الواقع فعليا وفق الشروط المحددة فيه. إن عدم تغطية كافة حوادث العمل، دفع المشرع بتوسعة نطاق تطبيقها ليُدخل فئة جديدة من حوادث العمل الحكيمة أو الاعتبارية³. حيث أن المشرع أضاف نص قانوني آخر يعرف فيه كحادث عمل الوقائع التي تحدث أثناء: >> القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.

¹ (الفجائية، أو الفجأة تعني صفة المباغته: SOUDAIN حدث مباغت غير متوقع يثير الدهشة أو يدخل تغيرا غير منتظر على

أمر نقلا عن القاموس الإلكتروني المعاني المذكور سابقا: www.almaany.com/ar

² (راجع في ذلك، حسين بن عطية الحربي، المرجع السابق، (ص) 118.

³ (انه حسب التقسيم الوارد في نص المادتين 06 و07 من القانون رقم 13/83 المعدل والمتمم، المشرع قسم حوادث العمل إلى حوادث فعلية أصلية وحوادث عمل حكيمة اعتبارية، ذلك لتشمل تغطية كافة الإصابات والأضرار التي يمكن أن يتعرض لها العمال الأجراء في إطار علاقة العمل.

. ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها.¹

. مزاولة الدراسة بالنظام خارج ساعات العمل>>، حتى يشمل التأمين كافة الدين يرتادون بيئة العمل، حتى ولو لم يكونوا مؤمنين اجتماعيا. أضاف المشرع نص المادة 08 من القانون لتزويد من توسيعه التعريف يشمل بذلك كل:

>> الحوادث التي تقع حتى ولو يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا إذا وقع له حادث عمل

أثناء:

. النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة.

. القيام بعمل متقن لصالح العام أو انقاد شخص معرض للهلاك>>². إن التعديل الذي لحق المواد 07 و08 من القانون رقم 13/83، رغم أنه قام بتوسعة التعريف القانوني بالمقارنة مع التعريف الوارد في المادة 6 من نفس القانون³، إلا أنه بالمقارنة مع النص الأصلي للقانون السابق كان يشمل الأشخاص الذين يمارسون انتداب سياسي أو في منظمة جماهيرية. وكذا يدخل ضمن حوادث العمل كل الوقائع التي تحدث عندما ينظم الحزب أو المنظمات الجماهيرية أو الاتحادات المهنية لأي نشاط أو أعمال تتطلبها⁴. إن المشرع من خلال المواد المذكورة أعلاه أعطي تعريفا لحادث العمل، وكذا حدد الظروف التي تعتبر فيها حوادث العمل، رغم عدم مصادقة الجزائر على الاتفاقية رقم 121 المتعلقة بإعانات إصابات العمل الصادرة لسنة 1964 عن منظمة العمل الدولية. على عكس المشرع المصري والسعودي الدين لم يحدد فيهما تعريفا لحوادث العمل⁵. وعلى سبيل المقارنة فإن المشرع الفرنسي عرف حادث العمل في نص المادة 411-1 بقوله⁶:

¹ (راجع في ذلك، نص المادة 07 من القانون رقم 13/83 المذكورة سالفا.

² (راجع في ذلك، نص المادة 08 من القانون رقم 13/83 المذكور سالفا.

³ (إن التعديل الذي جاء بنص الأمر رقم 19/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996 الذي عدل القانون رقم 13/83 المذكورة سابقا قام بحذف فقرتين تسمان الأحزاب السياسية والمنظمات الجماهيرية التابعة للحزب الداخلي آنذاك.

⁴ (إنه من قبيل حوادث العمل الإصابات الناجمة في نشاط الحزب السياسي الواحد آنذاك حزب جبهة التحرير الوطني وكل المنظمات المهنية الجماهيرية التابعة له.

⁵ (انه لم يرد في قانون التأمين الاجتماعي المصري الصادر لسنة 1975 تحت رقم 79 ولا في النظام التأمينات الاجتماعية السعودي أن تحديد لمقصود بالإصابة، نقلا عن حسين بن عطية الحربي، المرجع السابق (ص) 114.

⁶) Voir, Legifrance, le service public de la diffusion du droit, code de la sécurité sociale, Article L. 411-1 créé par décret 85-1353, du 17-12-1985.art, Ijorf. Du 21-12/1985.

« Est considéré accident du travail quelle qu’eu soit la cause l’accident survenue par le fait au à l’occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeur ou chefs d’entreprise ».

اعتبر المشرع الفرنسي أن كل حادث عمل كان سببه يحدث بفعل العمل أو بمناسبة لكل عامل أجبر أو مستخدم سواء يعمل عند رب عمل واحد أو عدة مستخدمين، أو لأي رئيس مؤسسة. يظهر من التعريف القانوني الفرنسي أنه أشمل وأعم من التعريف القانوني الوارد في المادة 6 من القانون رقم 13/83. إضافة إلى ذلك يظهر من أن التعريف الفرنسي لحادث العمل لم يأت على ذكر شروط الحادث أو شرطي الفجائية والإصابة البدنية. بل نجده يشمل كل إصابة تلحق العامل مهما كان نوعها¹. إن عدم تحديد شروط حادث العمل من قبل المشرع الفرنسي فتح المجال أمام القضاء الفرنسي لضبط حوادث العمل عن طريق اجتهادات كثيرة عكس القضاء الوطني الذي لا زال فتيا في إطار التطور². لذا سنحاول معرفة من موقف القضاء من تعريف حوادث العمل.

(ب) موقف القضاء من حوادث العمل: إن القضاء لم يتعرض إلى تعريف حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال قرارات المحكمة العليا المنشورة³. ربما يرجع الأمر إلى وجود تعريف تشريعي يفيد القاضي ولا يجعله يخرج عن سياق التعريف القانوني.

فعدم وجود تعريف قانوني دقيق، لا يعني أن القضاء العالي سكت عن الخوض في غمار حوادث العمل والأمراض المهنية، بل لا تخلو مجلة قضائية، إلا ونجد فيها قرار يتعلق بموضوع حوادث العمل. إن الأهمية التي يكتسيها الموضوع، جعل المحكمة العليا من خلال قسم المستندات والنشر يلجأ إلى إصدار عدد خاص لاجتهاد الغرفة الاجتماعية تحت عنوان منازعات العمل والأمراض المهنية⁴. بالإضافة إلى نشر بعض الدراسات القانونية المتخصصة في الموضوع في المجلة القضائية ضمن البحوث

¹ voir, Augustin EMANE, « La santé au travail sous l’angle de la protection des risques professionnels, évolutions et perspectives » la doc. Française, « Revue française des affaires sociales », 2008/02 n°2-3, page 279 au 300.

² voir, Loïc LEROUGE, « Le renouvellement de la définition de l’accident de travail », RDSS, 2007, page 696 au 706.

³ من خلال تصفح المجلة القضائية للفترة الممتدة من سنة 1984 إلى غاية 2014 لم نجد قرار منشور يحدد تعريفا قضائيا لحوادث العمل.

⁴ راجع في ذلك، مجلة قضائية العدد الخاص للغرفة الاجتماعية منازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني لسنة 1997، الصادرة عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر العاصمة.

والدراسات القانونية¹. إن جل القرارات المنشورة في المجلة القضائية الخاصة بالحوادث المهنية إن لم نقل معظمها ذات طابع إجرائي، تتمحور حول طبيعة تكيف الإصابة، وضرورة عدم الجمع بين تعويض حادث العمل وتعويض حادث مرور عندما يشكلان نفس الواقعة. ويأخذ الخطأ النصيب الأكبر من القرارات الخاصة بموضوع البحث، وتحل المسؤولية المرتبة الأخيرة في القرارات المتعلقة بالحوادث المهنية. إن المحكمة العليا أكدت على أحد قراراتها الجد المهمة الذي مفاده أن حوادث الإصابة أو الوفاة اللتين تطران في مكان عمل أو أثناء مدته، وذلك في وقت قصير من الإصابة غير بعيد من وقوع الحادث، يجب اعتبارهما حادث عمل ما لم يثبت الصندوق العكس². إن المحكمة العليا أكدت على مبدأ أن كل الحوادث التي تقع في مكان العمل وأثناء مدته تعتبر ناتجة عنه ومستوجبة للتعويض. أي أن حوادث العمل مبينة على مبدأ القرينة المفترضة لكل الإصابات. مما يفيد أن كل إصابات العمل هي عبارة عن حوادث عمل أو أمراض مهنية إلى حين إثبات إدارة الضمان الاجتماعي عكس ذلك³، باعتبارها الجهة المسؤولة عن تعويض حوادث العمل. بل نجد إن المحكمة العليا اعتبرت لجوء المستخدم إلى خبرة طبية مضادة التي يقوم بها الصندوق غير قانوني وغير مؤسس، لأنه غير معني بالتعويضات التي يتقاضاها العامل المصاب⁴.

لقد كان للمحكمة العليا دورا مهما في تأكيد بعض المبادئ القانونية المتعلقة بحوادث العمل، خاصة في مجال التصريح بحوادث العمل إلى هيئة الضمان الاجتماعي. ومن هم الأشخاص المؤهلين بذلك أو كيفية التصريح بذلك الحادث. وهل يسقط حقه إذا لم يتم التصريح به في ظرف 24 ساعة أم؟⁵ أقر قضاة المحكمة العليا أنفسهم صعوبة التحكم في منظومة المنازعات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، نظرا لجفاف المادة من جهة، ونظرا لتعقيدها وطغيان الطابع الإجرائي عليها. وأخيرا لنقص

¹ (راجع في ذلك، ديب عبد السلام، << المنازعات في الضمان الاجتماعي >>، رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، الدراسة المنشورة في المجلة القضائية، العدد 2 لسنة 1996 (ص) 13 إلى 28 . وفي نفس المنوال محاضرة بعنوان << المنازعات المتعلقة بحوادث العمل >>، من إلقاء محادي مبروك مستشار بالمحكمة العليا، المنشورة في العدد الخاص، المذكور سابقا (ص) 97.

² (راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 11/07/1995 المذكورة سابقا، وكذا القرار المؤرخ في 22/10/1996 في الملف رقم 135906 المذكور سابقا.

³ voir, Leila BORSALI HAMDAN, op.cit, para,203. Page121.

⁴ (راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 26/10/1993 الملف رقم 101866 المنشور في المجلة القضائية، العدد 06 لسنة 1994(ص)112.

⁵ (راجع في ذلك، قرار مؤرخ في 17/02/1992 في الملف 77347 المنشور في مجلة القضائية، العدد الخاص بالمنازعات العمل والحوادث المهنية، العدد الخاص لسنة 1975 ، (ص) 134.

مفاهيم دقيقة لهذه المنازعات¹. غير بعيد عن القضاء ولكن القضاء المصري عكس الجزائري قام بتعريف حادث العمل بأنه: <<الإصابة التي تقع نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية أثناء العمل أو بسببه ومس جسم العامل وأحدث به ضرراً>>. أما محكمة النقض المصرية عرفت حادث العمل في قرارها المدني المؤرخ في 1982/11/12 بالرغم من أن المشرع المصري لم يأتي بتعريف له². أما القضاء الفرنسي فإنه مرة بمرحلتين: المرحلة الأولى اعتراف بأن حادث العمل يعد كل إصابة بدنية تكون نتيجة فعل غير متوقع وعنيف ينشأ عنه فعل خارجي يعد كذلك. أصبح هذا التعريف فيه نوعاً من التضييق حسب ورود شرط الإصابة العنيفة التي يمكن أن تتوفر، ولكن تعتبر الإصابة حادث عمل كالوخز بالإبر، وكذا لدغة الحشرات وغيرها من الإصابات الخفيفة، ولكنها تلحق أضراراً جسمية بالعامل الأخير³. لذا نجد أن القضاء الفرنسي تراجع نوعاً ما عن هذا التعريف ليخفف منه بحذف شرط الإصابة العنيفة. غير أن موقف القضاء الجزائري كان منطقياً باعتباره أنه لم يعد تعريف حادث العمل في وجود تعريف تشريعي له. بل حاول حل معظم المعضلات أو المشاكل التي تطرأ أثناء وقوعه. الأمر الذي يحسب للقضاء العالي. ولكن في مجمل الأحيان نجد أن كل المواقف القضائية تتفق على الشروط نفسها، للقول إن كان الحادث عبارة عن إصابة عمل أو مرض مهني الأمر الذي يدفعنا للتطرق إلى التمييز بين حادث العمل والمرض المهني بدون إهمال كذلك واقعة كثيراً ما نجدها تتكرر من الناحية العملية، ألا وهي حادث المسار أو حادث الطريق كما يسمى عند فقهاء المشرق⁴.

الفرع الثاني: شروط قيام حوادث العمل وتميزها عن غيرها من الإصابات الأخرى.

بعدما تعرضنا إلى المفهوم اللغوي وكذا الاصطلاح لحوادث العمل سواء بمفهومها الواسع، وكذا بمفهومها الضيق، وكل ما يتعلق بموقف المشرع والقضاء منه. توقفنا إلى تحديد أن القضاء لم يعط تعريفاً لحوادث العمل، على عكس المشرع الذي أعطى تعريفاً يمكن من خلاله استخراج كافة الشروط القانونية حتى نستطيع تحديد حادث العمل. خاصة إذا وصلنا إلى أن حوادث العمل حسب دراستنا تنقسم إلى

¹ (راجع في ذلك، عبد السلام ديب، << المنازعات في الضمان الاجتماعي >>، مجلة القضائية، العدد رقم 2 لسنة 1996، (ص) 14.
² (نقلاً عن، حسن بن عطية الحري، المرجع سابق، المأخوذ من عصمت الهواري، <<قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية>>، الجزء الخامس، القاعدة رقم 368، (ص) 619.

³ voir, Thierry TAURAN, « Accident du travail, maladie professionnelle, point de départ-scanner », RDSS du 2013, page 166. En même sens, voir, Jean Jacques DUPEYROUX, « Droit de la sécurité sociale », 12eme Edition, Dalloz. Paris, 1993. Page 771.

⁴ (راجع في ذلك، عون محمد عبيدات، <<شرح قانون الضمان الاجتماعي>>، دار هدى وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان الأردن، سنة 1998، (ص) 133.

قسمين، حوادث عمل طبيعية بأصلها. وحوادث عمل اعتبارية، أي أنها تعتبر حوادث عمل بحكم القانون. أي أن القانون هو الذي يمنحها التكليف القانوني، كالحوادث التي تقع أثناء التظاهرة الرياضية وكالحوادث التي تتجم عن المسار الذي يعتاده العامل الأجير يوميا، أو الموقع الذي يرتاح فيه. إن كثرة أنواع الحوادث يبعث على الخلط الأمر الذي يستدعي دراسة الشروط الواجب توافرها للقول أن الإصابة تدخل ضمن الحالات التي حددها القانون بوصفها حوادث عمل. كما أن هذه الشروط أكدتها اجتهادات المحكمة العليا في الكثير من قراراتها. تبني المشرع لنظرية المخاطر في مجال التعويضات عن حوادث العمل التي تتحملها هيئة الضمان الاجتماعي، أضحي العمال الأجراء كفيهم إثبات الإصابة البدنية وارتباطها بحدث العمل للاستفادة من التعويض. تكمن أهمية تحديد شروط حوادث العمل في تحديد ماهية الإصابة نفسها. قد يكون العامل الأجير مصاب أصلا في جسده بسبب مرض أو حادث سابق، وتختلط بالحوادث الجديدة التي قد يصاب بها أثناء العمل أو بسببه. لتفرقة ذلك، وتميزها عن بعضها البعض، يفترض علينا توضيح الشروط التي وجدت قانونا للتمييز بينهما. لا يكفي ذلك فإن المرض المهني نفسه يعد إصابة بحسب العمل أو أثناء العمل. وحتى نستطيع التمييز بينه وبين حادث العمل يقتضي ضبط هذه الشروط كذلك. لذا فانه من العملي التطرق إلى شروط قيام حادث العمل التي مفادها : الإصابة البدنية، شرط الفجائية وخارجية الحادث، وأخيرا قيام علاقة سببية بين العمل والحادث . ثم نتعرض إلى تمييز حادث العمل عن المرض المهني وعزله عن الإصابات .

أولا شروط قيام حوادث العمل: نستخلص شروط قيام حادث العمل من التعريف القانوني نفسه، الوارد في نص المادة 06 من القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. إذ أن المشرع اعتبر أن كل حادث نجم عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً أثناء أو في إطار علاقة العمل يُعدُّ حادث عمل. إن الشروط التي أوردها المشرع محصورة في التعريف نفسه¹. إن أول شرط لقيام حادث العمل هو ضرورة وجود إصابة بدنية، ثم أن تكون هذه الإصابة نجمت عن سبب خارجي مفاجئ، وأخيرا أن يكون هناك علاقة سببية بين الحادث والعمل. وعليه سنتطرق إلى شروط الواجب توافرها لاعتبار حادث العمل كما وردت في التعريف القانوني².

¹ راجع في ذلك، نص المادة 06 من القانون رقم 13/83 المذكور سالفاً.

² راجع في ذلك ، محمد فاروق الباشا ، <<التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية>>، مطابع معهد الإدارة العامة، الطبعة الثالثة الرياض 1996(ص) 120.

أ) شرط وجود الإصابة البدنية: يشترط المشرع أن يصاب العامل الأجير في جسمه أو في بدنه، حتى يمكن وصف الحادث على أنه مهني. إن الإصابة الجسدية قد تتمثل في الحروق أو الجروح أو الكسور، فقدان القوة والوعي... الخ. كلها تعتبر إصابة تصيب جسد الإنسان الذي يعتبر وسيلة للعمل. إن هذه الأضرار الجسمانية ينتج عنها حتما إما وفاة أو عجز كليا نهائيا أو مؤقتا عن العمل¹. لذا فإن الضرر المعنوي خارج مجال التغطية الاجتماعية وفق التعريف الضيق للإصابة البدنية، التي لم يعرفها المشرع على عكس المشرع المغربي الذي عرفها مؤخرا². ولقد عرف كذلك الضرر بأنه: <<في مفهوم هذا القانون كل إصابة جسدية أو نفسية تسببت فيها حادثة الشغل وأسفرت عن عجز جزئي أو كلي، مؤقت أو دائم للمستفيد من أحكامه>>³. نجد أن المشرع الجزائري لم يعرف الإصابة البدنية أو الضرر بل تركهما للفقهاء والقضاء حتى يقوم بالمهمة. رغم أن مفهوم الإصابة البدنية تقتصر على جسم الإنسان بمعنى كل ضرر جسماني يصيبه، غير أن هيئات التأمين تعوض كافة الأضرار سواء كان مساس الجسد سطحيا أو مساس عميق سواء كان عضويا أو نفسيا. بالاعتبار أن الاضطرابات العصبية والعقلية والنفسية تلحق أضرارا بجسد العامل الأجير، ومن تم يمكن اعتبارها إصابة بدنية، حتى ولو لم يتعرض الجسم أو الجسد إلى إصابة عضوية أو جروح أو كسور، بل اختل نظامه العادي الطبيعي الذي خلق عليه أو أُجْمِلَ عليه⁴.

عدم وضوح مسألة الإصابة البدنية يخلق مشاكل أثناء تنفيذ النصوص التشريعية، يمكن لهيئة الضمان رفض تعويض عامل أجير تعرض إلى إجهاد نفسي أو خلل عقلي أثناء العمل. إن ذكر الإصابة

¹ (راجع في ذلك، عبد الكريم غالي، <<القانون الاجتماعي: الحماية القانونية في محاضر المعلوماتية>>، دار العلم، الرباط، 2010، (ص) 375. وفي نفس المنوال راجع في ذلك، تروت فتحي إسماعيل، <<قانون التأمين الاجتماعي المصري وفقا لأحدث التعديلات التشريعية>>، كلية الحقوق جامعة عين الشمس طبعه سنة 2005، (ص) 145 و146.

² إن المشرع المغربي عرف حادث العمل و كذا الإصابة المهنية بقوله: <<تعتبر حادثة شغل كل حادث، كيفما كان سببها يترتب عنها ضرر، للمستفيد من أحكام القانون، سواء كان أجيرا أو يعمل بأية صفة تبعية كانت وفي أي محل كان إما لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين، وذلك بمناسبة أو بسبب الشغل أو عند القيام به، و لو كانت هذه الحادثة ناتجة عن قوة قاهرة، أو كانت ظروف الشغل قد تسبب في مفعول هذه القوة أو زادت في خطورتها، إلا إذا اثبت المشغل أو مؤمن طبقا للقواعد العامة للقانون أو مرض المصاب كان سببا مباشرا في وقوع الحادث>>، نص المادة 3 من القانون رقم 12-18 المتعلق بحوادث الشغل الصادرة بتنفيذ الظهير الشريف رقم 110-14-01 بتاريخ 2014/12/29 (ج،ر) عدد 6328 بتاريخ 2015/01/22، (ص) 489) نقلا عن محمد بنحسايين، المرجع السابق، ج2، (ص) 67.

³ راجع في ذلك، نص المادة 3 الفقرة الثانية رقم 12-18 المتعلق بحوادث الشغل المغربي، المذكور سابقا.

⁴ راجع في ذلك، أمال جيلالي، <<مسؤولية المؤجر (المستخدم) عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية في التشريع المغربي>>، الدار البيضاء، مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة الأولى، الرباط (ص) 229.

دون إلحاقها باللفظ البدنية فهو تخصيص ووصف للإصابة. كان من الأفضل مراجعة كلمة أو لفظ الإصابة بحذف كلمة البدنية أو إضافة الإصابة البدنية والنفسية حتى يتجاوب النص مع التطورات الاجتماعية وتطور المخاطر النفسية الاجتماعية¹. إن القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية يرجع إلى سنوات الثمانينات لا بد من مراجعته، وتحيينه وفق المستجدات، خاصة وأنه وضع في ظل نظام اقتصادي غير الوضع الراهن. كما أن القانون وضع قبل تعديل قانون العمل في سنة 1990 أي قبل الانفتاح الاقتصادي. لذا كلها أسباب تدفع لإعادة النظر في كل النصوص القانونية. لأن العامل الأجير يمكن أن يتعرض إلى خسارة نظارته الطبية أو إلى تمزق ثيابه الشخصية نتيجة حادث وبمناسبه أو أثناء العمل². غير أنه حسب التعريف القانوني لحادث العمل فان هاتين الخسارة المالية للعامل لا تعد حادث عمل وليست موجبة للتعويض. فكل الخسائر المالية التي يمكن أن يتعرض لها العامل الأجير تخرج من نطاق حوادث العمل. لذا أصبح من الضروري مراجعة كل ذلك، وفق ما يخدم مصلحة العامل الأجير ويوفر له الحماية القانونية على حقوقه المالية والصحية. دون إهمال مصالح المؤسسة في ظل أعمال قاعدة التوازن والأفضلية³. رغم كل النقائص التي سبق ذكرها، إلا أن حقوق العامل الأجير لا تضيع، وذلك بأعمال قواعد المسؤولية التقصيرية شريطة إثبات الخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما. إن الضرر أو الإصابة البدنية يعد عنصرا مهما في إقامة حادث العمل وأحد شروطه الأساسية، وهو ما يتوافق مع التزام السلامة والصحة المهنية الملقى على عاتق المستخدم⁴. فأى تعدي على السلامة الجسدية أو البدنية، إلا ويحمل المسؤولية للهيئة المستخدمة التي ينجم عنها تعويض أصلي تدفعه هيئة الضمان، وتعويض تكميلي يدفعه المستخدم في حالة إثبات الخطأ غير المعذور أو العمدي له⁵. إن العامل الأجير يجب أن يُضمَّنَ له سلامته الجسدية في حياته وجسمه، حتى يستطيع تأدية ما عليه من واجبات يفرضها عليه عقد العمل. إن أي إصابة تؤدي إلى حرمان العامل الأجير من وسيلة عيشه،

¹)voir, Loïc LEROUGE, « Les risques psychosociaux en droit », op.cit, art, page 133. En même sens, Voir Jean Jacques DUPEYROUX, op.cit, ouv. Page 81.

²)voir, Tayeb BELLOULA, « La réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles », Edition DAHLEB, 1993, page 161.

³) تقتضي مراجعة أي قانون ضرورة إجراء دراسات جدوى اقتصادية ومالية واجتماعية وحتى سوسيلوجية لمواءمة القواعد القانونية مع سلوك الأفراد، خاصة وأن القانون يعبر عن سلوك المجتمع ووجد لينظم السلوك والعلاقات القائمة بين أفراد المجتمع الواحد، لأن القانون الذي لا يأخذ بعين الاعتبار المعطيات السابقة حتما، ولا ينفذ أو نصبح أمام عدم فعالية القانون أو عدم إنفاذه من الناحية العلمية.

⁴) راجع في ذلك، نص المادة 40 من الدستور الجزائري لسنة 1960، وفي نفس المنوال راجع نص، المادة 06 من القانون 11/90 المذكورين سالفًا.

⁵)voir, Martial MELQUIGNON, « Accident du travail ou maladie professionnelle : la faute inexcusable de l'employeur », RDT, du septembre 2006. Page 718 :<http://www.netpme.fr>.

ويمكن أن ترهقه بمصاريف هو في غني عنها. لذا فإن القانون يفرض على هيئة الضمان الاجتماعي بالتكفل بكل التعويضات نيابة عن المستخدم، الأمر الذي يوفر الحماية والاستقرار النفسي للعامل الأجير¹. وفي الأخير فإن القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية خاصة في المادة 14 منه، بالتحديد في قسم الأداءات النقدية تنص بقولها >> للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه الحق في تعويضه يومية يقدر كما يلي: <<...>>، الذي يفهم من هذه المادة أن المشرع في حقيقة الأمر يعرض عن المرض العقلي والنفسي. إذا نظرنا إلى القانون بكامل نصوصه التي تكمل بعضها بعضا، لذا فإن المشرع لم يتغاض عن الضرر العقلي، ولكن هناك نقص في التعريف ذاته الذي يجب مراجعته وليس في النص القانوني كاملا.

(ب) شرط الفجائية والخارجية للحوادث العمل: إن المشرع يشترط إلى جانب الإصابة البدنية أن تكون فجائية، أي أنها تقع بغتة ودون سابق إنذار. والفجأة تتعلق بعنصر الزمن. مما يعني أن يحصل الحادث بشكل مباغت غير متوقع ولم يكن في الحسبان. وتعني فجأة كذلك أن يكون لحادث وقت محدد وقع فيه، إذ يبدأ وينتهي دون الاستمرارية. إن صفة استمرارية تتعلق بالأمراض المهنية، أما حوادث العمل فهي حوادث خاطفة لا تستمر كثيرا في الوقت، نتائجها تظهر جراء الإصابة البدنية التي تلحق العامل أو المصاب. إن حادث العمل يجب أن يحمل تاريخا معينا لتصريح به لدى هيئة الضمان الاجتماعي². إن المشرع أقر شرط الفجائية في نص المادة 09 من القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بقولها: >> يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأن في مكان العمل أو في مدته، وأما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجين عن العمل ما لم يثبت العكس<<³. إن استغراق الفعل الذي يتولد عنه حادث زمنيا يفصل بين بدايته ونهايته، والذي لا نستطيع تحديد نقطة بدايته ونهايته، فإن ذلك الفعل لا يدخل ضمن حادث العمل بشرط إعمال قاعدة الفجائية. إن عنصر أو شرط المفاجأة يعد في حد ذاته نقطة مميزة للحادث عن المرض المهني. إن عنصر الفجائية عنصر مهم ومميز لحادث العمل⁴. إن السقوط أو الانفجار أو الارتطام أو الحريق كلها عبارة عن أحداث

¹ (راجع في ذلك، نص المواد 70 و71 من القانون 88-08 المذكور سابقا).

² (راجع في ذلك، نص المادة 10 من القانون رقم 83-13 المذكور سابقا، وفي نفس المنوال راجع في ذلك، نص المادة 13 من نفس القانون التي تقرض على المصاب أو ما ناب عنه لصاحب العمل التصريح بحادث العمل في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات القوة القاهرة).

³ (راجع في ذلك، نص المادة 09 من القانون رقم 83-13 المذكور سابقا).

⁴ (راجع في ذلك، محمد بنحساين، الجزء الثاني، المرجع السابق، طبعة 2016، (ص) 71).

تأتي بغثة، ولا تستغرق وقتا كبيرا يعرف بدايتها من نهايتها. ويتحقق عنصر المفاجأة بفعل ايجابي أو بفعل سلبي. إن عدم توصيل الهواء إلى العمال الغواصين أو عمال المناجم تحت الأرض والماء، يعد عنصر مفاجئ. إن عنصر المباغته يتعلق أساسا بالفعل مصدر الإصابة ولا يتعلق بها¹. هنا عنصر المفاجئة ضروري لممارسة بعض الحقوق المرتبطة بتاريخ الحادث. فمثلا كحق الاعتراض والتقدم وغيرها من المواعيد المنصوص عليها في قانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. ترى المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 2010/09/02 المتعلق بدعوى رفعها(م،ب) بواسطة دفاعه من أجل البث في الطابع المهني للحادث اعتبرت أن الطبيعة المهنية للحادث محكومة بمواعيد إجرائية تحدد حقوق الأطراف. <حيث انه يتبين من القرار المطعون فيه أن المدعي في الطعن باعتباره طبيب مراقب بالصندوق تعرض لاعتداء أثناء ممارسة مهامه، وصرح بالحادث لهيئة الضمان الاجتماعي، إلا أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لم يرد على التصريح، وفقا للشروط المحددة في المادتين 16 و17 من القانون رقم 15/89، وحيث أن القرار المطعون فيه ورغم تقديم الطاعن لهذا الدفع أغفل مناقشته، وكذا الرد عليه، وهذا ما يعرضه للنقض>. أقرت المحكمة العليا بمبدأ هام مفاده << يجب على هيئة الضمان الاجتماعي البث في الطابع المعني للحادث خلال عشرين يوما من تاريخ العلم بالحادث >>². لذا فان شرط الفجائية الذي يسمح للمصاب ولجميع الأطراف تحديد تاريخ لبداية الحادث من أجل ممارسة المواعيد المقررة في القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية³.

لا يكفي عنصر فجائية لتحقيق شروط الإصابة البدنية كحادث عمل، بل اشترط القانون شرطا آخر يتمثل في أن يكون الحادث ناجم عن سبب خارجي. والمقصود بالسبب الخارجي حدوث أو وقوع الإصابة بفعل خارجي عن جسم العامل وإرادته. كأن يتعرض العامل لحريق يصيب جسده، فالحريق يعد سببا أجنبيا عن جسد الإنسان. إن الطبيعة الخارجية للحادث يفيد حدوث الإصابة بسبب أجنبي عن التكوين العضوي لجسم العامل المصاب. الصفة الخارجية للحادث صفة تميز حادث العامل عن المرض المهني، باعتبار إن هذا الأخير يكون مصدره أو سببه جسم الإنسان المصاب نفسه. تكتسي الصفة الخارجية للحادث وصفين مادي ومعنوي. يتجسد الوصف المادي لطبيعة الخارجية للحادث على سبيل

¹ راجع في ذلك، السيد عيد نايل ، المرجع السابق، (ص) 174.

² راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2010/09/02 في الملف رقم 623530 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في المجلة القضائية العدد 2 لسنة 2010، (ص) 387 .

³ راجع في ذلك المواد 13 و14 و15 و16 و17 من القانون رقم 13/83 المذكور سابقا.

المثال كقيام آلة من الآلات بإصابة جسد العامل مباشرة. فهنا الإصابة كانت خارجية ومادية أصابت البدن مباشرة. أما الصفة المعنوية كأن يتأثر العامل من شدة هول رؤية الانفجار داخل مكان العمل، فيصاب بفزع يؤدي إلى وفاة عبر ووقوف قلبه عن النبض¹. يفهم إن الطبيعة الخارجية للحادث تعني حدوث الإصابة بسبب غير متعلق بالتكوين الفيزيولوجي والبيولوجي للعامل المصاب. كثيرا ما انتقدت من قبل الفقهاء الصفة الخارجية للحادث. نظرا لأن بعض الحوادث تكون ناجمة عن العامل الأجير نفسه نابعة عن جسده وبدنه أو تصبیه هو كذلك. فهل يعقل أن لا يعوض العامل الأجير الذي أخطأ في تقدير أو سوء تقدير للآلة التي قامت ببتنر أحد أصابعه². المشرع نهج طريق يوسع فيه نطاق الحماية للعمال الأجراء خلال إصابتهم أثناء العمل. لذا فان الصفة الخارجية للحادث العمل تجاوزها الزمن، ويجب تداركها كما فعل المشرع المغربي في سنة 2014 عند تعديله لقانون حوادث العمل³. إن شرط الخارجية لحادث العمل يقلص من نطاق الحماية المقررة للعمال الأجراء. ويتنافى مع روح القانون الذي بني على مبدأ توسعة نطاق تطبيق الحماية ليشمل عدد أكبر من العمال الأجراء، وحتى وان لم يكونوا في حالة عمل أو أثناء ممارسته⁴.

وأخيرا فان حوادث العمل بنيت على مبدأ افتراض عوز الوفاة للعمل أو للحادث أو ما يسمى باللغة الفرنسية: *la présomption d'imputabilité du décès au travail*⁵. يوسع هذا المبدأ من نطاق الحماية المقررة للعمال الأجراء. ويجعل من الشروط المذكورة أعلاه، مجرد شروط لتوضيح الصورة فيما بينها، وبين الأنواع الأخرى من الحوادث وتفريقها عن الأمراض المهنية.

(ج) شرط وقوع الحادث أثناء أو بمناسبة العمل: أي في إطار علاقة العمل. الشرط الأخير الذي يجب توافره يتمثل في قيام علاقة سببية بين الحادث والضرر اللاحق بالمصاب أثناء تأدية العمل أو بمناسبة القيام به. لأن العامل الأجير خاضع في إطار التنظيم والتبعية للمستخدم⁶، فإذا وقع للعامل الأجير أي

¹ راجع في ذلك، أنور العمروسي، << قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية، تأمين البطالة، تأمين الصحي، الضمان الاجتماعي>>، الناشر منشأة المعارف، الطبعة الأولى، الإسكندرية جمهورية مصر العربية، (ص) 765.

² راجع في ذلك سماتي الطيب، <<حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري>>، الجزء الأول، دار الهدى للطباعة النشر والتوزيع الجزائر 2013، (ص) 17 و18.

³ راجع في ذلك، محمد بن حساين، المرجع السابق، (ص) 71، وفي نفس المنوال حسين عبد اللطيف حمدان، << الضمان الاجتماعي فلسفة وتطبيق >>، الدار الجامعية، الطبعة الأولى بيروت لبنان سنة 1996، (ص) 228.

⁴ راجع في ذلك، المواد 06 و07 و08 من القانون رقم 83-13 المذكور سابقا التي تبين نطاق تطبيق حوادث العمل. ⁵ voir, Leila HAMDAN BORSALI, op.cit, para 203, page 121.

⁶ راجع في ذلك، نص المادة 02 من القانون 11/90 المذكور سالفًا.

إصابة في هاتين المناسبتين يعتبر ذلك حادث عمل. اعتبر التعريف القانوني لحادث العمل الإصابة التي تطرأ في إطار علاقة العمل حادثاً مهنيًا¹. المشرع أحسن اختيار عبارة إطار علاقة العمل، لأنها عبارة أشمل من عبارتي وقوع الحادث أثناء أو بمناسبة العمل. إن روح توسعة نطاق الحماية شملت كذلك اختيار العبارات والألفاظ المستعملة لذلك². إن إطار علاقة العمل يتجاوز المعيار الزمني للعمل المحدد إما بثمانى ساعات كتوقيت للعمل. ويتجاوز كذلك الإطار المكاني للعمل، الذي يشمل ورشة العمل وملحقاتها، بل يشمل كل ما يتعلق ببيئة العمل. إن ما يدل على ذلك مرات عديدة يخرج العامل الأجير في مهمة خارج أوقات العمل وخارج مكان العمل لتأدية أعمال مرتبطة بمنصب عمله أو أشغال يتطلبها المستخدم في سلطتي الإدارة والإشراف. لكنه يتعرض إلى إصابة، فما هو موقف المشرع منها؟ فحسب المشرع ووفق التعريف القانوني، فإن تلك الإصابة تعد إصابة عمل، لأنها تدخل في إطار علاقة العمل. باعتبار العامل كان في مهمة لصالح العمل، رغم انه كان خارج الإطار المكاني والزمني للعمل³. كثيرا ما تركز المحكمة العليا على لفظ وقوع حادث المرور أثناء العمل، كما هو الحال بالنسبة للقرار المؤرخ في 11/05/1992 أين أقر قضاة الهيئة العليا عدم الجمع بين التعويضين - حادث مرور أثناء الشغل - وجوب التصريح بالحادث لصندوق الضمان الاجتماعي⁴. نستنتج من أن القرارات المتعلقة بحوادث العمل كثيرا ما تركز على وقوع الإصابة البدنية أثناء العمل، أو بمناسبته لوصفه أو لتكيفه على أساس حادث عمل. يقصد بقيام العلاقة بين العامل والإصابة مبنية على أساس مفترض، حسبما تنص عليه أحكام قانون حوادث العمل والأمراض المهنية. فعلى هيئة الضمان الاجتماعي أو المستخدم إثبات ذلك⁵. ويسقط افتراض عوز الوفاة للعمل أو للحادث إذا اعترض مثلا ذوي حقوق المصاب على إجراء تشريح جثة. ينتقل عبء الإثبات إلى ذوي الحقوق لإثبات العلاقة السببية بين الحادث والوفاة⁶. ولكن الأصل أن الوفاة مفترض باعتبارها ناجمة عن حادث العمل. إعتبرت المحكمة العليا أن: >> العطب والوفاة الذي يقع مكان أو في أوقات أو في وقت قريب للحادث أو أثناء المعالجة على اثر الحادث، يجب

⁽¹⁾ راجع في ذلك، نص المادة 06 من القانون 11/83 المذكور سالفًا.

⁽²⁾ راجع في ذلك، فرشان فتيحة، المرجع السابق، (ص) 59.

⁽³⁾ voir, Jean Pierre HAUCHARD, « Droit de la sécurité sociale », librairie générale de droit et du jurisprudence, paris, 1999, page 110.

⁽⁴⁾ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا، المؤرخ في 11/05/1992 الصادر عن الغرفة المدنية، تحت رقم 76892 المنشور في المجلة القضائية، العدد 01 لسنة 1994، (ص) 25.

⁽⁵⁾ راجع في ذلك، نص المادة 11 من القانون 83-13 المذكور سابقًا.

⁽⁶⁾ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 25/06/1990 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، في الملف رقم 59168 المنشور بالمجلة القضائية، العدد 03 لسنة 1992، (ص) 121.

اعتباره ناجما عن العمل، إلا إذا اثبت عكس ذلك. ومن تم فإن النعي على القرار المطعون فيه بانعدام الأساس القانوني غير سديد، إن قضاة الهيئة العليا اعتبروا أن عدم إثبات الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي في أي مرحلة من مراحل الدعوى أن الحادث ليس حادث عمل. فإنهم برفضهم للدعوى الصندوق أسسوا قرارهم تأسيسا قانونيا <<. نستنتج افتراض وقوع حادث العمل بالنسبة للوفاة والإصابة التي لها علاقة إما بمباشرة العمل أو بصفة غير مباشرة، من القرائن الملازمة للحادث. فرضية وجود العامل في مكان العمل أو بمناسبته أو قريب من ذلك، يعد في حد ذاته دليل كاف على أن الإصابة ناجمة عن ظروف العمل أو بسببها. على عكس المشرع المصري والسعودي استعمل المشرع عبارة وقوع الحادث في إطار علاقة العمل التي تعتبر أكثر دلالة، وتعبيرا عن مدى ارتباط الحادث بالعمل. نجد أن القوانين الأخرى استعملت عبارة: <<أن تكون الإصابة نتيجة حادث يقع أثناء تأدية العمل...>>، التي نجدها أقل دلالة مما جاء به المشرع الجزائري¹. إن هذا الأخير افترض وجود العلاقة بين وقوع الحادث للعامل في إطار علاقة العمل بعض النظر عن صاحب الخطأ، إن كان المستخدم أو الغير أو خطأ العامل الأجير نفسه أو يرجع إلى القوة القاهرة أو السبب الأجنبي. تشمل عبارة إطار علاقة العمل كل ما يجري في بيئة العمل من أحداث، إذا وقعت فيها (بيئة العمل) إصابات، فإنها مباشرة تنسب إلى العمل، ويعوض فيها العامل المصاب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي مباشرة².

أخيرا إن المشرع حصر شروط قيام حادث العمل في ثلاثة عناصر أولها أن يقع الحادث ويسبب إصابة بدنية، والتي يجب أن تكون فجائية سببها خارجي كعنصر ثان، وأخيرا قيام هذا الحادث في إطار علاقة العمل.

ثانيا تمييز حوادث العمل عن بعض الإصابات الأخرى المشابهة: بعد بيان شروط قيام حوادث العمل حتى لا يتداخل الأمر مع بعض الإصابات الأخرى، كحادث الطريق أو ما يسمى حادث المسار Accident du trajet . وكذا الأمراض المهنية أو الحوادث العادية التي تصيب العمال الأجراء، التي يمكن حدوثها

¹ راجع في ذلك، حسن بن عطية الحربي، المرجع السابق، (ص) 124.

² راجع في ذلك، نص المواد 8 و9 و10 من القانون رقم 83-11 المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 94-04 المعدل بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06/07/1996 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المنشور في ج،ر < العدد 42، المؤرخة في 07/07/1996، (ص) 05.

لهم أثناء ممارستهم مهامهم، ولكن تختلف من حيث عملية الإثبات وجهة التعويض وغيرها من المسائل الأخرى¹.

أ) تمييز حوادث العمل عن حادث المسار: ينتقل العامل الأجير إلى مكان عمله يوميا ذهابا أو إيابا، كما يمكن أن يكلف في إطار عمله من قبل المستخدم بالخروج إلى مكان آخر لآداء عمله. أثناء ذهابه أو إيباه أو خروجه لأغراض أداء نشاطاته يمكن إصابته بحادث، قد يكون حادث مرورا ويكون إصابة تسبب له ضرر جسماني. تعرض المشرع لهذا النوع وضبطه بقواعد قانونية مهمة². لقد نص المادة 12 من القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض: <<يكون في حكم حادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحراف إلا إذا كان بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة. ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام وإما لأغراض عائلية>>³. هذا التعريف الذي أورده المشرع بخصوص حادث المسار يعتبر من باب توسعة الإصابات التي يمكن أن يتعرض لها العمال الأجراء. رغم أن المشرع قام بتوسعة نطاق تطبيق حوادث العمل، إلا أنه ضبط قواعد تطبيقها فيما يخص المسار الذي يتخذه العامل الأجير. المسار الذي يقصده المشرع هو بيئة العمل بصفة عامة، أي كل مكان يرتاده العمال الأجراء أثناء تأدية نشاطهم المهني في المؤسسة أو حتى خارجها⁴. لذا المسافة التي يقطعها العامل من مكان إقامته المعتاد إلى مكان العمل يعد مسارا طبيعيا. إذا حدث للعامل أي حادث يعد هذا الحادث حادث عمل، وحادث مرور. رغم أن حادث المسار في هذه الحالة يمكن تكييفه مرتين، إلا أن العامل المصاب يحصل على تعويض واحد، فلا يجوز له الجمع بين التعويضين⁵. إن المشرع ضبط للحادث المسار بمعيارين أولهما: معيار زمني والثاني المكاني حتى يتحقق الحكم الاعتباري للحادث. لقد حاول المشرع تغطية المخاطر التي يمكنها أن تصادف العمال الأجراء أثناء تنقلاتهم اليومية على أساس التبعية التي تجمعهم برب العمل.

¹Voir, Christophe WILLMANN, « Accident du travail, « Faute inexcusable» cumul avec indemnisation maladie professionnelle », RDSS, 2005. Page 686.

² (راجع في ذلك، محادي مبروك، المرجع السابق، (ص)103.

³ (راجع في ذلك، نص المادة 12 من القانون رقم 83-12 المذكور سابقا.

⁴ Voir, Loïc LEROUGE, « Le renouvellement de la définition de l'accident de travail », op.cit,art ; Page 696 .

⁵ (راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1922/05/01 صادر عن الغرفة الاجتماعية، في الملف رقم 76892 المنشور في المجلة القضائية، العدد1، لسنة 1934 (ص) 25.

(01) المعيار الزمني لحادث المسار: يخضع العامل لسلطة رب العمل أثناء تواجده في مكان العمل فعليا، منذ دخوله إلى المؤسسة إلى غاية خروجه منها أثناء أوقات العمل. إلا انه افتراضيا العامل مرتبط زمانيا بالعمل قبل دخوله المؤسسة أثناء سلكه الطريق الاعتيادي الطبيعي إلى العمل. كما أن العامل يمكنه أن يتواجد قبل الدوام الفعلي لتغير ملبسه والبقاء كذلك بعد الدوام لعدة أسباب¹. كما أقر المشرع للعمال الذين يتعرضون لحوادث أو إصابات أثناء فترات الراحة لتناول الغداء أو لقضاء أغراض عائلية، فإن الحادث يعد مهنيا. ولكن ثارت عدة إشكاليات حول المعيار الزمني كخروج العامل دون إذن رب العمل، وكذا وقوع إصابة للعامل أثناء الإضراب الذي يعد توقفا عن العمل. السؤال الذي يطرح نفسه، هل تعتبر تلك الإصابة مهنية أم لا؟². لقد تضاربت الآراء الفقهية في ذلك، فكلٌ أعطي رأيه بخصوص الأمر إن كان الإضراب شرعيا، فالحادث يعد مهنيا. أما إن كان الإضراب غير شرعي فلا يعد الحادث مهنيا. اتجهت المحكمة العليا إلى اعتبار الخروج الشرعي للعمال للأجراء من مكان العمل بواسطة رخصة من المستخدم يفيد العامل المصاب. إذ أن قضاة المحكمة العليا اعتبروا خروج العامل الحائز لرخصة لا يدخل ضمن حالات تعليق علاقة العمل والعامل يبقى تحت سلطة وإدارة الهيئة المستخدمة، ولا تعلق علاقة العمل، ويتقاضى أثناءها أجره شهرية مقابلها، وعليه فإن القضاة الموضوع قد أصابوا بتكييفهم للإصابة على أنها حادث عمل³.

(02) المعيار المكاني لحادث المسار: لا يشترط فقط وقوع الإصابة داخل الحيز الجغرافي المحدد للعمل كالمؤسسة أو الورشة أو غيرها من أمكنة العمل وملحقاتها ومحيطها. بل يقصد المشرع بيئة العمل بصفة عامة، فأينما كان يمارس العامل الأجير عمله، فإن المكان يعتبر مكان العمل، لأنه يخضع فيه لسلطة رب العمل، وحتى إن كان خارج أمكنة العمل المعتادة.

يتنقل العامل أثناء تأدية مهامه كثيرا، فأينما حلَّ وارتحل يعد ذلك مكان للعمل. كما أن المشرع وسع في استعمال وسائل النقل، حتى وإن كانت غير تابعة للعمل، فإن الإصابة يمكن تكييفها على ذلك

¹ يمكن للعامل أن يكون قبل الوقت المحدد في مكان العمل من أجل تغير ملبسه، أو تنظيف الآلات والمكان تسخين الآلات أو تركيبها في حالة أنها مفككة، وغيرها من الأمور التقنية الأخرى.

² راجع في ذلك، حسين بن عطية الحربي، المرجع السابق، (ص) 140.

³ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1998/07/14 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 166006، المنشور في المجلة القضائية العدد 01 لسنة 2000، (ص) 101 و202.

الأساس¹. يمكن اعتبار مغادرة العامل الأجير لمكان العمل بصفة نهائية وليس مؤقتة على أنها إصابة عادية وليس لها علاقة بالعمل. بالإضافة إلى أنه إذا كان الخروج بدون موافقة صاحب العمل، فإن كل ما يتعرض له العامل في تلك الفترة يعد حادثاً عادياً، لا يدخل ضمن حالات الحماية المقررة وفق قانون الحوادث المهنية². اعتبر المشرع حادث المسار الذي يقع في الطريق المعتاد التي يسلكها العامل الأجير ولا يهم إن كان بعيداً أو قصيراً، بل يجب أن يكون معتاداً عليه، شريطة أن لا ينقطع أو ينحرف عنه إلا إذا كان لسبب أو لضرورة أو الاستعجال أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة³.

الملاحظ أن المشرع بوضعه هذه الحالات يحاول أن يشمل كافة الإصابات التي يمكن أن يتعرض لها العمال أثناء حياتهم المهنية. فقام المشرع بتوسعة حقل الحماية المقررة للعمال حتى تشملهم التغطية الاجتماعية أينما حلوا وارتحلوا شريطة أن يكونوا بصدد أداءهم لأعمالهم الفكرية أو البدنية، في إطار التبعية والتنظيم المقررين للمستخدم. إن مبدأ افتراض أن كل الإصابات الواقعة أثناء العمل، وفي بيئة العمل عبارة عن حادث العمل يعتبر في حد ذاته حماية فعالة مقررة لعمال الأجراء للقيام بواجباتهم دون خوف وفي طمأنينة. تعتبر حوادث العمل الوجه أو الأثر المادي لخرق التزام المستخدم بواجب المحافظة على صحة العمال. يتحمل آثار هذا الخرق طرف ثالث غير أصحاب العلاقة أنفسهم. لأن هيئة الضمان الاجتماعي هي المنوطة بتحمل كافة تبعات التعويضات الناجمة عن حوادث العمل⁴. إلا أنها تملك إمكانية الرجوع على المستخدم في حالة الخطأ الغير معذور والعمدي وخطأ الغير⁵.

يقال أن التمييز مثلاً بين حادث العمل وحادث المسار لا ينجر عنه فائدة، ما دام أن المشرع طبق عليهما نفس إجراءات التعويض. ولكن حادث المسار يمكن تكيفه على أساسين، فيكيف على أنه حادث مرور كما يكيف على أساس حادث عمل، غير انه لا يجوز الجمع بين التعويض فيه. يكمن التمييز بينهما فيما يلي⁶:

¹)Voir, Pierre -Yves VERKIND, « Preuve du lien de causalité entre le travail et l'accident ou la maladie professionnelle », RDSS, du 2008. Page 1170.

²)Voir, Jean Jacques DUPEYROUX, op.cit, ouv. Page 84.

³) راجع في ذلك، السيد عيد نايل، <<الوجيز في القانون الاجتماعي>>، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، القاهرة 2007، (ص) 199.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 3 من القانون رقم 13/83، المذكور سالفاً.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 70 من القانون رقم 08-08 المذكور سالفاً.

⁶)Voir, Pierre-Yves VERKINDT, « Accident du travail survenue au cours d'une mission : Revirement de jurisprudence », RDSS, 2001. Page 791.

إذا وقع الحادث أثناء الذهاب أو الإياب للعمل أو أثناء الطريق للقيام بمهمة لصالح العمل، فإن الحادث يعتبر حادث مسار. أي أن تقع الإصابة البدنية بعيدا عن مكان العمل وملحقاته. أما إذا وقع الحادث أثناء العمل أي داخل المؤسسة أو أحد الأماكن التابعة لها، في وقت يكون فيه العامل الأجير تحت السلطة السلمية أو تحت الإشراف والتبعية المباشرة لصاحب العمل¹، فنكون أمام حادث عمل. لأن العامل الأجير توفرت فيه شروط قيام حادث العمل. إذ هو تحت سلطة ومراقبة المستخدم، وفي مكان العمل وتوابعه، والعلاقة السببية قائمة بين العمل والإصابة في إطار علاقة العمل كما يسميها المشرع في التعريف القانوني لحادث العمل.

يتسبب حادث المسار ويسأل عنه شخصان المستخدم بوصفه صاحب التزام السلامة والصحة المهنية، والمتسبب في حادث المرور، الذي يسأل عنه شخصيا طبقا لقواعد المسؤولية المدنية. رغم أنهما مبنيان على نظرية المخاطر وفيهما الخطأ مفترض. غير أن الطرف المضرور يتم تعويضه مرة واحدة فقط². غالبا ما يختار العامل الأجير الحصول على تعويضات من هيئة الضمان الاجتماعي، نظرا لسهولة الإجراءات وبساطتها. ونظرا كذلك للسعة المالية للهيكل الاجتماعي، وحتى يضمن كذلك منصب ملائم لصحته لأنه يبقى تحت الرقابة الصحية الدائمة لطبيب العمل وطبيب مصلحة الضمان الاجتماعي³.

يشارك حادث العمل وحادث المسار في أنهما حادث من إصابة مهنية، أول ينطبق عليه المفهوم الضيق لحادث العمل، أما الثاني فينطبق عليه المفهوم الواسع للتعريف القانوني. ويختلفان في أن حادث العمل المسؤول فيه واحد والهيئة صاحبة التعويض واحدة. أما حادث المسار فيه المسؤولان عن الحادث اثنان أو أكثر والمسؤول في التعويض كذلك هيئتان سواء هيئة الضمان الاجتماعي أو شركة التأمين. غير أنهما يخضعان لنفس الإجراءات القانونية للحصول على التعويض، بداية من التصريح للنظر في

¹)Voir, Gérard VACHET « Accident du travail, présomption d'origine professionnelle simple, preuve contraire , Expertise médicale »,RDSS,1990. Page 701.

²) راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 30/06/1992 المنشور في المجلة القضائية العدد الأول لسنة 1992 المذكور سابقا.

³) راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 04/03/2010 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 536.551 المنشور في المجلة القضائية العدد الأول لسنة 2010، (ص)343.

الملف والبث في طبيعته في ظرف 20 يوما إلى غاية معاينة الإصابات و تمكين المصاب من الاداءات عن العجز¹.

(ب) تمييز حوادث العمل عن الأمراض المهنية والعادية: أما حوادث العمل تختلف عن الأمراض العادية التي تعتري العامل الأجير، الذي رغم أنه يستفيد من العطلة المرضية العادية بناءا على شهادة طبية. إلا انه لا يسأل عنها المستخدم، أو يستطيع الحصول على تعويض تكميلي فيها. بل يستفيد من تعويض طبقا لقانون التأمينات الاجتماعية. الذي يضمن للعامل المريض مرضا عاديا الاستفاضة من الأداء العينية المتمثلة في التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه، وكذا الأداءات النقدية كمنح تعويضية يومية للعامل في حال انقطاعه مؤقتا عن العمل². وتشمل الأداءات العينة لتغطية كافة مصاريف العلاج، والجراحة، والأدوية والإقامة في المستشفى... الخ³.

يشرك ويفترق كذلك حادث العمل عن المرض المهني فيما يلي، فهما يلتقيان في بعض النقاط ويختلفان في نقاط أخرى. فهما يشتركان في أن كليهما ناجم عن ظروف العمل، أي أنهما الاثنتين يعدان من الأخطار المهنية. إن مصدر الحادث وكذا المرض المهني هو العمل في حد ذاته⁴. يصاب العامل نظرا لتقدمه عنصر العمل. لذا فان ما يجمعهما هو ممارسة النشاط المهني. رغم أنهما يشتركان في نقطة واحدة، إلا أن هذه النقطة تفرقهما كذلك، نظرا لأن حادث العمل يظهر أثناء العمل حين يكون لديه تاريخ ثابت⁵. غير أن المرض المهني يمكنه أن يظهر حتى بعد خروج العامل من العمل وانقطاع العلاقة التي تجمعهما، الشيء الذي لا يمكن تصوره بالنسبة لحادث العمل⁶. كما يشتركان في التعويض، فكليهما يستفيد

¹ مراجع في ذلك، محمد بن حساين، المرجع السابق ص 71. وفي نفس المنوال محمد الكبشور وبلعيد كرومي، <<حوادث الشغل والأمراض المهنية>>، مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة الثانية 2004، (ص)102.

² راجع في ذلك، نص المادة 07 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي 94-04 المؤرخ في 11/04/1994 والأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المذكور سابقا.

³ راجع في ذلك، نص المواد 08 و09 و10 من القانون 83-11 المعدل والمتمم المذكور سابقا.

⁴ راجع في ذلك، تعريف حادث العمل في المادة 06 من القانون 83-13 المذكور أعلاه وتعريف المرض المهني في المادة 63 من نفس القانون.

⁵ التصريح بالحادث يكون ابتداءا من تاريخ وقوع الحادث ويسقط في أجل مدته 04 سنوات اعتبارا من تاريخ يوم وقوع الحادث حسبما تنص عليه أحكام المادة 14 من القانون رقم 83-13 المذكور سابقا.

⁶ إن المرض المهني يتم التصريح به من يوم اكتشافه عن طريق المعاينة الطبية، راجع في ذلك المادة 70-71 من القانون رقم 83-13.

من التعويض عن الضرر الذي يصيبهما¹. إلا أن أي حادث عمل يعرض من قبل هيئة الضمان الاجتماعي، بطبيعة الحال إذا اجتمعت الشروط القانونية الواردة في التعريف المذكور سابقا. فإن أي إصابة مهنية تعوض من قبل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية عن طريق الأداءات العينية والنقدية وفقا لما هو وارد في نص المواد 27 وما يليها من القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وفقا كذلك لنص المادة 8 و9 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. يشترك كذلك المرض المهني عن حادث العمل في قيام المسؤولية، بناء على افتراض عوز الوفاة أو الحادث Ia présomption d'imputabilité. أي أن الحادث أو المرض المهني يعتبران ناجما عن العمل إلى غاية إثبات العكس². كما أن حادث العمل والمرض المهني يشتركان في أنهما يُسببان ضررا للعامل الأجير. أي أن الضرر يصيب جسد وبدن العامل سواء ماديا أو عقليا. غير أن هذا الضرر قد يأتي فجأة وبسبب خارجي دون سابق إنذار ودفعة واحدة، فهنا نكون أمام حادث عمل. أما إذا ورد الضرر بصورة تدريجية وبدأ في التفاقم وبصورة توحى أنها بطيئة فإن ذلك يعد مرض مهني³.

تحدد الأمراض المهنية وفق جدول أو كما يسميها القانون بقائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل⁴. إذا أصيب العامل بمرض ولم يكن ضمن القائمة فإنه يعتبر مرضا عاديا يستوجب كذلك التعويض وفق قواعد قانون التأمينات الاجتماعية. أما إذا كان مرضا مهنيا، فإنه يعرض بناء على قانون حوادث العمل والأمراض المهنية. أما حادث العمل فهو كل إصابة تصيب البدن فجأة وبسبب خارجي مهما كانت، فهي غير محددة سلفا كما هو الحال بالنسبة للأمراض المهنية. كل حوادث العمل التي تتوفر على الشروط تكون قابلة لتعويض دون أي تحديد سلفا. إضافة إلى أنه يجب أن يكون المرض المهني مصدره قائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيه، فوجود المرض وحده لا يكفي للحصول على التعويض⁵. يختلف المرض المهني عن حادث العمل، في أن القانون فرض على المعني بالتصريح

¹ راجع في ذلك، الباب الثالث الوارد تحت عنوان <<الأداءات >>، من المادة 27 إلى غاية المادة 62 من القانون رقم 83-13.

² راجع في ذلك، نص المادة 11 من القانون رقم 83-13 المذكور أعلاه.

³ راجع في ذلك، نص المادة 2 من المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 11/02/1984 الذي يحدد كيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 8/07/1993 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المنشورة في <ج،ر> رقم 7 المؤرخة في 14/02/1984، (ص) 219.

⁴ راجع في ذلك، القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05/05/1996 المحدد لقائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقه، 01 و02، <<ج،ر>>، رقم 16 لسنة 1997، (ص) 07. وكذا القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09/06/1997 المحدد لقائمة الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين للأخطار المهنية، <<ج،ر>>، رقم 75 لسنة 1997، المذكور سلفا.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 64 من القانون رقم 83-13 المذكور سلفا.

بالمرض المهني في ظرف 15 يوما إلى 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض¹. ولم يلزم المستخدم بالتصريح بالمرض المهني، كما هو الحال بالنسبة لحادث العمل الذي ألزم به المصاب أو من ينوب عنه في ظرف 24 ساعة وصاحب العمل في 48 ساعة، اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إليه². في حقيقة الأمر منطقي جدا عدم تكليفه بالتصريح، لأن المستخدم أو صاحب العمل لا يمكنه أن يعلم بالمرض المهني، بل الضحية وحده من يعلم به، اثر الكشف الطبي أو المعاينة الطبية. لذا نجد أن المشرع لم يلزم صاحب العمل بذلك الالتزام القانوني.

تمكن أهمية التفرقة والتمييز بين حادث والأمراض المهنية في الأثر الذي ينجم عنهما. إن الأمراض المهنية مقيدة بالقائمة وكذا بالجدول الذي يجب أن يتوافق مع الأشغال التي تنتج الأمراض المهنية. أما حادث العمل فان التعويض يكون على أساس نسبة الضرر فيه. إذا كان الضرر العجز المؤقت أو كليا. لذا فان نسبة الضرر هي التي تحدد قيمة التعويض الناجم عن كل منهما. لذلك لا يمكن بأي حال من الأحوال أن ننكر النتائج التي تتجم عن التمييز بينهما. كذلك يميز المرض العادي عن المرض المهني فان كل ما لا يوجد ضمن القائمة ولا يتعلق مباشرة بالجدول فانه يعد مرضا عاديا. رغم أنهما يصيبان الصحة في العمل ويشتركان في ذلك. يكمن الاختلاف في أن المريض المصاب بمرض مهني مستفيد من التعويض من يوم ثبوت الإصابة إلى غاية الشفاء، دون تقييد بمدة معينة. عكس المصاب بمرض عادي فيستفيد فيه العامل المصاب وفق الشروط المتمثلة المخولة في الأداءات طبقا للمادة 14 و52 من القانون التأمينات الاجتماعية.

المبحث الثاني: الأمراض المهنية الناجمة عن خرق الضوابط الأرغونومية.

بيئة العمل محفوفة بالمخاطر المهنية التي تصيب العامل الأجير مباشرة وفجأة. فينجم عنها إصابة مهنية. قد يصيب العامل الأجير اعتلال في صحته، دون إصابة. يرجع أحيانا السبب في ذلك إلى عدم احترام الضوابط الارغونومية التي نص القانون عليها. هذه الاشتراطات وضعها المشرع للوقاية وتقادي أي إصابة مهنية قد تصيب مرتادي بيئة العمل. بل يرجع ذلك إلى تأثير عوامل ناجمة عن ظروف العمل نفسها. إذ لا يخلوا أي قطاع نشاط اقتصادي أو خدماتي من عوامل تؤثر على صحة العامل. قد تظهر نتائجها حالا كما قد تتأخر ظهورها حتى بعد خروج العامل الأجير إلى سن التقاعد.

⁽¹⁾ راجع في ذلك، نص المادة 701 من القانون رقم 83-13 المذكور سالفًا.

⁽²⁾ راجع في ذلك، نص المادة 93 من القانون رقم 83-13 المذكور سالفًا.

تؤثر الظروف المحيطة بالعمل على العامل التي قد تكون طبيعية كالحرارة الشديدة خاصة في الصحاري والمناطق القارية، أو البرودة الشديدة القاسية كالعمال الذين يعملون في الرطوبة العالية. وقد تكون الظروف المؤثرة على الصحة الناجمة عن البيئة المنشأة، التي يشيدها الإنسان كالمصانع، المناجم، وغيرها من المنشآت التي تستخدم مواد سامة أو كيميائية¹. أصبحت الحاجة الماسة من أي وقت مضى لوضع نظم قانونية، تحمي العمال الأجراء من المخاطر المهنية التي تصيبهم أثناء ممارسة أعمالهم. أدى الاستعمال المفرط للثروات الطبيعية، وكذا انتشار الصناعات إلى ظهور أمراض أدت إلى عدة وفيات. خاصة في بعض النشاطات مثل مادة الأميانت وغيرها من الأنشطة المنجمية².

تعمل منظمة العمل الدولية من خلال جهودها على الرقي بالصحة في العمل، للحفاظ على أعلى درجة من الصحة البدنية والذهنية للوصول إلى الرفاهية الاجتماعية. وذلك بواسطة أساليب تعمل على تقييم والمراقبة وتوقع المخاطر المهنية. لا يمكن أن تؤدي أنظمة التقييم والمراقبة والتوقع دورها إلا من خلال تحديد المخاطر المهنية. بداية من تحديد الأمراض المهنية التي تعتبر الخطر الثاني بعد حوادث العمل من ناحية الخطورة³. تصيب الأمراض العمال الأجراء بفعل العوامل الضارة التي تعتبر جزءا من طبيعة العمل. إن العوامل الطبيعية أو المنشأة لها علاقة وطيدة مع الأمراض الناجمة عنها. انه من الضروري ربط تلك الأمراض مع تلك الأشغال المسببة لها⁴. لا يتسنى فهم العلاقة والرابط الذي يجمعهما إلا من خلال التعرض إلى مفهوم تلك الأمراض التي تصيب العمال في بيئة العمل، نتيجة الظروف والعوامل الضارة. بداية يجب التطرق إلى استعراض المفاهيم اللغوية تم الاصطلاحية، مع التعرّيج على المفاهيم القانونية وموقف القضاء منها (الأمراض المهنية) سندرس ذلك ضمن المطلب الأول. ونتعرض في المطلب الثاني إلى وسائل تحديد تلك الأمراض المهنية وكذا كيفية إثباتها.

¹ راجع في ذلك، أحمية سليمان، << آلية تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري >>، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، لسنة 2005، (ص) 180.

² راجع في ذلك التقرير السنوي لعام 2011 ليوم العالمي لنظام إدارة السلامة والصحة المهنية أداة للتحسين المستمر، المنشور على رابط منظمة العمل الدولية بطبعة P.D.F على الرابط :- www.ilo.org/wcnsp5/groups/public/-ed_protect/154272.pdf.

³ عندما اعتمد المؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية الاتفاقية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية رقم 187 المذكور سابقا، وكذا التوصية المرفقة بها رقم 197 اصبح منح الأولوية العليا للسلامة والصحة المهنية في البرامج الوطنية وتعزيز التزامات السياسية الثلاثية.

⁴ راجع في ذلك، مقال << الصحة والبيئي، العمل الأمن >>، مجلة عالم العمل، العدد 630 لشهر مارس 2009 الصادر عن منظمة العمل الدولية. (ص) 05.

المطلب الأول: تحديد ماهية الأمراض المهنية وما تؤديه من دلالة.

تساهم ظروف وبيئة العمل إلى جانب عوامل أخرى في إحداث أو في إصابة العمال أو كل من يرتاد أمكنة العمل وملحقاتها في عدة أمراض. تنسب هذه الأمراض إلى العمل، وتسمى بالأمراض المهنية نسبة للمهن أو الأعمال التي يمتنها العمال الأجراء. هذه الأمراض قد تصبب أشخاص (عمال، متعاملين، زبائن، المستخدم وغيرهم) بإصابات متفاوتة الخطورة. وقد تصيب شخص دون غيره، نظرا لمناعة أحد على غيره. لا يخلو أي مكان من الخطر يؤثر على صحة الإنسان العامل. ينجم الخطر المهني عن عوامل غير بيئية كالحرارة والرطوبة، والبرودة والإضاءة والضوضاء والاهتزاز. كما قد ينجم عن عوامل بيولوجية كالفيروسات والبكتيريا والطفيليات. ومرات عديدة نجد مصدره عبارة عن عوامل كيميائية مثل المعادن السامة والمبيدات والغازات السامة¹. قد يؤدي تلوث بيئة العمل بمختلف العوامل الضارة والظروف الصعبة إلى تغيرات واضطرابات في الصحة البدنية للعمال الأجراء. وقد تُحدث الضوضاء والغبار والمواد الكيميائية مرات عديدة مرض يتطور تدريجيا ويستقر في جسد العامل الأجير يكتشفه نتيجة التغيرات العضوية له. هذه التغيرات العضوية قد تؤدي إلى العجز الدائم وحتى إلى الوفاة. إن منبع أو مصدر هذه الأمراض هي الأعمال التي يمارسها العمال الأجراء، لذا سميت بالأمراض المهنية نسبة للمهن الممارسة من قبل العمال الأجراء. لقد تقطن المجتمع الدولي إلى خطورة الأمراض المهنية من بداية القرن الحالي، بالضبط في سنة 1925 أين تم الاتفاق على إصدار اتفاقية دولية بشأن تعويض عن الأمراض المهنية². أين أقرت هذه الاتفاقية الحق للعمال في دفع تعويضات عما يصيبهم من عجز بسبب الأمراض المهنية، أو دفع تعويضات لذوي حقوق العمال أو من يعولونهم في حالة الوفاة. على أن يكون التعويض مساو لتعويض الممنوح للمتضرر من حوادث العمل³. أدت الثورة الصناعية التي شهدتها العالم إلى ظهور أنواع كثيرة من الأمراض التي أدت إلى وفيات أثناء العمل وبعد الانقطاع عنه. لذا أصبح من الضروري وضع جداول وقوائم بالأمراض المهنية. لم يتوقف الحال عند وضع جداول بالأمراض، بل أصبح لازما وضع جداول كذلك بالأعمال التي من شأنها أن تكون مصدرا للأضرار. لذا فإن الأمراض المهنية التي يتعرض لها العمال الأجراء عندما يمارسون أعمالهم الاعتيادية، نظرا للمخاطر المهنية المتواجدة ببيئة العمل

¹ راجع في ذلك عبد الكريم غالي، << الحماية القانونية للإنسان من المخاطر >>، المرجع السابق، (ص)17.

² راجع في ذلك الاتفاقية الدولية رقم 18 المتفق عليها في 10/06/1925 المسماة اتفاقية تعويض العمال عن الأمراض المهنية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، المصادق عليها من قبل الجزائر سنة 1962 مباشرة غداة الاستقلال.

³ راجع في ذلك، نص المادة 2 الفقرة الأولى من الاتفاقية رقم 18 المذكور سالفًا.

والظروف المحيطة بها¹. يبقى من المستحيل تحديد نقطة انطلاق أو المنبع الحقيقي للمرض المهني. وليس كل مرض يصيب العامل يعتبر مهنيًا، بل يجب أن تتوفر فيه شروط معينة، ويكون ناجم عن نشاط معين². الإشكال الذي يصادف الباحث القانوني هو كيفية تحديد الأمراض المهنية من غيرها؟ لأنها مسألة تقنية قبل أن تكون قانونية. إن الأمر لا يكمن في تحديد الأمراض لأنها موضوعة بموجب جداول مُوضَّحةً بواسطتها. لذا فإنه يبقى المشكل في تحديد ماهية أو معرفة تعريف الأمراض المهنية؟ لذا فإننا سوف نحدد التعريف اللغوي والاصطلاحي للأمراض المهنية في الفرع الأول، ثم نتعرض إلى المفهوم القانوني والقضائي للأمراض المهنية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الأمراض المهنية بين الدلالة اللغوية والمعاني الاصطلاحية.

إن توفير بيئة العمل آمنة خالية من المخاطر المهنية التي تهدد صحة العاملين يقتضي القضاء على الأمراض التي لها صلة بالعمل. حتى يشعر العامل الأجير بالأمن والطمأنينة، يجب أن يعمل في إطار خال من الأمراض، يدفع ويشجع الإحساس بالأمان على العمل، وتقديم أقصى ما لديه من قدرات ليصل إلى مرحلة الإبداع. أما الشعور بالخوف يجعل العامل الأجير كثير الحيلة والحذر اللذين يحدان من العطاء³. يكون الشعور بالخوف بسبب خشية العامل من المرض الذي ينشأ بسبب التعرض للعوامل البيئية المصاحبة للعمل. ليس كل الأمراض تعبر مهنية أو مصدرها بيئة العمل. فالزكام مثلاً أو الرشح مرض يعاني ويصيب العامل كما يصيب غيره من الناس. لذا فالسؤال المطروح ما هو المرض المهني لغة؟

أولاً التعريف اللغوي: المرض لغة يعني: <<كل ما خرج بالكائن الحي عن حد الصحة والاعتدال من علة أو نفاق أو تقصير في أمر>>⁴. والمرض كذلك يفيد الخروج عن الصواب والشك⁵. أما في لسان العرب <<المرض يعني السَّقْمُ نقيض الصحة، يكون للإنسان والبعير، وهو اسم للجنس>>. قال سيبويه: <<المرض من المصادر المجموعة كالشغل والعقل، قالوا أمراض وأشغال وعقول>>، والمرض

¹)Voir, Sara BRIMO, « L'état et la protection de la santé des travailleurs », Bibliothèque de droit public, tome 01, page 273.

²)Voir, Philippe AUVERGNON, « Le droit sociale à l'épreuve du sida », Edition de la maison des sciences de l'homme d'Aquitaine., France ;1992. Page 17.

³) راجع في ذلك، حسين عبد اللطيف حمدان، << الضمان الاجتماعي، فلسفة وتطبيق>>، مرجع سابق، (ص) 244.

⁴) راجع في ذلك، معجم المعاني الجامع، المذكور سابق، مرض: اسم جمعه: أمراض، مصدره، مرض، مرض الشخصى: تغيرت صحته واضطربت بعد اعتدالها وعليل.

⁵) راجع في ذلك، جروان السابق، << كنز الطالب>>، المرجع المذكور سابقاً، (ص)118.

يعني: الشك، ومنه قوله تعالى: <<هي قلوبهم مرض>>، أي شك ونفاق وضعف يقين: قال أبو عبيدة: معناه شك. وقوله تعالى <<فزادهم الله مرضا>> قال أبو إسحاق: فيه حوبان أي يكفرهم¹. والمرض يُجَارِيهِ السَّقَمُ أي عكس الصحة، منه وهن عضمه من الأمراض والأسقام. أما إذا اقترنت كلمة مرض مع لفظ مهني، يصبح معنى الاعتلال الشيء نشأ نتيجة مزاولته عمله. والمرض كل إصابة تلحق العامل الأجير نتيجة تعرضه لمخاطر موجودة في مكان العمل.

أما في اللغة الفرنسية فان لفظ مرض يقابله لفظ Maladie الذي يعني:

« Maladie :n.f.1 : Altération de la santé, de l'équilibre des êtres vivant :Soigner, guérir une maladie (syn., affectation, mal) la maladie des armes à fait beaucoup de dégâts en France.2. Dégradation de qqch : la pollution provoque la maladie des pierres.3. Fam. comportement excessif, ou obsessionnel : la maladie des jeux video (syn. Passion), il a la maladie de tout désinfecter(syn. hantise manie obsession) ».²

تتشرك التعاريف اللغوية سواء باللغة العربية أو باللغة الفرنسية في أن تعريف الصحة مفاده الاعتلال أو الخروج عن التوازن الطبيعي. لذا فان الصحة المهنية تعني الاعتلال أو السقم الناجم عن المهنة أو بالأحرى الناجم عن ممارسة أي مهنة. إن الصحة المهنية نقیضها المرض المهني. كما يقال إن الأشياء تُعَرَّفُ بِتَضَادِهَا أو بنقيضها³. يؤدي عدم توازن بيئة العمل إلى اختلال في صحة العامل الأجير. إن ذلك الاختلال يسبب علة ترجع إلى سوء ظروف العمل، تلك العلة ما دام أنها نشأت بسبب ظروف وبيئة العمل تتسبب إليها، قد تسمى بالأمراض المهنية. إن تكرار الأمراض التي تصيب العمال في وسط العمل، يضيف عليها صفة المهنية. لذا أصبحت الأمراض تنعت وتوصف بالمهنية، نظرا لأنها مرتبطة بما يمارسه العمال الأجراء من نشاطات، وبما ينجم عن مهنتهم⁴. حسب المفاهيم اللغوية المتعددة يتبين أن المرض المهني حالة اعتلال صحي يفقد العامل صحته وقدرته على مباشرة نشاطه سواء نهائيا أو جزئيا، وينشأ مباشرة من ظروف العمل وبيئته. الأمر الملاحظ أن المرض المهني يشبه حادث العمل كثيرا، لأن

¹(راجع في ذلك، ابن منظور، <<لسان العرب>>، الجزء الثالث، المرجع المذكور سالفا، (ص)84.

² Voir, LAROUSSE, « Larousse MAXIPOCHE », 2015, op.cit, page838.

³ راجع في ذلك، مقولة مشهورة للدكتور إبراهيم الفقي، المحاضر العالمي في التنمية البشرية في شرحه لمعان التوكل على الله، أقراص C.D.rom مطبعة الزجاج، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، سنة 2013.

⁴ راجع في ذلك، عبد الرزاق أحمد السنهوري، <<معجم القانون>>، المرجع السابق، (ص)392. ولقد عرف فيه المرض المهني على أنه: حمراض يصيب العامل بسبب المهنة أو الحرفة التي يداولها والتي تقابله باللغة الفرنسية: Maladie professionnelle :

كليهما يصيبان الصحة في العمل، وكليهما يسببان آثار تفقد العامل ممارسة نشاطه الفعلي. يختلفان في أن المرض المهني مصدره داخلي، ويأتي ويتطور تدريجياً وليس له تاريخ ثابت، يمكن اكتشافه حتى بعد تعاقد العامل الأجير وانقطاعه عن العمل. ليس فيه عنصر الفجائية الذي يميز حوادث العمل. لأنه قد يلتبس الأمر بين المرض المهني والمرض العادي نفسه، حقيقة المرض العادي يصيب العامل كما يصيب غيره. يصيب العامل في أي مكان وينجم عن عوامل لا علاقة لها ببيئة العمل¹. أما المرض المهني ينجم عن طريق العمل. وأخيراً المرض المهني محدد وفق جدول مرتبط بأعمال وأشغال محددة سلفاً. لذا فلا مجال للخلط بينهما. ولا يمكن القياس على أي جهة، خاصة الجهة المنوطة بالتعويض.

ثانياً التعريف الاصطلاحي للأمراض المهنية: المرض المهني <كل عدوى تنشأ عن مزاوله عمل ما، تتفق طبيعتها مع الصور المرضية المحددة، الذي له أعراض ومخاطر ناجمة عن العمل>>². ويعرف كذلك على انه:<كل مرض تكثر الإصابة به من العمال في مهنة واحدة أو مجموعة من المهن دون غيرها، أو ما ينشأ عن المخاطر خاصة متعلقة بعمل معين وليس مخاطر عامة يتعرض لها الجميع...>³. وتعرف كذلك على أنها تلك الأمراض التي تنشأ بسبب المهنة التي تظهر أثناء فترة العمل، كأن يصاب العامل بالمستشفيات ببعض الأمراض الصدرية والتدرن الرئوي لاحتكاكهم بالمرض.

ويعتبر المرض المهني <<كل مرض ينشأ في بيئة العمل بسبب العوامل البيئية المصاحبة للعمل. مثلاً العوامل الفيزيائية أو الكيميائية، الفيزيولوجية الخطرة أو المضرة بالصحة ولمستويات تعرض تزيد عن الحدود المسموح بها مما قد يؤدي إلى الوفاة أو الإصابة بمرض مزمن>>⁴. يصاب عادة أو في غالب الأحيان العمال الأجراء دون غيرهم بصفة أصلية بالمرض المهني. غير انه استثناء يمكن لغيرهم أن يصابوا بالمرض المهني كالمعاملين الآخرين مثل الزبائن، كأفراد عائلة العمال الذين يقطنون بالقرب من مصدر الخطر المهني المسبب للأمراض المهنية. وغيرهم من الذين لهم صلة مباشرة أو غير مباشرة

¹) voir, Jean Jack DUPERYROUX, op.cit. ouv, page81.

²) راجع في ذلك، السيد عيد نايل، <<الوجيز في قانون التأمين الاجتماعي>>، مكتبة سي عبد الله وهبة، جمهورية مصر العربية، القاهرة، (ص) 208.

³) راجع في ذلك، حسن قدوس، <<التعويض من الإصابات والأمراض المهنية>>، الطبعة الثالثة، مصر، المنصورة، مصر لسنة 1394، (ص) 97.

⁴) راجع في ذلك، ويزة أوبراهم، قاشي محمد، <<تأثير محيط الفيزيقي على انتشار الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية>>، بحث منشور ضمن الكتاب الجماعي، دراسات ارغونومية لظروف العمل والحوادث المهنية، دار النشر للنشر والتوزيع، وهران الجزائر، سنة 2014، (ص) 200 إلى 222.

بمكان الخط. إلا أن الفرق يكمن في أن التعويض يكون للعمال الأجراء بناء على القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. أما غير العمال الأجراء فيكون التعويض مبني على أساس المسؤولية التقصيرية التي تقترض إثبات الضرر والعلاقة السببية¹.

إلا أنه من خلال التصفح لكثير من الدراسات القانونية وكذا الاجتماعية لم نعثر علي تعريف اصطلاحي للمرض المهني. غير تلك التي تصف المرض المهني على أنه كل اعتلال صحي ناجم عن بيئة العمل وظروفها. وهناك من يرى أن صعوبة وضع تعريف تكمن في صعوبة إثبات العلاقة المباشرة بين المرض وطبيعة العمل الذي يستغله العامل الأجير. نظرا للمناعة التي تختلف من شخص لآخر، ونظرا للتعرض المباشر وغير المباشر للمخاطر. الخطر الذي يهدد صحة العمال يصيبهم بقدر قريبهم منه، لذا فالإصابة تختلف من عامل لآخر². ونجد بعض المفاهيم الاصطلاحية تربط بين المخاطر المحيطة بالعمل، أو ما يصطلح عليه المخاطر المهنية واعتلال صحة العمل. فيعرف المرض المهني على أنه << كذلك الأمراض الذي تنتج من مزولة مهنة لمدة معينة من الزمن، قد تطول وقد تقصر وتظهر هذه الأمراض في صورة أعراض خاصة تلازم طبيعة ذلك العمل >>³.

لقد تعرضت العلوم الاجتماعية خاصة منها علم النفس والأرطفونيا إلى نفس تفسير ظاهرة حوادث العمل والأمراض المهنية. فأعطت تعاريف اصطلاحية حسبما توصلت إليها دراساتهم في ذلك⁴. فَعُرِفَ المرض المهني على أنه < علة جسمية تنشأ بسبب العمل، وتتركب على طبيعة وظروفه خلال فترة من الزمن. كما تنشأ تدريجيا نتيجة امتصاص الجسم لمواد ضارة أو التعرض لها، وأغراضها لا تظهر إلا بعد فترة معينة من الزمن تطول أو تقصر حسب ظروف العمل والاستعداد الجسماني للعامل >>⁵. ويعرف الأستاذ علم النفس الجزائري محمد مسلم الأمراض المهنية على أنها << تلك الأمراض التي يُتَحَقَّقُ من أنها مرتبطة ارتباطا مباشرا أو غير مباشرة بالعمل، أي هي التي يكون العمل سببا مباشرا فيها، وقد يظهر

¹ راجع في ذلك، السيد عيد نايل، المرجع السابق. (ص) 209.

² راجع في ذلك، حسن بن عطية الحربي، المرجع السابق، (ص) 159.

³ راجع في ذلك، نادية محمد السيد عمر، <<حكم الاجتماع الطبي المفهوم والمجالات>>، دار المعرفة الجامعة الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، الطبعة الأولى سنة 2003، (ص) 287.

⁴ راجع في ذلك، فرشان لويزة، <<اثر الضبط المهني على حوادث العمل>>، المرجع السابق، (ص) 474.

⁵ راجع في ذلك، التعريف الوارد في مرجع، عبد الله قدور عبد الله، <<خفسية العامل وحوادث الآلة>>، دار الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر لسنة 1969، (ص) 518، نقلا عن محمد مسلم، <<مدخل إلى علم النفس العمل>>، دار القرطبية للنشر و التوزيع، المحمدية الجزائر العاصمة، طبعة الأولى لسنة 2007، (ص) 195.

المرض المهني بعد مدة قصيرة أو طويلة حسب درجة أو حدة أو شدة التعرض اليومي لبعض الأخطار مثل استنشاق الغبار أو الضباب المسلم أو البخار أو الضجيج أو إلى الاهتزازات التي تؤثر على وتيرة القلب مثلاً¹.

يستنتج من المفاهيم اللغوية والاصطلاحية على أن الأمراض المهنية هي كل اعتلال يصيب العامل الأجير نظرا لظروف العمل، أي أن الأخطار المقصودة والمسببة للأمراض المهنية هي الأخطار الخاصة بالعمل فقط، دون الأخطار الأخرى التي لا علاقة لها بالعمل. كما أن المرض المهني ليس له تاريخ محدد أو له تاريخ ثابت، بل قد يصيب الشخص في ظرف قصير وطويل من الزمن. فالمدة لا تشكل عنصرا أساسيا في حدوث الأمراض المهنية. فالعناصر التي يشترك فيها تعريف المرض المهني هي مصدر الإصابة، ألا وهو المخاطر المهنية الناجمة عن ظروف العمل وملابساته. إضافة إلى ذلك صحة العامل الأجير في حالة إصابته بالمرض المهني، التي يعتريها الاعتلال والسقم، أي فقدان التوازن الطبيعي الذي جُبلَ عليه الإنسان². يفهم كذلك من التعاريف السابقة أن المرض المهني يصيب عادة عدة عمال، لأنه يتميز بمظهر الظاهرة عكس حادث العمل الذي يصيب فردا واحدا، إذا أصلح مسبب الحادث لن يتكرر الحادث مرة أخرى. مع أن المرض المهني سببه داخلي يصيب جسم العامل الأجير ويلحق أضرارا ببدنه³.

الفرع الثاني: الموقف القانوني والقضائي من تعريف الأمراض المهنية.

لتحديد موقف المشرع من تعريف الأمراض المهنية يقتضي استعراض مختلف التعاريف القانونية المتاحة، سواء الوطنية في كل النصوص القانونية بداية من التشريع الأسمى إلى آخر نص تنظيمي. دون إهمال التعاريف الموجودة في النظم المقارنة لفهم وإدراك مكنون المواقف القانونية كنقطة أولى. ثم نتعرض إلى استعراض الاجتهاد القضائي إن وجد في تحديد ماهية الأمراض المهنية كنقطة ثانية.

أولا موقف مختلف صور التشريع من الأمراض المهنية: لم تعرف الأمراض المهنية دستوريا. لم نجد تعريفا قانونيا حتى للأمراض بصفة عامة، ولكن لا يعني أنه ليس هناك إشارة إلى المرض بصفة عامة.

¹ (راجع في ذلك، محمد سلم، المرجع السابق، (ص) 159.

² لقد خلق الله تعالى الإنسان في توازن طبيعي دون خلل أو فقدان لذلك التوازن مصداقا لقوله تعالى <ولقد خلقنا الإنسان في أحسن تقويم> الآية الرابعة من سورة التين.

³ (راجع في ذلك، حسن بن عطية الحربي، المرجع السابق، (ص) 170.

لقد نص الدستور على أن الرعاية الصحية حق للمواطن¹. إن العمال جزء لا يتجزأ من المواطنين، بل هم القوة الضاربة للمجتمع. فلولا عماله، لما ازدهر أصلا المجتمع بمختلف أطيافه. كما يضمن الدستور حق المواطن في بيئة سليمة². إن حماية بيئة العمل جزء لا يتجزأ كذلك من الواجبات الملقة على عاتق الدولة والأشخاص الطبيعيين والمعنويين الذين يحدددهم القانون لحمايتها³. لم يكتف المشرع بحماية بيئة العمال بصفة غير مباشرة، بل ضمن القانون للعمال أثناء العمل حقهم في الحماية والأمن والنظافة⁴.

لم يتعرض المؤسس الدستوري للتعريف القانونية بل نجده وضع المبادئ وترك مهمة وضع المفاهيم إما للقانون أو الفقه والقضاء. أما على الصعيد الدولي فإن كل من الاتفاقيات الدولية لم تتضمن تعريفا قانونيا أو اصطلاحيا للأمراض المهنية⁵. إلا أن التوصية الدولية رقم 67 لسنة 1944 المتعلقة بشأن تأمين الدخل تضمنت تعريفا للأمراض المهنية على أنها <<كل مرض تكثر الإصابة به بين المشغلين في مهنة، أو حالة تسم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة، مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرض مهني، إذا كان الشخص ضمن من يعملون في تلك المهنة>>⁶. هذه التوصية لم تصادق عليها الجزائر، ولكنها أعطت تعريفا قانونيا دوليا باعتباره صادرة عن منظمة دولية منظوية تحت لوائها العديد من الدول. يعتبر التعريف الصادر عن منظمة O.I.T الإطار القانوني الذي حدد المعالم الذي تحدد مفهوم المرض المهني. تتمثل هذه المعالم في أن الأمراض المهنية تعتبر مرضا أي اعتلال يصيب صحة العمال الأجراء. الصفة الثانية أن هذا المرض الذي تنتشر بين العمال الأجراء في المهنة الواحدة. الصفة الثالثة المشتقة من التعريف، هي أن التسمم الذي يقع بفعل المواد الأولية أو المواد

¹ راجع في ذلك، نص المادة 66 من دستور سنة 1996 المعدل و المتمم المذكور سالفا.

² راجع في ذلك، نص المادة 68 من دستور لسنة 1996، المعدل و المتمم، المذكور سالفا.

³ راجع في ذلك، جهل محمد، <<بيئة العمل في التشريع الاجتماعي الجزائري>>، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، مجلة يصدرها مخبر القانون الاجتماعي LABDROS جامعة وهران القطب الجامعي . بلقايد- العدد 3 لسنة 2013، ص79. وفي نفس المنوال راجع كذلك، مكي خالدية، <<الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشاعات المؤينة>>، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، الصادرة عن مخبر البحث في حماية النظام البيئي، جامعة ابن خلدون، بتيارت، العدد التجريبي، سبتمبر 2011، (ص)01 إلى 20.

⁴ راجع في ذلك، نص المواد 68 و69 من الدستور لسنة 1996 المعدل و المتمم المذكور سالفا.

⁵ عندما تصفنا الاتفاقية رقم 18 الصادرة عن منظمة العمل الدولية في سنة 1925 و كذا الاتفاقية رقم 42 لسنة 1934-هما الاتفاقيتين اللتين صادقتا عليهما الجزائر سنة 1962 اللتين تم ذكرهما سابقا.

⁶ راجع في ذلك، التوصية الدولية رقم 67 المتعلقة بشأن تأمين الدخل، المصادق عليها في مؤتمر مجلس منظمة O.I.T المنعقدة في دورته السادسة و العشرين في 20 أبريل لسنة 1944 المنشور على الرابط الالكتروني لهيئة حقوق الإنسان جامعة منيسوتا. وفي نفس المنوال راجع في ذلك، حسن بن عطية الحربي، المرجع السابق، (ص) 159.

المستعملة في العمل يعتبر مرضا مهنيا. وأخيرا فإن المرض المهني موجب للتعويض. ونجد أن التوصية الدولية رقم 194 لسنة 2002 كذلك تضمنت قائمة الأمراض المهنية وكيفية تسجيل الحوادث والأمراض المهنية والأخطار بها. هذه التوصية رغم أنها لم تتضمن تعاريف خاصة بالأمراض المهنية، إلا أنها تضمنت كافة أنواع الأمراض المهنية التي يمكنها أن تصيب العمال الأجراء، والتي يمكن للدول اعتمادها ضمن التشريعات الوطنية الخاصة بكل دولة¹. اتخذت التعاريف القانونية اتجاهين اتجاها يعرف الأمراض المهنية تعريفا قانونيا، والاتجاه الثاني يعرف الأمراض المهنية باعتماد القائمة التي تأخذ وصف الأمراض المهنية.

نجد أن المشرع لم يعرف الأمراض المهنية بل أعطى الوصف الذي تتخذه تلك الأمراض المهنية. إذ ذهبت المادة 63 من القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية إلى تعريفها على أنه << يعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزي إلى مصدر أو بأصل مهني خاص >>. إن المشرع استعمل حرف الكاف الذي يفيد التشبيه في اللغة، وذلك في المادة بقوله << يعتبر كأمراض مهنية >>. إن ذلك يعني أن المشرع لم يعرف بل قام بإعطاء التشبيه والوصف الذي يمكن أن تتخذه الأمراض المهنية. لقد وصفها بأنها كل أعراض التسمم أي كل ما يضر الجسد من مواد تصل إلى حد قتل صاحبها. ويعتبر التعفن أحد أعراض الأمراض المهنية، الذي يعني تورم المرض أو الجرح الداخلي، كأن يصبح بكتيريا التي تزيد من شدة المرض. وأخيرا الوصف الاعتلال المرادف لفقدان التوازن، ونقيض الصحة يعتبر في حد ذاته مرضا مهنيا، شريطة أن يكون مصدره المهنة التي يمارسها العامل الأجير². أكد المشرع على مهنية مصدر المرض الذي يعد منبعها ومنشؤها بيئة العمل وظروفه. كما أضاف المشرع نص ثاني يشمل الأمراض المهنية بقوله << تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل، وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها، وكذا مدة التعرض لمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم >>³. لم يكتف المشرع بوضع نص واحد لتحديد الأمراض المهنية، بل لجأ إلى وضع نصين قانونيين ليحدد من خلالهما ماهيتها. يفهم من النص الثاني أن الأمراض المهنية ليس كل

¹ راجع في ذلك، التوصية الدولية رقم 194 المتعلقة بشأن قائمة الأمراض المهنية وتسجيل الحادث والأمراض المهنية والأخطار بها، المصادق عليها في مؤتمر مجلس منظمة O.I.T المنعقد في دورته 90 في 03 جوان 2002 المنشور على الرابطة الكتروني لمكتبة حقوق الإنسان بجامعة منيسوتا.

² راجع في ذلك، مقني بن عمار، <<علاقة بيئة العمل بالصحة العمالية دراسة في الأمراض المهنية، أسبابها وسبل الوقاية منها >>. مجلة البحوث في التشريعات البيئة العدد التجريبي ديسمبر 2011 (ص) 143 إلى 176.

³ راجع في ذلك نص المادة القانون رقم 13/83 المعدل و المتمم المذكور سالفا.

تسم أو تعفن أو اعتلال مصدره مهنيًا. بل يتوجب أن تكون هذه الأعراض محددة على سبيل الحصر ضمن قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل، على أن تكون كذلك تلك الأمراض ناجمة عن أشغال محددة سلفًا بقائمة محددة فيها كل الأشغال التي تسبب تلك الأمراض. مع مراعاة كذلك مدة التعرض للمخاطر المهنية¹. نجد أن المشرع أخذ بطريقة أو نظام الجداول لتحديد الأمراض المهنية، ومصادرها التي تعد تلك الأعمال المسببة لها، إن هذا النظام الذي أخذ به المشرع يتميز بالتحديد المسبق لكافة الأمراض المهنية من خلال تحديدها بواسطة قرار وزاري يشترك فيه عدة دوائر وزارية معنية بالأمراض المهنية. وكذا تحدد فيه قائمة الأشغال التي يمكنها أن تكون مصدرا لتلك الأمراض المهنية. وتكون هذه القوائم قابلة لتحسين والتعديل والمراجعة الدورية. نظرًا لأن النصوص التي تنظمها عبارة عن نصوص قانونية تتميز بالمرونة. لذا نجد أنها تنظم بواسطة قرارات وزارية مشتركة تستشار فيها لجنة المكلفة بالأمراض المهنية². إن المشرع رغم أنه لم يعرف الأمراض المهنية، إلا أنه حددها ضمن قوائم محددة وفق جداول، على أن تكون تلك الأمراض المهنية ناجمة عن قائمة محددة كذلك سلفًا، للأعمال والأشغال المسببة لها. حتى نقول أن هذا المرض عبارة عن مرض مهني يجب أن ينشأ نتيجة عن النشاط الذي يمتنه العامل الأجير³. إن عدم تعريف المشرع الجزائري للأمراض المهنية يرجع إلى وجود تعريف في التوصية الدولية رقم 67 لسنة 1944 الذي جاءت عقب الاتفاقية الدولية رقم 18 لسنة 1925 واتفاقية الدولية رقم 42 لسنة 1934 اللتين صدرتا عن منظمة العمل الدولية⁴. ولقد حدا حدو المشرع الجزائري كل من المشرع المغربي والتونسي الذين لم يعرفا المرض المهني. نجد أن المشرع المغربي لم يتعرض في القانون الجديد إلى تعريف الأمراض المهنية⁵. بل اكتفى بتقنين أحكام القانون المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل الذي يطبق على الأجراء المصابين بأمراض مهنية، وفقًا لما تحدده

¹ راجع في ذلك، القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1995/05/05 المذكور سالفًا و كذا القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1997/06/09 المذكور سالفًا، المتعلقين لتحديد قائمة الأمراض المهنية وقائمة الأشغال التي تسبب كذلك الأمراض المهنية.

² راجع في ذلك، نص المادة 66 و67 من القانون رقم 13/83 المذكور سابقًا.

³ Voir, Leila borsali HAMDAN, op.cit, ouv, para204. Page 121.

⁴ إن الاتفاقيات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية تصبح جزءًا لا يتجزأ من التشريع الوطني، وهذا وفق النص الدستوري الذي يجعل من المعاهدات المصادق عليها تسمو على القانون، وفي نفس المنوال راجع نص المادة 150 من الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل والمتمم المذكورة سالفًا.

⁵ راجع في ذلك، القانون المغربي رقم 12-18 المتعلق بالتعويض في حوادث الشغل الصادر بالظهير الشريف رقم 190-19-01 بتاريخ 29 ديسمبر 2014، (ج،م)، 6328 بتاريخ 2015/01/22، (ص) 489.

النصوص التشريعية والتنظيمية¹. وفي غياب تعريف تشريعي للمرض المهني سواء في القانون المذكور أو في النصوص التنظيمية، لا مناص من البحث في القوانين المقارنة الأخرى. إن المشرع التونسي وصف الأمراض المهنية بأنها: <كل ظاهرة اعتلال وكل تعفن جرثومي أو إصابة يكون مصدرها بالقرينة ناشئا عن النشاط المهني للمتضرر>². حتى المشرع الفرنسي لم يعرف المرض المهني، بل حدد الوسائل التي من خلالها يمكن اعتبار الإصابة ناجمة عن مرض مهني، التي هي محددة وفق نظام الجداول. نجد أن المشرع الفرنسي اعتبر المرض المهني الذي ينشأ أساسا ومباشرة في العمل الاعتيادي الذي يقوم به الضحية، والذي يؤدي إلى الوفاة أو عجز دائم محدد وفق النصوص القانونية³. لقد اختلفت التشريعات في إعطاء معنى واضح للمرض المهني، مثلا القانون البريطاني يعتبر <أن كل ما ينشأ من خطورة خاصة متعلقة بالعمل، وليس خطورة عامة يتعرض لها المواطنون جميعا مرضا مهنيا>⁴. تتفق مختلف المفاهيم التشريعية أو بالأحرى القانونية على أن المرض المهني يعد إصابة تلحق جسم الإنسان العامل الأجير، نتيجة ممارسته لنشاطه الفكري أو العضلي قد يؤدي إلى عجز أو وفاة. إن مرض المهني سببه الأخطار المهنية التي تتجم عن العمل في حد ذاته. الأمر الذي يجعل من المرض المهني يلحق عادة مجموعة من العمال، فهو يحمل معالم الظاهرة التي لا تخص فردا بعينه، بل يمكنه أن يصيب عدة أفراد، شريطة أن تجمعهم رابطة ظروف العمل الواحدة. إن تعريف المرض المهني صعب للغاية، نظرا لصعوبة تعريف الأمراض نفسها. إذ لا يمكن وضع تعريف واحد يشمل كافة الأمراض التي يمكنها أن تصيب العمال. لذا لجأت معظم التشريعات إلى وضع جداول تتضمن كافة أنواع الأمراض المهنية. حقيقة إن مهمة التشريع لا تكمن في وضع تعريف قانوني، لأنها مهمة أصلية للفقهاء والقضاء⁵. إن المهمة الأساسية للتشريع تكمن أساسا في وضع ميكانيزمات أو آليات قانونية تبين كيفية تحديد المرض المهني وكيفية تمييزه عن غيره من الأمراض العادية. يختلط الأمر كثيرا على الممارسين في مجال التأمين في محاولة

¹ لقد ورد في التشريع المغربي القديم في الفصل الثاني الظهير الشريف المؤرخ في 31 ماي 1943 تعريف المرض المهني من خلال إبراز أنواع الأمراض المهنية كقوله <<تعتبر كأمراض مهنية حسب معني ظهير الشريف هذا كل العلل المؤلمة والأمراض المسببة عن الجراثيم التعفنية، وكذلك الأمراض المعنية في قرار وزير الشغل والشؤون الاجتماعية المتخذ بعد استشاره وزير الصحة العمومية>>.

² راجع في ذلك، الفصل الثالث (فقرة 02) من القانون رقم 28 لسنة 1994، نقلا عن، مقني بن عمار، <<علاقة بيئة العمل بالصحة العمالية>>، مرجع السابق، (ص) 146، هامش رقم 3.

³ Voir, CSS, art.461-1 ;FR ; Dans le même sens, voir, Loïc LEROUGE, « Risques psychosociaux en droit social », op.cit. page 248.

⁴ راجع في ذلك، محمدي عبد السميع علي، <<الأمن الصناعي، عرض تحليلي لمفهومه و نشاطه>>، مطبعة القاهرة، مصر، سنة 1973، (ص) 15.

⁵ Voir, Dominique CHAPPELLON-LIEDHART, « Accident du travail et maladie professionnelle : maitriser les procédures pour contester avec efficacité », les cahiers du DRH, 2014. Page 115.

تميز المرض المهني عن غيره من الأمراض، باعتبار أن كليهما إصابة أو علة تصيب الجسد يفقده التوازن. ويشتركان في أن كليهما يصيب العامل الأجير. رغم أن المرض العادي يصيب الأجير وغيره. يبقى الفرق الظاهر في أن مصدر المرض المهني يبقى بيئة العمل وظروفها. أما المرض العادي مصادره متعددة مختلفة. في الأخير فإن الأمراض هي تلك العلة التي تصيب العامل الأجير نتيجة ظروف العمل وبيئته، بسبب المواد المستعملة أو نتيجة التعفن أو التسمم المسبب للعجز الكلي أو الجزئي أو بعض الأحيان تؤدي إلى الوفاة، التي تتحقق ببطء وتطور تدريجي دون وجود نقطة انطلاق محددة¹.

ثانيا استعراض موقف القضاء من مفهوم الأمراض المهنية: أما قضائيا فإن الأمراض المهنية لم تأخذ حيزا كبيرا ضمن قرارات المحكمة العليا. يرجع ذلك إلى تكفل هيئة الضمان الاجتماعي بالأمراض المهنية الناجمة عن العمل. مما يقلل لجوء الضحايا إلى الهيئات القضائية. إن الأمر الذي يتكرر أمام القضاء يتعلق أساسا بالبث في الطابع المهني للحادث أو المرض المهني. إلا أن المحكمة العليا تصدت كذلك لبعض النقاط القانونية أين اعتبرت أن كل إصابة أو وفاة نظرا أثناء مكان العمل أو في مدته، وإما في وقت غير بعيد عن ظرف الحادث، وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث يجب اعتبارهما ناتجتين عن العمل ما لم يثبت العكس². نفس المبدأ كرسته المحكمة العليا كذلك في الأمراض المهنية، أين اعتبر قضاة الهيئة العليا أن رفض طلب تعيين خبير والأمر بإجراء تحقيق، واستبعاد المادة 26 من القانون رقم 16/83، رغم إن النزاع يتعلق أساسا بالطابع القانوني للإصابة، إن كانت ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني أو عادي، فإن عدم تمييز قضاة الموضوع بين المنازعة العامة والمنازعة الطبية، فإنهم بذلك يعرضون قرارهم للنقض³. ولقد تصدت المحكمة العليا في أحد قراراتها إلى أن معاينة المرض المهني يحكمه القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وكذا قانون المنازعات الضمان الاجتماعي، المتضمنين إجراءات خاصة قبل رفع الدعوى أمام المحاكم الاجتماعية. منها الطعون المسبقة أمام لجان المنازعات العامة. إذ تتلخص وقائع الدعوى في أن العامل الطاعن رفض العمل بآلة التلحيم والتي تسببت له في مرض الربو، لا علاقة لذلك بالمادة الكيميائية المستعملة حسب الشهادات الطبية المقدمة من

¹) Voir, Antony VANHACKE, Caroline MO, « Contestation d'accidents du du travail et maladie professionnelle : Retour sur une année de jurisprudence(erratique) (partie01). Jurisprudence sociale Lamy-2014,n°362. Page1150.

²) راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1996/10/22 تحت رقم 135906 المذكور سابقا، وفي نفس المنوال راجع محاضرة قاضي المحكمة العليا ، عبد السلام ديب، << المنازعات في الضمان الاجتماعي >>، المجلة القضائية، العدد02 السنة 1996، (ص)14 و15.

³) راجع في ذلك، القرار الصادر عن المحكمة العليا المؤرخ في 2000/03/14 عن الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 193923 المنشور في المجلة القضائية، العدد 01 لسنة 2001، (ص) 172.

طرفه. أين تم رفع دعوى من المدعي يلتمس فيها طلب اعتبار أن هذه الإصابة التي يعاني منها عبارة عن مرض مهني والتصريح به لدى هيئة الضمان الاجتماعي. مع طلب إلغاء مقرر التسريح الناجم عن رفض تأدية ارتباطات ناجمة عن منصب العمل. مما جعل من المحكمة العليا تقضي بقبول الطعن شكلاً ونقضه وإبطال الحكم المطعون فيه ودون إحالة، على أساس أنه لا يجوز الجمع بين الدعويين، دعوى إلغاء قرار التسريح ودعوى معاينة المرض المهني¹. كذلك القضاء لم يعرف الأمراض المهنية بل ركز على أمور تقنية مثل طبيعة المرض المهني واختلاطه بحادث العمل، وغيرها من الأمور التي تكرر أمام الجهات القضائية. إلا أنه أصبح بالأهمية بمكان إعطاء تعريف قضائي يعتمد على أعضاء اللجنة الموضوعة لدى هيئة الضمان الاجتماعي، لتتمكن من خلاله تحديد طبيعة الإصابة².

تجدر الإشارة إلى أن هناك بعض الأمور المستحدثة أصبحت تثير مشاكل قانونية كتحديد الإصابة بالخطر والضرر النووي. هل تعتبر بمثابة حادث عمل أم مرض مهني؟³. الأمر الذي يجعل من تعريف المرض المهني أكثر من ضرورة يجب التعرض لها إما قضائياً أو فقهيًا. إن أهمية التعريف تكمن في الأساس القانوني الذي يؤدي إلى الجمع بين التعويضات في حال إثبات خطأ غير المعذور أو الخطأ العمدي⁴. إن عدم وجود تعريف للأمراض المهنية، تمكن كذلك إرجاعه إلى وجود قوائم بالأمراض المهنية وجداول الأعمال المسببة لها. يعتبر نظام الجدول والقوائم في حد ذاته تعريفاً بكل الأمراض المهنية التي تقبل المراجعة. رغم عدم اهتمام المشرع والقضاء بوضع مفهوم، إلا أنه اهتم بتحديد الشروط والموصفات

¹ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2010/03/04 تحت رقم 552932 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في المجلة القضائية، العدد 01 لسنة 2011، (ص) 173. وفي نفس المنوال فإن المحكمة العليا سبق لها وأن اعتبرت أن الطاعن الذي تقدم بشهادات طبية بدون أن يقوم بالإجراءات القانونية كالتقدم مباشرة إلى العدالة، ومن ثم فإن قضاة المجلس كان علمهم التأكد من التصريح بالمرض للصندوق، راجع في ذلك قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1992/02/17 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 77347 المنشور في المجلة القضائية، العدد الخاص بالمنازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني لسنة 1997، (ص) 134.

² راجع في ذلك نص المادة 30 و31 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المذكور سالفًا، وفي نفس المنوال راجع، سماتي الطبيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي المرجع السابق الذكر، (ص) 113.

³ راجع في ذلك، السيد عيد نايل، <<مخاطر الإشعاعات النووية وتعويض العمال عن أضرارها>>، المرجع السابق الذكر، (ص) 69.

⁴ راجع في ذلك، مقني بن عمار، <<فكرة الجمع بين التعويضات في مجال المسؤولية المدنية عن إصابات العمل>>، مجلة منازعات الأعمال، دار النشر، المغرب الأقصى، العدد رقم 16 لسنة 2016.

والظروف التي ترتب المسؤولية سواء على عاتق هيئات الضمان الاجتماعي أو على عاتق المستخدم في حال اقترافه للأخطاء العمدية أو غير المعذرة¹.

تعد المهمة الأساسية من وراء النصوص التشريعية الخاصة بالتأمينات وضع نظام يعمل على التغطية الاجتماعية لكافة الأخطار والأضرار يتعرض لها العمال الأجراء. لذا يصبح من أهمية بمكان أولوية تحديد السبل التي من شأنها معرفة المرض المهني من جهة. ولا تكتمل المنفعة إلا عبر إبراز كيفية إثبات المرض المهني في ظل التداخل الذي يجعل من الأمور مبهمة خاصة في وجود شيء أو إصابة تحتمل عدة أوصاف. كإصابة العمال بالإشعاعات الأيونية أو إصابتهم بالأضرار النووية وغيرها من الأمور التقنية الحديثة². إن إصابة شخص بمرض تمدد الأوعية الدموية في الدماغ بسبب ظروف وضغط العمل، تصعب عملية تصنيفها أو إثبات وتحديد طبيعتها من جهة، إضافة إلى أنها تحمل الكثير من القواسم المشتركة بين حادث العمل والأمراض المهنية³. يهتم الممارس سواء عامل أجير أو المستخدم أو أي قانوني بما تثيره من مشاكل من الناحية العملية، أو الأمور التي تتكرر هي تحديد ماهية الإثبات. خاصة بعدما علمنا أن هذه الأمراض يمكنها أن تظهر بعد مدة زمنية من انتهاء علاقة العمل. أنه من الضروري توضيح العلاقة بين العامل المصاب وبين المرض المهني وبين العمل الذي سبب كل ذلك⁴. يهم ذلك كثيرا هيئات الضمان الاجتماعي باعتبارها المسؤول الأول عن التعويض، والمستخدم بوصفه المسؤول الثاني في حال عدم قيام بما يجب للحفاظ على صحة العاملين⁵. خاصة إذا ثبت في حقه الخطأ الغير معذور أو العمدي، وإلى سبل تحديد وإثبات الأمراض المهنية. وهذا ما سوف نتطرق له في المطلب الثاني.

¹ راجع في ذلك، سماني الطيب، << المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد >>، المرجع السابق، (ص) 41.

² Voir, Sophie FANTONI-QUINTON, po.cit, art, page 281.

³ Voir, P.Y. VERKINDT, « Preuve du lien de causalité entre le travail et l'accident ou la maladie professionnelle », R.D.S.S , du 2008.page 1170.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 3 من القانون رقم 83-13 المنكور سابقا، وفي نفس المنوال:

voir, Pierre- Yves VERKINDT, « Preuve de lien de causalité »,op.cit, art. page1170.

⁵ voir, Thierry TAURAN, « Maladie professionnelle –Employeur- Faute inexcusable- certificat médicale », prescription point de départ, scanner. Semaine sociale Lamy ,2015, supplément, n° 1768.

المطلب الثاني: سبل تحديد وإثبات الأمراض المهنية لمنع تحقق المخاطر المهنية.

بيئة العمل محفوفة بالمخاطر المهنية التي يمكنها إصابة العمال بالعلل والاختلال الصحي لهم. تؤدي هذه العلة إلى عجز بدني كلي أو مؤقت، قد يحدث فقدان للحياة. وقد يحدث جراء ظروف العمل البيئية وغير ملائمة والتي بدورها تؤدي إلى انتشار أمراض متعلقة أساسا بالعمل. يكون مصدر ومنبع هذه الأمراض العمل وظروفه غير الصحية. خاصة إذا سلمنا إن الأمراض المهنية عبارة عن تسمم وتعفن يصيب الجسد أو عبارة عن التهابات صحية ناجمة عن تلوث بيئة العمل. إن محيط العمل مليء بالمخاطر المهنية .

الأمراض المهنية في ارتفاع تصاعدي مستمر بالمقارنة بتناقص حوادث العمل¹. هذا المنحى التصاعدي المخيف للأمراض المهنية، يرجع أساسا إلى انتشار الأمراض الصدرية نتيجة مادة الأميانت، وكذا انتشار الاستخدامات المواد الكيماوية. إن الآثار الاقتصادية التي تتجم عن الإصابات بالأمراض المهنية المرهقة أصلا لإدارة الضمان الاجتماعي². لقد دفع تنوع الإصابات بالأمراض المهنية بالمشروع لوضع قوائم محددة بالأمراض الشيء يمكنها إصابة العمال في الوسط المهني. إذا نظرنا إلى الأنشطة الاقتصادية نجدها متعددة ومختلفة ينتج عنها عدة أمراض. بل إن منبع ومصدر الأمراض الوسط المهني أي بيئة العمل. لذ تم وضع كذلك قوائم محددة لكافة النشاطات التي يمكنها أن تكون مصدرا أو منبعا للأمراض المهنية. الأمر الذي دفع بالمشروع إلى وضع جداول وقوائم تتعلق بالأمراض المهنية، وكذا الأشغال المسببة لها، هو عدم وجود تعريف قانوني للأمراض المهنية بصفة أصلية. كذلك يرجع إلى تعدد الأمراض المهنية واختلافها من نشاط لآخر يزيد من صعوبة المهنة. لقد أصبح من الضروري اللجوء إلى

¹ لقد كشف وزير العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي محمد بن مرادي أن الجزائر أحصت حوالي 619 حالة وفاة سنة 2013 بسبب حوادث العمل، أي بانخفاض نسبة 8% فيما بلغ عدد الحوادث العمل حوالي 50 ألف و 640 حالة مرض مهني، من بينها 27% مصدرها الخطر الكيماوي، كما صرح الوزير أن نفقات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء المرتبطة بحوادث العمل والأمراض المهنية فاقت 20 مليار دج كل سنة، ومن مجموع 85 جدول خاص بالأمراض المهنية حدده القرار الولائي المشترك المكمل الصادر بتاريخ 1996/05/05 والمحدد لقائمة الأمراض المهنية فإن 58 جدول يخص الأمراض التي تسببها المواد الكيماوية على حد قوله: المرجع جريدة الأحرار اليومية بتاريخ 2014/04/29 مقال منشور على رابط الجريدة كذلك www.sawt-alahrar.net/ar/national/17298-2013.

² في كل سنة يفقد صندوق CNAS حوالي 20 مليار دينار جزائري كنفقات سنوية إجمالية نتيجة التكفل بهذه الإصابات سواء كانت ناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية ، مما أرهق الصندوق وأفقده التوازن المالي الأمر الذي استدعى من الدولة إلى سد العجز المالي باعتبار أن هذه الصناديق تمس بالأمن الاجتماعي.

طرق يستطيع الطرف المتكفل بالتعويض، لتعرف على المرض المهني. هذه السبل التي تحدد المرض المهني تختلف من دولة لأخرى.

تم تصنيف سبل تحديد الأمراض المهنية إلى ثلاثة أنظمة قانونية. أولاً نظام الجداول الذي يقوم وضع قوائم محددة سلفاً للأمراض المهنية والأعمال المسببة لتلك الأمراض. أخذ بهذا النظام معظم الدولة العربية ما عدا العراق. نظراً لأن الاتفاقية العربية رقم 03 لسنة 1971 أوصت بتبني هذا النظام. أما النظام الثاني فهو نظام التغطية الشاملة الذي يقوم على أساس وضع مفهوم عام للمرض المهني. إذا تطابق التعريف مع المرض يتم تعويض المصاب. إن هذا النظام مبني على أساس إثبات العلاقة السببية بين المرض والإصابة والمنبع المهني له. وأخيراً النظام الثالث يتعلق بنظام مختلط، الذي يجمع بين النظامين الشامل ونظام الجداول، نجد أن هذا النظام أخذت به معظم الدول الأوروبية وكذا العراق. رغم أن الأنظمة تحدد الأمراض المهنية وغيرها من الأشغال المهنية المسببة لها، غير أنه تبقى مهمة الإثبات مهمة وجد معقدة تحتاج إلى دراسة وتمحيص منا. لذا فإننا سوف نتعرض في الفرع الأول لسبل تحديد الأمراض المهنية عبر دراسة الأنظمة الثلاثة تم نتعرض في الفرع الثاني إلى إثبات الأمراض المهنية لما يكتسبه هذا العنصر من الناحية العملية والتطبيقية.

الفرع الأول: سبل تحديد الأمراض المهنية.

يقصد بسبل تحديد الأمراض المهنية كل الوسائل التي من شأنها تعريف المرض المهني أو من شأنها التعرف عليه، خاصة في حالة عدم وجود تعريف تشريعي للأمراض المهنية، أو في حالة عدم وجود قوائم محددة سلفاً به. تفرعت طرق تحديد الأمراض المهنية إلى ثلاثة أنظمة مختلفة لكل منها خصائصها ومميزات تميزها عن غيرها. يستقل كل نظام عن الأنظمة الأخرى، فيه مزايا وفيه مساوئ أدت إلى انتقاده. يعد لجوء المشرع إلى نظام يحدد به الأمراض المهنية كان حتمياً لصعوبة إيجاد مفهوم أو تعريف جامع مانع لها. كما أن الأمراض المهنية كثيرة ومتعددة ولا مجال لحصرها من جهة¹. إضافة إلى التطور العلمي المستمر الذي يكشف عن أمراض مهنية جديدة. نجد أن الأمراض المهنية تتسم بالطابع التقني، الأمر الذي يزيد من صعوبة إيجاد مفهوم يحدد المعنى من قبل فقهاء القانون الذين يفتقدون للتكوين الطبي والتقني. ويرجع كذلك السبب إلى صعوبة إثبات العلاقة السببية بين المرض والمهنة التي

¹) Voir, Jean-Jacques DUPEYTOUX, « Droit de la sécurité sociale », précis DALLOZ, 6eme édition, 1975, page 908.

يزاولها العمال الأجراء. يعتبر إثبات المرض مع طبيعة العمل في حد ذاته إشكالية تحتاج إلى أبحاث علمية ودراسات في مجال الأخطار المهنية. إذ انه ليست كل الأمراض ناجمة عن ممارسة الأعمال والعكس صحيح. فليس كل المهن مصدر أمراض أو أخطار قد تصيب العمال¹. يتمتع كل شخص بمناعة تختلف من إنسان لآخر. إن ذلك الغموض دفع إلى التفكير في حل قانوني يسهل المهمة لتحديد المرض المهني وتميزه عن غيره من الأمراض. نجم عن ذلك ثلاثة أنظمة قانونية لكل منها ما يميزه عن غيره من مزايا، كما طالت كل نظام جملة من الانتقادات.

أولا نظام التغطية الشاملة: إن طريقة التغطية الشاملة مفادها تعميم الاستفادة من التغطية الاجتماعية لكل الأمراض الناجمة عن بيئة العمل ومحيطها². يحقق إتباع سبيل التغطية الشاملة العدالة لكل العمال، في إمكانية تغطية لجميع الأمراض مهما كان نوعها، ومهما كان الوقت الذي وقعت فيه أو المكان كذلك، شريطة اعتراف اللجنة الطبية المعدة لمراقبها بهذا المرض. على اعتبار أن هذا النظام يخضع إلى وضع لجنة يحدد تركيبها التشريع المعمول به. تعمل هذه اللجنة على الاعتراف لكل عامل بأحقية الاستفادة من التأمين على الأمراض المهنية، شريطة وجود الرابط بين المرض الذي أصاب العامل والمحيط الذي يعمل فيه³. يأخذ هذا النظام بأحقية كل العمال للاستفادة من التغطية الاجتماعية في حال إصابتهم بالمرض. تعد هذه الاستفادة مرهونة بقبول اللجنة إثبات المرض وعلاقته بالمهمة التي يمارس فيها العامل نشاطه. تتكون اللجنة المنوطة بهذه المهمة من أشخاص ذو تأهيل علمي في مجال طب العمل ومختصين في المخاطر المهنية والكميائية وغيرهم من ذوي الخبرة المطلوبة لتحديد ماهية المرض. يعطي عدم وجود تعريف للأمراض المهنية سلفا لهذه اللجنة صلاحية تكييف المرض، إن كان له علاقة بالمهنة أو مجرد مرض عاد. في كلتا الحالتين يستفيد العامل المريض من التغطية الاجتماعية، غير أن الأداءات التي تدفع في حالة المرض المهني تختلف عن ادعاءات المرض العادي⁴. كون إن الأمراض المهنية يستفيد

¹)Voir, Taieb BELLOULA, « Sécurité sociale – la réparation des accident du travail et des maladies professionnelles », édition- ALGER, 1997, page 173.

²) راجع في ذلك، حسن بن عطية الحربي، المرجع السابق،(ص)161، وفي نفس المنوال راجع، محمد حسن قاسم <<التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المكملة>>، دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة، طبعة الأولى لسنة 1995،(ص)132.

³) راجع في ذلك، لبيب شنب<<الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية >>،مجلة العلوم القانونية والاقتصادية كلية الحقوق الجامعة عين الشمس،سنة 1968، (ص) 38و39.

⁴) إن مرسوم رقم 28/84 المؤرخ في 11/02/1984 المحدد لكيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1993 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، <<ج،ر>>، العدد 07 ، المؤرخة في 14/02/1984(ص) 219.

المصاب بها من يوم اكتشاف الإصابة وثبوتها إلى غاية الشفاء منها. أما في حالة إصابة العامل بمرض عادي، فإنه يجب أن يعمل العامل المصاب أكثر من 9 أيام وما يعادل ساعة على الأقل من خلال ثلاثة أشهر السابقة للمطالبة بأداء¹. للاستفادة من الأداءات العينية والنقدية ينبغي استقاء الشروط المحددة في القانون رقم 83-11 بحسب مجال التغطية². يوفر نظام التغطية الشاملة أو كما يسميه البعض بنظام الغطاء العام حماية واسعة للعمال، من خلال توسعة دائرة تغطية المخاطر لتشمل كافة الأمراض التي تنجم عن العمل ومحيطه. تعد مزايا هذا النظام كثيرة متعددة باعتبار أن المرض المهني لا يعتبر كذلك ولا يسمى بالمهني إلا بمجرد اعتماده من قبل اللجنة المختصة لذلك. الأمر الذي يعتبر في حد ذاته عدم تحديد لمفهوم المرض المهني، بل إنه يتحدد بمجرد وقوعه وإصابة العمال به³. لم يسلم هذا النظام من الانتقادات فوجت إليه ثلاثة انتقادات. أول انتقاء وجه إليه، انه لا يحقق العدالة بين كافة العمال، نظرا لان أمر تكييف المرض على انه ذو طبيعة مهنية يبقى بيد هذه اللجنة. إن هذه الأخيرة يمكنها أن تعتبر أي مرض ذو طبيعة مهنية في مكان ما. أما في مكان آخر يمكن للجنة أخرى أن تعتبر ذلك المرض ليس له علاقة أصلا بالمهنة. أي أن مسألة التكيف تصبح حسب آراء وأهواء أعضاء اللجنة لا يحكمها قانون يحددها سلفا. أما الانتقاد الثاني فان هذا النظام نقل عبء الإثبات من هيئة الضمان إلى عاتق العامل الذي يعتبر طرفا ضعيفا في علاقة العمل. رغم أن الأمراض المهنية على غرار حوادث العمل مبنية على فرضيه المرض المهني *La présomption d'imputabilité* أو ما يسمى بنظرية المخاطر المبنية على تحميل المسؤولية دون النظر إلى الخطأ أو المبنية على الخطأ المفترض⁴. أما الانتقاد الثالث الذي ينسب إلى هذا النظام يتمثل في عدم كفاءة أعضاء اللجنة في عملية تحديد الأمراض المهنية، خاصة بالموازاة مع التطور الكبير للمخاطر وكذا التطور الكبير للأبحاث العملية. التي تكشف كل يوم عن أمراض جديدة لها علاقة مباشرة بالعمل أو بظروفه. هذه الانتقادات التي تطل هذا النظام لم تمنع العديد من الدول العمل بهذا النظام، الذي يعتمد على الخبرة العلمية والتخصص التقني والطبي في

¹ راجع في ذلك، المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11/02/1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بالمرسوم 88-209 المؤرخ في 18/10/1988، <ج،ر> العدد 42 المؤرخة في 19/10/1988 (ص) 1436.

² راجع في ذلك، عبد الرحمان خليفي، <<الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي>>، دار العلوم للنشر والتوزيع عنابة، الجزائر سنة 2008، (ص) 110 و111.

³ راجع في ذلك، نايل السيد عيد، المرجع السابق، (ص) 423.

⁴ راجع في ذلك، محمد أحمد عجيز <<دور الخطأ في تأمين إصابات العمل (دراسة مقارنة بين القانونين المصري و الفرنسي)>>، رسالة الدكتوراه، جامعة حلوان، دار النهضة العربية جمهورية مصر العربية، 2003، (ص) 192.

مجال اكتشاف الأمراض المهنية، على غرار الولايات المتحدة الأمريكية وغيرها من الدول المتطورة الأخرى¹.

ثانياً نظام الجداول: تعمل هذه الطريقة على تحديد قوائم بالأمراض المهنية سلفاً من قبل المشرع. وتحدد في جدول بالإضافة إلى تحديد قوائم المهن المسببة لها. هذه الطريقة معتمدة من قبل معظم دول العالم، نظر لان الاتفاقيين الدولتين رقم 18 لسنة 1925 و كذا الاتفاقية رقم 42 لسنة 1934 حثت الدول على اعتماد هذا النظام². يسهل هذا النظام المهمة على العمال من ناحية الإثبات، لأنه بمجرد إصابة العامل الأجير بأحد الأمراض المهنية المحددة ضمن القوائم، يعد حجة دامغة لا تقبل إثبات العكس، على أن المرض يعتبر مرض ذو مصدر مهني³. يعمل المشرع على حصر كافة المخاطر وكافة الأمراض المهنية المتواجدة في أوساط العمل ليضعها في قائمة محددة، ليتم إصدارها في شكل تشريع أو تنظيم أو غير ذلك⁴. تقتضي هذه الطريقة تنصب لجنة متخصصة، متكونة من عدة خبراء يمثلون كل الاختصاصات التي لها علاقة بالمخاطر المهنية والأمراض المهنية، لاستخراج كل ما هو مسبب للأمراض المهنية مع حصر هذه الأخيرة وفق قوائم أو جداول. من الناحية العلمية نجد أن الوزارة المعنية بالقطاع تشكل لجنة متخصصة تعمل على وضع تلك الجداول. لقد أوصت الاتفاقية العربية رقم 03 الموقعة سنة 1971 المتعلقة بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية في نص المادة 65 منها على تبني نظام الجداول. الأمر الذي جعل العديد من الدول العربية تتبنى هذا النظام⁵.

¹ في ظل الدول التي تأخذ بمقتضى هذا النظام لا يتضمن التشريع، إلا تعريفا عاما للأمراض المهنية، ويترك المجال للجان المتخصصة للعمل على تكييف الأمراض واثبات علاقتها بالعمل. من بين الدول التي تبنت هذا النظام نجد البرازيل، الأرجنتين، الولايات المتحدة الأمريكية نيوزلندة، استراليا واندونيسيا والفلبين.

² راجع في ذلك، الاتفاقية رقم 18 لسنة 1925 وكذا الاتفاقية رقم 42 لسنة 1934 المصادق عليها في سنة 1962، المذكورين سالفاً.

³ ففي هذه الحالة يصبح العامل في منأى عن البحث عن وسائل الإثبات، إلا من خلال التذرع بالمرض الذي أصابه من الوسط العمل المدون في القائمة.

⁴ إن المشرع الجزائري اعتمد هذا النظام من خلال القرارين الوزاريين المشتركين المؤرخين على التوالي 1995/05/05 وكذا القرار المؤرخ في 1997/06/09 المذكورين سابقاً.

⁵ راجع في ذلك، الاتفاقية العربية رقم 03 لسنة 1971 المتعلقة بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، المنشورة على الرابط الإلكتروني في: www.alolabor.org/doc/comvention/pdf: المصطلح عليه بتاريخ 2015/10/25 على الساعة: 9H30

حددت هذه الاتفاقية حوالي 33 مرض مهني، بالإضافة إلى الأعمال المسببة لهذا المرض. احتوى هذا النظام على نوعين من الجداول، سميت الطريقة الأولى بالجدول المغلقة أو القوائم المغلقة، أما الثانية فسميت الجداول المفتوحة.

(أ) **الجدول المغلقة:** هذه الطريقة مبنية على عملية حصر شامل لكافة الأمراض المهنية والظروف المسببة لها. توضع الأمراض والظروف المسببة لها في جدول أو قائمة كل ما ورد فيها على سبيل الحصر. يسهل نظام القوائم المغلقة المهمة على العمال لإثبات المرض المهني. مجرد إصابة العامل بالمرض يعفيه من الإثبات، نظرا لأن قائمة الأمراض والظروف المسببة له محددة سلفا بموجب تشريع أو تنظيم¹. يشكل حصر الأمراض المهنية مسبقا في بعض الأحيان إعاقة للعامل الذي أصيب بمرض لا يدخل ضمن القائمة. إذ أن العامل المصاب يفقد حقه عن الحماية. نظرا لعدم ذكر المرض ضمن الجداول المغلقة بموجب نص تشريعي. يؤدي التطور السريع الذي يميز الحياة الصناعية والتطور التكنولوجي إلى ظهور أمراض جديدة. مما يجعل من نظام الجداول المغلقة نظاما لا يوالي التطور ويتميز بالقصور في إحصاء كافة الأمراض. قد يحدث نزاع فيما يخص طبيعة المرض المهني، الأمر الذي يعتبر منازعة طبية مما يسمح للمؤمن له المصاب بالمرض المهني ممارسة حق الاعتراض على القرار الطبي أمام لجنة العجز الولائية². نظرا لما تكتسبه نظام القوائم المغلقة بالجمود والاستقرار الأمر الذي يفقد المصابين بالأمراض لحقوقهم التأمينية، شجع ذلك لظهور نظام آخر لتقادي الانتقادات يتمثل في القوائم أو الجداول المفتوحة.

(ب) **الجدول المفتوحة:** تعتمد هذه الطريقة على نفس النهج الذي توضع به الجداول المغلقة. وهذا من خلال وضع قائمة لكافة الأمراض المهنية وكذا الظروف المسببة لها. تكون الأمراض المهنية محصورة محددة سلفا. إلا أن الاختلاف عن الجداول المغلقة يتمثل في إمكانية إضافة أمراض جديدة، وكذا تحيين القائمة بصورة مستمرة، عن طريق إجراءات بسيطة، إما بواسطة قرارات وزارية أو عن طريق مراسيم تنظيمية، باقتراح من اللجان المختصة بذلك. إن اللجوء إلى هذه الطريقة التي تتميز بالمرونة فرضته الظروف والانتقادات التي طالت نظام الجداول المغلقة³. تهدف كل التشريعات الاجتماعية إلى بلوغ

⁽¹⁾ راجع في ذلك، محمد حسن قاسم، المرجع السابق، (ص) 229. وفي الجزائر فإن قائمة الأمراض المهنية والأعمال المسببة لها فيها تحدد بموجب قرارات وزارية.

⁽²⁾ راجع في ذلك، نص المادة 31 من القانون رقم 08/08 المذكور سلفا.

⁽³⁾ راجع في ذلك، السيد نايل عيد، المرجع السابق(ص)422.

أقصى أبعاد الحماية للعمال الأجراء. ومن مزايا هذا النظام سهولة الإثبات فيه. إذا أصيب العامل الأجير بمرض موجود أو مدون في القائمة فهذا دليل قاطع وقرينة على انه مصاب بمرض مهني دون حاجة لإثبات¹. توفر مرونة هذا النظام حماية أكبر للعمال الأجراء وتغطية شاملة لكافة الأخطار التي تهدد صحتهم. تم الاقتداء بهذا النهج من قبل عدة دول عربية من بينها المملكة السعودية وإمارة الكويت ومملكة الأردننية الهاشمية وجمهورية مصر العربية². ومن بين الدول العربية الأخرى التي أخذت بهذا المبدأ المملكة المغربية، من خلال الظهير الشريف المؤرخ في 1943/05/31 المعدل والمتمم³. لقد تبنت المملكة المغربية في هذا الشأن بنظام الجداول المرنة التي يجوز لوزير الشغل والشؤون الاجتماعية إعادة تحيين القوائم المحدد سلفا للأمراض والمهن المسببة لها⁴. وتم اللجوء إلى هذا النظام أمام غياب تعريف تشريعي للأمراض المهنية. غير أن القضاة المغربي ذهب إلى رأي جرى نوعا ما ، إذ اعتبر انه عوض إدراج لتلك الأمراض في لوائح وتتميمها أو تغييرها بين كل فترة وأخرى، يستحسن إسناد أمر تحديد مهنية المرض من عدمه إلى الخبرة الطبية التي تقرر بشأن كل حالة على حدا⁵. يذهب المجلس الأعلى (محكمة النقض المغربية حاليا) في إحدى قراراته، حينما اعتبر أن الأمراض المهنية ليست مذكورة على سبيل الحصر، بل على سبيل الإرشاد، وان على الطبيب المزاوول لمهنة الطب أن يقدم تصريحاً بالمرض المهني أو المضمنون انه كذلك، الذي شاهده في أحد العمال، سواء كان ذلك مرض مبينا أو غير مبيين في الجداول⁶. لقد أدت الانتقادات التي طالت هذا النظام إلى ظهور نظام آخر حاول المزج بين مزايا النظامين ومحاولة تقادي النقائص.

ثالثا النظام المختلط أو المزدوج: اعتمد هذا النظام على الخلط بين مزايا النظامين أي نظام التغطية الشاملة ونظام الجداول بنوعية⁷. حاول هذا النظام إعطاء تعريف تشريعي تقريبي للأمراض المهنية، مع

¹ راجع في ذلك، حسن بن عطية الحربي، المرجع السابق(ص) 164.

² راجع في ذلك، مقني بن عمار، المرجع السابق، (ص) 147.

³ راجع في ذلك، الظهير الشريف المغربي، الصادر بتاريخ 1943/05/30 المعدل والمتمم لمقتضيات الظهير الشريف المؤرخ في 1952/10/31 المتضمن الأمراض الناشئة عن الخدمة المهنية <<ج،ر>> المغربية العدد 2088، (ص) 6480.

⁴ راجع في ذلك، محمد بن حساين، الجزء الثاني، المرجع المذكور سابقا، (ص) 75.

⁵ راجع في ذلك، موسى عبود، <<دروس في القانون الاجتماعي>>، الدار البيضاء، المركز الثقافي العربي، الطبعة الثانية، 1994، (ص) 128.

⁶ راجع في ذلك، قرار صادر عن المجلس الأعلى المغربي، بتاريخ 1987/09/21 المجلة الأحكام القضائية المغربية، العدد رقم 15، (ص) 281.

⁷ راجع في ذلك، السيد عيد نايل، <<الوجيز في قانون التأمينات الاجتماعية>>، المرجع السابق، (ص) 188.

حصر إجمالي لكافة الأمراض المهنية وكذا الأسباب التي تسببها. ويقوم هذا النظام جعل القائمة أو الجدول الأمراض المذكورة فيه على سبيل مثال لا الحصر. يجعل هذا النظام من القائمة أو جدول أكثر مرونة لكي تشمل التغطية الاجتماعية لكافة العمال الأجراء المصابين¹. يقوم هذا النظام على سهولة الإثبات بالنسبة للعامل المصاب بأحد الأمراض المبينة في الجدول. إذ يصبح العامل معفى من إثبات العلاقة السببية. إذ أن وجود المرض المصاب به العامل الأجير قرينة قانونية قاطعة على أن المرض ذو طبيعة ونشأة مهنية. هذه القرينة لا تقبل إثبات العكس². غير أن ما يميز هذا النظام عندما يصيب العامل مرضا غير مدون في الجدول أو القائمة، فهنا يصبح العامل الأجير ملزما بإثبات العلاقة السببية بين المرض والعمل، أي إثبات أن المرض ناجم عن طبيعة العمل وسببا مباشرا عنه³.

جمع النظام المختلط بين الحالتين، بين الجمود الذي يتميز به نظام الجداول المغلقة والمفتوحة، ومرونة نظام التغطية الشاملة. خاصة عندما ترك الحرية للعامل الأجير في إثبات الصفة المهنية للمرض. بواسطة أو بمساعدة الطبيب الذي عليه تزويد العمال الأجراء المصابين بتقارير تمكنهم من إثبات دعوى مهنية المرض. تجدر الإشارة أن الطبيب يجب أن يكون طبيب عمل أو متخصصا في الأمراض والمخاطر المهنية لتسهيل المهمة على المصاب. إن الأمر لا يتوقف عند هذا الحد، بل يتعداه إلى طرح أمر المرض غير وارد في القائمة على لجنة طبية تعمل على النظر في طلب اعتبار المرض مهنيا. يكون قرار هذه اللجنة بطبيعة الحال قابل لطعن فيه قضائيا. وعادة ما تكون هذه اللجنة متكونة من أطباء وموظفين وأخصائيين في الأمن والسلامة المهنية يحدد تركيبها المشرع عبر التنظيم المعمول به⁴.

موقف المشرع من الأنظمة الثلاثة: اعتمد المشرع الجزائري طريقة الجداول في تحديد الأمراض المهنية. وهذا ما نصت عليه أحكام المادة 64 من القانون المتعلق بحوادث العمل بقولها: <<تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تسبب فيها...>>⁵. لقد كان المشرع صريحا في أخده بنظام الجداول التي تحدد أولا قوائم الأمراض المهنية وكذا قوائم الأشغال بواسطة قرار

¹ (راجع في ذلك، آمال جلال، <<مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية في التشريع المغربي>>، المرجع السابق، (ص) 277.

² (راجع في ذلك، مقني بن عمار، المرجع السابق، (ص) 148.

³ (راجع في ذلك، موسى عبود، <<دروس في القانون الاجتماعي>>، المرجع السابق، (ص) 128.

⁴ (راجع في ذلك، حسن بن عطية الحربي، المرجع السابق، (ص) 166.

⁵ (راجع في ذلك، نص المواد 64 و65 و66 من القانون رقم 83-13 المعدل والمتمّم المذكور سابقا.

وزاري مشترك بين وزارتي الصحة والسكان و وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني¹. يصدر القرار الوزاري المشترك بناء على العمل الذي تقوم به اللجنة الوطنية للأمراض المهنية التي تعمل على تحديد قوائم الأمراض الذي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا². كما انه يتم مراجعة هذه القوائم وتتميمها وفق نفس الشروط والأشكال المنصوص عليها في المادة 64 من القانون رقم 13/83³. يفهم من ذلك أن المشرع الجزائري أخذ بنظام الجداول المغلقة وليس المفتوحة التي من شأنها تحديد قوائم الأمراض المهنية وكذا مسبباتها المهنية بواسطة التنظيم. إلا أن المشرع أبدى بعض المرونة عندما فتح المجال أمام الأطباء عندما ألزمهم بالتصريح بكل مرض يكتسي حسب رأيهم طابعا مهنيا تحسبا لتعديل الجداول ومراجعتها، على أن يتم تبيان شروط تطبيق وكيفيات تلك العملية إلى التنظيم⁴.

لقد حدد القرار الوزاري المشترك 84 قائمة أو بالأحرى أربعة وثمانون جدول. كل جدول منها مقسم إلى ثلاثة خانات، الخانة الأول مخصصة إلى تعيين الأمراض، والخانة الثانية إلى مدة التكفل، والخانة الأخيرة مخصصة لقائمة محدودة للأعمال التي قد تتسبب في هذه الأمراض⁵. هذه القوائم المحددة على سبيل الحصر، يكفي تواجد المرض في أي عامل لإعفائه من إثبات العلاقة السببية. لذا فانه يعاب على هذا النظام بأنه جامد لا يلبي حاجيات التطور العلمي والتكنولوجي الذي يكشف كل يوم عن أمراض لها علاقة مع بيئة العمل. تتجم هذه الأمراض عن المخاطر التي تنشأ في بيئة العمل، أو أن هذه المخاطر ناجمة عن الأعمال التي يمارسها العمال الأجراء، والتي تم تصنيفها إلى ثلاثة مجموعات حسبما ورد في القرار الوزاري المشترك المحدد للأمراض المهنية⁶. نجد أن المجموعة الأولى خصصت لظواهر التسمم المرضية الحادة والمزمنة. أما المجموعة الثانية فخصصت للعدوى الجرثومية، وأخيرا المجموعة الثالثة خصصت للأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة. وورد هذا التصنيف للأمراض المهنية في الملحقين الأول والثاني للقرار الوزاري المشترك. كما نجد أن المشرع حدد مدة التكفل باختلاف المرض والعمل المسبب له. إذ تتراوح مدة التكفل من يوم واحد في بعض الأمراض إلى 30 سنة للبعض

¹ راجع في ذلك، قرار وزاري مشترك مؤرخ في 1996/05/05 المحدد لقائمة الأمراض التي يحمل أن يكون مصدرها مهنيًا وملحقته 1 و2 <<ج،ر>>، العدد 16 المؤرخ في 1997/03/23.

² راجع في ذلك، قرار وزاري مشترك مؤرخ في 1995/04/10 المحدد لتشكيلة لجنة الأمراض المهنية <<ج،ر>>، العدد 21 المؤرخ في 1996/04/03، (ص)20.

³ راجع في ذلك، نص المادة 65 و66 من القانون رقم 13/83 المذكور سابقا.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 68 من القانون رقم 13/83.

⁵ لقد حددت الجداول في ملحق القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05 كملحقين بالقرار.

⁶ راجع في ذلك، نص المادة 5 من قرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05 المذكور سابقا.

الأخر. مدة التكفل مقرونة بطبيعة المرض والمدة التي يستغرقه ظهوره. إن نظام الجداول المعتمد من قبل المشرع يضمن سهولة الإثبات بالنسبة للعامل المصاب. إذا أصيب العامل الأجير بمرض مدرج بجدول الأمراض المهنية، ويكون مرتبط بالعمل الذي كان يمارسه أو سببا مباشرا عن ظروف العمل، ويكون ضمن مدة التكفل المحددة في الجداول يعتبر الشخص المصاب مصابا بمرض مهني يستوجب التعويض وفق القانون. وأخيرا فإن عدم تعديل قوائم الأمراض المهنية منذ سنة 1996 إلى غاية يومنا هذا يعتبر إجحافا في حقوق العمال الذين قد يصابون بأمراض ليست مذكورة أصلا ضمن الجداول المعدة منذ حوالي 20 سنة. لذا يجب إدخال تعديل حول كيفية مراجعة الجداول عبر إتمام وتحيين القوائم بما يتناسب مع التطور العلمي الطبي وكذا التكنولوجي.

الفرع الثاني: إشكالية إثبات الأمراض المهنية وأهميته.

يكتسي عنصر الإثبات من الناحية العلمية أهمية كبيرة، خاصة إذا تعلق الأمر بأمر طبي وتقنية لا يفقهها ويجهلها أصحاب التكوين القانوني. يقتضي إثبات المرض توافر الشروط الثلاثة التي تغني العامل الأجير عن إثبات العلاقة السببية بين المرض ومصدره المهني. ولكن يبقى إشكال آخر يتمثل في إثبات المرض المهني نفسه¹. أي أن عملية إثبات المرض، خاصة عندما يتصادف العامل الأجير بصعوبة التشخيص للأمراض المهنية². مرات عديدة يصاب العامل ببعض الأمراض كسرطان وغيرها من الأمراض كالحساسية والربو التي تعتبر أمراض صعبة الكشف والتشخيص، والتي كثيرا ما تصيب العمال الأجراء، وقد تصيب أي شخص عاد. اعتبر المشرع أن الأمراض المهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزي إلى مصدر أو بأصل مهني خاص³. شريطة أن يكون هذا المرض وارد ضمن إحدى جداول الأمراض المهنية⁴. بالإضافة إلى ذلك يجب أن يكون العامل تعرض إلى هذا المرض المهني نتيجة بيئة العمل التي كان يمارس فيها نشاطه الفكري أو العضلي. أو بالأحرى أن يكون المرض ناجم عن العمل. كما اشترط القانون احترام الفترة القانونية التي تظهر فيها أعراض ذلك المرض، والتي

¹)Voir, Pierre-Yves VERKINDT, «Preuve du lien de causalité entre le travail et l'accident ou la maladie professionnelle », R.D.S.S. 2008 ? PAGE 1170.

²)Voir, Jean-Jacques DUPEYROUX, po.cit. page 17.

³) راجع في ذلك، نص المادة 63 من القانون رقم 13/83 المعدل و المتمم.

⁴) هناك 84 جدول للأمراض المهنية وكذا الأعمال المسببة لها حسبما ورد في القرار الوزاري المشترك و المؤرخ في 1996/06/06 المذكور سابقا.

تثبت بواسطة شهادة طبية¹. تخضع الأمراض المهنية لنفس الإجراءات القانونية المتبعة في مجال حوادث العمل، باختلاف مدة التصريح². الأمراض المهنية مبينة على افتراض أنها ناجمة عن العمل، بمجرد ورود المرض ضمن الجداول المحددة قانونا³. تغني الشروط السابقة العامل الأجير المصاب بمرض مهني على إثبات العلاقة السببية بين المرض والعمل المسبب له. يعفى العامل الأجير في حالة إصابته بمرض مهني من عبء الإثبات، الذي يتنقل مباشرة إلى صاحب العمل وهيئة الضمان الاجتماعي. غير أن هناك من يرى أنه في حالة ثبوت المرض لا يمكن لهيئات الضمان مناقشة الطبيعة المهنية للمرض، إلا في حالة واحدة تتمثل في رفض المصاب أو ذوي حقوقه إجراء خبرة طبية مضادة أو رفض إجراء تشريح للجثة في حالة الوفاة⁴.

يثبت المرض المهني بتوافر الشروط السابقة، التي تجعل من المرض الوارد في الجدول قرينة قانونية قاطعة لا تقبل إثبات العكس. يتمتع العامل الأجير المصاب بالحماية التأمينية التي تجعله يستفيد من التعويض، حسب تعرضه للأمراض المهنية. تختلف الأدعاءات كآلية للتعويض عن الأدعاءات الناجمة عن مرض عادي. تلعب الشهادة الطبية الأولية للمعاينة دورا مهما، تحسب على أساسها كل الآجال القانونية التي سقط حق العامل في حال عدم التصريح بالمرض في المهلة المحددة قانونا⁵. وتكتسي الشهادة الطبية أهمية، نظرا لأن المستخدم غير ملزم بالتصريح بالمرض المهني، بل ملزم المريض المصاب أو ذوي حقوقه بذلك فقط⁶. افتراض المصدر المهني للأمراض الواردة في الجداول يعد حماية وتسهيلا للإثبات وعبئه على العمال الأجراء، باعتبارهم أطرافا ضعيفة فيما يجمعهم بإدارة الضمان الاجتماعي وكذا مستخدميهم. يعد افتراض المصدر المهني للأمراض الوارد في القوائم المبني على التحديد المسبق لهذه الأمراض بواسطة قوائم مصنفة، التي أعدت بناء على لجنة متخصصة الشيء الذي يبرر ذلك⁷. على عكس المشرع المصري والفرنسي فإن المشرع الجزائري رفض التكفل بالأمراض غير

¹ راجع في ذلك، نص المادة 71 الفقرة 2 من القانون رقم 13/83 المذكور سالف.

² راجع في ذلك، نص المواد 9 و10 و11 من القانون رقم 13/83 المذكور سالف.

³ Voir, Gérard VACHET, « Accident du travail, présomption d'origine professionnelle, présomption simple, preuve contraire, Expertise médicale », R.D.S.S. 1990. Page 701 ; au même sens voir, soc, du 25/01/1990, jurispr.soc.UIMM. 1990, p.118.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 11 من القانون رقم 13/83 المذكور سالف.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 22 من القانون رقم 13/83 المذكور سالف.

⁶ راجع في ذلك، نص المادة 70 من القانون رقم 13/83 المذكور سالف.

⁷ إن قائمة الأمراض المهنية تعدها لجنة متخصصة محددة ومشكلة بموجب قرار وزاري مشترك مؤرخ في 10/04/1995 المذكور سالف.

المذكورة في الجداول الملحقة بالقرار الوزاري المشترك المحدد للأمراض المهنية، حتى ولو كانت نسبتها إلى العمل، إلا عن طريق الوسم الخاص بالتأمينات الاجتماعية¹.

يفترض في المرض الذي يصيب العمال الأجراء انه يرجع إلى المهن التي يمارسونها، أي إن مبني على افتراض إرجاع المرض إلى النشاط المهني *Présomption d'origine professionnelle* إلا في حالة إثبات العكس². يثبت العكس من قبل صاحب المصلحة، وأما إدارة الضمان الاجتماعي أو المستخدم في حالات نادرة. ويمكن نفي ذلك عبر تقديم المصاب أو ذوي حقوقه أو كل من يؤهله قانونا لذلك كالمحاميين والمدافعين، أن المرض المحقق فيه مطابق لأحد الأمراض المهنية المذكورة في أحد الجداول. بالإضافة إلى إثبات أن الأعمال الممارسة بصفة فعلية تعد طبقا لجدول الأمراض المهنية، قابلة لأن تنسب للمرض المذكور، وان العامل الأجير المصاب أو المتوفى قد مارسها بصفة عادية. على أن يتم ذلك في الأجال التكفل المحددة سالفا ضمن الجداول. إلا أن إدارة الضمان الاجتماعي أو من له الحق في ذلك كالمستخدم خاصة في حالة إلزامه بالتعويض التكميلي، المطالبة بإجراء الفحوص و المراقبات المنصوص عليها في بعض الجداول. ففي هذه الحالة يزول أثر افتراض إرجاع المريض إلى العمل. ويزول في حالة أخرى عندما يعترض صراحة ذوي حقوق المصاب على إجراء التشريح المطلوب. ويمكنهم تفادي ذلك بأن ينتقل الإثبات و عبئه إليهم، من خلال تقديمهم الإثبات حول علاقة السببية ما بين المرض والوفاة. وهنا الإثبات يكون بالوسائل العلمية كالتقارير الطبية والشهادات المرضية وغيرها من الوسائل العلمية. لأنه من غير المنطقي الإثبات في هذه المسائل العلمية بشهادة الشهود، رغم أنها وسيلة من وسائل الإثبات.

ويعفى ذوي حقوق المصاب من إثبات مدة التعرض للخطر، أو أهمية أو حدة نشاط العنصر المضر لمصدر المرض، تكون كافية لان تسبب المرض المهني أو أن تشدده إلا في حالة وجود نص تنظيمي مخالف لذلك³. تتمثل ماهية إثبات المرض المهني في حصول العامل الأجير المصاب على تعويض دون عناء كبير. عمد المشرع إلى إضفاء بعض المرونة على عنصر إثبات المرض المهني عن طريق إجبارية التسوية الداخلية لمنازعات الطبية. إن المرونة لا يتعلق بإجراء التسوية في حد ذاته، وإنما

¹ راجع في ذلك، نص المادة 04 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05 المذكور سابقا.

² راجع في ذلك، نص المادة 09 من القرار الوزاري المشترك مؤرخ في 1996/05/05 المذكور سابقا.

³ راجع في ذلك، نص المادة 10 من قرار وزاري مشترك مؤرخ في 1996/05/05 المذكور سابقا.

يتعلق الأمر بالخضوع الإجباري لإجراء الخبرة الطبية¹. يعد إخضاع العامل الأجير لإجراءات الخبرة من أجل الوقوف على حالة العامل صحية إثبات لحالته، إما إقرار وجود المرض المهني أو نفيه². يعتبر كل خلاف فيما بين الأطراف، حول الحالة الصحية للعامل الأجير سواء المرض والتشخيص يُفصل فيه عن طريق إجراء الخبرة الطبية التي تُلزم نتائجها كل الأطراف بصفة نهائية³. هذا لا يعني أن التسوية تتم داخل اللجان فقط، وإنما يمكن تسوية الوضعية أمام اللجان الولائية للعجز⁴. ويمكن اللجوء إلى القضاء من أجل إجراء خبرة قضائية في حالة استحالة إجراء خبرة طبية على المعني بالمرض المهني⁵. وتضم لجنة العجز أعضاء معظمهم أطباء للبت في حالة العمال الأجراء الذين يعانون من مرض مهني. خاصة في حالة الخلافات التي تنشأ بينهم وبين هيئات الضمان الاجتماعي. تلجأ اللجنة كذلك إلى إجراءات الخبرة الطبية عن طريق تعيين طبيب خبير يفحص المريض ويقوم بكل التحريات اللازمة والفحوصات التكميلية الضرورية للوقوف على حالة الحقيقية وإثبات المرض المهني من عدمه. يبدأ الإثبات في حالة المرض المهني بادعاء العامل الأجير المصاب عن طريق تقديم الشهادة الطبية الأولية للمعاينة، ينتقل فيما بعد إلى هيئة الضمان الاجتماعي التي عليها إثبات عكس ما يدعيه المصاب بواسطة آليات الخبرة الطبية⁶. ولقد ذهبت المحكمة العليا في أحد قراراتها التي تبني نفس الرأي من خلال القضية التي جمعت بين (ج،م) ضد مدير مؤسسة توزيع البناء شلف، أين طلبت هيئة الضمان مراقبة الحالة الصحية للعامل بواسطة خبرة طبية، أين أقر قضاة المحكمة العليا أن هيئة الضمان الاجتماعي ما دامت هي التي تدفع التعويضات اليومية للعامل بصفة جزئية أو كلية طوال فترة تحدد مدتها، ويجب أن تشعر هيئة الضمان الاجتماعي بكل مرض يتعرض العامل، يكون من شأنه أن يخول له الحق في التعويض، ويترتب عن عدم مراعاة هذه الإجراءات سقوط الحق في التعويضات اليومية بالنسبة للمدة التي منعت أثنائها هيئة الضمان الاجتماعي من إجراء المراقبة بسبب عدم التصريح. ومن تم نستنتج أن هيئة الضمان الاجتماعي هي صاحبة حق في المراقبة الحالة الصحية للعامل وتطورها بإجراء خبرة إذا رأت ضرورة لذلك. وان

¹ راجع في ذلك نص المادة 07 و17 من القانون رقم 13/83 المعني بأحكام المادة 90 من القانون رقم 08/2008 المذكور سابقا والتي عوضت بالمادة 17 و18 منه.

² راجع في ذلك، بن صاري ياسين، <<منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري>>، دار الهومة لطباعة والنشر، طبعة 2004، الجزائر (ص) 56.

³ راجع في ذلك، نص المادة 19 الفقرة الثانية من القانون رقم 08/08 المذكور سابقا.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 18 من القانون رقم 08/08 المذكور سابقا.

⁵ راجع في ذلك نص، المادة 31 الفقرة الثانية من القانون رقم 08/08 المذكور سابقا.

⁶ راجع في ذلك نص المادة 22 من القانون رقم 08/08 المذكور سابقا.

مسؤول الجهة المستخدمة لا يدخل ضمن اختصاصه إجراء الخبرة الطبية المضادة كما فعل المطعون ضده في قضية الحال مما يستوجب نقض القرار - المنتقده الذي ألغى الحكمين الابتدائيين على هذا الأساس¹. إن القرارات التي تخلص إليها الخبرة الطبية يجب أن تبلغ للمعني بصفة رسمية، وذلك لحساب مهلة الاعتراض. انه من المقرر طبقا للمادة 27 من قانون منازعات الضمان الاجتماعي تبليغ بنتائج الخبرة من قبل هيئة الضمان خلال 10 أيام الموالية لاستلامه. لقد أكدت المحكمة العليا على ذلك في قرارها المؤرخ في 20/12/1994². ولضمان الاستقلالية أكبر ونزاهة أكثر، فان القانون ألزم تعيين الطبيب الخبير باتفاق مشترك بين العامل المؤمن به اجتماعيا وهيئة الضمان الاجتماعي³. وألزم القانون هيئة الضمان الاجتماعي بنتائج الخبرة الطبية طبقا لما اشتملت عليه أحكام المادة 19 الفقرة الثانية من القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، وهو ما أقرته كذلك المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 09/07/2008 المنشور بين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة الجزائر ضد (ص،ي) والتي خلصت إلى أن: << نتائج الخبرة الطبية المنجزة طبقا للمواد 12 و22 و23 من القانون رقم 83-15 ملزمة لهيئة الضمان الاجتماعي التي تتخذ وجوبا قرارا مطابقا لها، ولا يمكن الطعن فيها قضائيا، إلا في حالات المنصوص في المواد 26 من نفس القانون >>⁴.

المشرع ومراعاة منه لحقوق الأطراف أخضع كافة قرارات اللجان سواء الولائية للعجز أو حتى اللجنة الوطنية للطعن المسبق للمخاصمة أمام القضاء الاجتماعي⁵. وتأكيدا لهذا المبدأ أصدرت المحكمة العليا قرارا يقضي في مبدأ العام مفاده: << يتم الطعن في القرارات الصادرة عن لجنة العجز الولائية المؤهلة واللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق أمام المحاكم في أقسامها الاجتماعية >>⁶. فان الطعون

¹ راجع في ذلك قرار المحكمة العليا المؤرخ في 26/10/1993 في الملف رقم 101866 الصادر عن الغرفة الاجتماعية المنشور في المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1994 (ص) 112 إلى 116.

² راجع في ذلك قرار المحكمة العليا المؤرخ في 20/12/1994 في الملف رقم 119321 الصادر عن الغرفة الاجتماعية المنشور في المجلة القضائية العدد الأول لسنة 1995 (ص) 169 إلى 177.

³ راجع في ذلك نص المادة 21 من قانون رقم 08/08 المتكور سالفا.

⁴ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 09/07/2008 في الملف رقم 463285 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، الصادر في المجلة القضائية العدد 2، لسنة 2008، (ص) 447.

⁵ راجع في ذلك، المواد 15 و35 من القانون رقم 08-08 المتكور سابقا، وفي نفس المنوال فان المادة 50 الفقرة السادسة من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، <<ج،ر>> العدد 21 .

⁶ راجع في ذلك قرار المحكمة العليا المؤرخ في 05/04/2012 في الملف رقم 707677 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، الصادر في المجلة القضائية العدد 2 لسنة 2012، ص 426.

المسبقة وكذا الطعون القضائية كلها تعد تدعيماً لمبدأ المحاكمة العادلة، وتقوى من مبدأ الإثبات الذي يسمح لكل الأطراف من إقناع وإبراز وجهات نظرها سواء من خلال أدلة الإثبات المتاحة لكافة الأطراف. غير أنه في الأخير فإن المشرع من خلال اعتماده لنظام الجداول أفرغ كاهل العامل الأجير المصاب بمرض مهني من عبء الإثبات. الذي ينقل إلى هيئة الضمان الاجتماعي التي عليها إثبات العكس من خلال المنازعة الطبية سواء أمام اللجان العجز، أو عن طريق الخبرة الطبية¹.

¹ راجع في ذلك، يحيى بن لعل، <<الخبرة في الطب الشرعي>>، مطبعة عمار قوقي، باتنة الجزائر، سنة 2014، (ص) 44.

الفصل الثاني: الآثار القانونية لخرق التزامات الصحة المهنية في بيئة العمل.

ينجم عن الخرق المادي اثر آخر، يتجاوز الماديات لِيُحْمَلِ تَبَعَةً قانونية للمقصر والمخطئ في حق الصحة العمالية. بعدما تعرضنا لما يعترى الصحة في العمل من اختلال مادي قد يصيب العمال نتيجة الخرق المادي لها. وذلك نظرا لأن صحة الأشخاص أثناء العمل في تطور دائم لمفهومها¹. يتجلى تطور وظائف الصحة في العمل، لينتقل مفهومها من الحق في الصحة للعمال، إلى الحق في الأمن الشخصي في العمل، وصولا إلى الصحة المهنية الآمنة في العمل، لبلوغ الرفاهية في العمل². لقد طغت حقوق الإنسان إلى حد وصلت لمحاولة الاعتراف بحق الإنسان في العمل ضمن ظروف صحية آمنة تضمن له الاستمرارية³. يعتبر ضمان الصحة في العمل الهدف الذي يسعى إليه التشريع الاجتماعي. لذا فان عدم المحافظة عليها ينجم عنه الخرق المادي أو الآثار المادية التي أصبحت مكلفة كثيرا لخزينة الدولة، وللاقتصاد برمته. إلا أن ما ينجم عن خرق هذا الالتزام ليس الجانب المادي فقط، بل ينجم عنه كذلك آثار قانونية تمس كل المتدخلين في مجال الصحة في العمل بداية من المستخدم ووصولاً إلى الغير⁴. يلزم القانون كل من يتسبب بعمله في ضرر للغير بالتعويض⁵. غير أن التعويض ليس دائما هو الأثر، بل قد ينجم عن الخرق آثار قانونية قد يتحملها العامل نفسه في حال اقترافه للأخطاء التي تؤدي إلى اختلال صحة العاملين معه⁶. إن ما قد ينجم عن الخرق المادي كأمراض وحوادث مهنية ينجر عنه أو يتبعه مساءلة قانونية. إن هذه الآثار قد تطل كل أطراف علاقة العمل، عامل ومستخدم. كما أنها أحيانا قد تطل كذلك الفاعلين في مجال الصحة في العمل⁷. لقد قرر المشرع المساءلة القانونية حماية للحقوق وضمانا لها. كما هو الحال بالنسبة للشريعة الإسلامية التي قررت في المقابل مبدأ التضمين

¹ راجع في ذلك، فنوح العياشي، <<الوقاية التقنية من الأخطار الميكانيكية>>، مجلة الصحة والسلامة المهنية، المعهد العربي للثقافة العمالية والبحوث العربية، الجزائر، لسنة 1981، (ص)71.

² Voir, Franck HEAS, op.cit, art. p.1655.

³ Voir, Alain SUPIOT, « Travail, Droit et technique », Dr.soc, 2002. Page 23.

⁴ Voir, Franck HEAS, « Organisation collective du travail et sécurité des salariés », Dr, ouvrier, 2008, p.424.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 124 من الأمر رقم 58-75 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم المذكور سالفًا.

⁶ Voir, Gille AUZERO, « Obligation de sécurité du salarié ou l'importance du port du casque ! », lexbase hebdo, édition sociale n°162, du 07 avril 2005. Page 1895.

⁷ Voir, Helene Masse-DESSEN, « Salariés ou victimes ? Harcèlement et évolution du droit du travail », Semaine sociale Lamy. 2011 supplément 1508.

كالحفاظ على حرمة الأنفس والأموال، وجبرا للأضرار، وقمعا للعدوان¹. ومصادقا لما سبق ذكره قوله سبحانه وتعالى << فَمَنْ اعْتَدَى عَلَيْكُمْ فَاعْتَدُوا عَلَيْهِ بِمِثْلِ مَا اعْتَدَى عَلَيْكُمْ >> سورة البقرة الآية رقم 194، ولقوله كذلك << وَإِنْ عَاقَبْتُمْ فَعَاقِبُوْا بِمِثْلِ مَا عُوْقِبْتُمْ بِهِ >> سورة النحل الآية 126. ولقد أقرت السنة النبوية مبدأ التضمين في قوله صلى الله عليه وسلم <طعام بطعام، وإناء بإناء>>². إن مخالفة الواجب القانوني وخرق الالتزام يحمل المخطأ المسؤولية بنوعيتها الجزائية، وذلك عندما يصيب الضرر المجتمع، والمسؤولية المدنية بنوعها عندما يُحدثُ ضررا يصيب الفرد دون سواه³. تقوم المسؤولية العقدية في حال مخالفة التزام تعاقدي، وهي تخص أطراف العقد الفردي أو الجماعي. فهي المسؤولية التي يتحملها المستخدم كما يتحملها العامل الأجير. أما المسؤولية التقصيرية فهي التي تنشأ جراء مخالفة واجب والتزام قانوني، وهي التي يتحملها أطراف علاقة العمل وكل مخطئ عن عمد أو إهمال. يدفعنا الحديث عن المسؤولية للحديث عن الخطأ بوصفه احد أركان المسؤولية سواء كانت عقدية أو تقصيرية. نظرا لما يُميز الخطأ في حالة خرق التزامات الصحة والسلامة المهنية. إضافة إلى تميز عبء الإثبات في المواد الاجتماعية عن غيره من المواد الأخرى⁴. إن المسؤولية العقدية التي يتحملها المستخدم و كذا العامل الأجير لا تعفيهما من تحمل المسؤولية الجزائية وحتى التقصيرية إلا أن المستخدم يتحمل نوعا من المسؤولية آلا وهي المسؤولية الاجتماعية التي تكون طوعية وأخلاقية أكثر منها قانونية⁵. كما أن الأطراف الأخرى كالغير والسلطات العامة وغيرها من الفاعلين في مجالي السلامة الصحة المهنية غير معفيين في تحمل قسط من المسؤولية ولو أنه بسيط وليس بحجم المستخدم والعامل الأجير. لذا سنقوم بدراسة قيام المسؤولية بكافة أنواعها الجنائية والمدنية والاجتماعية للمستخدم التي أضحت تشكل مسؤولية أرغونومية كمبحث أول. ثم نتعرض في المبحث الثاني إلى قيام مسؤولية العامل الأجير والغير بكافة أنواعها كذلك في المبحث الثاني.

¹ راجع في ذلك وهبة الزحيلي، <نظرية الضمان أو أحكام المسؤولية المدنية والجنائية في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة>>، دار الفكر المعاصر، دمشق سورية، لسنة 2012، (ص) 23.

² الحديث رواه انس بن مالك قال: أهدت أزواج النبي صلى الله عليه وسلم إليه طعاما في قصعة، فضربت عائشة القصعة بيدها، فألقت ما فيها، فقال النبي صلى الله عليه وسلم <طعام بطعام وإناء بإناء> رواه الترميذي وصححه، قال ابن تيمية: وهو بمعناه لسائر الحماية إلا مسلما.

³ إن المسؤولية المدنية تنقسم بدورها إلى قسمين مسؤولية تعاقدية، ومسؤولية تقصيرية.

⁴ راجع في ذلك، مقني بن عمار، <قواعد الإثبات في المواد المالية في القانون الجزائري>>، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2010، (ص) 18.

⁵ راجع في ذلك، عيسى مصطفى حمادين <المسؤولية المدنية التقصيرية عن الأضرار البيئية دراسة مقارنة بين القانون الأردني والقانون المصري>>، دار اليازوري، الطبعة الأولى، عمان الأردن، سنة 2011، (ص) 23.

المبحث الأول: مسؤولية المستخدم بين التعهدات الأرغونومية والالتزامات القانونية لصحة العمل.

يتطور مفهوم المسؤولية بالتطور الهائل في مجال التكنولوجيا الحديثة، التي لها الوقع الهام والفعال¹. بقدر ما ساهم التطور الاقتصادي والتكنولوجي في تسهيل الحياة الاجتماعية، بقدر ما يعد مصدرا للإزعاج نظرا لما يحمله في طياته من مخاطر تكون ضحيتها بالدرجة الأولى الإنسان. لذا فموضوع المسؤولية من أهم الآثار القانونية التي تلحق الخرق المادي الذي يطال بعض التعهدات الأرغونومية الملزمة للمستخدم والمستخدم، قد تؤدي في بعض الأحيان إلى حوادث وأمراض مهنية. المبدأ القانوني المطبق يفيد إن كل من تسبب بخطئه للغير يلزم بالتعويض².

يجب أن يفهم أن متطلبات السلامة الصحة المهنية تفرض واجبات يؤدي خرقها إلى أثر قانوني يتحمله المخطئ أصالة عن نفسه أو حتى نيابة عن تابعيه في بعض الحالات، إلا إذا فوض صلاحياته لغيره³. رغم أن التعويض الناجم عن خرق المستخدم للالتزامات التعاقدية والقانونية يتحمله الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي⁴. إلا أن الممول الرئيسي لهذا الصندوق يبقى المستخدم عبر أقساط يدفعها تكون بصفة دورية، بطريقة أو أخرى فان صاحب العمل يبقى المسؤول عن كل ما ينجم من آثار مادية قد تصيب العمال الأجراء أو غيرهم. إن أول أثر قانوني يتحمله المستخدم نتيجة ذلك الخرق يتمثل في تحمله للمسؤولية⁵.

¹ راجع في ذلك، عبد القادر العرعاري، < مصادر الالتزامات الكتاب الثاني المسؤولية المدنية >> ملكية دار الأمان، الطبعة الثالثة لسنة 2011، الرباط، (ص)07.

² راجع في ذلك، نص المادة 124 من القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم المذكور سالفا.

³ Voir, Sara BRIMO, « L'état et la protection de la santé des travailleurs », op.cit. ouv ; page105.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 3 من القانون رقم 83-14 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم، بالقانون رقم 86-15 المؤرخ في 2004/11/10 <ج،ر> عدد 72 المؤرخة في 2004/11/13، (ص) 06.

⁵ راجع في ذلك، عبد الله تركي محمد العيال الطائي، <<الضرر البيئي وتعويضه في المسؤولية المدنية>>، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2013، (ص)31.

لذا فإن القاعدة العامة تقيد جوازية حصول كل متضرر لتعويض، عما لحقه من خسارة مُني بها¹. تطور مفهوم المسؤولية تطورا كبيرا خاصة منذ صدور القانون المدني الفرنسي، بسبب انتشار الآلات والعتاد في مجال الصناعة. الأمر الذي نجم عنه حوادث كثيرة نظرا للمخاطر التي أصبح يتعرض لها العمال وغيرهم أثناء أدائهم لنشاطاتهم اليومية². تعد هذه الأضرار مناط قيام المسؤولية، فلا وجود لها لولا قيام الأسباب التي تؤدي إلى مساءلة المذنب سواء مدنيا أو جزئيا. غالبا ما ينجم عن هذه المخاطر أضرارا تؤدي إلى إصابة مهنية، تتمثل في حادث عمل الذي يعد الوجه الظاهر لخرق التزامات الصحة في العمل، أو في إصابته بمرض مهني الذي يعد الوجه الخفي، نظرا لعدم بروزه في وقته ومباشرة. خاصة عندما لا يتم التقيد بالتزامات الصحة، بل أكثر من ذلك يمكن ألا يظهر إلا بعد التقاعد أو يمكن عدم ظهوره بصفة علنية.

تهدف المساءلة القانونية للمتسبب أو المخطئ أو الذي يخرق التزامات قانونية وعقدية إلى حماية بيئة العمل بصفة عامة، وحماية الطرف الضعيف الذي يتأثر نتيجة الخرق بصورة مباشرة. نجد أن مختلف التشريعات الاجتماعية تعمل على بلوغ هدف أساسي يتمثل في محاولة منع حدوث الإصابات تماما، وفي حالة وقوعها مساءلة المذنب، وتعويض المتضرر تعويضا عادلا يهدف لجبر الضرر. تبقى المساءلة القانونية تختلف حسب طبيعة الخرق الذي طال الالتزامات الأروغونية.

تتنوع المسؤولية وتتأرجح بين المسؤولية المدنية في حالة قيام المستخدم بأخطاء نتيجة خرقه لالتزامات عقدية أو تقصير منه في التزاماته المدنية. يرتبط الخطأ المرتكب من المستخدم بنوع المسؤولية التي يتحملها والتي يمكن وصفها إما بالمسؤولية العقدية أو المسؤولية التقصيرية. كما يتحمل المستخدم المسؤولية الجزائية عندما يُجرّم المشرع الخطأ أو يُكفّهُ على أساس جزائي. في الأخير فإن المستخدم نظير قيامه بأعمال يجني من ورائها منافع، فيلتزم عليه أخلاقيا تحمل المسؤولية الاجتماعية من خلال تعويضه. إن الشيء الذي يستوقفنا دراسة التطبيقات العملية لمسؤولية المستخدم المدنية بنوعها العقدية والتقصيرية في مجال الصحة في العمل، كمطلب أول. تم التعرّيج على المسؤولية الجزائية للمستخدم نظرا لخرقه لالتزامات الصحة والسلامة المهنية كمطلب ثاني.

¹ راجع في ذلك، محمد الزين، << المسؤولية التقصيرية >> محاضرات في القانون المدني التونسي، كلية الحقوق السنة الجامعية 1998-1999، تونس، (ص) 07.

² راجع في ذلك، محمد المناصير، << مدى تطبيق القواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل، دراسة مقارنة >>، بحث منشور في مجلة الدراسات علوم التشريعية والقانون، الإمارات العربية المتحدة، المجلة 43، العدد 01 لسنة 2016، (ص) 271.

المطلب الأول: المسؤولية المدنية للمستخدم عند خرقه للضوابط الأرعونومية.

تعرف المسؤولية المدنية بأنها تحمل تبعة خرق التزامات كانت ملقاة على عاتق شخص ما، يلزم بتعويض الضرر الناجم عن ذلك¹. المسؤولية تعني تحمُّل الشخص لبعض تصرفاته، ويضمن بعد الأشياء ويلتزم بكافة وعوده². المسؤولية مصطلح دقيق لغويا وقانونيا، عُرف مصطلح المسؤولية بملازمة العمل غير المشروع. يتولد عن خرق أو القيام بأي عمل يخالف قاعدة قانونية أو اتفاقية بتحميل الخارق لها جبر الخسارة التي يحدثها. وتعني المسؤولية لغة >>التزام الشخص بأداء العمل المنوط به طبقا لما هو محدد<<³. وتطلق المسؤولية بوصفها القانوني على أنها >> حال أو صفة من يسأل عن أمر تقع عليه تبعته<<، وفي نفس المنوال يقال عنها >>الالتزام بإصلاح الخطأ الواقع على الغير طبقا للقانون<<⁴. يستخلص من المفاهيم اللغوية أن المسؤولية هي كل ما ينجم وكل ما يتحمله الشخص الذي تقع عليه التزامات تناط له لتأديتها يسأل عن تبعة نجاحه أو إخفاقه. ولقد ورد في القرآن الكريم قوله تعالى >> ولا تقف ما ليس لك به علم إن السمع والبصر والفؤاد كل أولئك كان عنه مسؤولا<< الآية رقم 36 من سورة الإسراء⁵. أما إذا اقترنت كلمة المسؤولية بلفظ المدنية، تؤدي معنى مجموعة القواعد التي تلزم من ألحق ضررا بالغير، يجبر هذا الأخير، وذلك عن طريق تعويض يقدمه للمضرور⁶. تقترن المسؤولية المدنية دائما مع خرق الالتزام العقدي أو القانوني. أو بمفهوم آخر فإن المسؤولية المدنية تتميز بناء على مصدر الالتزام، أي أن مصدر الالتزام يعطي نوعية المسؤولية التي يتحملها الشخص. نجد أن الشخص يتحمل المسؤولية العقدية إذا أدخل المتعاقد بأحد التزاماته التعاقدية. أما إذا أخل الشخص بأحد التزاماته القانونية، فيكون الشخص أمام تحمله للمسؤولية التقصيرية. لذا نجد أن دراسة مصادر الالتزام يكتسي أهمية كبيرة في تحديد مسؤولية المسؤول أو المخطئ في حق الالتزام. إن الربط بين مصادر الالتزام سواء المصادر العقدية أو المصادر القانونية يمكن انعكاسه على نوع المسؤولية الناجمة عن الخرق. تفيد

¹ راجع في ذلك، سامي الجري، >> شروط المسؤولية المدنية في القانون التونسي والمقارن<<، الشركة التونسية للنشر والإشهار، الطبعة الأولى، تونس لسنة 2011، (ص)9.

² Voir, la définition de la responsabilité « La responsabilité est l'obligation de répondre de certains de ses actes, d'être garant de quelque chose, d'assumer ses promesses. Elle a pour conséquence le devoir de réparer un préjudice causé à quelqu'un de par son fait ou par le fait de ceux dont on a en charge la surveillance, voire de supporter une sanction ». www.toupie.org/dictionnaire/responsabilite.htm.

³ راجع في ذلك، >>المعجم المعاني الإلكتروني<<، المذكور سالفًا.

⁴ راجع في ذلك، علي بن هادي البليش، >> القاموس الجديد<<، الطبعة الجديدة، الطبعة الثانية، سنة 1970، (ص) 1075.

⁵ راجع في ذلك، الآية رقم 36، من سورة الإسراء.

⁶ راجع في ذلك، علي فلالي، >>الالتزامات، العمل المستحق للتعويض<<، المرجع السابق، (ص)13.

التطبيقات العملية لنظرية المسؤولية أن خرق التزام تعاقدي، كالذي يحدث بين العامل والمستخدم أو الهيئة المستخدمة ينجم عنه قيام المسؤولية العقدية لأحد طرفي علاقة العمل، عادة ما تكون مسؤولية الطرف القوي، أي مسؤولية الهيئة المستخدمة التي تتاطب بها مهمة أساسية والنصيب الأكبر من الالتزامات الناجمة عن عقد العمل¹. أما إذا خرق أحد طرفي علاقة العمل التزام قانوني أو كان مصدره قانوني، فإن المسؤولية التي تقوم تكون تقصيرية إذا كان الخطأ تقصيرياً. وغالبا ما يتحملها الطرف الضعيف في علاقة العمل، التي تكمن معظم التزاماته الناجمة عما يفرضه القانون في مجال الصحة في العمل². في الأخير يمكن القول أن المسؤولية هي مجموعة القواعد القانونية أو حتى القضائية التي يمكن أن تكون موضوع للتعويض المادي للأضرار الناجمة عن خرق الأنظمة القانونية أو التعاقدية. لذا فإن مسؤولية المستخدم يمكنها أن توصف بالمسؤولية العقدية في حال خرق التزام تعاقدي، الشيء الذي سوف نتطرق له كفرع أول تم نتعرض في الفرع الثاني إلى مسؤولية المستخدم التقصيرية في مجال الصحة أثناء العمل.

الفرع الأول: مسؤولية العقدية للمستخدم حال خرق التزامات الصحة في العمل.

يقتضي ضمان الحقوق التي يتعاقد عليها الأطراف ضمانها من كل اعتداء عمدي أو بسبب خطأ قد يؤدي إلى هلاكها أو تلفها أو إصابتها، سواء هذا الضرر يطل الأنفس أي طرفي علاقة العمل أو الأموال³. تعترض حياة العمل أثناء تأدية نشاطاتهم الفكرية أو اليدوية (البدنية) مجموعة من المخاطر التي تهدد أنفسهم كمرض أو الحوادث أو العجز وحتى الشيوخوخة، وغيرها من المخاطر التي تؤدي إلى افتقارهم للقدرة على تأدية وتقديم عنصر العمل⁴. الشيء الذي ولد لديهم الرغبة في المحافظة على مصالحهم، اتجاه من يستفيد من نشاطهم عن طريق ضمان التعويض والتأمين. كما يخلق التزاما تعاقديا لدى المستخدم بالتزام بواجب المحافظة على صحة العمال وضمان سلامتهم أثناء تنفيذ بنود العقد. يتمحور جوهر التزام رب العمل في مجال الأمن والسلامة المهنية في نص المادة 06 من القانون 11/90 التي تنص على انه >> يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل، ما يأتي: <<احترام السلامة

¹ راجع في ذلك، سامي الحربي، المرجع المذكور سابقا، (ص) 13.

² راجع في ذلك، الشريعة العامة في مجال الصحة في العمل التي تتمثل في النص التشريعي رقم 07/88 المتعلق بالوقاية و الأمن و طب العمل، التي يعد الأرضية لكل ما يتعلق بالصحة في العمل ان صح التعبير .

³ راجع في ذلك، وهبة الزحيلي، <<نظرية الضمان أو أحكام المسؤولية المدنية والجناحية في الفقه الإسلامي>> دراسة مقارنة، دار الفكر المحاصر، دمشق سنة 1997، (ص) 203.

⁴ راجع في ذلك، محمد بن حساين، المرجع السابق، الجزء الثاني، (ص) 65.

البدنية والمعنوية وكرامتهم،... كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطاً نوعياً¹. قرر المشرع صراحة بلفظ واضح أنه من بين الحقوق الناجمة عن عقد العمل تتجلى أساساً في احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم، أي يلزم المستخدم بالحفاظ على حرمة الإنسان العامل بوصفه طرفاً ضعيفاً أثناء تنفيذ علاقة العمل². يستفاد ذلك من خلال أن ما يعتبر حقاً للعمال في القانون الاجتماعي يعد التزاماً وواجباً على الهيئة المستخدمة، بمفهوم المخالفة. كما أن المشرع ضمن للطرف الضعيف حق الاستفادة من كل المنافع المرتبطة بمنصب العمل³. يمكن تلخيص المنافع المرتبطة بمنصب العمل في كل المزايا التي يوفرها منصب العمل، بالإضافة إلى كل الضوابط القانونية المتعلقة بفرض الأرغونومية أو ضوابط البيئة التي تعد التزام يقع على عاتق رب العمل. والتي يستفيد منها العمال نظير أدائهم لأعمالهم. يتحقق الضمان في المسؤولية العقدية إذا لم يرق المدين (المستخدم) بتنفيذ التزاماته العقدية، وهذا هو المراد والمقصود بالخطأ العقدي. وجب على كل متعاقد أن يقوم بتنفيذ جميع اشتراطات الصحة التي يفرضها منصب العمل، والتي تترتب على عقد العمل المبرم بينهما بطريقة تتفق مع ما يفرضه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود.

إن عقد العمل الذي يجمع بين طرفي العلاقة، له قوة ملزمة تؤدي إلى جزاء في حال الإخلال بها، خاصة إذا تعلق الأمر بجرمة الجسد والاعتداء على الصحة⁴. أمام العلاقة التي تجمع بين الضرر اللاحق بصحة العمال وغيرهم، وكذا الخرق الذي يقوم به المستخدم تقوم مسؤولية هذا الأخير. لذا فإن أساس مسؤولية المستخدم العقدية تبقى دائماً الإخلال بالالتزامات التعاقدية لأحد طرفي علاقة العمل، ويعتبر العقد شريعة المتعاقدين⁵. يضمن المستخدم احترام كل التزاماته التعاقدية التي تؤدي الإخلال بها لتحمله تبعاتها. يستوجب عدم الوفاء بالالتزام أو التأخر في الوفاء به دفع التعويض حتى في انعدام سوء النية⁶. وتقوم المسؤولية العقدية للمستخدم في مجال صحة العمل عند قيامه بالخطأ العقدي وتحقق الضرر في جانب الطرف الثاني للعقد. تبقى نطاق تطبيقها يقتصر على طرفي العدد دون سواهما،

¹ راجع في ذلك، نص المادة 06 من القانون 11/90 المذكور سابقاً.

² Voir, Celine MOILLE, « De la réparation des seuls dommages prévisibles en matière contractuelle », revue Lamy. Droit civil, actualités des contrats, N°112 du 2014, page 324.

³ Voir, Isabelle DESBARATS, « De la responsabilité contractuelle du fait d'autrui en droit du travail », Recueil DALLOZ, 2002 ; page 1167.

⁴ راجع في ذلك، خليل أحمد حسين قدارة، <<الوجيز في شرح القانون المدين الجزائري>>، المرجع المذكور سابقاً، (ص) 143.

⁵ راجع في ذلك، المادة 106 من القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، المذكور سابقاً.

⁶ راجع في ذلك، عبد القادر العرعاري، المرجع السابق، (ص) 12 و 13.

ويتجسد أركانها في نطاق أو مجال حوادث العمل والأمراض المهنية¹. إلا أن تدخل قواعد قانون الضمان الاجتماعي يغير نوعا من أركان قيام قواعد المسؤولية المدنية بصفة عامة، الأمر الذي ينسحب وينطبق على قواعد المسؤولية العقدية كذلك. لأنه بتطبيق قواعد التعويض حسبما ينص عليه قانون الضمان الاجتماعي أين تحل هيئة التأمين في مكان المستخدم لتسديد تعويض الضرر. يتصف عقد العمل الذي يجمع بين العامل الأجير والمستخدم بوصف العقود الملزمة للجانبين، الذي يولد التزامات متبادلة تقع على كليهما. الأمر الذي يجعلها معرضين معا لخرق أحد هذه الالتزامات، التي يمكن وصفها على أساس الخطأ العقدي الذي يحدث الضرر الملمز للتعويض². غير انه خلاف لذلك تماما فان المسؤولية العقدية لا تقوم إلا بتوافر أركانها مجتمعة حتى يتحمل المخطأ تبعه المسؤولية. عكس نظام المسؤولية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية التي تعد بمثابة التعدي على الصحة في العمل بالنسبة لأطراف علاقة العمل. أين تقوم المسؤولية الشخصية للمستخدم وفقا للخطأ العمدي والخطأ غير المعذور³.

مند نشأة التأمينات الاجتماعية أضحي المتضرر يلجأ إلى الحصول على تعويض عن الضرر الذي لحقه بناء على نظام التأمين الاجتماعي، وليس على أساس قواعد المسؤولية العقدية⁴. لقد أضحي هجر نظرية المسؤولية العقدية من قبل طرفي علاقة العمل لما فيه مزايا لكلا طرفي العقد. باعتبار أن التطبيقات العملية لنظرية المسؤولية العقدية في مجال الصحة، قليلة جدا إن لم تقل لشبه منعدمة⁵. لقد فصلت المحكمة العليا في أحد قراراتها على أنه المستقر عليه قانونا أنه يتم الفصل ذو الطابع التأديبي إلا في حالة ارتكاب العامل لأخطاء جسيمة وثبوت مسؤوليته اتجاهه. تتلخص وقائع قضية الحال في أن المدعى عليه في الطعن يعمل كسائق لدى الديوان الطاعن للوزن الثقيل الذي سحبت رخصة سياقته من قبل المصالح المختصة، لتسببه في حادث خطير. الأمر الذي أدى به إلى الغياب عن العمل. حيث أن

¹)Voir, Michel BUY, « La responsabilité civile de l'employeur », Droit et Patrimoine, N°118 ; du 2003, page 338.

²)Voir, Philippe DELEBECQUE, Frédéric-Jérôme PANSIER, « Droit des obligations », Responsabilité civile, Délit et quasi-délit », 5eme Edition, LexisNexis, LITEC,2011.page 85.

³) راجع في ذلك، ولهاصي سمية بدر البدر، <<مكانة خطأ المستخدم في مجال المسؤولية عن حوادث العمل>>، مجلة العلوم القانونية والإدارية، العدد 11 لسنة 2015 صادرة عن كلية الحقوق ، جامعة سيدي بلعباس الجزائر، (ص) من 197 إلى 210.

⁴)Voir, Leila BORSALI HAMDAN, « Réflexions sur la notion de la faute », op.cit. page 128.

⁵) إن مراجعة معظم الاجتهادات القضائية المتعلقة بالمسؤولية بصفة عامة تنحصر في الإخلال بالتزامات العمال أو عدم تنفيذهم لبنود العقد الأمر الذي يؤدي إلى فسخ العقد أو الطرد دون إعمال لقواعد المسؤولية العقد. الشيء الذي جعلنا نطلق على انه مجال تطبيق أحكام المسؤولية العقدية في مجال الصحة في العمل شبه منعدم.

الديوان المدعى الطاعن أصدر قرار الطرد بناء على التغيب غير المناسب، ولما كان من الثابت في قضية الحال أن المطعون ضده كان موقوفاً عن عمله من الإدارة، وأن لجنة التأديب اتخذت ضده عقوبة الفصل على أساس تحميله مسؤولية غيابه، فإن قضاة الاستئناف عند قضائهم بإعادة إدراجه في منصب عمله الأصلي لغياب الخطأ طبقوا القانون تطبيقاً سليماً¹. رغم أن قرار المحكمة العليا أقر المسؤولية العقدية للعامل الأجير الذي يعد خارج مجال الصحة. ولكن نجده يكرس مبدأ المسؤولية العقدية وكرس الخطأ العقدي المتمثل في الغياب عن العمل -الذي عنصره جوهرياً والتزاماً أساسياً- في علاقة العمل بالنسبة للعامل. لذا فإن إدراج هذا القرار يفيد أن المسؤولية العقدية تُعبّر عن آثار خرق التزام عقدي، يتحمّله المخطئ الذي أخل بأحد التزاماته ولم يوف بها.

يمكن إقرار مبدأ المسؤولية العقدية لطرفي علاقة العمل في مجال الصحة إعمالاً بمبادئها المتعارف عليها كلاسيكياً، من خلال وجود الخطأ العقدي، ووجود أو تحقق الضرر وأخيراً وجود العلاقة السببية بينهما. يعد عدم تنفيذ أحد أطراف عقد العمل، خاصة الطرف المدين بتوفير السلامة والصحة المهنية حسبما يقتضيه عقد العمل، أي المستخدم بوصفه المدين ارتكب خطأً. يتصف بالخطأ العقدي نظراً لعدم تنفيذ المدين لالتزامه الناشئة من العقد، سواء كان هذا الالتزام بتحقيق نتيجة أو ببذل وسيلة². تقتضي المسؤولية العقدية صحة العقد المبرم بين العامل الأجير والمستخدم، على أن يكون نطاق تطبيقها يقتصر على طرفي العقد فقط، أما إذا لحق الضرر الغير الأجنبي عن العقد، يترتب على ذلك قيام المسؤولية التقصيرية. تقتزن المسؤولية العقدية كذلك بتوافر سن الرشد لطرفي العقد والأهلية. أما المسؤولية التقصيرية فإنها ترتبط بقدرة الإنسان على تمييز عواقب الأمور وإدراك الضرر. وتعوض المسؤولية العقدية عن الضرر المتوقع دون الضرر غير المتوقع، إلا عند وجود الخطأ العمدي أو وجود إقرار من المدين بذلك³. نجد أن الأطراف المتضررة من أفعال المستخدم التي تخرق الصحة أو التزامات الصحة والسلامة في العمل تلجأ دائماً إلى إعمال مبادئ المسؤولية الشخصية التقصيرية للمستخدم، لما توفره من مزايا كتعويض عن كافة الأضرار. بل إن المشرع أضاف للمتضرر الحصول على التعويض الأصلي من هيئة الضمان الاجتماعي التي تتسم ذمتها باليسر الدائم، بالإضافة لإمكانية الحصول على التعويض التكميلي

¹ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 16/07/1990 في الملف رقم 53156 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في المجلة القضائية العدد 4، لسنة 1983 (ص) 97.

² راجع في ذلك، عبد الرزاق احمد السنهوري <<الوسيط شرح القانون المدني الجديد>>، المجلد الثاني، الجزء الأول، المرجع السابق (ص) 749.

³ راجع في ذلك، سامي الحربي، المرجع السابق الذكر، (ص) 70.

في حال وجود الخطأ العمدي والخطأ غير المعذور، الذي سوف يكون محور دراستنا في الفرع الثاني¹. الأمر الذي يجب التعرض له أثناء قيام المسؤولية العقدية في مجال الصحة في العمل التي تقوم حتى في انعدام الخطأ، عكس المبادئ العامة التي تحكم المسؤولية العقدية حسب قواعد القانون المدني. يرجع ذلك إلى نص قانوني صريح جدا في القانون رقم 07/88 أين تنسب الأعمال المستحقة للتعويض إلى المستخدم حتى في حالة ارتكابها من قبل العمال عمدا². لذا يظهر أن إعمال المبادئ العامة أو الشروط العامة لإثبات المسؤولية العقدية في مجال الصحة يتميز بخصوصية تميزها عن المجالات الأخرى. نجد أن الخطأ يكون مفترضا وليس خطأ عقدي كما هو الحال في القواعد العامة، ويعتبر المستخدم مسؤولا، ولكنه لا يدفع التعويض عن الضرر، بل ينوب عنه في ذلك الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية³. ينفر العمال الأجراء بوصفهم الطرف المتعاقد الثاني في إعمال قواعد المسؤولية العقدية نظرا للانتقادات السابقة، ولصعوبة إثبات هذه المسؤولية التي تمتد إلى غاية التأكد من صحة العقد المبرم بين الطرفين. الأمر الذي سهل عملية النفور يبدو في سهولة وبساطة الإجراءات للحصول على التعويض، وضمان مسيرة الذمة المالية للصندوق. إضافة إلى المطالبة بالتعويض التكميلي من المستخدم. وأخيرا لم تشترط المسؤولية التقصيرية للمستخدم ضرورة ارتكاب الخطأ، وتقوم دون الحاجة للبحث عن الإرادة، لمعرفة إلى أي حد كان الفاعل يقصد إتيان الفعل⁴. كما أنه يتوجب على الشخص الذي يطالب بتنفيذ الالتزام على أساس المسؤولية العقدية إخطار المدين مسبقا قبل رفع الدعوى للمطالبة بالتعويض⁵. بخلاف الدعوى المسؤولية التقصيرية التي لا تشترط فيها بهذا الأجراء. يمكن للأطراف المتعاقدة إدماج بنود تستبعد التعويض، والتخفيف من حدته لتضييق المسؤولية العقدية، بخلاف المسؤولية التقصيرية التي لا يجوز فيها ذلك، أي إلا أن يقع الاتفاق بعد حصول الضرر⁶.

¹ راجع في ذلك، نص المادة 70 من القانون رقم 08/08 المذكور سابقا.

² راجع في ذلك، نص المادة 36 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقا.

³ راجع في ذلك، نص المادة 69 من القانون 08/08 المذكور سابقا.

⁴ راجع في ذلك، سعيد سالم حويلي، المرجع السابق، (ص) 15.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 179 من القانون المدني، المذكور سابقا.

⁶ راجع في ذلك، محمد محفوظ، <<النظرية العامة للالتزام (II) المسؤولية المدنية>>، دار الأطراش، تونس، لسنة 2013، (ص) 24 و25.

الفرع الثاني: أوصاف الخطأ الموجب للمسؤولية التقصيرية للمستخدم.

يُسأل كل شخص مهما كان عن الضرر الذي يحدثه للأشخاص الآخرين، سواء نتيجة تقصير منه بغض النظر عن صدور هذا الفعل الضار بصفة عمدية أو عن غير قصد. وهذا ما يطلق عليه بالمسؤولية عن الأعمال الشخصية¹. كما أنه يمكن مساءلة الشخص عن الأفعال التي تصدر عن الأشخاص الذين تربطهم به رابطة تبعية، وهو ما يسمى بالمسؤولية عن عمل الغير. وقد تحدث الآلات التي يستعملها صاحب العمل أثناء علاقة العمل أضراراً يسأل عنها، وهنا نكون أمام المسؤولية التقصيرية الناشئة عن الأشياء. إذا صدر أي تقصير يحدث ضرراً بالغير من قبل المستخدم في مجال الصحة أثناء العمل يستوجب مساءلة المسؤول أو المتسبب في ذلك².

يعد التزام المستخدم بكل الضوابط القانونية الخاصة بيئة العمل التزاماً قانونياً وعقدياً في آن واحد. لا ريب في اعتبار المسؤولية التي تنجم وتقوم على اثر خرق التزاماته مسؤولية تقصيرية. بغض النظر عن العقد الذي يربط العامل مع المستخدم، فإن التزام مرده ومرجعه قانوناً قبل أن يكون التوافق الإرادي. إذ أن المستخدم ملزم بالحفاظ على الصحة في العمل حتى في انعدام وجود عقد العمل. لأن المستخدم ملزم بالقضاء على المخاطر التي تهدد صحة العمال وغيرهم حتى عند إنشاء أو تشييد المصنع³. يجب على المستخدم عند تصميمه وتهيئته وصيانة المؤسسة والمحالات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها، بصفة تضمن أمن العمال⁴. يتعين على المستخدم ببذل التزامه في الحرص والعتاد لضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال. غير أن أي خطأ صادر عن المستخدم أو عن من هم تحت الرقابة يؤدي إلى قيام المسؤولية التقصيرية سواءاً شخصية أو مقترضة للمستخدم. لذا يبقى من الأهمية دراسة دور الخطأ في قيام المسؤولية التقصيرية للمستخدم⁵. يتم دراسته في حدود أو في مجال الصحة في العمل.

⁽¹⁾ راجع في ذلك، خليل أحمد حسن قداد، <<الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري>>، المرجع المذكور سابقاً، (ص) 231.
⁽²⁾ راجع في ذلك، حسين عامر، عبد الرحمان عامر <<المسؤولية المدنية، التقصيرية والعقدية>>، الطبعة الثالثة، دار المعارف، لسنة 1979، القاهرة، مصر، (ص) 95.

⁽³⁾ راجع في ذلك، نص المادة 5 الفقرة الأولى من القانون رقم 07/88 المذكور سابقاً.
⁽⁴⁾ راجع في ذلك، نص المادة 07 الفقرة الأولى والثانية من القانون رقم 07/88 المذكور سابقاً، نجد إن المشرع فرض على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات و التكنولوجيا و كذا تنظيم العمل، يجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة والأدوات ولكل وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب إنجازها ولضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال.
⁽⁵⁾ راجع في ذلك، ولهاصي سمية بدر البدر، <<مكانة الخطأ المستخدم في مجال المسؤولية عن حوادث العمل>>، المرجع السابق، (ص) 201.

تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بدفع التعويض في حال تعرض الصحة أثناء العمل إلى الضرر. يتحدد هذا التعويض مسبقا وفق نسب قانونية حددها القانون حتى قبل وقوع الإصابة نفسها¹. كان أساس التعويض مبني على فكرة الخطأ التي ارتبطت هي الأخرى بالتطور الذي شهدته المسؤولية التقصيرية المرتبطة بالتطور الصناعي، نظرا لزيادة المخاطر الصحية المترتبة عن ذلك. غير أن هذه الفكرة بدأت تنقلص لفائدة فكرة تحمل التبعة التي تقوم بناءا على تحمل المسؤولية بمجرد تحقق الضرر ووقوعه². أصبح يعوض العمال تعويضا تلقائيا بناءا على الخطأ المفترض، وحتى في وجود الخطأ المتعمد أو غير معذور (أو ما يسمى الخطأ غير مغتفر) في بعض الأحيان الذي يزيد من قيمة التعويض عن طريق التعويض التكميلي³.

يبقى تدخل قانون الضمان الاجتماعي في مجال الحفاظ على صحة العمال سواءا بالتعويض أو التكفل بالعمال المتضررين جراء عدم احترام المستخدمين لالتزاماتهم القانونية. وتضائل دور الخطأ في قيام المسؤولية لصالح دور الخطأ المفترض⁴. يتخذ الخطأ الذي يدخل في قيام المسؤولية التقصيرية للمستخدم عدة صور حسبما هو مبين في قانون الضمان الاجتماعي⁵. تتحمل هيئة الضمان الاجتماعي مسؤولية التعويض عن كافة الأضرار التي تلحق العمال أو أي أضرار تلحق صحتهم، وذلك بصفة أصلية، وتغطي التأمينات الاجتماعية كافة المخاطر التي يتعرض لها العمال الأجراء كالمريض أو العجز والوفاة⁶ ويستفيد العمال الأجراء من الأداءات النقدية العينة وفق ما تشمله من امتيازات⁷. وفي المقابل ذلك يتحمل المستخدم بصفة استثنائية المسؤولية لتعويض الأداءات التي قامت إدارة الضمان الاجتماعي بدفعها، في حالة ارتكابه للخطأ⁸.

¹ راجع في ذلك، نص المادة 07 و88 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الصادرة في <<ج،ر>> العدد 28 المؤرخ في 23/01/1983، المعدل والمتمم بالقانون رقم 08-01 الصادر في 23/01/2008 المنشور في <<ج،ر>> العدد 04 المؤرخة في 27/01/1983، (ص) 04.

² راجع في ذلك، سليمان مرقس، <<الوفاي في شرح القانون المدني في الالتزامات>>، (المجلد الثاني) الطبعة الخامسة، القاهرة، دار المعارف، سنة 1988، (ص) 121.

³ راجع في ذلك، نص المادة 71 و72 من القانون رقم 08-08 المذكور سابقا.

⁴ Voir, Alexis BUGADA, « Politique de santé dans l'entreprise, le chef d'entreprise face a l'obligation de sécurité », Organisation des Entreprises, librairie DALLOZ, du 01/12/2006.aix-en-Provence France ,page 54.

⁵ راجع في ذلك، نص قانون رقم 08-08 المذكور سابقا، الذي فصل في صور الخطأ.

⁶ راجع في ذلك، نص المادة 03 من القانون رقم 11/83 المذكور سابقا.

⁷ راجع في ذلك، نص المواد 8 و14 من القانون رقم 11/83 المعدل و المتمم، المذكور سابقا.

⁸ راجع في ذلك، نص المادة 69 الفقرة الثانية من القانون رقم 08/08 المذكور سابقا.

أولاً دور الخطأ في قيام مسؤولية المستخدم التقصيرية في مجال صحة العمل:

يعد الخطأ أساس المسؤولية المدنية التقصيرية، إلا أن دور الخطأ بدأ يتراجع في مجال صحة العمل. أضحت المسؤولية التقصيرية لا تقوم على الخطأ، إلا أن استبعاد فكرة الخطأ لم تكن مطلقة. وإنما أصبح للخطأ دور في استبعاد التعويض عندما يرتكب من قبل العامل أو الرجوع إلى قواعد القانون المدني لتقدير التعويض عندما يرتكب الخطأ من قبل المستخدم أو الغير¹. أصبحت المسؤولية التقصيرية في مجال العمل تقوم على نظرية تحمل التبعة، أو انعدام فكرة الخطأ كأساس للمسؤولية في مجال صحة العمل. إلا أنه لم يتم استبعاده بصورة مطلقة². اعتماد نظرية الخطر المهني كأساس لإقرار مسؤولية المستخدم في مجال صحة العمل دون الحاجة لإثبات الخطأ، يعد امتداد لذلك التطور القانوني، الناجم عن تطور الاجتهادات القضائية خاصة في فرنسا³.

لقد أصبح المستخدم محصناً من أي تعويض يلزم بدفعه للعمال المصابين، نظراً لخرق الالتزامات القانونية في مجال صحة العمل⁴. يعتبر هذا التحصين مبدئي، أي استبعاد مبدئي لكل مطالبة قضائية بالتعويض، سواء عن الأفعال الشخصية للمستخدم أو نيابة عن أفعال تابعيه، لأن التعويض تتحمله هيئات الضمان والتأمين الاجتماعي نيابة عن تقصير المستخدم. نظراً لهذا التحليل يظهر أن الخرق أو التقصير في مجال الصحة والسلامة المهنية ينتج عنه تعويض رئيسي تتكفل بدفعه هيئات الضمان الاجتماعي، وتعويض تكميلي يتحمله المستخدم نتيجة خطئه أو خطأ أحد تابعيه أو حتى يتحمله الغير. يعتبر استحداث هذا النظام للتعويض التكميلي في حد ذاته توفير أكبر قدر من الحماية للمتضرر من خرق التعهدات الاتفاقية أو القانونية المتعلقة بصحة العمل⁵. لقد عزز هذا المبدأ منذ قرار المثير للجدل لمحكمة النقض الفرنسية المؤرخ في 28 فيفري 2002 أو ما يسمى باجتهادات القبة من قبل بعض فقهاء القانون في فرنسا عندما خفف عبء الإثبات الخطأ على الضحية، بل تم إقرار الخطأ المفترض

¹ راجع في ذلك، سليمان مرقص، << الوافي في شرح القانون المدني >> الثاني في التزامات، الجزء الثاني، لسنة 1988، (ص) 26.

² Voir, Jean-Paul ANTONA, Richard BRUNOIS, po.cit, page 149.

³ راجع في ذلك، محمد المناصير << مدى تطبيق قواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات دراسة مقارنة >>، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، العدد 1 الأردن لسنة 2016، (ص) 272.

⁴ راجع في ذلك، عزيز جواد هادي، << التعويض عن إصابة العمل، دراسة مقارنة >>، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، جامعة بغداد، المجلد 25، الإصدار الأول، جمهورية العراق لسنة 2010، (ص) 96.

⁵ راجع في ذلك، ولهاصي سمية بدر البدر، المرجع السابق، (ص) 203.

المبني على التزام المستخدم بتحقيق نتيجة¹. يضمن قانون الضمان الاجتماعي تعويض المضرور عما يصيبه من ضرر، غير أن هذه الحصانة تعطل أو يصبح المستخدم مسؤول في حال ارتكابه لخطأ يكون موجبا للتعويض². ليس كل الأخطاء التي تصدر عن المستخدم أو تابعيه تكون معطلة لمبدأ الحصانة، بل الخطأ العمدي والخطأ غير المعذور فقط، هما اللذين يؤسسان للتعويض التكميلي والإضافي. لقد نص القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على أن يرجع المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ، قصد الحصول على تعويض تكميلي³. لا يتوقف الأمر عند حد تسديد التعويض التكميلي، بل يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي ممارسة دعوى الرجوع وفقا لأحكام الشريعة العامة. في حال تسبب المستخدم بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعيه في الضرر الذي يلحق بالمؤمن له اجتماعيا لتعويض كافة المبالغ التي دفعتها الهيئة أو التي من الواجب عليها دفعها لهذا الأخير⁴. يظهر جليا أن المسؤولية المدنية التقصيرية تقوم على أساس الخطأ الصادر عن المستخدم شخصيا أو من أحد تابعيه على أن يكون هذا الخطأ إما خطأ غير المعذور أو العمدي.

لقد تم تكييف الخطأ المَحْمَلُ للمسؤولية بنوعين من الأخطاء فقط. فكان تكييف المشرع للصورتين من الخطأ دون باقي صور المتعارف عليها في القانون المدني⁵. ولا يكتمل قيام المسؤولية التقصيرية إلا بركن الخطأ العمدي و غير المعذور، إنما يجب توافر باقي أركانها المتمثلة في الضرر، والعلاقة السببية بينهما. إلا أن الشيء المهم في قيام المسؤولية التقصيرية للمخطئ سواء كان المستخدم أو أحد تابعيه أو الغير يكون بإقامة دعوى وفق أحكام وقواعد القانون المدني. إما بدعوى الرجوع من هيئة الضمان الاجتماعي أو رجوع المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه أي العامل الأجير- إذا تم حصر العلاقة بين

¹)Voir, Gille AUZERO, « L'obligation de sécurité du salarié ou l'importance du port du casque ! », Lexbaz, hebdo édition sociale, N°162, du 07 avril2005 ; Page 96.

²)Voir, George PICCA , Alain SAURET, « De la faute inexcusable de l'employeur a l'obligation de sécurité de résultat en matière de maladies professionnelles », Petites affiches , du 27 mars2002 , N°62, Droit social ;P.15. Voir, aussi, Cas.soc. du 28 fevrier2002, Société Etirait industries c/Marie- louse X et C.P.A. DE VALENCIENNES, (pourvoi n°G99-18.389 ; arrêt n°837.

³) راجع في ذلك، نص المادة 69 الفقرة الأخيرة، من القانون 08/08 المذكور أعلاه.

⁴) راجع في ذلك نص المادة 71 من القانون رقم 08/8 المذكور سابقا.

⁵) إن الخطأ يتخذ عدة صور يصل فيها أحيانا إلى اثنا عشرة صورة كان يكون خطأ عمدي أو غير عمدي، أو يكون خطأ تافه و يسير و يتخذ صورة الخطأ الغير معذور، ويكون سلبيا وجسيما ويكون مدنيا وجنائيا وادريا وغيرها من الصور التي تميز كل صوره غيرها من الصور الأخرى. لمزيد من المعلومات راجع في ذلك، حسين عامر وعبد الرحمان عامر، المرجع سابق، أنواع الخطأ، (ص) 143 إلى غاية 161.

المستخدم والعامل الأجير¹ - لذا يبقى بيان مفهوم الخطأ الموجب لمسؤولية المستخدم محصور في صورتين هما الخطأ غير المعذور والخطأ العمدي، إذ يتضح اشتراط الصورتين أو درجتين السابقتين.

(أ) صورة الخطأ غير المعذور للمستخدم الموجب للمسؤولية: يعني الخطأ لغة هو ما لم يُنعمد من الفعل - ضده الصواب <<جمعه>> أخطئ، قال الله تعالى: << وَمَنْ قَتَلَ مُؤْمِنًا خَطَاً فَتَحْرِيرُ رَقَبَةٍ مُؤْمِنَةٌ وَدِيَةٌ سَلْمِيَّةٌ إِلَىٰ أَهْلِهِ >>². ويعني كذلك ارتكاب ذنب بغير تعمد، عكس الصواب³. أما اصطلاحاً فيعني الخطأ الجَلُّ في التصميم أو الفشل الوظيفي ينتج عنه عطل واحد أو أكثر من عناصر التهيئة أو خدمات تكنولوجيا المعلومات⁴. ويعرف على أنه << كل عمل يقوم به الإنسان وهو مدرك تمام الإدراك أنه يضر الغير >>⁵. يلتزم المستخدم نحو العمال الأجراء بعدم الإقدام على أعمال يمكنها إلحاق الأضرار بهم. يعد مصدر هذا الالتزام القانون. على المستخدم عند اقترافه للخطأ إدراك الآثار التي تلحق المضرور. لذا يمكن تعريف الخطأ على أنه الإخلال بالالتزام قانوني مع الإدراك بأنه يضر الغير. يجعل الإدراك و التعدي ركني الخطأ الذي يصيب العامل الأجير أو الغير⁶. لم يعرف القانون الخطأ مثله مثل القضاء كذلك. الشيء الذي يدفعنا للبحث عن تعريف فقهي⁷. يعرف الأستاذ مصطفى العوجي الخطأ على أنه << الفعل القسدي أو غير القسدي الذي يسبب ضرراً غير مشروع للغير، مرتباً على من صدر عنه التزام بالتعويض >>⁸. إما وصف غير المعذور المضاف إلى الخطأ، مفهوم مُعرف قانوناً على أنه: << الخطأ الذي يكتسي خطورة استثنائية بسبب عمل أو نسيان تعدي والشعور بالخطر من قبل صاحبه، وعدم

¹ راجع في ذلك، أحمد أبو ريبة، <<تأمين إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني>>، قسم القانون الخاص الجامعة العربية الأمريكية، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، مجلد 2، العدد الأول، بدون سنة طبع، جنين فلسطين، (ص) 26.

² راجع في ذلك، بن حاج يحيى الجليلي، <<القاموس الجديد>>، الشركة التونسية للنشر، تونس لسنة 1973، (ص) 313.

³ راجع في ذلك، معجم المعاني الإلكتروني، المذكور أعلاه خطأ www.alamaany.com/ar/direct/ar-ar/

⁴ راجع في ذلك، في ذلك، محمد عجيز، <<دور الخطأ في تأمين إصابات العمل، دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي>>، الطبعة الأولى دار النهضة العربية القاهرة، سنة 2003، (ص) 97.

⁵ راجع في ذلك، خليل أحمد حسن ققادة، المرجع السابق، (ص) 242.

⁶ راجع في ذلك، علي علي سليمان، <<النظرية العامة للالتزام>>، الطبعة السادسة، ديوان الوطني للمطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 2005، (ص) 140.

⁷ راجع في ذلك، علي فيلاي، المرجع السابق، ص 72.

⁸ راجع في ذلك، مصطفى العوجي، <<القانون المدني، الجزء الثاني المسؤولية المدنية>>، الطبعة الثانية، منشورات الجلي، بيروت لبنان، 2004، الصفحة 247.

وجود سبب مبرر»¹. في حقيقة الأمر خطورة الخطأ من عدمه، أو بالأحرى درجة الخطأ لا تغير شيئاً في المسؤولية التقصيرية، إلا أنها إذا كانت في مجال صحة العمل فيعتد بها. فينظر إلى درجة الخطأ وخطورته والى من قام بارتكابه، لأنه سوف يترتب عليه تعويض إجمالي أو يكون جزئي تكميلي. لقد كان يسمى في الأمر رقم 66-183 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بالخطأ المرتكب بدون عذر². ولقد عرفته المادة 45 من القانون رقم 83-15 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي من خلال شروطه، إذا توفر أحد شروط هذا الوصف فيعد ذلك خطأ غير المعذور لقولها: «يتمثل الخطأ غير المعذور والصادر من صاحب العمل في توفر إحدى شروط التالية: خطأ ذو خطورة استثنائية، خطأ ينجم عن فعل أو عن تغاض متعمد، خطأ ينجم عن إدراك صاحب العمل بالحضر الذي بسببه، - عدم استدلال صاحب العمل بأي فعل مبرر³». يعد أي فعل من أفعال المستخدم الذي يتخذ أحد الشروط أو الأوصاف لاعتباره خطأ غير المعذور. لقد استبدل المشرع في المادة المذكورة سابقاً التسمية من الخطأ المرتكب بدون عذر إلى الخطأ غير المعذور. لقد قام بتوسعة مفهوم الخطأ الموجب للتعويض إجمالي التكميلي، باعتبار أن الخطأ بدون عذر حالة واحد أو وصف أو شرط واحد من الشروط التي تشكل إحدى حالات الخطأ غير المعذور. لم يلبث أن قام المشرع بإلغاء القانون المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بما فيها المواد 45 منه⁴. لقد تم تعويض النص القانوني السابق بنص المادة 71 من القانون رقم 08-08 التي نصت بقولها: «يمكن هيئة الضمان الاجتماعي طبقاً لأحكام القانون العام، الرجوع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور أو العمدي أو خطأ تابعه في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً...»⁵. تراجع المشرع تماماً عندما لم يعرف الخطأ غير المعذور، بل اكتفى بذكره، بحيث استغنى كلية عن الشروط التي كانت تضبطه سابقاً، الأمر الذي يضيف ضبابية على المفهوم في حالة لم يتدخل القضاء والفقهاء لضبط المفهوم. كما كان عليه الحال عند القضاء الفرنسي على ذكر القضاء

¹ راجع في ذلك، نص المادة 9 من الأمر رقم 66-183 الممضي في 21 يوليو 1966 المتضمن تعويض حوادث العمل والأمراض المهنية المنشور في «ج.ر» العدد 55 المؤرخة في 28/07/1966 الصفحة 837.

² لقد خصص المشرع الفصل الثاني الذي يحتوي على قسمين لدور رب العمل في تعويض عما سببه شخصياً أو بواسطة تابعة للمؤمن اجتماعياً أو الغير من أضرار وذلك حسب المواد 113 إلى 128 من الأمر رقم 66-183 المذكور سابقاً.

³ راجع في ذلك، المادة 45 من قانون رقم 83-15 المؤرخ في 20/07/1983 الملغى بموجب القانون رقم 08/08 المذكور سابقاً. (ص) 1826.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 90 من القانون رقم 08-08 المذكور سابقاً.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 71 من القانون رقم 08-08 المذكور سابقاً.

الفرنسي فان حكم محكمة النقض بغرفها المجتمعة المؤرخ في 16 جويلية 1941 حدد مفهوم الخطأ غير المعذور على أنه¹:

« C'est une faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative, et se distinguant par le défaut d'un élément de la faute intentionnelle ».

حسب هذا التعريف فان الخطأ الذي يسمي في المشرق بالخطأ غير المغتفر على انه: << خطأ جسيم يحدث بصورة غير اعتيادية، النتائج عن عمل أو إهمال إرادي وعن للخطر الذي يستتج، وفي غياب أي سبب مبرر ودون وجود عنصر والقصد >>. يصنف على انه الخطأ الذي يوجد بين درجة الخطأ الجسيم Faute grave والخطأ العمدي أو المتعمد². إن هذا التعريف تم تجاوزه مؤخرا من قبل القضاء الفرنسي من خلال قرارات الأميانت المؤرخة في 2002/02/28. لقد تم اعتبار أن أي نقص أو خرق من قبل المستخدم للالتزام الصحة والسلامة يعد التزام بتحقيق نتيجة يتخذ وصف الخطأ المعذور حسب مفهوم نص القانوني 452 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي³. خاصة عندما يكون المستخدم يعي الخطر الذي يمكن أن يتعرض له العمال الأجراء، ولا يتخذ الإجراءات اللازمة لحمايتهم ووقايتهم منها. حقيقة إن الخطأ يصبح مفترضا وفق التوجه الجديد لاعتباره التزام بتحقيق نتيجة. لأن النتيجة المرجوة هي الحفاظ على صحة العمال وعدم تعرضهم إلى الأخطار المهنية، فادا تحقق الضرر حتى في غياب الخطأ يعد المستخدم مسؤولا.

أوجب المشرع الجزائري إثبات الخطأ غير المعذور إما من قبل هيئة الضمان الاجتماعي أو من قبل العمال الأجراء إذا لحقه ضرر. تقوم المسؤولية التقصيرية للمستخدم في مجال صحة العمل، على الخطأ الواجب الإثبات نظرا لأن نص المادة 71 من القانون رقم 08/08 استعمل عبارة: << يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي، طبقا للأحكام القانون العام... >>⁴. يفهم من هذه العبارة الرجوع إلى القواعد العامة التي تقتض رفع دعوى التعويض أو الرجوع أمام القضاء المدني للحصول على التعويض التكميلي أو الرجوع بكامل التعويض لدفعه للهيئة. لقد تبنت المحكمة العليا هذا الرأي في القرار المؤرخ في

¹)Voir, La jurisprudence initiée par un arrêt des chambre réunies de la cour de cassation de 15 juillet 1941,(Dame veuve VILLA-DC.1941 ?117).

²)Voir, Cass.soc, du 27juin 2002, pourvoi N° 00-14.149, bull. civ., V, n°224, page 218).

³) راجع في ذلك، حسن عامر، وعبد الرحيم عامر، المرجع السابق، (ص) 307.

⁴) راجع في ذلك، نص المادة 71 من القانون رقم 08/08 المذكور سابقا.

1989/01/23 الذي جمع بين(ه،ز) ضد الديوان الوطني للموانئ غرفة التجارة عندما رفع الطاعن دعوى يطالب فيها بالتعويض التكميلي عن حادث شغل، أين انتهت الدعوى بتمكينه من التعويضات التي كانت على عاتق المستخدم حسب الحكم المؤرخ في 1978/06/26، أين تم استئناف هذا الحكم فصدر قرار مؤرخ في 1981/04/20 عن مجلس قضاء سكيكدة المتضمن إلغاء الحكم المستأنف والتصريح من جديد بعدم تأسيس الطلب بعد الفصل في القضية من جديد. إن المبدأ الذي خرجت به المحكمة العليا (المجلس الأعلى آنذاك) :«بأنه من المقرر قانوناً بعدم إمكانية رفع أي دعوى عادية من طرف ضحية أو ذوي حقوقها للتعويض التكميلي عن حادث الشغل إلا في حالة إثبات خطأ صاحب العمل أو أحد تابعيه. ومن تم فإن النعي مع القرار المطعون فيه بانعدام الأساس القانوني يعد غير مبرر. ولما كان من الثابت في قضية الحال- إن المجلس رفض دعوى المدعية في الطعن الرامية إلى الحصول على تعويض تكميلي لعدم إثباتها لخطأ صاحب العمل أو احد أتباعه تطبيقاً في ذلك للمادة 109 من الأمر المشار إليه أعلاه. ومتى كان ذلك استوجب رفض الطعن»¹. ولقد كان اجتهاد المجلس الأعلى آنذاك مستقر على ذلك المبدأ، إذ نجده في قرار آخر سابق يؤكد على أن التعويضات عن حوادث العمل والأمراض المهنية يتحملها صندوق الضمان الاجتماعي، ولا يقضي بها على المستخدم الذي يعتبر أجنبياً عن النزاع. حيث إن الشركة الوطنية للهياكل الميكانيكية يطعن ضد القرار الصادر في 1982/05/05 عن مجلس قضاء الجزائر المؤيد للحكم الصادر عن محكمة حسين داي بالجزائر بتاريخ 1981/05/19 الذي احتفظ بالحكم السابق الصادر غيابياً، والذي قضي بأن تدفع الشركة للمدعى عليه (س-ت) مبلغ 5163,60 دينار، اعتبر المجلس الأعلى أن التعويضات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية يتحمل تكاليفها صندوق الضمان الاجتماعي، والقضاء بها على المستخدم الذي يعتبر أجنبياً عن النزاع يعد خرقاً للقانون. إلا إذا ثبت خطأ المستخدم فيتحصل المضرور على التعويض التكميلي بالإضافة إلى التعويض الجزافي².

الثابت قانوناً أن المسؤولية التقصيرية للمستخدم تقوم بناءاً على الخطأ غير المعذور الواجب الإثبات الشيء الذي اعتبره الكثير إجحافاً في حق العمال الأجراء، ويعد عائقاً لهم في الحصول على

¹ راجع في ذلك، القرار المؤرخ في 1989/01/23 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 50879 المنشور في المجلة القضائية، العدد 2، (ص) 119.

² راجع في ذلك، القرار المؤرخ في 1984/03/21 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 33761، المنشور في المجلة القضائية لسنة 1989، العدد 2، (ص) 153.

التعويض التكميلي الرادع لسوء احترام الضوابط القانونية للحفاظ على الصحة في العمل¹. على عكس التعويض في مجال خرق التزامات الضحية الذي يتحملة صندوق التأمينات الذي تبنى فيه التعويضات على أساس الخطأ المفترض. إن ذلك من شأنه ضمان تساهل المستخدم في عدم الأخذ بعين الاعتبار الضوابط الأرغونومية والصحية الواجب احترامها قانوناً². نظرة القضاء الفرنسي مختلفة نوعاً ما عن نظرة المشرع الجزائري، نجد أن الأول فصل نهائياً في طبيعة الالتزام الخاص بالصحة والسلامة المهنية على أنه التزام بتحقيق نتيجة، عكس المشرع الجزائري الذي ترك المسألة للقضاء والفقهاء ولم يفصل فيها³. إذا كان التزام بتحقيق نتيجة فإن الخطأ يكون مفترض، ويقع على المستخدم الذي تسبب بخطئه غير المعذور⁴. جسامه الخطأ سواء كان غير المعذور أو العمدي من مسألة تأثير على قيمة التعويض الذي لا يؤثر على مسؤولية المستخدم أو صندوق التأمين، غير أنه من شأنه تخفيض التعويض وليس حرمانه منه نهائياً⁵.

ب) صورة الخطأ العمدي للمستخدم الموجب المسؤولية: ويقصد بالخطأ العمدي إتيان فعل من شأنه الأضرار بالغير أو العامل الأجير بقصد. فيخل المخطئ بالتزامه القانوني الموجب للمسؤولية. لم يعرف المشرع الخطأ العمدي في الأمر رقم 66-183 إذ نجده أعطاه تسمية << الخطأ التعمدي >>⁶، على عكس ذلك تماماً فإن القانون رقم 83-15 قام باعتماد التعريف الوارد في مبادئ القانون العام أو ما يسمى بالشريعة العامة⁷. وتغيرت تسميته إلى الخطأ المتعمد بدلاً من الخطأ التعمدي. وبالرجوع إلى النصوص التشريعية لا نجد تعريفاً لمفهوم الخطأ العمدي أو المتعمد، الأمر الذي يضطرنا إلى الرجوع للفقهاء⁸. ويعرف الخطأ العمدي على أنه: << التعدي الذي يقوم به المرء بقصد الأضرار بالغير >>¹.

¹ راجع في ذلك، قالية فيروز، << الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية مدرسة للعامل من الأخطار المهنية >>، مدرسة الدكتوراه القانون الأساسي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في نزع المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو الجزائر المناقشة بتاريخ 2012/05/02.

² Voir, Jean- Paul TEISSONNIERE, « Faute inexcusable de l'employeur l'indemnisation des salaires », Semaine sociale Lamy, supplément du 28 juin 2010. N° 1452. Page 37.

³ Voir, Gérard VACHET, po.cit. page 11.

⁴ Voir, Daniel DUCHEMIN, « Regard pratique sur la faute inexcusable de l'employeur », Semaine sociale Lamy, supplément du 28 juin 2010. N° 1452. Page 07.

⁵ راجع في ذلك، محمد المناصر المرجع السابق، (ص) 276 و في نفس المنوال محمد أحمد عجيبي، المرجع السابق، (ص) 74، وفي نفس المنوال كذلك، عزيز جواد هادي، المرجع السابق (ص) 92.

⁶ راجع في ذلك نص المادة 113 من الأمر رقم 66-183 المذكور سابقاً الملغى.

⁷ راجع في ذلك نص المادة 46 من القانون رقم 83/15 المذكور سابقاً الملغى.

⁸ Voir, Leïla HAMDAN BORSALI, « Réflexions sur la notion de faute en droit civil algérien », op.cit. page 118.

يلاحظ أن الخطأ العمدي مناطه الإرادة التي تتجه عمدا بالأضرار بالغير. يعتبر العلم بالإدارة في تكوين ماهية الخطأ العمدي. إذ لا يكفي ركن العلم لدى الفاعل فقط لتحقيق الخطأ بل اتجاه إرادته لأحداث الضرر. يختلف الخطأ العمدي عن الخطأ غير المعذور لزيادة سلم درجة الجسامة وحدتها. ويتم ترتيب الخطأ العمدي بعد الخطأ غير المعذور الذي يسبقه الخطأ الجسيم². يحدث المعتدي الفعل المسبب للضرر بنية الغش والخداع وسوء النية، نظرا لوجود رغبة في الأضرار بالغير لدى الفاعل³. يجب أن يتميز سلوك المستخدم باليقظة والتبصر حتى لا يضر بالغير. فإذا خالف وانحرف سلوكه الواجب والمفروض عليه قانونا، يؤدي ذلك الانحراف إلى تحمل أوزاره التي تسمى المسؤولية التقصيرية المبنية على الخطأ العمدي⁴. يعتد بالخطأ العمدي إذا توفر ركنيه المادي المتمثل في التعدي الذي يصدر أو يحدثه المستخدم أو من ينوب عنه المؤدي إلى الأضرار بالعامل الأجير. ثم توافر الركن المعنوي المتمثل في إدراك واتجاه نية المستخدم بقصد الإضرار بالضحية. وهو ما يطلق عليه اسم الجريمة المدنية (le délit civil).

لم يرق المشرع الجزائري بتعريف الخطأ العمدي أو الخطأ غير المعذور في التعديل الأخير لقانون منازعات الضمان الاجتماعي، بل اكتفى فقط باعتبارها سببين لقيام المسؤولية التقصيرية للمستخدم وتابعيه، وحتى الغير ليتحملوا التعويض التكميلي أو يمكن المطالبة من قبل العامل الأجير أو هيئة الضمان الاجتماعي التي يكون قد دفعت بتعويضات في حال حدوث ضرر بفعل المستخدم. ولقد أوجب المشرع في هذه الحالة على هيئة الضمان الاجتماعي وكذا العامل الأجير المضرور سلوكا إجراءات الدعوى المدنية بقوله: << يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي طبقا للأحكام القانون العام >>⁵.

« l'organisme de sécurité sociale peut conformément aux dispositions du droit commun, se retourner contre l'employeur responsable par sa faute inexcusable ou intentionnelle ou celle de son préposé... »

¹ راجع في ذلك، علي فيلاي، المرجع السابق، (ص) 73.

² راجع في ذلك، محمد المناصر، المرجع السابق، (ص) 275.

³ Voir, Leïla HAMDAN BORSALI , op.cit. page 128.

⁴ راجع في ذلك، عبد الرزاق احمد السنهوري، الجزء الأول المجلد الثاني، (ص) 882.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 70 و71 من القانون رقم 08 - 08 المذكور سالفًا.

أي انه على الهيئة أو الشخص الذي يريد الحصول على تعويض تكميلي أو إضافي إتباع الإجراءات القانونية المدنية، وهذا ما نصت عليه أحكام المادة 73 من القانون رقم 08/08¹. مما يفيد أنه على الطالب أو المضرور إثبات الخطأ العمدي والخطأ غير المعذور وفقا لقواعد الإثبات المنصوص عليها في الدعوى المسؤولية التقصيرية للمستخدم في مجال صحة العمل². لقد أقرت المحكمة العليا في أحد قراراتها على انه: << من المقرر قانونا أنه في ميدان حوادث العمل لا يجوز جمع بين التعويضين، إلا في حالة خطأ ارتكبه رب العمل أو مستخدموه في إطار القانون، ومن تم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد منعدا للأساس القانوني. تتلخص وقائع قضية الحال في أن الشخص (ب،ف) رفع دعوى على أساس المادة 124 من القانون المدني للمطالبة بالتعويض آخر على أساس وجود خطأ ارتكبه رب العمل أو مستخدموه. حيث أن القرار القضائي المؤرخ في 09 جوان 1985 أيد بمقتضاه الحكم المعاد الصادر من محكمة نفس المقر بتاريخ 25 نوفمبر 1984 و القاضي بمنح إيراد سنوي لكل من أب و أم الضحية (ب، أ) قدره (126.000) دينار وأضاف تعويضا جماليا حول الضرر المادي قدره 30.000 دج على أساس المادة 124 من القانون المدني. حيث انه ولما كان من الثابت في قضية الحال أن المجلس القضائي بمنحه التعويض التكميلي اعتمادا على المادة 124 من القانون المدني لوالدي الضحية بسبب حادث عمل، دون أن يبين وجود خطأ عمدا أو غير عمدي ارتكبه الغير، يكون بقضائه كما فعل لم يعط لقراره الأساسي القانوني، وحتى كان كذلك استوجب نقض القرار المطعون فيه>>³.

وفي الأخير يمكن القول أنه على الطرف المضرور الذي يريد الحصول على التعويض التكميلي أو الإضافي إثبات إحدى الصورتين للخطأ الموجب للمسؤولية التقصيرية للمستخدم أو تابعه أو الغير، في مجال خرق الصحة في العمل الذي ينتج عنه حادث عمل أو مرض مهني. الأمر الذي يشكل حسب بعض الدارسين للقانون على انه يشكل عقبة قانونية أمام المضرور لاشتراط نظام الإثبات، الشيء الذي يعد تقويضا لحق المساءلة المبني عليه نظام حوادث العمل والأمراض المهنية لافتراض وعوز الخطأ

¹ لقد نصت المادة 73 من القانون 08-08 المذكور سابقا بصريح العبارة على انه يجب إتباع إجراءات الدعوى المدنية بقولها: <> يمكن المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه في الحالات المذكورة في المادتين 70 و 71 أعلاه، التدخل في الدوى المرفوعة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي ضد الغير أو المستخدم ، طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية>>.

² راجع في ذلك، عيسى مصطفى حمادين <> المسؤولية المدنية التقصيرية عن الأضرار البيئية، دراسة مقارنة بين القانون الأردني والقانون المصري>>، دار البازوري، الطبعة الرابعة لسنة 2011، الأردن، (ص) 85 و 86.

³ راجع في ذلك، قرار المؤرخ في 11/14 1988 في الملف رقم 50192 الصادر عن الغرفة الاجتماعية المنشور في المجلة القضائية العدد رقم 01 لسنة 1993، (ص) 110.

المفترض. إضافة إلى حصر المسؤولية التي يتحملها المستخدم في مجال الصحة أو تابعيه في صورتين فقط من الخطأ. عكس المشرع الفرنسي والأردني الذي يضيف صورة الخطأ الجسيم¹.

ثانيا دور الإثبات في قيام المسؤولية التقصيرية للمستخدم:

تقوم مسؤولية المستخدم التقصيرية في مجال الصحة على أساس الخطأ الواجب الإثبات، للحصول على التعويض التكميلي أو الإضافي. أي إن الإثبات ضروري من قبل المتضرر المؤمن له اجتماعيا². أما فيما يخص الحصول على التعويض الجزافي من قبل هيئة الضمان الاجتماعي فان مسؤولية تقوم بناء على افتراض الخطأ أو ما يسمى الخطأ المفترض³. يظهر أن المستخدم يعتبر مخطئا ولكنه لا يسدد التعويض. كأن المستخدم تحل محله هيئة التأمين لتقوم مقامه في تسديد التعويض. فتقوم هيئة التأمين بتعويض الأخطار التي تم تأمينها⁴. كل الأخطار مشمولة بالتأمين، إلا الخطأ العمدي والخطأ غير المعذور لا يشملها التأمين. لقد قرر المشرع حماية للعمال المصابين في صحتهم عندما اعتبر أن الإصابة أثناء العمل قرينة على أن الحادث يعد حادث عمل⁵. تعد هذه القرينة للإثبات بسيطة لصالح العامل والمضرور والمصاب في صحته، فيجوز إثبات عكسها من قبل صندوق التأمينات الاجتماعية.

يكتسي الإثبات أهمية بالغة وقصوى في العلاقات القانونية، لأن الحق يكون عديم القيمة إذا عجز صاحبه عن إثبات وجوده⁶. يعطى العامل المضرور حقه في الحصول على قيمة التعويض الجزافي بدون إثبات الخطأ. في هذه الحالة يعتبر حادث عمل، لأنه مبني على افتراض عوز الحادث الحاصل للعامل. حتى الوفاة إذا طرأت فإنها تعد كذلك. يتغير الأمر وينقلب الأمر إذا اعترض أهل المصاب وذوي حقوقهم

¹ (راجع ذلك، محمد المناصر، المرجع السابق، (ص) 274، وفي نفس المنوال عزيز جواد هادي، المرجع السابق، (ص) 94. و كذلك قالية فيروز، المرجع السابق، (ص) 147).

² (راجع في ذلك، نص المادة 72 من القانون رقم 08/08 المذكور سابقا.

³ خاصة إذا تعلق الأمر بحوادث المهنية والأمراض، فان المضرور أو ذوي حقوقه غير مجبرين على إثبات الخطأ لأن المشرع اعفاهم من ذلك، طبقا للمادة 9 من القانون رقم 83-13 المعدل و المتمم المذكورين سابقا.

⁴ (راجع في ذلك، نص المادة 04 من القانون رقم 83-11 المعدل و المتمم المذكور سابقا.

⁵ (راجع في ذلك، نص المادة 9 و 11 من القانون 83/13 المعدل و المتمم المذكور سابقا، و المعلق بافتراض عوز الوفاة للعمل أو للحادث العمل.

⁶ (راجع في ذلك، محمد صبري السعدي الواضح في شرح القانون المدني الإثبات في المواد المدنية والتجارية <<دار الهدى عين مليلة، الجزائر طبعة 2009، ص 07.

على إجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي. ففي هذه الحالة يتعين عليهم إثبات العلاقة السببية بين الحادث والوفاة. يسقط افتراض عوز الوفاة إذا اعترض ذوي حقوق المصاب على طلب التشريح، فتنقل من الخطأ المفترض إلى الخطأ واجب الإثبات¹. يلعب الإثبات في مجال الخطأ والضرر واثبات العلاقة بينهما في مجال خرق الصحة في العمل دورا مهم فمرة يكون على عاتق العمل لينتقل إلى عاتق المستخدم. إن إقرار مسؤولية المستخدم مبني على نظرية تحمل التبعة المعتمد من قبل الشريعة الإسلامية، القائمة على هدف وجوب جبر الضرر الناجم عن نشاط الفاعل دون البحث عن خطئه. ويتفق ذلك مع مفهوم العدالة التعويضية التي تعد ركيزة أساسية في تحمل التبعة. سواء أسست هذه العدالة على قاعدة الغرم بالمغرم². تتحقق المسؤولية التقصيرية للمستخدم إذا توافر الضرر الموجب للتعويض الذي تدفعه هيئات التأمين. أما إذا أراد المضرور الحصول على تعويض إضافي أو تكميلي، فهنا يبرز دور الخطأ الذي يجب إثبات إحدى صورتيه، إما يتخذ صورة الخطأ العمدي أو الخطأ غير المعذور، فلا يخرج التعويض عن هاتين الصورتين فقط. ويتم إثبات هاتين الصورتين بركنيهما المادي والمعنوي باعتبارهما واقعة مادية بكل وسائل الإثبات، المتعارف عليها وفقا للقواعد القانونية العامة³. يتحصل المضرور على التعويض الأصلي الجزافي المتضمن تغطية مصاريف العلاج، وفقدان الأجر وقيمة العجز عن العمل المحسوب وفق نسب العجز المضرورب في العجز المرجعي للربع. وفقا لأحكام المادة 45 من القانون رقم 89-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية⁴. يؤدي إثبات الخطأ والضرر دور ايجابيا للمسؤولية التقصيرية سواءا كان التعويض جزافيا تدفعه هيئة العمل أو التعويض التكميلي أو الإضافي⁵. يثبت الخطأ والضرر وفق القواعد العامة للإثبات حتى ينال التعويض. ويبقى عبء الإثبات الدور الايجابي محمول دائما على المضرور المؤمن له اجتماعيا(الطالب). وفي المقابل يسعى المستخدم إذا كان مستهدفا بتحميله المسؤولية في إفشال مسعى خصمه، بأن يحاول من ناحيته

⁽¹⁾ راجع في ذلك، مقتي بن عمار، المرجع السابق، ص 23.

⁽²⁾ راجع في ذلك، نبيلة إسماعيل رسلان، <>الجوانب الأساسية للمسؤولية المدنية للشركات عن الأضرار (البيئية)>>، المرجع السابق الذكر، (ص) 07 و08.

⁽³⁾ راجع في ذلك، محمد المناصير، المرجع السابق، ص 277.

⁽⁴⁾ راجع في ذلك، ولهاصي سمية بدر البدور، المرجع السابق، (ص) 210.

⁽⁵⁾ راجع في ذلك، محمد الزين، <>المسؤولية التقصيرية المدنية>>، محاضرات أقيمت على طلبة السنة الثانية للقانون المدني، كلية الحقوق بتونس السنة الجامعية 1998-1999 (ص) 36.

إثبات الدور السلبي¹. يعتمد نفس المبادئ في إثبات المسؤولية المدنية التقصيرية عن أي خرق مادي أو معنوي للالتزامات الصحة في العمل، وفي المقابل يمكن نفيها بوسائل المتعارف كالقوة القاهرة أو الحادث الفجائي، وخطأ الضحية وخطأ الغير². يكون هذا النفي في حالة المسؤولية التقصيرية مبنية على أساس الخطأ العمدي والخطأ غير المعذور. تعتبر الإصابة المهنية بنوعها حادث ومرض مهنيين مبني على افتراض المسؤولية الشخصية للمستخدم. على أن يتعهد الضامن بدفع ما ينجم عن ذلك من تعويض. هذه المسؤولية استثنائية، لأنها مخالفة للمنطق القانوني الذي يفرض على أن كل من تسبب بخطئه في أي ضرر يلزم بالتعويض. ولكن في حالة خرق التزامات الصحة التي ينجم عنها المسؤولية المدنية التقصيرية، فالذي يدفع التعويض هو جهة أخرى تتمثل في الضمان الاجتماعي. تتحمل هذه الأخيرة تعويض الأضرار بناء على التأمين الإلزامي لكافة العمال. ويستثنى من تامين الأخطاء وصفين اثنين فقط دون سواهما. إن افتراض عوز الإصابة المهنية أو حد لحماية مصلحة الضحية المضرور على حساب المسؤول المدني عن الضرر، من خلال إعفائها من إثبات بعض أركان المسؤولية. تعميم مجال التعويضات المستحقة للعمال الأجراء المتضررين من خرق التزامات الصحة في العمل يدفع المستخدم لاحترام الضوابط القانونية المفروضة عليه لتجنب الأخطار الاحتمالية الاستثنائية³.

المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية للهئية المستخدمة عند خرقها للالتزامات الأرغونومية.

تتحقق الحماية للعمال الأجراء داخل أماكن العمل وخارجها بفضل أعمال المقترضات القانونية الخاصة بحفظ بيئة العمل من كل الشوائب التي تعثرها. أين يتدخل المشرع كطرف ثالث في علاقة العمل التي تجمع المستخدم والعمال الأجير بفعل إقرار أوامر لا تقبل مخالفتها، وتحد من دور إرادة الأطراف⁴. يقتضي الحال عن مخالفتها إقرار العقوبات التي كانت نتيجة لتحمل المسؤولية الجزائية للمستخدم. لا يمكن اللجوء إلى دراسة المسؤولية دون تحديد مفهومها المركب، باعتبارها وصفا مركبا من

¹ راجع في ذلك، مقني بن عمار، <قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري دراسة مقارنة>>، دار الجامعة الجديدة، الطبعة الأولى لسنة 2010، القاهرة، (ص) 334.

² راجع في ذلك، نص المادة 14 من القانون المدني التي تنص بقولها: <إذا اثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ أو قوة قاهرة أو خطأ صدر من المضرور أو خطأ الغير، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر، ما لم يوجد نص قانوني أو القانون يخالف ذلك.

³ راجع في ذلك، ولهاصي سمية بدر البدر، المرجع السابق، (ص) 212.

⁴ راجع في ذلك، محمد رياض دحمان، <النظام العام في علاقات العمل دراسة مقارنة>> المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، الطبعة الأولى، لسنة 2015، (ص) 51.

لفظين. المسؤولية الجزائرية هي <<التبعة الجزائرية نتيجة خرق الشخص للالتزامات قانونية>>¹. وهي كذلك مساءلة الأشخاص عن الجرائم المرتكبة، التي تنطوي على عقاب، يطال كل مخالف للنصوص القانونية التي تخل بالنظام العام². وتعرف المسؤولية الجزائرية باللغة الفرنسية على أنها:³

« La responsabilité pénale est l'obligation de répondre des infractions commises et de subir la peine prévue par le texte qui les réprime ».

من خلال معرفة ماهية المسؤولية الجزائرية التي تفيد تحديد الفاعل، الذي أتى أو اقترف فعلا مجرما قانونا ومعاقبا عليه عن قصد أو عن غير قصد⁴. إلا أن مجال بحثنا سوف يقتصر على تحديد المسؤولية الجزائرية للمستخدم في مجال صحة العمل فقط، دون باقي الميادين الأخرى.

يقتضي مخالفة التزام السلامة والصحة المهنية إلى تحميل تبعة خرق الالتزام إلى المخالف حسب المسؤولية المدنية، لتحديد قوة التزام السلامة بموجب القانون الجزائري للعمل⁵، يمكن القول ما إذا كان عدم الامتثال لهذا الالتزام يعاقب عليه جزائيا بشكل مستقل للمحافظة على الصحة والسلامة المهنية. أو بعبارة أخرى السؤال الذي يُطرح في هذه الحالة هل خرق التزام السلامة والصحة المهنية يحمل المسؤولية الجزائرية لطرفي علاقة العمل أم لا ؟ للإجابة على هذا التساؤل يجب أولا تحديد المسؤول جزائيا، هل المستخدم أم العامل الأجير؟ باعتبار أن المسؤولية الجزائرية مسؤولية ذاتية، مبنية على الخطأ الشخصي حتى ولو كان الخطأ غير العمدي⁶. بداية سنتعرض إلى مسؤولية المستخدم بوصفه شخصا طبيعيا في مواجهة مبدأ الشخصية في المسؤولية والعقوبة كفرع أول، ثم نتعرض إلى المسؤولية الجزائرية للمؤسسة المستخدمة بوصفها شخصا معنويا عند خرقهما للالتزامات الأرغونومية كفرع ثان.

¹ راجع في ذلك، جروان السابق، <<كنز الطالب>> قاموس عربي، فرنسي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر الطبعة الأولى لسنة 1990، (ص) 706.

² ترجمة شخصية للتعريف الموضوع من قبل الجمعية هنري كابيتون.

³ Voir, Gérard CORNU & Association Henri CAPITAN, « Vocabulaire juridique », Paris, Presses universitaires de France. Coll. « Quadridge », 2005, 7eme ed., 970.

⁴ راجع في ذلك، حبال وعمر، <<المسؤولية الجنائية للأعوان الاقتصاديين>>، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، لسنة 2008، الجزائر العاصمة، (ص) 25.

⁵ Voir, Celine BEGUINE, « Responsabilité et ... Coupable ? », Les cahier du DRH, n° 89 du 10/10/2003. Page 89 et 90.

⁶ Voir, Jean- Paul ANTONAT et Richard BRINOIS, op.cit. Page 162.

الفرع الأول: مسؤولية المستخدم الجزائرية في مواجهة مبدأ الشخصية.

تثير المسؤولية الجزائرية عدة إشكالات خاصة في حالة تحديد مسؤولية الفاعل داخل المؤسسة الاقتصادية، وذلك في مجال خرق الصحة أثناء العمل. تتمحور علاقة العمل بين طرفيها العامل الأجير والمستخدم، الثاني يقع عليه التزام الحفاظ على صحة الأول والصحة في المؤسسة بصفة عامة¹. غير انه مرات عديدة يصدر أخطاء عن العامل نفسه أو عن الغير، ففي هذه الحالة يجب تحديد مسؤولية الفاعل الجزئية، خاصة إذا مس الخرق مجال السلامة والصحة المهنية².

قواعد العمل أو بالأحرى قواعد الأمن والسلامة المهنية قواعد قانونية أمرة، يعاقب كل من يخالفها بواسطة العقاب سواء بواسطة قانون العقوبات بوصفه قانونا عاما، كما يتدخل القانون الجزائري للعمل لردع كل مخالف³. إذا اقترف المخالف أي أفعال مجرمة بموجب النصوص التشريعية العامة يتدخل القضاء بواسطة إعمال مبادئ المسؤولية الجزائرية. أما إذا طال الخرق قواعد خاصة تم ذكرها أو تجريمها بواسطة نصوص قانون العمل الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، فيساءل المذنب إعمالا لقواعد المسؤولية الجزائرية التي تتناولها النصوص الخاصة بالصحة والسلامة المهنية⁴.

تقوم المسؤولية الجزائرية أساسا على مبدأ الشخصية والشرعية وفق ما تقتضيه أحكام الدستور الجزائري⁵. الأمر الذي يتماشى مع مبادئ الشريعة الإسلامية التي نجدتها تقوم فيها المسؤولية على أساس الخطأ الشخصي لقوله تعالى << وَلَا تَرْرُ وَرَارَةً وَرَرَةً أُخْرَى >> الآية رقم 37 من سورة النجم، وكذا قوله تعالى << حَوْمًا أَصَابَكُمْ مِنْ مُصِيبَةٍ بِمَا كَسَبْتُمْ أَيْمَانِكُمْ >> الآية رقم 30 من سورة الشورى. مبدأ الشخصية يتوافق مع قيام المسؤولية الجزائرية للمستخدم في حال كان شخصا طبيعيا، بمعنى أن صاحب العمل كان يباشر أعماله خاصة المحافظة على الصحة أثناء العمل بنفسه. وهذا ما أقرته المحكمة العليا في القضية بين (ي، و ب) ضد النيابة أين اعتبرت أنه: "يعاقب... كل من يستعمل عمدا لأغراضه

¹ راجع في ذلك، محمد عصفور << أثر الجريمة الجنائية في علاقات العمل، دراسة مقارنة >> الجزء الثاني المطبعة العالمية لنشر، القاهرة ، لسنة 1972، (ص) 59.

² Voir, Jean-François BOQUILLON, « Introduction au droit de l'entreprise », Manuel & Applications, 2eme Edition, DUMAS, Novembre 2000, Page 312.

³ Voir, Alain COERET, Elisabeth FORTIS, « Droit pénal du travail », Litec 1998, page 06 et 07.

⁴ راجع في ذلك الباب الثامن المعنون << الأحكام الجزائية >> من المواد 138 إلى 155 من القانون 11/90 المعدل و المتمم المذكور سابقا، وكذا الفصل الثامن المعنون << العقوبات >>، من 35 إلى 43 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقا.

⁵ راجع في ذلك نص المادة 160 من الدستور لسنة 1996 المعدل و المتمم المذكور سابقا التي نصت على انه << تخضع العقوبات الجزائية إلى مبدأي الشرعية و الشخصية >>.

الشخصية أو لفائدة الغير أموال الدولة أو جماعية محلية أو هيئة خاضعة للقانون العام، مخالفا بذلك مصالح الهيئة لنفسها ولما ثبت في قضية الحال- أن غرفة الاتهام لما أحالت المتهمين على أساس المادة المذكورة أعلاه، اعتمادا على المسؤولية المهنية الناتجة عن الإخلال بالتزامات الوظيفة دون إثبات عنصر العمد لقيام المسؤولية الجزائية، يكونوا قد خالفوا مبدأ المسؤولية الجزائية القائم على المسؤولية الشخصية¹. ولكن يثير الإشكال في مسؤولية المستخدم الجزائية بوصفه شخصا معنويا، وعند عدم تحديد الصلاحيات داخل الهيئة المستخدمة، رغم أن المشرع أقر مسؤولية الشخص المعنوي في قانون العقوبات². المسؤولية الجزائية للمستخدم في مجال الصحة تقوم على أساس نفس الأركان من خلال إتيان الخطأ، والأهلية الجزائية مع مراعاة الأفعال التي تنفي المسؤولية الجزائية كالجنون وأفعال الإباحة الأخرى والتي نص عليها القانون³.

مبدئيا فان المسؤولية الجزائية في حال خرق التزامات الصحة تصيب وتضرب فقط الأشخاص الطبيعية كمسؤولية رئيس المؤسسة « La responsabilité de chef d'entreprise » أو الشخص الذي يقوم مقامه في حال تفويضه بالصلاحيات، وبصفة استثنائية لا تستثنى قيام مسؤولية الشخص المعنوي كذلك⁴.

أولا مسؤولية الجزائية لرئيس المؤسسة: يمكن أن يكون المستخدم شخصا طبيعيا لا يباشر علاقة العمل بصفة فعلية مباشرة، بل أحيانا يكون شخصا آخر يمارس صلاحيات المستخدم أي يمارس المهام المرتبطة بإطار التنظيم. وصاحب العمل هو كل من يشغل غيره مقابل أجر⁵. ويقابل كلمة المستخدم باللغة الفرنسية حسب قاموس لاروس LAROUSSE ما مفاده:

¹ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1997/04/23 في الملف 152292 الصادر عن الغرفة الجنائية المنشور في المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 1997، (ص) 171.

² راجع في ذلك، نص المادة 18 مكرر 51 مكرر من قانون العقوبات التي تنص على أنه>>... يكون الشخص المعنوي مسؤولا جزائيا عن الجرائم التي ترتكب لحسابه من طرف أجهزته أو ممثله الشرعيين مند ما ينص القانون على ذلك ان المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوي لا تمنع مساءلة الشخص الطبيعي كفاعل أصلي أو كشريك في نفس الأفعال راجع في تلك المادة 51 مكرر المضافة بموجب القانون رقم 15/04 المؤرخ في 2004/11/10 المنشورة في (ج،ر) العدد 71، (ص) 09.

³ راجع في ذلك، نص المواد 39 و47 و48 من الأمر رقم 159/66 المعدل و المتمم المتضمن قانون العقوبات، المذكور سابقا، وفي نفس المنوال راجع في ذلك، أحسن بوسقيعة <<الوجيز في القانون الجزائي العام>> دار النصوص، الطبعة الثامنة، لسنة 2004 الجزائر، (ص) 139 وما يليها.

⁴Voir, Alain COERET, Elisabeth FORTIS, op.cit, page 117.

⁵ راجع في ذلك، ابن منظور، <<لسان العرب>>، المرجع السابق، (ص) 1064.

1. <<Employeur, n. Personne qui emploie du personnel salarié>>.¹

أما اصطلاحاً فكل من يعمل لديه أشخاص آخريين ويتقاضون أجره عن ذلك، فهو صاحب عمل. قانوناً يعرف على أنه كل شخص طبيعي أو معنوي يمارس نشاطاً حرفياً، وكل وحدة أو مؤسسة إنتاج أو تسويق أو تقديم خدمات، مهما كان حجمها وطبيعتها القانونية، المؤسسات العمومية أو الهيئات ذات الطابع الإداري حسب شروط تحدد عن طريق التنظيم.² إن كل شخص طبيعي أو معنوي أو خاص يستخدم أشخاص آخريين يؤدون لهم أعمالاً يدوية أو فكرية مقابل أجر في إطار التنظيم.³ ولقد عرف المرسوم التنفيذي المتعلق بالنظام الخاص لعلاقات العمل بمسيرى المؤسسات في نص المادة الثانية أنه يعتبر مسير المؤسسة قصد تطبيق هذا المرسوم كل من:

. المسير الأجير الرئيسي (المدير العام، والوكيل أو أي مسير أجير رئيسي آخر) لأي شركة ذات رؤوس أموال تربطها علاقة عمل بجهاز الإدارة (مجلس إدارة أو مجلس المراقبة أو أي جهاز إداري آخر) للشركة المذكورة، الإطارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي للشركة المذكورة.⁴

يفهم من التعاريف السابقة سواء اللغوية أو الاصطلاحية وحتى القانونية أن من يمارس فعلياً سلطات الإدارة والتسيير، يتحمل مسؤولية أخطائه الجزائية في حال تم خرقه التزامات الصحة أثناء العمل.⁵ أي سلوك سواء كان عمدياً أو غير عمدي يسبب ضرراً مباشرة خاصة انتهاك حقوق العمال. يعد المستخدم بوصفه شخصاً طبيعياً يمارس نشاطه بصورة مباشرة المسؤول الذي يتحمل الجزء الكبير في معظم الحالات كفاعل مباشر للمخالفات في المؤسسة تمس الصحة في العمل ولقد فصل القضاء العالي على اعتبار أن إثبات صفة الإطار المسير يكون بموجب عقد خاص وفق مفهوم المرسوم التنفيذي مع المؤسسة المستخدمة.⁶ يسأل جزائياً من ارتكب شخصياً الخطأ سواء بأفعاله الإيجابية أو السلبية أو حتى في حالة الخطأ المفترض إذا تعلق الأمر بحوادث العمل. يستوجب المسؤولية الجزائية البحث في المركز

¹) Voir, LAROUSSE , « Maxi poche »,op.cit. 477.

² راجع في ذلك، نص المادة 07 من القانون رقم 81 و07 المذكور سابقاً.

³ راجع في ذلك، نص المادة 02 من القانون 11/90 المذكور سابقاً.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 290/90 المؤرخ في 29/03/1990 المتعلق بالنظام الخاص لعلاقات العمل الخاص بمسيرى المؤسسات <ج،ر>، العدد 42 لسنة 1990.

⁵ Voir, Céline BEGUIN, op.cit, page 92.

⁶ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 03/04/2002 في الملف رقم 234986 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في المجلة القضائية العدد 2، لسنة 2003، (ص) 145.

القانوني لرئيس المؤسسة وطبيعة السلطات الممنوحة له من حيث الحدود، نظرا لما تتميز به قواعد قانون العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية¹.

لقد استعمل المشرع عبارة <<يعاقب بغرامة مالية...>> وعبارة <<كل مخالف>> لتحديد المسؤول عن بعض المخالفات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، خاصة ما تعلق بالراحة القانونية، وكذا ظروف الاستخدام². تعد هذه العبارات مبهمة وغامضة تزيد من تعقيد مهمة البحث في تحديد المسؤول عن خرق التزامات السلامة والصحة المهنية. خلافا تماما لنص قانون العمل 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، نجد إن القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يتماشى مع مبدأ شخصية المسؤولية والعقوبات المنصوص عليه في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية³.

اعتمد المشرع عبارة ولفظ <<يتعرض، بصفة شخصية وبالنسبة...>> وكذا عبارة <<يتعرض المسير كما حددته المادة 30 من القانون رقم 78-12...>> لتحميل وتحديد المسؤول عن الخرق الذي يطال التزامات الصحة والسلامة في العمل⁴. إن استعمال عبارة بصفة شخصية وكذا عبارة المسير دلالة كافية على أن المسؤول عن كافة الجرائم والمخالفات المتعلقة بالصحة أثناء العمل يتحملها المسير الفعلي الذي يملك سلطة التنظيم والإدارة داخل المؤسسة. الأمر الذي يفرض علينا استعراض نص المادة 30 من القانون الأساسي العام للعامل لمعرفة ما المقصود من المسير⁵؟. تنص هذه الأخيرة: <<بصرف النظر عن الأحكام المنصوص عليها في المادة 29 أعلاه، يكون العامل الذي يمارس سلطة سلمية مسؤولا عن التنفيذ السليم للمهام الواجب اتهامها من قبل أي عامل آخر موضوع تحت سلطته بناء على تعليماته أو حسب الطرق المتبعة عادة في توزيع العمل ضمن حماية العمال>>⁶. لقد أدرجت المادة المذكورة سابقا ضمن الفصل الثالث المعنون <<واجبات العمال>> مما يفيد أو يعني أحد الأمرين: إما أن المشرع أُنْذِر

¹) Voir, Pierre BARDELLI, José ALLOUCHE, « A souffrance au travail; Quelle responsabilité de l'entreprise ? » ARMAND COLIN, Recherche, Paris 2012, page 18.

²) راجع في ذلك، نص المادتين 141 و144 من القانون 11/90 المذكور سابقا.

³) راجع في ذلك، وهبة الزحيلي، <<نظرية الضمان أو أحكام المسؤولية المدنية والجناحية في الفقه الإسلامي، دراسة مقارنة>> المرجع السابق، (ص) 247.

⁴) راجع في ذلك، نص المادتين 35 و36 من القانون 07/88 المذكور سابقا.

⁵) لقد تم إلغاء القانون الأساسي العامل للعمال بما فيه المادة 30 من بموجب المادة 157 من القانون 11/90 المعدل و المتمم المذكور سابقا.

⁶) لقد وجدت المادة 30 من القانون رقم 78-12 الملغاة في نص المادة 36 من القانون 07/88 لأنه أثناء صدور هذا الأخير كان لا زال ساريا مفعوله، ولكن كان بجدر بالمشرع ضرورة و إعادة النظر في القانون 07/88 لتجاوز الزمني لهذا النص بصورة جذرية تماما.

اعتبر العامل هو المسؤول عن أي خرق مادي يطل التزامات الصحة بصفته الشخصية، وهذا تفسير بعيد عن الرؤية التي كانت سائدة آنذاك. أو الأمر الثاني المتمثل في أن القانون الأساسي العام للعمال كان يتصرف بين العمال وبين المؤسسة الاقتصادية التي في غالب الأحيان ما تكون هي الدولة نفسها، لأنها الشخص المعنوي الذي يملك وسائل الإنتاج. ولكن هذا الشخص المعنوي لا يستطيع القيام بالمهام المرتبطة بالإدارة والتنظيم إلا بواسطة عماله¹. لذا نجد أن الأمر السابق ينص على أن العمال مسؤولون عن نشاطاتهم وفق رتبهم السلمية عن التنفيذ السليم لمهام التي تسند إليهم. رغم أن الأمر المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال جاء لحماية العمال في ظل الميثاق الوطني والدستور لسنة 1976 اللذان يكرسان الحماية الاجتماعية، إلا أنه يحمي المؤسسة باعتبارها شخص معنوي يمثل الدولة في أصله. لذا يمكن مساءلة الدولة عن أخطاء وأفعال ارتكبتها باسمها عمال يفترض فيه الحيطة والحذر من أجل الوقاية الصحية، لحيلولة دون معرفتهم لأي وهن بدني أو ذهني، وتحسين ظروفهم ومحيطهم وبيئتهم².

لتحديد المسؤول جزائياً حسب النصوص القانونية الحالية، التي تبنى على نص قانوني ملغى يزيد من صعوبة الأمر ويعقده أكثر مما هو عليه. الأمر الذي يضطرنا للبحث عن تفسير منطقي قانوني يحل هذا الإشكال³. في بادئ الأمر تجدر الإشارة للوقوف على كيفية تسيير المؤسسة بوصفه المستخدم Employeur اللفظ المستعمل كثيرا في التشريع الاجتماعي الجزائري⁴. يقوم مدير المؤسسة سواء كان المسير الفعلي أو المالك لسلطتي الإدارة والتنظيم -الشيء الذي ينجم عنه تحمله للمسؤولية الجزائئية- في حالة طالة أي خطأ جزائي. من يقوم بسلطة التنظيم ملزم بتطبيق الأحكام الخاصة بالصحة في العمل، تحت طائلة الجزاء الناجم عن مخالفتها. نظرا لأن المسؤولية الجزائئية في مجال خرق صحة العمال أثناء تأدية مهامهم، يتحملها المسؤول بناء على الخطأ المفترض⁵. ويتحمل المسير المسؤولية الجزائئية حتى في حال أرتكبت المخالفات من قبل العمال، ويمكنه التخلص من تحمل عبئها في حالتين:

¹)Voir, M.N.E. KORICHE, « Les relations de travail concernant les dirigeants d'entreprise », Un régime spécifique et problématique », La revue algérienne du travail, N° 24 du 1999, page 103.

²) راجع في ذلك، نص المادة 10 و13 و14 من الأمر رقم 78-12 المذكور سابقا ، الملغى بطبيعة الحال بالقانون 11/90.

³) Voir, J-M, ROBERT, « Les personnes physique pénalement responsable et les infractions commises à l'occasion du fonctionnement des entreprises », J.C.P, du 1975, ed. page 1716.

⁴) يستعمل المشرع في غالب الأحيان لكلمة المستخدم في النصوص التشريعية بعد سنة 1990 أي بعدما تحررت الدولة من احتكار الإنتاج وانتهاج النهج اقتصاد السوق الحر، الذي يتساوى فيه الخاص مع العمومي، حتى أن المستخدم أصبح يشمل المؤسسة العمومية والخاصة والشخص الطبيعي و المعنوي، راجع كذلك، نص المادة 2 من القانون 11/90 و كذا المادة 07 من القانون 07/07 المذكور سابقا.

⁵) راجع في ذلك، نص المادة 36 من القانون 07/88 المذكور سابقا.

الحالة الأولى إذا اثبت أنه قام باتخاذ كافة الإجراءات التأديبية ضد العمال الذي قاموا بمخالفات أحكام وقواعد الوقاية الصحة والأمن وطب العمل، لفرض الاحترام الصارم للتعليمات القانونية في هذا المجال.

الحالة الثانية إذا اثبت المستخدم أو المسير أو من يقوم مقامهما أن المخالفات في مجال الصحة في العمل تم ارتكابها عمدا من قبل العمال الأجراء. لذا يظهر أن المسؤولية الجزائية في مجال الصحة تختلف تماما عن المسؤولية الجزائية في المجال العقابي العادي، لأنها تقوم على أساس الخطأ الواجب الإثبات والعلاقة السببية وغيرها من الأركان المتعارف عليها قانونا، إلا ما تم استثنائه بنص قانوني كحوادث المرور¹.

لقد تم وضع معيارين هامين للتفرقة بين المسؤول الحقيقي عن القيام بكل خرق قد يطال الصحة بصفة عامة أثناء العمل وهما: المعيار القانوني من خلال تحديد المسير القانوني، والمعيار الفعلي من خلال التعرف أو تحديد المسير الفعلي².

أ) يطبق المعيار القانوني على حسب تنوع المؤسسة المستخدمة، فالأشكال لا يطرح إذا كان بصدد مؤسسة فردية أو مستخدم فردي شخص طبيعي واحد يستخدم عدة عمال، أين ترتكب المخالفات ذات علاقة بصحة العمل داخل المؤسسة. فان المسؤول جزائيا هو المستخدم أو المالك أو المسير أي الشخص الذي قام باستخدام هؤلاء العمال. أي الشخص الطبيعي الذي يضمن التسيير الفعلي. يُعَبَّر على هذا المستخدم بالمسير القانوني أو الشرعي، او كما يسمى باللغة الفرنسية *Dirigeant de droit*³. يطرح السؤال نفسه في حالة تعدد المسيرين الطبيعيين؟ ولم يحددوا سلطاتهم وصلاحياتهم أثناء القيام بأعمال الإدارة والتنظيم؟ مثلا في المؤسسة ذات المسؤولية المحددة ذات الشخص الوحيد، يسأل المسير نفسه إذا كان يمارس صلاحيات الإدارة والتسيير بنفسه، عن كافة المخالفات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن. دون

¹ راجع في ذلك، نص المادة 8 من الأمر 74-15 المؤرخ في 1974/01/3 المتعلق بإلزامية التأمين على السيارات والنظام التعويضات عن الأضرار المادية والجسمانية الناجمة عن حوادث السيارات المعدل والمتمم الذي أسس المسؤولية بدون خطأ أين يستحق المضرور التعويض حتى في حصول المتسبب في الحادث على حكم يقضي ببراءته من الجرم المنسوب إليه وهي مسؤولية استثنائية.

² Voir, Alain COERET, Elisabeth FORTIS, op.cit, page.118

³ voir, Catherine VERON-CLAVIERE et Philippe LAFARGE et Jaques CLAVIERE- SCHIELE, « Droit pénal du travail », Editions DALLOZ, Paris , 1997, Page 18, para65 au 77.

الحاجة للبحث عن شخص آخر، إلا اثبت أنه قام بتقويض صلاحياته لشخص آخر أو عامل في هذا المجال. نظرا لأنه المسير الفعلي والقانوني حسبما تثبته أنظمة التسيير والتأسيس المؤسسة¹.

وإذا تعدد المسيرين ولم يحددوا سلطاتهم، فهم مسؤولون جميعا عن المخالفات التي يتسببون فيها مباشرة أو بصفة غير مباشرة، باستثناء وجود اتفاق فيما بينهم، يحمل شخص مسؤولية السهر على تطبيق قواعد الصحة والأمن. الأمر الذي يكيف على أساس أنه تفويض بالسلطات². ففي هذه الحالة يسأل عن أخطائه العمدية والمفترضة لوحده التي تسند إليه، حتى ولو لم تكن صادرة عنه، لأنه قبل مسؤولية القيام بالحفاظ على الصحة داخل المؤسسة³.

أما باقي الشركات التجارية يسأل فيها الشركاء كل حسبما أسند إليه من صلاحيات في مجال الصحة والأمن. وتساءل الشركة بوصفها شخصا معنويا، الشيء الذي سنتعرض له في الفرع الثاني. ولكن لا بأس أن نشير أنه في شركة التضامن كل الشركاء ملزمون بتحمل أعباء التسيير، لأنهم يملكون الصفة التجارية، ولأنهم متضامنون فيما بينهم، ومسؤوليتهم مطلقة⁴. ويسأل الشريك الموصى في شركة التوصية البسيطة في حدود صلاحياته حصته كذلك، فهو يتحمل المسؤولية الجزائية في حالة أنه كان معهود إليه واجب المحافظة على واجب الصحة ويتحمل الشريك الظاهر كامل المسؤولية في شركة المحاصة دون سواه، لأنه المسير القانوني لوحده عن أي خرق يطال الأمن داخل المؤسسة، لأن الشريك الآخر منعدم الشخصية في مواجهة الغير⁵. يستنتج من أن المعيار القانوني يطبق في حال توفر شرطين- يتمثل الشرط الأول في أن يكون الشخص المراد تحميله المسؤولية شخصا طبيعيا محدد صلاحياته قانونا، إما بواسطة عقد تأسيس أو بحكم المنصب الإداري التنظيمي داخل المؤسسة. أما الشرط الثاني أن يكون هذا الشخص يمارس سلطة الإدارة والتنظيم داخل المؤسسة، مما يسمح له باتخاذ القرارات التي يمكنها فرض احترام القواعد القانونية المتعلقة بالصحة والأمن.

¹ راجع في ذلك، نص المواد من 575 إلى 577 من الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26/09/1975 المعدل والمتمم بالقانون رقم 05-02 المؤرخ في 06/06/2005 المتضمن القانون التجاري. (ج،ر) عدد 11 المؤرخة في 09/02/2005، (ص)08.

²Voir, Jean François BOCQUILLON et Martine MARIGE, « Manuel & Application, Introduction au droit de l'entreprise », Editions DUMAS, 2eme Edition, novembre 2002, page 311. Para, 654.

³Voir, J-M , ROBERT, op.cit ; Page 1719.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 533 وما يليها من الأمر رقم 75-59 المذكور سابقا.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 793 مكرر 01 وما يليها من الأمر رقم 75-59 المذكور سابقا.

ب) أما المعيار الفعلي: مفاده أن السلطة القضائية منوطة بمهمة تحديد الأشخاص المسؤولة عن كل خرق يطل الصحة أثناء العمل. تَدخُلُ هَذِهِ السُّلْطَةُ ضمن السلطة التقديرية التي يتسع بها القضاء الجزائي، بوصفه واعتباره قضاء ذو سلوك ايجابي يبحث دائما عن الحقيقة والفاعل الحقيقي. يكمن دور القضاء في البحث داخل هياكل المؤسسة عن الشخص الطبيعي الذي يملك السلطة الفعلية في التسيير. أي الشخص الذي يملك سلطة القرار داخل المؤسسة، فيما يخص قواعد الصحة والأمن، لا يعتد باعتباره مالكا لمؤسسة أو عاملا أو غير ذلك¹. ولقد تم استنباط هذا المعيار من القضاء الفرنسي، عندما طرحت قضية شركة كبيرة لديها عدة ورشات، ولكل ورشة مسؤول عنها، ولم تكن للمسير أو مدير المؤسسة أي سلطة فعلية في تسيير الورشة، سواء بفعل بُعد المكان أو بفعل صلاحيات الممارسة. اعتمد القضاء الفرنسي على معيار التسيير الفعلي أو المباشر الذي يحمل رئيس الورشة Le chef chantier المسؤولية الجزائية الناجمة عن الإخلال بقواعد الأمن وسلامة العمال، والتلاعب بصحتهم وتعرضهم للأخطار المهنية مهما كان مصدرها².

ثانيا موقف المشرع من المسؤولية الجزائية لرئيس المؤسسة: المشرع الجزائري نجده لم يعتمد على أحد المعيارين، وإنما أسند المسؤولية الجزائية لمسير بناء على مبدأ الخطأ المنسوب³. يعني أن المخالفة يتحملها المسير حتى ولو لم تصدر عنه. تسند المسؤولية إسنادا للمسير حتى لو قام بهذا الخطأ العمال أنفسهم. المسؤولية الجزائية المسندة للمسير تشبه نوعا ما المسؤولية الجزائية عن فعل الغير⁴. يفهم من ذلك أهمية الصحة والأمن في العمل، لما يمثله النهج الذي يسلكه المشرع أثناء تشريع النص القانوني للأمن والوقاية الصحية⁵. لقد نصت المادة الأولى من القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أنه يضمن للعمال أحسن الشروط وتعيين الأشخاص المسؤولة والمؤسسة المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة. لقد ألقى هذا القانون كل الالتزامات لضمان الوقاية الصحية والأمن العمال على

¹)Voir, Marie-Clet DESDEVISES, « La responsabilité pénale des chefs d'entreprise à la santé d'accidents du travail », Revue judiciaire de l'ouest/ année 1994/ volume 08/N°03. Page 29 au 42. Voir aussi site :http// :www.pessée.fr/juro-0243-9069-1924-mm-8-3-2-1245-document généré le 13/03/2016.

²)Voir, Alain COERET, « Pouvoir et responsabilité en droit sociale », Droit social 1975. Page 396. En se sens .voir, Cass. Crim. du 09/oct/1994 ; J.C.P, E 1995, II ,14495 ;Note de Alain COERET, op.cit ;page 120.

³) تم اعتماد هذه التسمية نظرا لأن المشرع يقوم بنسب الخطأ حتى في حالة ارتكابه من غير المستخدم أو المسير إليهما، إلا إذا أثبتا أنهما قاما بكل ما من شأنه الحفاظ على صحة العمل أو أنه قام بالمخالفة العمال عمدا ومن أنفسهم.

⁴)Voir, Daniel ROMBI, « La responsabilité pénale du chef d'entreprise », Edition HUGLO LEPAGE, Associes conseil, Paris,2009 ;page 16.

⁵) راجع في ذلك، نص القانون رقم 07/88 المذكور سابقا.

عائق المؤسسة المستخدمة¹. وفي المقابل يتعرض بصفة شخصية المخالف للعقوبات المقررة في حال وجود الخطأ أو عدم ارتكابه من أحد أعضاء الهيئة المستخدمة تسند المخالفة للمسير في حالة تهاونه أو عدم مراعاته لقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وحتى وان تم اقتراح المخالفات من قبل العمال يسند الخطأ الذي يقترفونه إلى المسير، بشرط أن لا يقوم هذا الأخير بالإجراءات اللازمة لفرض احترام التعليمات الصحية، ولم يتم بالإجراءات التأديبية ضدهم.

إن نطاق مسؤولية رئيس المؤسسة المستخدمة المعبر عنه بالمسير، تعتمد على المعيارين كليهما، بالإضافة إلى اعتماد لنمط المسؤولية الجزائية عن فعل الغير. ويكون بناء على ممارسة المستخدم والمسير لسلطتي الإدارة والتنظيم. أي إطار التنظيم الذي يفرض عليهم واجب احترام الصحة أثناء العمل. يتحمل المسير نظرا لتلك السلطات مسؤولية الخطأ المنسوب إليه جزافيا وفعليا (حقيقة). كما يتحمل أعبائه وأعباء العمال ومساعديه، إلا إذا اثبت الاستثناء عن تحمل المسؤولية، في حالة التفويض بالسلطات، الخطأ العمدي أو إثبات القيام بالمسؤولية التأديبية للعمال المخطئين.

نفهم أن المسؤولية الجزائية في مجال الصحة للمسير بصفته الشخصية أولاه المشرع اهتماما بالغا، نظرا لقواعد الأمن وصحة العمال، حتى انه أسند أخطاء العمال الغير العمدية للمسير. وهذا ما يمكن أن يفتح الباب على تعسف العمال في استعمال حقوقهم، خاصة في حالة وجود خلافات بينهم، وبين مستخدميهم.

الفرع الثاني: قيام المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي عند خرق التزامات بيئة وصحة العمل.

يفهم ببساطة مساءلة الشخص الطبيعي نظرا لتحمله تبعة العقاب المادي. ولكن يصعب فهم وإدراك مساءلة الشخص المعنوي في حال خرقه لالتزاماته الخاصة بالصحة أثناء العمل. نظرا لصعوبة تحديد المسؤول أولا، تم لصعوبة تطبيق العقاب. يبقى من الأهمية بما كان البحث عن مساءلة الشخص المعنوي حول المخالفات التي يقترفها، رغم أن القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن صدر عندما كان المشرع لا يعترف بمساءلة الأشخاص المعنوية². بداية يجب تحديد ما المقصود بالأشخاص المعنوية؟

¹ (راجع في ذلك، نص المادة 01 و02 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقا.

² (لقد صدر قانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية والأمن سنة 1988 أين كان المشرع لم يدخل مساءلة الأشخاص المعنوية في قانون العقوبات، التي تم إقرارها بموجب القانون رقم 15/04 المؤرخ في 10/11/2004 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.

يقصد بالأشخاص المعنوية مجموعة الأموال والأشخاص التي ترمي لتحقيق عرض معين، فيمنحها القانون الشخصية القانونية بالقدر اللازم، لتحقيق هذا الغرض¹. ويعني لفظ المعنوي المنسوب إلى المعنى أي خلاف المادي². لقد ثار الجدل الفقهي حول مفهوم الشخص المعنوي أو الاعتباري، وتنازعت عدة نظريات مثل نظرية المجاز La théorie de la fiction والتي تعود إلى القرون الوسطى، طغت على هذه النظرية فكرة تقديس الفرد، فكان مفهوم الشخص القانوني ينحرف إلى الشخص الطبيعي، وذلك عن طريق الافتراض، يعد صافيني SAVIGNY أول من أخذ بهذه النظرية³.

أولا التطور التاريخي لمفهوم مساءلة الأشخاص المعنوية: تاريخيا ظهور الشخص المعنوي والاعتباري ارتبط أولا بظهور مفهوم الدولة كشخص قانوني افتراضي، ونتيجة للتطور الاقتصادي الاجتماعي الذي حتم على المجتمع إنشاء تكتلات. أصبح حتما على المشرع الاعتراف بالشخص المعنوي، الشيء الذي عجل بظهور النظرية الحقيقية التي اعتبرت الشخص المعنوي حقيقة قانونية، إذ يكتسب الحق ويتحمل الالتزامات بواسطة أحد أعضائه، الذي يعتبر عن إرادته. وبالتالي تصبح تصرفاته القانونية والمادية كأنها صادرة عن شخص طبيعي⁴. ففكرة الشخص المعنوي وليدة حاجة الإنسان لخلق شخص افتراضي غير مرئي يمارس أنشطة ويكتسب حقوق ويتحمل أعباء والتزامات ويسأل عن أخطائه. تشير مساءلة الشخص المعنوي، إشكالية قانونية تتصل أساسا بالقواعد الأساسية لعلم العقاب التي لها قواعدها المميزة في التجريم والمسؤولية والعقاب⁵.

¹ راجع في ذلك، توفيق فرج <<مدخل العلوم القانونية النظرية، العامة للحق>>، الطبعة الأولى، لسنة 1987، (ص) 282.

² راجع في ذلك، حاج المجي، المرجع السابق، (ص) 1108.

³ راجع في ذلك، صمودي سليم <<المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، دراسة مقارنة>> دار الهدى، الجزائر العاصمة، لسنة 2006 (ص) 06.

⁴ راجع في ذلك، عبد السلام بن محمد الشويعر، <<المسؤولية الجنائية عن جرائم المؤسسات الشخصية المعنوي في الفقه الإسلامي - دراسة مقارنة>>، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، بدون سنة طبع، ورقة علمية أقيمت بالجامعة في الجلسة الخامسة، الجريمة المحاصرة: زاوية فقهية. (ص) 08.

⁵ راجع في ذلك، احمد علي عبد الله، <<الشخصية الاعتبارية في الفقه الإسلامي>>، دار المعارف، السودان لسنة 1410 هجريا (ص) 270.

أقر القانون الروماني بوجود الشخص المعنوي ومسؤولية كانت مفترضة عبر الاعتراف بالشخصية المعنوية للدولة، ولبعض الأشخاص الثانوية ذات الغرض الديني أو الاجتماعي أو السياسي أو الأشخاص الإقليمية ذات الأغراض الدينية والاجتماعية¹.

أما الفقه الإسلامي أو بالأحرى الشريعة الإسلامية لم يتطرق متقدمو الفقهاء للحديث عن الشخصية المعنوية سواء بالنظر للحقيقة أو الاعتبار أو الآثار أو المسؤولية، بل لم يعرف الفقه الإسلامي فكرة الشخصية المعنوية أو الاعتبارية كنظرية عامة مؤهلة². لقد أخذ الفقه بأن فكرة الإنسان وحده الذي يكون له الأهلية شرعا، إذ يرى الفقيه الغزالي انه تثبت الأهلية بالفعل أو القوة، أي أن الإنسان يتمتع بالعقل الذي يميز به الخطاب الشرعي، ويلتزم بمقتضاه. أما غير الإنسان فلا تكون له الأهلية أبدا. لذلك فان فقه الشريعة الإسلامية لم يعرف فكرة الشخصية المعنوية أو الاعتبارية كنظرية عامة، بل إن نظرة الفقه انحصرت في حدود الشخصية أو الذمة المالية وحدها³. إن هذا الرأي لا يعني أن الشريعة أنكرت تماما تطبيقات وصور تشبه الشخصية المعنوية، بل اعترفت ببعض الكيانات لها ذمة مالية مستقلة وأهلية وجوب وأداء كالوقف، أو بيت المال والسلطان والقاضي⁴. أما مساءلة الشخص المعنوي جزائيا مناف تماما للمبدأ القائل <<لا يسأل أحد عن جريرة أحد>> مصداقا لقوله تعالى <<وَلَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ إِلَّا عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى>> سورة الأنعام الآية: 164/6 وقال النبي صلى الله عليه وسلم في نفس المنوال <<لا يؤخذ الرجل بجريرة أبيه ولا بجريرة أخيه>>⁵. وهذا مبدأ لا ينافي المنطق، بل يوافقه ويتجاوب مع الفطرة الإنسانية والعقل الصحيح وهو الأصل العام. إلا أنه يسأل الشخص في بعض الأحيان عن عمل غيره كمسؤولية الناشر عما يعلنه وينشره في صحيفته. وكذا نظام العوالم أو الدية الواجبة في القتل الخطأ، كأن يتحمل عصابة القاتل وأهله من الدية لمواساة أهل القتيل، ومعرفة للمخطأ في

¹ راجع في ذلك، إبراهيم علي صالح <<المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية>>، دار المعارف جمهورية مصر العربية، القاهرة سنة 1980 (ص) 13.

² راجع في ذلك، عبد السلام بن محمد الشويعر، المرجع السابق (ص) 10.

³ راجع في ذلك، حسن احمد توفيق رضا <<أهلية العقوبة في الشريعة الإسلامية والقانون>> جامعة القاهرة، سنة 1974 (ص) 37.

⁴ راجع في ذلك، عبد السلام بن محمد الشويعر، المرجع السابق، (ص) 11.

⁵ حديث شريف رواه البزاز ورجاله رجال الصحيح من حديث عبد الله بن مسعود <<مجمع الزوائد في الفقه الإسلامي، دراسة مقارنة>> المرجع السابق، (ص) 248.

القتل إن كان فقيرا. وهذا تطور نظام العاقلة من الأسرة إلى العشيرة، فالقبيلة تم الديوان ثم إلى بيت المال، يعد ذلك تطبيقا استثنائيا لمساءلة الشخص المعنوي عن تبعة أفعال غيره¹.

قبل الحديث عن موقف المشرع الجزائري سنتعرض للحديث عن المشرع الفرنسي القديم الذي كان يقر بمسؤولية الشخص المعنوي جزائيا، الأمر الذي كان ينسجم ومنطق الحكم الملكي المطلق، الذي كان سائدا آنذاك ففي تلك الفترة الزمنية كان الملك أو برلمان باريس يوقع عقوبات جماعية على المدن مثال ذلك: كان العقوبة التي وقعها البرلمان على مدينة تولوز بحرمانها وتجريدتها من حقها ككائن قانوني، ومصادرة ذمتها المالية لسنة 1331:

² « Son droit de corps et communauté avec confiscation de son patrimoine » أثناء هذه الحقبة الفرنسية اختلطت المسؤولية الجزائرية بالمسؤولية الدينية، نظرا للحكم التيوقراطي آنذاك. أين كانت المسؤولية الجزائرية تقوم على أساس الانتقام الفردي، إن أول وأقدم نص قانوني يقر المسؤولية الجزائرية للشخص المعنوي في العصر الحديث، يعود إلى الأمر الملكي (كولبار) في فرنسا 1670، الذي نص صراحة على انه: <حيثم متابعة تجمعات المدن والقرى والشركات التي ترتكب حركات التمرد والعنف والجرائم>³.

لقد تمت مناقشة المسؤولية الجزائرية للأشخاص المعنوية ضمن أشغال المؤتمر الدولي الجنائي الذي انعقد في سنة 1929 الذي نجم عنه إصدار التوجيه التالي: <> إن المؤتمر قد أدرك ازدياد الأشخاص الاعتبارية أو أهميتها في الحياة الحديثة، كما أن الأشخاص المعنوية يمكنها خرق القانون الجنائي لذلك يبدي المؤتمر الرغبة في:

- (1) إقرار مسؤولية الشخص المعنوي في التشريعات الجنائية الداخلية.
- (2) عدم استبعاد مساءلة الأشخاص الطبيعية المسؤولين عن إدارة مصالح الأشخاص المعنوية.

¹ راجع في ذلك، وهيبة الزحيلي، المرجع السابق، (ص) 248.

² راجع في ذلك، إبراهيم علي صالح، المرجع السابق، (ص) 22.

³ راجع في ذلك، مصعب الهادي بابكر، <> الأسباب المانعة من المسؤولية الجنائية > دار و مكتبة الهلال، بيروت، طبعة الثانية 1987، (ص) 28.

3) اعتراف بتمتع الشخص المعنوي بالأهلية المادية وليس الأهلية القانونية لمساءلة جزائيا، شأنه في ذلك شأن عديم الأهلية، الذي لا تقع عليه عقوبات، وإنما تتخذ ضده تدابير الأمن¹.

رغم أن المؤتمر الدولي الجنائي المنعقد في بوخارست أقر المسؤولية للشخص المعنوي، إلا أن بعض الفقهاء القانون انكروا مساءلة الشخص المعنوي جزائيا، معتمدين على أساس أن المسؤولية الجزائية تقوم على الإسناد، الذي يتمثل في إسناد الخطأ إلى من ارتكبه². فحين أن الشخص المعنوي ليست له إرادة وإدراك. كما أن العقوبة السالبة الحرية لا نطاق لتطبيقها عليه، كما أن فريق آخر يرى غير ذلك تماما. أدى التطور السريع إلى تزايد التكتلات الاقتصادية والاجتماعية التي اعترف لها بالشخصية الحقيقية مستقلة عن شخصية أعضائها، التي تحطأ وتصيب، فيمكن توقيع العقاب عليها من خلال الغرامة المالية، والمصادرة والإغلاق والحل³.

ثانيا مساءلة الأشخاص المعنوية جزائيا حسب المشرع الجزائري: غداة استقلال الجزائر استمر المشرع الجزائري في تمديد التشريع الفرنسي الذي بقي نافدا، إلا ما تعلق بالسيادة الوطنية⁴. وأصدر المشرع آنذاك قانون العقوبات سنة 1966 الذي أقر معظم مبادئ قانون العقوبات الفرنسي لسنة 1810 الذي كان ينص على عدم مساءلة الشخص المعنوي⁵. يرجع ذلك نظرا لمبدأ شخصية العقوبة، إلا أن بعض أحكام هذا القانون آنذاك كانت تتضمن عقوبات تكميلية، تطبق على الأشخاص المعنوية⁶. مثل عقوبات المصادرة الجزائية وكذا الغرامات المالية وكذا حل الشخص الاعتباري، فهذه عقوبات تعترف ضمنا بالمسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية. وما يؤكد هذا الرأي ما ورد في نص المادة 647 من قانون الإجراءات الجزائية التي نصت على وجوب تحرير بطاقة عامة للسوابق العدلية، وتدوين كل العقوبات الصادرة في حق الشركات. لقد وجدت هذه المادة قبل التعديل الأخير الذي أدخل مبدأ مساءلة الأشخاص المعنوية في

¹ راجع في ذلك، صمودي سليم، المرجع سابق، (ص)6.

² راجع في ذلك، أحسن بوسقيعة، <الوجيز في القانون الجزائري العام> دار الهومة، الطبعة الثانية، الجزائر، لسنة 1995 (ص)86.

³ راجع في ذلك، عمر سالم، <<المسؤولية الجنائية لشخص المعنوي وفق قانون العقوبات الفرنسي>>، جامعة القاهرة الطبعة الأولى، دار النهضة، سنة 1995، (ص)86.

⁴ راجع في ذلك، صمودي سليم، المرجع السابق، (ص) 12، وفي نفس المنوال لقد أصدر المجلس الوطني في سنة 1962 أي قام بإصدار قانون 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالتشريع الفرنسي المطبق في الجزائر قبل الاستقلال إلى غاية تاريخ 1975/07/05، وهو القانون رقم 62-152 المؤرخ في 1962/12/31 الذي يهدف إلى التمديد حتى إشعار آخر بمفعول التشريع النافذ إلى غاية 31 ديسمبر لسنة 1962.

⁵ لقد صدر قانون العقوبات الجزائري بموجب الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 1966/06/08 المعدل و المتمم المذكور سابقا.

⁶ راجع في ذلك، نص المادة 09 من الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم المذكور سابقا.

قانون العقوبات وإقرار المسؤولية الجزائية لها بصفة فردية سنة 2004¹. ورد هذا التعديل تحت عنوان الباب الأول مكرر الموسوم العقوبات المطبقة على الأشخاص المعنوية من خلال المادة 18 مكرر والمادة 18 مكرر 201². أقرت هاتين المادتين صراحة مساءلة الشخص المعنوي في مواد الجنايات والجنح والمخالفات وإمكانية توقيع العقوبات تتلاءم مع طبيعة شخصية الشخص المعنوي³. مرد هذا التعديل التطور السريع الحاصل في النظام الاقتصادي والاجتماعي، ودخول الاستثمار الأجنبي إلى الاقتصاد الجزائري بواسطة شركات متعددة الجنسيات، عجل بإدخال التعديلات التي تقر المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية⁴.

قيام المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية نتيجة خرقها لالتزامات الصحة في العمل يعد أثرا مباشرا لهذا التعدي وعدم الاحترام. لقد تحدد مفهوم الشخص الاعتباري حسب القانون المدني على أنه >> كل الأشخاص الاعتبارية هي:- الدولة، الولاية، البلدية- الشركات المدنية و التجارية الجمعيات و المؤسسات و الوقف و كل مجموعة من الأشخاص أو أموال يمنحها القانون شخصية قانونية<<⁵.

يمنح القانون الشخصية القانونية لكل شركة مدنية أو تجارية وأي مجموعة أشخاص أو أموال التي تصبح تتمتع بكل الحقوق وتحمل كافة التزامات، إلا ما كان ملازما فيها لصفة الإنسان، وذلك في الحدود التي يقرها القانون⁶. من بين ما اعترف به المشرع من حقوق لشخص المعنوي الحق في الذمة المالية والأهلية في حدود التي يعينها عقد إنشائها أو التي يقرها القانون كحقين للشخص المعنوي. كما يتمتع بحق الإقامة والموطن، أي المكان الذي يتواجد فيه مركز إدارته، على أن يكون له نائب يعبر عن إرادته، والاعتراف له بالحقوق في التقاضي⁷. لذا يتمتع الشخص المعنوي بنفس الحقوق التي يتمتع بها الشخص الطبيعي. فما دام يتمتع بنفس الحقوق، فهذا يعني كذلك انه يتحمل نفس الأعباء بمفهوم المخالفة. خاصة

¹ لقد أدخل تعديل على قانون العقوبات سنة 2004 بموجب رقم 04-15 المؤرخ في 10/11/2004 ج،ر < العدد 71 المؤرخة في 10/11/2004، (ص) 08 الذي يعدل ويتم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 والمتضمن قانون العقوبات.

² راجع في ذلك، نص المواد 18 و 18 مكرر 01 من الأمر رقم 166-156 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم.

³ راجع في ذلك، نص التعديل بالمادة بالقانون رقم 06-23 المؤرخ في 20/12/2006 <<ج،ر>> العدد 84 (ص) 15.

⁴ بعد انسحاب الدولة من ممارسة النشاط الاقتصادي جزئيا، وفتح المجال أمام الشركات الأجنبية، لم يكن أمام المشرع إلا مسايرة هذا التطور، والانفتاح من خلال جعل القانون يتلاءم مع النشاط الاقتصادي من خلال تجريم أعمال الأشخاص المعنوية.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 49 من الأمر رقم 75-78 المؤرخ في 26/09/1975 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20/06/2005 المتضمن القانون المدني.

⁶ راجع في ذلك، عبد السلام محمد الشويعر، المرجع السابق، (ص) 07.

⁷ راجع في ذلك، نص المادة 58-75 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

الالتزامات الناجمة عن أفعاله أو القانونية ما دام يتمتع بالأهلية القانونية، وكذا حق التقاضي الذي ينجم عنه صلاحية أن يكون الشخص المعنوي شخصا مدعيا، أو مدعى عليه، كما يمكن أن يكون ضحية أو صاحب المخالفة أو مقترفها أي المتهم فيها¹.

المقصود من المساءلة الجزائية أي تحديد صلاحية الشخص المعنوي لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات وآثارها، سواء باعتبار ضحية فعل أو عمل أو باعتبار مقترف الفعل أو العمل، وبذلك يصبح مرتكبا لجرم مما يؤهله لإنزال عليه الجزاء المقرر لذلك². رغم أن تحمل الجزء يفترض وجود الإدراك والإرادة، غير أن المشرع جعل نائب الشخص المعنوي الذي يعبر عن إرادته، مما يجعل القانون يعتبر صلاحيته (الشخص المعنوي) لارتكاب الجرائم سواء بوصفه واعتباره فاعلا أصليا أو شريكا³.

المؤسسة المستخدمة تتجسد في شركة تجارية أو مدنية أو شخص طبيعي أيا كان. فالهيئة المستخدمة سواء كانت شركة تجارية كما حددها القانون التجاري، فهي تخضع لمسائلة القانونية، والجزائية في حال خرقها للالتزامات المتعلقة بالتزامات الصحة والأمن أثناء العمل⁴. ويحدد القانون تاريخ تمتع الشخص المعنوي بالشخصية القانونية من خلال تاريخ القيد في السجل التجاري بالنسبة للشركات التجارية، وقبل إتمام هذا الإجراء يكون الأشخاص الذين تعهدوا باسم الشركة ولحسابها متضامنين من غير تحديد في أموالهم، إلا إذا قبلت الشركة بعد تأسيسها بصفة قانونية الأخذ على عاتقها كافة التعهدات المتخذة من قبلهم⁵. يرجع إقرار المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية، كنتيجة هامة أوصت بها اللجنة

¹ المساءلة الجزائية مرتبطة بالحقوق والتزامات الناجمة عن فكرة الشخصية المعنوية التي تحمله كافة الآثار والنتائج خاصة، ما دام يتمتع بحقي التقاضي والأهلية، فهو غير معفي من المساءلة نظرة تمتعه بالحقوق السابقة.

² راجع في ذلك، باش سليمان، << مبدأ الشريعة في قانون العقوبات الجزائري >>، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2006 (ص) 18.

³ راجع في ذلك، إبراهيم على صالح، المرجع السابق (ص) 34.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 544 من الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26/09/1975 المعدل والمتمم بالقانون رقم 05-02 المؤرخ في 06/02/2005.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 549 من الأمر رقم 75-59 المذكورة سابقا.

الوطنية لإصلاح العدالة، من خلال تقريرها المرفوع إلى السيد رئيس الجمهورية آنذاك¹. على أساس ذلك تكرر مبدأ المساءلة القانونية وفق شروط تحديد قيام المسؤولية حسبما ورد في تعديل قانون العقوبات².

ثالثا شروط قيام المسؤولية الجزائية للمؤسسة المستخدمة بوصفها شخصا معنويا: لا تقع جرائم قانون العمل على المستخدم بصفته رئيس المؤسسة كشخص طبيعي أو كونه ممثلا لها، بل إن إقرار المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية، جعلها تتحمل المسؤولية الجزائية مباشرة بصفتها شخصا معنويا³. تقوم هذه المسؤولية بناء على توفر شروط وأسس تقوم عليها كلما وضحت المادة 51 مكرر من قانون العقوبات. ترجع هذه الشروط بكل الجرائم التي يقترفها الشخص المعنوي بصفة عامة، لأن المشرع لم يقر هذه الشروط بجرائم معينة تخص الصحة أو أي مجال آخر بل شروط تنطبق كشرية عامة، إلا أن المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في مجال الصحة يحكمها نصوص خاصة، كالأحكام الجزائية المقررة في قانون الوقاية الصحية والأمن⁴.

يفهم من النص المقرر لمسؤولية الأشخاص المعنوية أنه ليست كل الأشخاص المعنوية مسؤولة جزائيا، بل استثنيت الدولة والجماعات المحلية والأشخاص المعنوية الخاضعة لقانون العام من تحمل المسؤولية الجزائية⁵. مما يفهم عن طريق المخالفة أن كل الأشخاص الأخرى خاصة الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون الخاص تساءل جزائيا، سواء كانت تهدف إلى الربح كالشركات التجارية والاقتصادية أو حتى المؤسسات التي لا تبتغي الربح، بل تكون مؤسسات مدنية⁶. القاعدة العامة أن كل الأشخاص المعنوية الخاضعة إلى القانون مهما كان نوعها وتنظيمها، ومهما كان الشكل الذي تتخذه تكون مسؤولة

¹ راجع في ذلك، ملخص تقرير اللجنة الوطنية لإصلاح العدالة المؤرخ في 14/09/2000 المنشور في جريدة الخبر عدد 2950 يوم 10/09/2000 وفي نفس المنوال لقد أكدت فعاليات ندوة إصلاح العدالة المنعقدة يومي 28 و 29 مارس 2005 أن قطاع العدالة عرف قفزة نوعية في الفترة الممتدة ما بين (1999-2005) المصدر من الموقع الإلكتروني www.djalfa.info/vb/showthread.php?t=

² راجع في ذلك، نص المادة 51 مكرر من قانون العقوبات، المعدل بموجب القانون رقم 15/04 المؤرخ في 10/11/2004 المذكور سابقا.

³ Voir, « Session de formation au profit des inspecteurs de travail », Institut national de travail « Le droit pénal de travail », Dossier de lecture, Alger du 27 au 30 juillet 2007.

⁴ لقد نص المشرع في المواد 35 و 36 وما بعدها من القانون 07/88 المذكورة سابقا على شروط خاصة في نظام المسؤولية الجزائية سنترعرض لها تبعا.

⁵ لقد استثنى النص التشريعي رقم 04-15 الدولة و الجماعات المحلية أي البلدية، الولاية، وكل الأشخاص الاعتبارية الخاصة للقانون العام من تحمل أعباء المسؤولية الجزائية، بنص صريح لا غبار عليه، وهذا ما ورد في نص المادة 51 مكرر المذكور سابقا.

⁶ راجع في ذلك، صمودي سليم، المرجع السابق، (ص) 23.

جزائيا في حال اقترافها لأي جرم يعاقب عليه القانون¹. لقد تم تحديد معيار المساءلة الجزائية للأشخاص الاعتبارية على أساس الخضوع إلى القانون العام أو الخاص. فأى مؤسسة اعتبارية تخضع إلى القانون الخاص مسؤولة جزائيا عن سلوكها الايجابي أو السلبي المخالف للأحكام والقواعد التشريعية المقرر لها. ويمكن حصر شروط المساءلة الجزائية من خلال استقراء المادة 51 مكرر من قانون العقوبات على أنها هي:

(أ) **إتيان الشخص المعنوي الفعل المجرم:** حتى يمكن المساءلة يجب إتيان فعل سلبي أو ايجابي من قبل الشخص المعنوي الاعتباري الذي يخضع إلى القانون الخاص بالتحديد. كأن تقوم الهيئة المستخدمة الاعتبارية بخرق قواعد قانونية آمرة سواء كان ذلك كالقيام بأفعال ايجابية أو سلبية . يعد امتناع الشخص المعنوي عن توفير شروط الوقاية والراحة والأمن في المؤسسة فعل سلبي معاقب عليه قانونا². ويتجسد الفعل الايجابي في قيام الشخص المعنوي، بأعمال من شأنها أن تؤدي إلى حوادث عمل أو أن تتسبب في أمراض مهنية³. السلوك الايجابي أو السلبي ناجم عن الشخصية المفترضة للشخص المعنوي، أي السلوك الذي يصدر عن من يعبر عن إرادتها، وهو يقوم بالفعل لفائدتها⁴.

(ب) **ارتكاب الجرم لحساب الشخص المعنوي ولمصلحته:** ويعني ذلك أن تعمم الفائدة و المنفعة من وراء إتيان الفعل المجرم إلى المؤسسة كشخص اعتباري وليس لشخص آخر غيرها. أي أن تجني الثمار الناجمة لخرقها للقواعد القانونية. فمناطق المسؤولية الجزائية الاستقادة من السلوك السلبي أو الايجابي الصادر عنها⁵. هذه الشروط مفروضة ومستنبطة من نص المادة 51 مكرر من قانون العقوبات بالضبط من العبارة التالية: <>... التي يرتكب بحسابه من طرف أجهزته...>⁶. مما يفيد أن تكون المنفعة قائمة لمصلحة الشركة، كعدم القيام بتوفير شروط الوقاية الأمنية في أماكن العمل، على أن تجني من وراء هذا

¹ راجع في ذلك، أحسن بوسقيعة، << الوجيز في القانون العام >>، ديوان الأشغال التربوية، الطبعة الثانية، الجزائر، (ص) 189.

² Voir, Alain COERET, Elisabeth FORTIS, op.cit, page.172.

³ Voir, Elsa PESKINE et Cyril WOLMARK, « Droit du travail 2016 », Dalloz, 10eme, Edition , page 313.para 454.

⁴ Voir, Alain SUPLOT , « Le droit du travail », que sais-je ?, PUF, 5eme Edition , France 2011,page 116.

⁵ راجع في ذلك، إبراهيم علي صالح، المرجع السابق، (ص) 28، وفي نفس المنوال، راجع في ذلك، مصعب الهادي بابكر، المرجع السابق،(ص)39.

⁶ راجع في ذلك نص المادة 51 مكرر من القانون رقم 15/04 المذكور سابقا.

العمل عدم الإنفاق والزيادة في هامش الربح. أو كان تقوم بتقديم عمولات مالية، أو منافع آخري للحصول على المشاريع أو تسهيل مهام الشركة أو الحصول على تنازلات مقابل ذلك الفعل المجرم قانونا¹.

(ج) ارتكاب الجرم بواسطة أجهزة الشخص المعنوي أو ممثليه الشرعيين: الشخص الاعتباري شخص افتراضي، مجرد فكرة الإنسان لينظم أموره، لذا فلا يمكن أن يقوم هذا الشخص المعنوي غير الملموس بأفعال مادية ملموسة، لذا فانه يعبر عن إرادته دائما ممثله القانوني، كالرئيس المدير العام أو المسير أو المجلس الإدارة في شركة المساهمة أو مجلس المديرين أو أي شخص مفوض قانونا لذلك². إن هؤلاء الممثلين عن الشخص المعنوي يتمتعون بسلطة بحكم القانون أو العقد التأسيسي أو النظام الداخلي الذي يربطهم به، لذا فهم يتصرفون باسمه ولفائدته لمصلحة، وليس لمصالحهم الشخصية. إن سلطة التصرف الممنوحة لهم تكون باسم شخص المعنوي³. لا يكفي توفر الشروط السابقة فقط لقيام المسؤولية الجزائية، بل يجب توفر الأركان العامة للجريمة كالركن الشرعي والركن المعنوي وخلو الشخص المعنوي من موانع المسؤولية⁴.

مساءلة الشخص المعنوي جزائيا لا تمنع قيام مسؤولية الشخص الطبيعي، إما كفاعل أصلي أو كشريك لنفس الأفعال المنسوبة إليهما. لقد أخذ المشرع بمبدأ الجمع بين المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي والطبيعي⁵. هذا المبدأ يجيز توقيع العقوبات على كليهما، باعتبار أن قيام مسؤولية الشخص المعنوي لا تنفي مسؤولية الشخص الطبيعي، حتى ولو قام بالأفعال المجرمة لصالح الشخص المعنوي. كما أن متابعة الشخص الطبيعي ليست شرطا لمساءلة الشخص المعنوي، فمثلا إذا توفي الشخص الطبيعي الذي يفترض فيه تحمل أعباء المسؤولية الجزائية، ذلك لا يحول دون متابعة الشخص المعنوي على نفس الأفعال، وفي حالة بقاء الشخص الطبيعي مجهول، فان الشخص المعنوي يتحمل أعباء

¹ راجع في ذلك، نص المادة 35 و40 من 06-01 المؤرخ في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، <<ج،ر>> العدد 14 المؤرخة في 08/03/2006، (ص)04.

² راجع في ذلك، نص المادة 61 من الأمر رقم 75-59 الموافق ل26/03/1975، المذكور سابقا.

³ راجع في ذلك، مصطفى العوجي << المسؤولية الجزائية في المؤسسة الاقتصادية >>، المرجع السابق المذكور، (ص) 511.

⁴ راجع في ذلك، بارش سليمان، <<مبدأ الشرعية في قانون العقوبات الجزائري>> دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، (ص) 52.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 18 مكرر 03 من الأمر رقم 66/159 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون العقوبات، المصادقة بموجب القانون رقم 16/23 المؤرخ في 20/12/2006، المذكور سابقا.

الأخطاء المنسوبة إليه ويسأل جزئياً عنها¹. المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية تقوم عندما تتوفر كل الشروط المذكورة سابقاً، غير أن نصوص قانون الوقاية الصحية والأمن تقتض شروط في مجال المساءلة الجزائية بالنسبة للصحة أثناء العمل.

رابعاً خصوصية المساءلة الجزائية للشخص المعنوي في مجال الصحة أثناء العمل: حقيقة إن المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي تخضع لنفس الشروط المنصوص عليها في الشريعة العامة². غير أن القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل خرج عن المؤلف، أين أقر مبدأ الشخصية العقوبة والمسؤولية³. بل نجده حصرها في شخص المسير كما حددته المادة 30 من القانون المتضمن القانون الأساسي العام للعامل SGT أنداك⁴. الخصوصية تظهر أن المشرع بدأ المادة المتعلقة بالتجريم في مجال الصحة أثناء العمل بعبارة: << يتعرض بصفة شخصية، وبالنسبة بكل مخالفة... >>، مما يفيد أن كل مخالف لأحكام القانون المتعلق بالوقاية والأمن يتعرض شخصياً للعقوبة المقررة لذلك، خاصة فيما يخص المواد المشار إليها⁵. التي إذا تمعنا فيها نجدها تجعل من الوقاية والأمن التزام وواجب في قانون على عاتق الهيئة أو المؤسسة المستخدمة. يفهم مما سبق أن المؤسسة المستخدمة كشخص معنوي معفية من تحمل العقوبات المقررة في حال مخالفتها للقواعد القانونية الواجبة لذلك. بل يتحملها الشخص الطبيعي المسير لها. وهذا حسب سياق المواد القانونية ودلالاتها اللغوية. فيبدو أن الكلمات الواردة في المادتين 35 و36 من قانون الوقاية الصحية ذات دلالة واضحة في عدم إدانة الشركة أو المؤسسة عن الجرائم المنصوص عليه في هذا القانون، ولا توقيع للعقوبات المقررة فيها على الأشخاص المعنوية. إن عبارة بصفة شخصية يقابلها باللغة الفرنسية عبارة: « Les contrevenants aux dispositions de la présente loi et notamment visés aux articles 01 ,02,10 et 11 ci-dessus son passibles personnellement,... »

¹) Voir, Philippe RAIMBAULT, « La responsabilité pénale des décideurs et personnes morales », champ pénal/pénal/Field[en ligne] XXIVe congrès français de criminologie, responsabilité, du 14/09/2008 ; consulté le 31/03/2016 sur le site <http://champpenal.revues.org.385>, Doi :10 ;4000/champ-penal.385.

²) وهي الشروط التي تم استنباطها من المواد 18 مكرر و51 مكرر من القانون رقم 15/04 المعدل والمتم لقانون العقوبات المذكورة سابقاً.

³) نجد أن المشرع أقر ذلك المبدأ في المادة 35 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقاً.

⁴) راجع في ذلك، نص المادة 30 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الملغى بموجب القانون رقم 11/90 من القانون رقم 07/88.

⁵) المواد المشار إليها هي نص المواد من 01 و02 و10 و11 من القانون رقم 07/88.

رغم أن الترجمة من اللغة الفرنسية إلى اللغة العربية يعتبرها نوع من الاختلاف، غير أن المعنى يتقارب نوعا ما، فترجمة النص تبدو كالاتي: المخالفتين للقواعد القانونية، خاصة المواد 01 و02 و10 و11 يستحق شخصا العقوبات المقررة لذلك¹. لذا فإن عبارة « يستحق شخصا » تعفي المؤسسة المستخدمة من تحمل العقاب، وَلَا تُزِيلُ مِنْ عَلَى عاتقه تحمل الالتزام. بيدوا أن النص المتعلق بالوقاية والأمن جاء من الناحية التسلسل التاريخي أقدم من التعديل الذي طال قانون العقوبات، أي أن اعترف المشرع بمسؤولية الشخص المعنوي جاء مؤخرا في سنة 2004، أما القانون الذي يحرم المخالفات المتعلقة بالصحة أثناء العمل، صدر قبله بكثير أن بحوالي 16 سنة قبل الاعتراف بالمساءلة الجزائية للأشخاص المعنوية . لذا نجد أن النص ورد بالصيغة التي عليه الآن². رغم إن قانون العقوبات اعترف بالمساءلة الجزائية للأشخاص المعنوية، يمكن القول أن المساءلة الجزائية تمتد شرعيتها من نصوص الجزائية الخاصة، باعتبار أن قانون العقوبات الشريعة العامة بالمقارنة مع النصوص الأخرى. وتستمد قوتها منه. لذا يمكن اعتبار أن عبارة بصفة شخصية لا تستثني الشخص المعنوي، لأن هذا الأخير كذلك يدخل ضمن الأشخاص. متى جعل قانون العقوبات الشخص المعنوي يقف على قدم المساواة مع الشخص الطبيعي³. لأن كلمة شخص personne تشمل على الشركة والمؤسسة وتجمع الأموال وغيرها من الأشخاص الذين تم الاعتراف لهم بالشخصية القانونية⁴. رغم أن التفسير في النصوص الجزائية يبقى تفسيراً ضيقاً، ولكن يقال أن اللفظ يأخذ على إطلاقه حسب فقهاء الشريعة الإسلامية، أي انه ما دام أن القانون لم يحدد الأشخاص بلفظ صريح، فيمكن اعتبار أن الأشخاص بنوعها الطبيعية والمعنوية يساءل فيما يخص مخالفات التي تطال الصحة والأمن أثناء العمل⁵. وما يؤكد هذا التفسير المنطقي، أن كل ما تبقى من المواد القانونية المجرمة للوقاية الصحية والأمن تستعمل لفظ آخر أو عبارة <<يعاقب كل مخالف>> استعمال عبارة كل مخالف عبارة عامة، لم تحدد الشخص إن كان طبيعياً أو معنوياً. لذا نقول

¹ ترجمة شخصية لنص الفرنسي إلى اللغة العربية رغم أن نص فرنسي من الناحية العملية هو الأصل والنص العربي هو ترجمة، لذا نجد بعض الركائز في الترجمة، رغم انه من ناحية القانونية أصل هو النص العربي، وذلك يرجع للأسباب ترجع أصلاً لمعدي المشاريع أنفسهم الذين معظمهم لديه تكوين قانوني باللغة الفرنسية، وهذا حسب تحليلنا للواقع المعاش في معظم الوزارات التي تقترح مشاريع القوانين.

² قانون العقوبات طاله التعديل سنة 2004 أين اعترف المشرع بمساءلة الأشخاص المعنوية أما قانون رقم 07/88 المتعلق بالصحة وطب العمل جاء لسنة 1988 أي قبل الاعتراف بمساءلة الأشخاص المعنوية.

³ راجع في ذلك، مصعب الهادي بابكر، <<الأسباب المانعة من المسؤولية الجنائية>> المرجع السابق، (ص) 28.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 49 من الأمر رقم 58/75 المعدل و المتمم المذكور سابقاً.

⁵ لقد أفرد المشرع الفصل الثامن الموسوم <<العقوبات>>، من المادة 35 إلى 43 من القانون 07/88 المذكور سابقاً.

انه في ظل القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن يمكن مساءلة الشخص المعنوي كمؤسسة مستخدمة جزائياً¹. ويقابل عبارة يعاقب كل مخالف باللغة الفرنسية « Tout contrevenant » مما يعني أن التجريم والعقاب يطال كل من يقوم بخرق القواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، مهما كان وضعه أو شخصه سواء طبيعياً أو معنوياً. لذا فان عدم التحديد يتيح لنا القول أنه يمكن مساءلة الشخص المعنوي بناء على هذه النصوص، لأنه يفترض إباحة التجريم، ما دام ليس هناك استثناء أو تخصيص لشخص دون سواه².

غير أن الخصوصية الثانية التي تميز التجريم في مجال صحة العمال، تكمن في أن التجريم ينصب على المؤسسة المستخدمة دون سواها، إذا تم اقتراف المخالفة من قبل أشخاص آخرين. مثل العمال لكنها تعتبر من فعل المسير، خاصة إذا لم يتم اتخاذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية، وإذا لم يتخذ العقوبات التأديبية على من يقوم أو يرتكب هذه المخالفات³. كأن المشرع أراد القول انه وحده المسير أو المؤسسة المستخدمة من تتحمل أعباء والتزامات الوقاية الصحية والأمن وطب العمل دون باقي الفاعلين في مجال المؤسسة كالعمال وغيرهم. يتوافق هذا المنطق مع ما أقرته المادة الثالثة من القانون المتعلق بالوقاية الصحية عندما ألزمت المؤسسة المستخدمة لضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال.

حتى أن كل ما يتعلق بالضوابط الأروغونية ملقى على عاتق المؤسسة المستخدمة، لذا يتوافق منطق التجريم مع من يتحمل هذه الالتزامات، لأنه لا يعقل أن يسأل شخص دون تكليف، لأن المسؤولية الجزائية مناطها التكليف، فلا يسأل إلا المكلف الخالي من موانع المسؤولية الجزائية⁴. جعل المشرع العقوبة يتحملها الشخص الطبيعي الذي يمارس مهام التسيير ويمارس مهام الإدارة والتنظيم داخل هيئات الشخص المعنوي، رغم أن الالتزام المهم المتعلق بتوفير الصحة يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة، غير انه في حال ارتكاب مخالفات تمس ميدان الصحة في العمل يعاقب في ذلك المسير حسبما عرفته

(1) راجع في ذلك، نص المواد 37 و38 من القانون 07/88 المذكورة سابقاً كلها تبدأ بعبارة «يعاقب كل مخالف».

(2) راجع في ذلك، أحسن بوسقيعة <<الوجيز في القانون الجزائري العام>>، المرجع السابق، (ص) 215..

(3) راجع في ذلك، نص المادة 19 و36 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقاً.

(4) راجع في ذلك، وهبة زحيلي، المرجع السابق، (ص) 243.

المادة 30 من قانون الأساسي العام للعمال¹. أي من يملك سلطة إطار التنظيم داخل الشخص المعنوي، يعد مسيرا يمكن مساءلته جزائيا.

الخصوصية الثالثة التي تميز التجريم في ميدان الصحة أثناء العمل عدم مساءلة العمال جزائيا، حتى في حال ارتكابهم للمخالفات في ميدان قواعد الوقاية الصحية والأمن إلا تأديبيا². ويمكن مساءلتهم في حدود العقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة فقط. إن ارتكاب العمال لمخالفات عمدا لا يحملهم المسؤولية الجزائية بل يعتبر ذلك سببا من أسباب إعفاء المستخدم أو المؤسسة من تحمل أعباء المسؤولية الجزائية. لذا فان الشخص المعنوي يعفى من تحمل المساءلة الجزائية في حال تمكن من إثبات ارتكاب العمال للأخطاء المخالفات بصفة عمدية³. وكان المشرع أقر المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي عن أفعال الغير، الشيء الحديث نوعا ما في ميدان المسؤولية الجزائية بصفة عامة⁴. لكن ما يجب قوله هو ضرورة إعادة النظر في قانون الوقاية الصحية والأمن من حيث إعادة صياغته وتعديله وفق ما يتماشى مع متطلبات اقتصاد السوق، لأن العقوبات المقررة فيه تجاوزها الزمن وهي ضئيلة بالمقارنة مع ما ينجم عنها من أضرار يمكنها أن تصيب الصحة في العمل، أضحت الصحة في العمل مكلفة لهيئات الضمان الاجتماعي بل سببت لها عجز في ميزانياتها. لذا أصبح من الضروري تعديل هذا القانون من خلال تضمينه للمبادئ القانونية الحديثة، وتفعيلها من الناحية العملية، لأنه يلاحظ أن أعمال مسؤولية الأشخاص المعنوية رغم إقراره منذ حوالي ثلاثة عشر سنة، إلا أن القضاء لا يطبقونه بل يلجؤون إلى تجريم الأشخاص الطبيعية دون تجريم الشخص المعنوي وتغريمه. يظهر أن القضاة لم يستصغوا تجريم الشخص المعنوي لغرابة توقيع العقاب عليهم، مما يفقد تلك النصوص فعاليتها من الناحية العملية. إذ تصبح تلك النصوص معطلة تعطيلًا فعليًا رغم وجودها، الأمر الذي يستدعي دورات تكوينية لهم في مجال مساءلة الأشخاص المعنوية.

¹ لقد عرفت المادة 30 من قانون الأساسي العام للعمال SGT معنى المسير المنصوص على أنه <<عامل يمارس سلطة سلمية مسؤول عن التنفيذ السليم لمهام الواجب إمامها من قبل أي عامل آخر موضوع تحت سلطة، بناء على تعليماته أو حسب الطرق المتبعة عادة في توزيع العمل ضمن جماعة العمال>>، للعلم فقط نص المادة 30 تم إلغاؤه بموجب المادة 157 من القانون 11/90 المذكور سابقا.

² لقد أقر المشرع مبدأ مساءلة المعنوي بواسطة المسير دون سواه، وهذا ما أقرته المادة 36 الفقرة الأولى من قانون 07/88، المذكور سابقا.

³ لقد نصت المادة 43 الفقرة الأخيرة أنه <<... في حال تهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرض المخالفات للعقوبة المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة>>.

⁴ Voir, Hélène TISSANDIER, « Principe de responsabilité de l'employeur et faute du salarié », Semaine sociale Lamy, 2016, N ° 1717. Page 199.

المبحث الثاني: العمال الأجراء بين تحمل المسؤولية والحصانة منها.

كل من يقترف خطأ يسأل عنه، ويتحمل النتائج المترتبة عن ذلك. هذا مبدأ متعارف عليه في جميع النظم القانونية¹. لكن تبقى مساءلة العمال أمر غير مستساغ لأنهم محصنين، خاصة فيما تعلق بالصحة في العمل، لأنها التزام يقع على عاتق المستخدم². فمن يعتقد أن من يتحمل الالتزام يَلْحَقُهُ تحمل تبعاتها فهو واهم، لأن في مجال صحة العمال أو الأمن والوقاية الصحية الحدود بين المساءلة والحصانة قريبة جدا بالنسبة للعمال الأجراء³. نظرا لأنهم ملزمون بالمحافظة على صحتهم، وتدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفق ما يفرضه التشريع والتنظيم⁴. غير أننا نلاحظ أن العمال الأجراء في بعض الأحيان يظهرون أنهم غير مسؤولون عن بعض المخالفات التي يقترفونها بتهاونهم أو بعدم مراعاتهم لقواعد الصحة وبيئة العمل⁵. لذا تظهر الحصانة في الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل للعمال، رغم أنها مقيدة بشروط حددها التشريع نفسه، ولكن السؤال الذي يطرح نفسه بشدة، هل العمال الأجراء مسؤولون فما هو نوع أو طبيعة المسؤولية إن كانت مسؤولية مدنية أم جزائية؟

المسؤولية يتحملها مبدئيا المستخدم أو من يفوضه بذلك، إلا أنه يمكن أن يكون المفوض العامل الأجير نفسه، ويمكن أن تقام مسؤولية العامل في حال خرقه العمدي لقواعد الصحة والأمن. إضرارا بالمؤسسة والمستخدم وباقي العمال⁶. حتى نستطيع تحديد مسؤولية العامل الأجير يجب التطرق إلى موانع مسؤولية المستخدم الذي تعفيه من تحمل أعبائها⁷. يعتمد العامل في بعض الأحيان القيام بأفعال من شأنها أن تخرق قواعد الصحة، إما تعسفا اتجاه المستخدم، أو ارتكاب جريمة من شأنها الإضرار بالعمال وتدخل ضمن العقوبات أثناء العمل، يسأل عنها ويتحمل المسؤولية، غير أن التساؤل الذي يطرح بشدة، هل يسأل العامل الأجير جزائيا أو مدنيا وفق أحكام القانون العامل حين خرقه لقواعد الصحة والأمن؟

¹ راجع في ذلك، نص المادة 124 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/03/1975 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم بالقانون رقم 05-10 المؤرخ في 20/07/2005 المذكور سابقا.

² راجع في ذلك، نص المادة 03 من القانون رقم 88/07 المذكور سابقا، والمادة 06 و07 من القانون 90/11 المذكور سابقا. ³ Voir, Nancy VIGNAL, « La responsabilité des salariés », Revue droit et patrimoine, dossier Enterprise & responsabilité civil ; Année 2003, page 118.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 07 من القانون 90/11 المعدل والمتمم، المذكور سابقا.

⁵ لقد نصت صراحة المادة 36 الفقرة الثانية على عدم تحميل العمال للمسؤولية الجزائية، بل المشرع أنسبها للمستخدم نيابة عن عماله، رغم ان ذلك يكون بشروط غير أنه يؤسس للحصانة التي يمكن الحديث عنها.

⁶ راجع في ذلك، محمود محمود مصطفى، << الجرائم الاقتصادية في القانون المغربي >> دار العلوم للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، القاهرة، لسنة 1997، (ص) 132.

⁷ Voir, Jean- Paul ANTONAT et Richard BRINOIS, op.cit. Page 187.

للإجابة على هذه التساؤلات يجب أن نقسم دراستنا هذه إلى قسمين: المسؤولية المدنية للعمال الأجراء الناجمة عن خرقهم للالتزامات القانونية والتعاقدية في مجال الصحة والأمن وطب العمل. والقسم الثاني نخصه لتغريم العمال الأجراء في حال عدم احترامهم لأخطاء يعاقب عليها جزائيا. خاصة وأن العمال الأجراء يمكنهم، أن يحلوا محل المستخدم في حال تقلدهم منصب يساءلون عنه عندما تفوض لهم الصلاحيات المتعلقة بالمحافظة على الصحة في العمل¹. أي أن المطلب الثاني فنخصه للمسؤولية التأديبية والجزائية لتلاومهما، ولأن المشرع أخذ بمبدأ يجمع بين المسؤولية التأديبية والجزائية².

المطلب الأول عدم المساءلة المدنية للعمال الأجراء: عائق أمام ترقية الصحة في العمل.

ليس المستخدم وحده المسؤول عن الصحة في العمل³، إنما يتقاسم هذه المسؤولية الثقيلة مع عدة أطراف مثل الدولة والعمال الأجراء أنفسهم⁴. تدخل مسؤولية العمال الأجراء ضمن مشتملات المسؤولية العامة المدنية، وفقا لمنطق كُلاً من يخطئ ويسبب ضررا للغير، يسأل ويتحمل التعويض الناجم عن ذلك⁵. لا يمكن إعفائه نهائيا من تحمل المسؤولية المدنية والجزائية، غير أن مسؤولية تكون محدودة ومقيدة في حدود العقد الذي يربطه بالمؤسسة المستخدمة⁶. إن هذا التقيد يدخل ضمن حدود أن المستخدم مسؤول عن أفعال تابعيه الضارة، لذا يقال أن مسؤولية العمال تبقى محدودة ومقيدة بالمبادئ العامة للمسؤولية⁷. وفي المقابل يمكن للمستخدم إثبات أن المستخدم تحرك خارج نطاق العمل واختصاصاته، وبدون إذن من صاحب العمل، ولأغراض خارجية عن صلاحيته، أي بمعنى خارج عن وقت العمل ومكانه، يسأل ضمن هذه الحالة مساءلة مدنية⁸. ويسأل العامل الأجير مسؤولية مدنية بناء على دعوى جزائية، أي بناء على الدعوى المدنية التابعة للدعوى العمومية، ففي حال اقتراه لأفعال يجرمها قانون العقوبات فيمكن مطالبته مدنيا بالتعويضات بناء على ما اقتراه من أفعال أضرت بالغير. المنطق

¹)Voir, Hubert SEILLAN, « La délégation de pouvoir en droit du travail », J.C.P, du novembre 1985, Ed, E. Page1148.

²) راجع في ذلك نص المادة 73 من القانون 11/90 المعدل والمتمم بالقانون رقم 29/91 التي تشير إلى إمكانية الجمع بين المسؤوليةين بقولها: <<...وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري...>>.

³) يقع القسم الكبير من المسؤولية في ميدان الصحة على المستخدم والمؤسسة المستخدمة .

⁴)Voir, Alexis BUGADA, « Politiques de santé dans l'entreprise, le chef d'entreprise, et l'obligation de sécurité », Librairie de l'université d'Aix-en - Provence Editeur, octobre2006, page55.

⁵) راجع في ذلك نص المادة 124 من قانون المدني المذكور سابقا.

⁶)Voir, Marie José CHAUMONT, « Le salariat : Un statut à responsabilité limitée ; salaire...coupable...mais pas responsable », www.chaumant-Avocat.org./mars2002.pdf.

⁷) راجع في ذلك، حسين عامر، وعبد الرحيم عامر، المرجع السابق، (ص) 127.

⁸) Voir, Nancy VIGNAL, op. cit, ouv ;Page119.

القانوني يفرض على العامل الأجير والمستخدم أن يتعاون فيما بينهما للحفاظ على الصحة المادية والمعنوية أثناء العمل، غير أن العامل الأجير يمكنه القيام بأشياء قد تسبب أضراراً للغير، يسأل عنها مدنياً في حال ارتكابه الخطأ الجسيم¹.

يمكن تكييف هذه المسؤولية المدنية على أساس المسؤولية العقدية التي تربط بين طرفي علاقة العمل. أو توصف على أساس أنها مسؤولية تقصيرية. تقوم المسؤولية المدنية على نفس المبادئ العامة المتعارف عليها، كما أنها ليست ذات فائدة كبيرة بالنسبة لصاحب العمل. باعتبار أن كلها تحمل العامل الأجير لمسؤولية أعفِي بالمقابل المستخدم منها. الخطأ التعاقدية لا يؤدي إلى تحميل المسؤولية التعاقدية للعامل الأجير إلا في حالة تكييف الخطأ بالوصف الجسيم، الذي يدخل ضمن الأخطاء الجزائية أو التي ذكرها التشريع العمل، وأعطاه وصف الجسامة². إن عدم تنفيذ العامل التزاماته التعاقدية المهنية يعد في حد ذاته خطأ جسيم يؤدي إلى تحميله للمسؤولية التعاقدية، ويتمثل الالتزام التعاقدية في مجال صحة العمل في مدى مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقاً للالتزامات القانونية³. رغم أن الحصانة تحاصر مساءلة العامل الأجير في تحميله لتبعية الأضرار التي يسببها، غير أنه يبقى مجال تحميله للمسؤولية المدنية في حالتين: الحالة الأولى أن يقترف العامل الأجير أخطاء جسيمة تؤدي إلى تحميله سواء المسؤولية العقدية أو التقصيرية، وهذا ما سوف نتعرض له في الفرع الأول. تم نتطرق إلى تحميله للمسؤولية المدنية في حال تفويضه للسلطات من قبل المستخدم.

الفرع الأول: الأخطاء الجسيمة للعمال الأجراء سبب قيام مسؤوليتهم المدنية.

وفقاً لأحكام القانون المدني أي شخص يسبب أضراراً للغير ملزم بتعويضه⁴. يبرز القانون أن المسؤول عن الأضرار بأفعاله أو بإهماله أو بعدم الحيطة والحذر الذي يجب أن يتحلى بها أي شخص. وهذا هو مجال المسؤولية المدنية بنوعها العقدية والتقصيرية⁵.

¹) Voir, Loïc LEROUGE, « Risques psychosociaux en droit social », op.cit, ouv, page 76.

²) لقد نصت المادة 73 من القانون 11/90 على أن الأخطاء الجسيمة تتمثل في الأخطاء المنصوص عليها في التشريع الجزائي وكذلك الحالات التي تناولتها المادة نفسها.

³) راجع في ذلك، نص المادة 07 الفقرة 04 من القانون 11/90.

⁴) راجع في ذلك، نص المادة 124 من القانون المدني المذكور سابقاً.

⁵) راجع في ذلك، مندر الفصل، >> الوسيط في شرح القانون المدني، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي، القوانين المدنية والأجنبية معززة بآراء الفقه وأحكام القضاء <<، منشورات تاراس للطباعة والنشر، الطبعة الأولى 2006، أربيل العراق، (ص) 349.

العامل الأجير يخضع مثله مثل الآخرين لنفس مبادئ المسؤولية المدنية. تقوم المسؤولية في إطار عمله عندما يسبب ضرراً أو أضراراً للغير. سواء ضرراً للمستخدم أو للغير عن عقد العمل¹. يشترط أن يكون الفعل المسبب للضرر يدخل ضمن تنفيذ عقد العمل، ولكن دون الخضوع لتعليمات المستخدم. لأنه إذا كان العامل الأجير سبب ضرراً للغير ضمن قيامه لعمله وفق تعليمات صاحب العمل، فهذا الأخير هو من يساءل وليس العامل. بناءً على مبدأ قيام مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعه². هذه المسؤولية التي يتحملها صاحب العمل بناءً على ضرر أحدثه العامل الأجير أثناء تأدية لوظيفة أو بسببها أو بمناسبة، يستطيع التخلص منها المستخدم والرجوع على التابع في حال ارتكابه للخطأ الجسيم³.

تلتقي المسؤولية المدنية للعامل الأجير والخطأ الجسيم في ميدان الحصانة والإعفاء، لان هذا الخطأ الجسيم يحمل العامل تبعة أفعاله، ويعني في المقابل المستخدم والغير، من تحمل المسؤولية نيابة عن المستخدم. يعد الخطأ الجسيم LA FAUTE LOURDE >> الأخطاء التي يتم عدم إدراكها وعدم توقع ما كان على أي أحد أن يدركه أو يتوقعه⁴. ولقد عرفه الفقيه بواتيه⁵:

« Le fait de ne pas apporter aux affaires d'autrui le soin que les personnes les moins soigneuses et les plus stupides ne manquent pas d'apporter a leurs affaires ».

والخطأ الجسيم حسب بعض الفقهاء هو الخطأ الذي يقع بين الخطأ العمدي، والخطأ غير المعذور أو غير المغتفر، فهذا الخطأ الذي يقع بغير سوء نية الفاعل، ودون أن يتجه قصده إلى إحداث الضرر. الأمر الذي يجب توافره في الخطأ العمدي. فمن الأخطاء الجسيمة ما هو مذكور في التشريع الجزائري، أي ما من شأنه إلحاق العقوبة الجزائية بالمخطئ⁶. والأخطاء الجسيمة يمكن وصفها من قبل الأنظمة

¹) voir, Marion DEL SOL, « la faute grave du travailleur social auteur d'un mauvais traitement : des contours qui se précisent ? Lexbase HEBDO Edition sociale, N° 353 du 04/06/2009.page180.

²) راجع في ذلك، نص المادة 136 من القانون المدني، المذكور سابقاً.

³) راجع في ذلك، نص المادة 137 من القانون المدني المعدل و المتمم المذكور سابقاً.

⁴) راجع في ذلك، حسين عامر وعبد الرحيم عامر، المرجع السابق، (ص) 151.

⁵) Voir, Marion DEL SOL, op.cit. art, page 181.

⁶) راجع في ذلك، نص المادة 73 من القانون 11/90 المذكور سابقاً.

الداخلية للمؤسسات، باعتبار أنها وردت على سبيل المثال لا حصر. الأمر الذي يهمننا في ذلك أن الخطأ الجسيم أساس مساءلة العمال الأجراء، بالمقابل أخطاء الآخرين محصنة ضدها من المساءلة¹.

أولا مسألة العمال الأجراء مدنيا في مواجهة المستخدم: مبدئيا تقوم المسؤولية المدنية للعمال الأجراء في مواجهة المستخدم أو الهيئة المستخدمة. كما يمكنها أن تكون في مواجهة الغير أنفسهم. لكن وحده الخطأ الجسيم الذي يؤسس للمسؤولية المدنية². حسبما توصلت إليه المحكمة في آخر اجتهاداتها، أين اعتبر قضاة الهيئة العليا أنه يجب على قاضي الموضوع المعروض عليه النزاع العمالي مناقشة النزاع والفصل فيه، في ضوء الخطأ الجسيم الوارد في قرار التسريح المبلغ للعامل. لا ينتظر القاضي صدور حكم جزائي نهائي فاصل في الدعوى الجزائية المرفوعة ضد العامل، من أجل خيانة الأمانة التي لم تكن بسبب التسريح³. <وقائع قضية الحال تتعلق بالطعن بالنقض المرفوع من قبل الشركة و.م،م مجمع>> للمشروبات ضد(ل،و) في الحكم الصادر بتاريخ 2010/11/10 عن محكمة الرويبة القاضي بإلغاء قرار التسريح المؤرخ في 2014/04/13. مع إلزام بإرجاع المدعي في منصب عمله الأصلي، مع احتفاظه بالامتيازات المكتسبة ورفض طلب التعويض لعدم التأسيس القانوني. حيث أن التسريح الذي قرره المؤسسة في مواجهة المطعون ضدها واحترمت بشأنه الإجراءات التأديبية، كان نتيجة الخطأ الجسيم. الذي ارتكبه والتمثل في أنه كان السبب في الأضرار بالمؤسسة عن طريق عدم الاهتمام بمهامه، وعدم قيامه بمراقبة المادة الأولية التي تستعملها الطاعنة في نشاطها. الأمر الذي الحق بهذه الأخيرة خسارة. حيث يتبين فعلا من الحكم المطعون فيه، واستخلاص المحكمة من الوثائق المرفقة بالملف أن المدعى عليه تقدم بادعاء مدني أمام عميد قضاة التحقيق ضد المدعية وزملائها لارتكابهم جنحة خيانة الأمانة. وهذا الخطأ يستدعي صدور حكم جزائي يقضي بالإدانة. وطالما تم تسريح العامل قبل صدور الحكم، فإن ذلك يعتبر تسريحا تعسفيا. في حين أن المطعون ضده كان قد سرح لارتكابه خطأ جسيما يتمثل في

¹ لقد انقسم الفقه على اعتبار أن الأخطاء الجسيمة حصرت في نص المادة 73 و هناك ما يرى خلاف ذلك، على أنها لم تأتي محصورة بل وردت على سبيل المثال، هذا النقاش لا يهمننا بالقدر الذي يهمننا أن الأخطاء الجسيمة وحدها يسأل عنها العمال الأجراء. بخلاف الأخطاء الأخرى التافهة والبسيطة وما يحدها. راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2004/12/15 في الملف رقم 283600 الصادر عن الغرفة الاجتماعية المنشور في المجلة القضائية، العدد 02 لسنة 2004، (ص)193، الذي اعتبر أن الأخطاء الجسيمة المذكورة في المادة 73 من القانون 11/90، غير محددة على سبيل الحصر، وتؤكد عبارة على الخصوص الواردة في هذه المادة وجود أخطاء جسيمة أخرى، يحددها النظام الداخلي.

² VOIR Voir, Nancy VIGNAL, op.cit, ouv ;Page120.

³ راجع في ذلك قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2014/06/05 في الملف رقم 07677089 الغرفة الاجتماعية المجلة المحكمة العليا، العدد الثاني لسنة 2014، (ص) 423.

الأخطاء المشاركة والإهمال المهني الخطر أضر بالمؤسسة وأحدث لها خسائر هامة. كما يظهر ذلك من قرار التسريح الصادر عن الطاعنة بتاريخ 2010/04/13 والمبلغ للمطعون ضدها قانونا بتاريخ 2014/04/15 عملا بنص المادة 02/73 من القانون رقم 29/91. فكان على قاضي الموضوع مناقشة النزاع على ضوء الخطأ المبلغ للمطعون ضده وإبداء موقفه منه. ولما كان الأمر بخلاف ذلك، فإن ما قضى به الحكم يعرض للنقض والإبطال<>. يؤدي الخطأ الجسيم في عقوبة تأديبية ويقود أحيانا العمال الأجراء إلى الطرد والتسريح دون تعويض أو إنذار سابق¹. قد لا تكفي العقوبة التأديبية نظرا للضرر المسبب لصاحب العمل. الذي قد يلجأ إلى المطالبة بتعويض عما لحقه من أضرار. المطالبة بهذا التعويض يجب أن يؤسس على مبادئ المسؤولية المدنية². وليس في شكل عقوبات مالية التي هي محرمة من قبل قواعد قانون العمل³. العمال يحق لهم التمتع بحقوقهم المالية أي الأجر، فلا يجوز اقتطاعه أو حجزه أو الاعتراض عليه حتى لا يتضرر العمال الأجراء⁴. وهو نفس المبدأ الذي تبناه القضاء الفرنسي⁵. في حقيقة الأمر الأخطاء الجسيمة ليس لها تعريف قانوني، بل هي تختلف بحسب طبيعة الفروع القانونية المختلفة، ففي قانون العمل مثلا الخطأ الجسيم الذي يقترفه العامل الأجير يتصف أو يتميز بنية الأضرار بالمستخدم أو الهيئة المستخدمة⁶. لإعمال مسؤولية العمال الأجراء المدنية سواء كانت بصفة تعاقدية أو تقصيرية يستوجب إثبات نية أو قصد الأضرار بالمستخدم أو المؤسسة المستخدمة⁷.

هذا الشرط يمكن إبرازه حقيقة عندما يتصرف العامل الأجير عمدا ضد المصالح المادية والمعنوية للشركة المستخدمة، فإنه يترك ويخرج عن إطار التبعية الذي يجمعه بالمستخدم، ويسبب أضرارا جسيمة

¹ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا مؤرخ في 1998/12/10 في الملف رقم 155985 المنشور في تذييل قانون العمل، الطبعة الرابعة منشورات بيروت سنة، 2009، (ص) 30.

² في حال وقوع أضرار مادية أو جسمانية المستخدم يجب إثباتها لمساءلة العامل الأجير عليها والحصول على التعويض حسبما تنص عليه أحكام 69 من القانون 08/08 المذكور سابقا.

³ راجع في ذلك، نص المادة 639 من قانون رقم 08/08 المذكور سافا، ويسمى التعويض في هذه الحالة التعويض التكميلي.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 639 من قانون رقم 09/08 مؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، <<ج،ر>> العدد 21 المؤرخة في 2008/04/23، (ص)3.

⁵ Voir, Cass.sos, 20janv.2010,N°08-41-944. N°09-40-094P ; Cass.sos. du 13 févr.2013,N°11-23-99-20p.

⁶ Voir, Cass.sos, 09nov.2009,N°08-40-112 ;Cass.sos. du 13 févr.2013,N°11-23-843.

⁷ Voir, Christophe RADE , « Contrat du travail : faute grave du salarié, condition de la compensation des dettes salariales »,Revue des contrats , du 01/10/2005,n°04, page 1104. M. Jean- Paul DOBEL C/ Société Honeywell GARRETT. Pouvoir n°03-40069. arrêt n°1057fs-p+b+r+i.

للشركة الذي يتجاوز الضرر الناجم عن الأخطاء العادية، فالعامل الأجير يتحمل المسؤولية المالية لصالح المستخدم في حالة كانت ناجمة عن الخطأ الجسيم¹.

« La responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute même en ce qui concerne le droit à compensation prévu à l'article L.144-1 du code du travail »²

يخضع العمال الأجراء في إطار علاقات العمل للواجب والتزام مراعاة تدابير الصحة والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم، والتي تكون ضمن النظام الداخلي³. يعتبر مصدر المسؤولية العقدية بين العامل الأجير والمستخدم كل الالتزامات التي تقع على الأول لفائدة الثاني، إذ تعتبر حقوقا بالنسبة إليه⁴. أي خرق يطل التزامات العمال يؤدي إلى تحملهم للعواقب والأضرار التي يسببونها للمستخدم. غير أن هذا يكون وفقا للمبادئ العامة للمسؤولية المدنية التعاقدية، ولكن في مجال الصحة، فانه يختلف الأمر نوعا ما، إذا وقع خطأ أو تهاون في مجال الوقاية الصحية والأمن من قبل العمال الأجراء، فهم معفيين بموجب نص قانوني صريح⁵. يتحمل المسير الفعلي الذي يحوز على سلطة الإدارة والتنظيم المسؤولية كاملة في حال تهاون أو عدم مراعاة قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل. فحتى وان تم اقتراف هذه الأفعال السابقة من قبل العمال الأجراء فيسأل عنها المستخدم. فالعمال الأجراء محميون قانونا من عمل أي مسؤولية مدنية، بل يجب إثبات قيامهم أفعال عمدية ضد الصحة في العمل، وعلى اثر ذلك يتحملون المسؤولية التأديبية والتي تبقى وحدها المسؤولية الجائز تحميلها لهم. من الناحية العملية العمال الأجراء لا يمكن متابعتهم من قبل أي شخص لأنهم ليسوا ميسوري الحال. فالضحية لأي عمل مادي يكون مصدره العمال، يدفعهم إلى مطالبة المؤسسة المعاملة نيابة عن عمالها، لأنها دائما ذمتها المالية موجبة عكس العمال الذين يمكن طردهم بناء على الدعوى التأديبية التي تطالبهم في حال ثبوت الخطأ العمدي. وهذا ما ذهب إليه المحكمة العليا الكثير في قراراتها، حتى أنه أصبح اجتهاد مستقر عليه على حد تعبير هيئة كبار القضاة، عندما أقرت أنه تم إثبات الخطأ الجزائي بحكم جزائي

¹ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2014/03/06 في ملف رقم 0886013 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الأول لسنة 2014، (ص295).

² Voir, Cass.sos,20 avril 2005, M. Jean- Paul DOBEL C/ Société Honeywell GARRETT. Pouvoir n°03-40069. arrêt n°1057fs-p+b+r+i.

³ راجع في ذلك، نص المادة 07 الفقرة 04 و نص المادة 75 من القانون 11/90.

⁴ إن ما يعتبر واجب للعمال يعد حقوقا بالنسبة للمستخدم.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 36 من القانون 07/88 المذكور سابقا.

نهائي، في حال اقتران الخطأ المهني بالخطأ الجزائي¹. لذا تصبح أفعال العمال الأجراء التي من شأنها إحداث أضرار للصحة في العمل، محل سلطة القضاء التقديرية عند إثبات صفة العمد فيها. إن صفة العمد فيها من شأنها إضفاء صيغة التأديب التي تلحقها، الأمر الذي يمكنه أن يؤدي بالمستخدم للرجوع على العامل بدعوى الرجوع عما لحقه جراء تصرفاته العمدية الطائشة التي تكبده مصاريف جمة، كان في غنى عنها. إن المستخدم في حال تحمله للتعويض التكميلي نيابة عن تابعه، يمكنه الرجوع عليه بناء على قواعد المسؤولية المدنية، وفق أعمال قواعد المسؤولية العقدية في حال أخذ العامل الأجير بالتزاماته التعاقدية أو قام بتقصير أو إهمال، وذلك إعمالاً لقواعد المسؤولية التقصيرية. ويصبح العامل الأجير مدين في آخر المطاف بالتعويضات التي دفعتها الهيئة المستخدمة للمتضرر من الخطأ أو هيئة الضمان الاجتماعي. يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي ممارسة دعوى الرجوع على المستخدم الذي تسبب خطأً تابعه (العامل الأجير) في الضرر الذي لحق بالمؤمن له اجتماعياً لتعويض المبالغ التي دفعها أو التي عليها أن تدفعها لهذا الأخير، وفقاً لأحكام القانون العام². تبقى العلاقة قائمة بين الخطأ الجسيم ومسؤولية العامل الأجير الذي يتحملها في حال اقترافه لهذا الخطأ الذي ينجم عنه تعويض لما لحق المستخدم من أضرار. وكذا عقوبات تأديبية تصل إلى غاية التسريح بدون إشعار مسبق أو تعويض³. وهذا يتوافق مع روح ونص المادة 137 من القانون المدني.

ثانياً مساءلة العمال الأجراء مدنياً في مواجهة الغير: يطرح تساؤل دائماً بصيغة ما مدى مساءلة العامل الأجير مدنياً عن أفعال سببت أضرار للغير تكون موجبة للتعويض؟

الإجابة تكون أنه عندما يقوم العامل الأجير بالتسبب في أضرار للغير خارج وظائفه المنوطة به، فمسؤوليته وحدها من تقوم دون مستخدم⁴. الأساس القانوني الذي تبنى عليه المساءلة المدنية أو المطالبة

¹ راجع ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2010/10/07 في الملف رقم 615373 المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الأول لسنة 2011، (ص) 183.

² راجع في ذلك، نص المادة 71 من القانون رقم 08/08 المذكور سابقاً. وفي نفس المنوال راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1889/01/23 المنشور في المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 1991، (ص) 119، الذي مفاده أنه لا يمكن رفع دعوى عادية من طرف الضحية أو ذوي حقوقها للتعويض التكميلي على حادث الشغل، إلا في حالة ثبوت خطأ صاحب العمل أو أحد تابعيه، ومن ثم فإن النعي على القرار المطعون فيه بانعدام الأساس القانوني يعد غير مبرر.

³ Voir, Gilles AUZERO, op.cit, art ;page 03 ; En même sens, voir aussi, Harold Kobina GABA, op.cit, art ;page 975.

⁴ Voir, Nancy VIGNAL, op.cit. art ; page 123.

القضائية للتعويضات يكون بناء على أساس قواعد المسؤولية المدنية¹. ولكن يلاحظ أن المضرور يلاحق الطرف القوي في علاقة العمل، نظرا لأنه يتمتع بذمة مالية ميسورة، ولا يتابع الطرف الضعيف والمعسر في غالب الأحيان. فالغير يمكنه ملاحقة الطرفين وله الاختيار في ذلك، ولكن حقيقة المدین الوحيد والأخير يبقى العامل الأجير. وفي مواجهة هذا الرأي الذي يوافق المنطق القانوني المدني، نصطدم بمبدأ الحصانة الشخصية للعامل الأجير الذي يمارس نشاطه في حدود المهمة وصلاحياته التي وجهت له من قبل المستخدم. تتجسد هذه الحصانة بصفة كاملة للعامل الأجير في حال قيامه بالمهام المسندة إليه من قبل المستخدم بصورة أمره في إطار سلطة التبعية². أركان الضرر الحاصل أثناء تنفيذهم للتعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته لسلطاته العادية في الإدارة. ففي هذه الحالة لا يمكن للمستخدم أو الغير الرجوع على العامل الأجير، لأنه لم يرتكب الخطأ الجسيم. الذي يعطي الحق للمستخدم بوصفه المتبوع في الرجوع على تابعه³. لذا تصبح مسؤولية العامل الأجير المدنية محدودة بين حدين، حد الحصانة المطلقة للعامل الأجير عند قيامه بمهامه وفي حدودها. والحد الثاني عند ارتكابه أثناء عمله للأخطاء الجسيمة الموجبة للتعويض، والآثار الأخرى⁴. يبقى التساؤل مطروح فيما بين العامل الأجير والمستخدم متى يمكن اعتبار أنه تجاوز مهامه المحددة والتي يعتبر موجبة لتحميله للمسؤولية المدنية. إن العامل الأجير يعد في حالة إساءة استخدام وتجاوز مهامه في حال قيامه بأشياء خارجة عن التعليمات والواجبات المرتبطة بمنصب عمله⁵. إلا أن هذا التداخل فيما بين سلطتي كل واحد منهما، قد تؤدي إلى تحميلهما للمسؤولية المشتركة، التي تلقي أساسها القانوني في قانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي⁶. تخضع المسؤولية المشتركة في تقديرها، وتقدير مدى تجاوز الطرفين لأحد مهامه الأساسية للقضاء من خلال بسط سلطته التقديرية التي يمنحها إياه القانون. قد يتحارب كل الأطراف للتملص من المسؤولية، لذا يصبح تدخل القضاء حتميا لتحديد مدى المشاركة في الأفعال المسببة للضرر⁷.

¹ راجع في ذلك، نص المادة 124 من الأمر رقم 58/75، المذكور سابقا.

² راجع في ذلك، نص المادة 07 من قانون 11/90 المذكور سابقا، التي توجب على العمال الأجراء أنهم ملزمون بالقيام بالواجبات المرتبطة لمنصب عملهم، ويعملون بعناية ومواظبة في إطار التنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

³ راجع في ذلك، نص المادة 187 من الأمر رقم 58/75 المعدل والمتمم بالقانون رقم 05-10 المذكور سابقا.

⁴ Voir, Christophe RADE , op.cit. art. Page 1105; et en même sens voir aussi , Leila HAMDAN BORSALI , « Réflexions sur la notion de la faute », op.cit ; thèse , page 129.

⁵ Voir, Pierre BATLLY, « L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé des salariés », Semaine sociale Lamy, supplément du 06 octobre 2008, n°1369. Page 29 et 30.

⁶ راجع في ذلك، نص المادة 75 من القانون 08/08 المذكور سابقا.

⁷ Voir, Frédéric DESPORTES, « Faute pénale et responsabilité civil du proposé », R.J.S , 8-9 du 2002 ;chon ; page 711.

لذا فان الحصانة التي تمتع بها العمال الأجراء لديها استثناءات، فهي ليست حصانة مدنية مطلقة، فالعامل الأجير الذي يدان جزئيا وبناءا على خطأ قام به اتجاه الغير، تم ارتكاب هذا الخطأ بناء على أمر صاحب العمل، يجعله مسؤولا اتجاه الغير المضرور، ويسقط عنه الحصانة المدنية¹. طبيعة الخطأ المرتكب المكيف على أساس سلوك إجرامي المتعمد في المنصب يحمله المسؤولية وينفي المسؤولية عن المستخدم، بناءا على الخطأ الجسيم الذي قام به العامل الأجير². تأثير المسؤولية الجزائية للعامل الأجير كبير على الدعوى المدنية، باعتبار هذه الأخيرة تابعة لها، وتقوم على إثرها وتتعدم آثارها في حال عدم ثبوتها³.

تتميز قواعد العمال بالطابع الحمائي الذي انعكس على العمال الأجراء بوصفهم الطرف الضعيف في علاقة العمل، يتجسد ذلك من خلال انعكاس الحماية في شكل حصانة من تحمل المسؤولية الموجبة للتعويض⁴. تنتهي الحصانة بالنسبة للعمال الأجراء عندما يرتكبون مخالفات عمدية تؤدي إلى التسبب في أضرار للغير⁵. الخطأ العمدي والجسيم الذي يخص الصحة في العمل، يؤدي حتما إلى تحميل المخطأ العامل الأجير للمسؤولية المدنية التي يمكن تكيفها على أساس المسؤولية التعاقدية، إذا كان الالتزام ناجم عن الواجبات المرتبطة بعقد العمل. كما يمكن وصفها بالمسؤولية التقصيرية في حالة تهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد بخطئه غير العمدي⁶. ولكن في المقابل نجد انه بإعمال المادة 43 من قانون الوقاية الصحية والأمن يتحمل المتهاون فيما يخص الصحة في العمل فقط المساءلة التأديبية، حسبما هو منصوص عليه في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة⁷. لذا فان أفعال العامل الأجير تتأرجح بين المساءلة المدنية التقصيرية وفق أحكام القانون المدني، وبين المساءلة التأديبية وفق أحكام القانون الاجتماعي⁸. حتى إن نصوص القانون المتعلقة بالضمان الاجتماعي تُحمل مرتكب الخطأ المسؤولية

¹)Voir, Chantal MATHIEU-GENIAUT, « D'déficit de caisse et responsabilité du salarié », Droit ouvrier, du mai 2009, page 214.

²)Voir, Gérard COURTURIER, « La faute lourde du salarié », Dr, soc ;du 1991, page 105.

³)Voir, Christophe RADE , « De la difficulté pour l'employeur qui licencie pour faute grave de mettre en cause ultérieurement la responsabilité pécuniaire du salarié », lexbaze la lettre juridique, n° 887 du 09 janvier 2017, page 03.

⁴)Voir, Loïc LEROUGE, op.cit, ouv, para, 114.27 ; page 76.

⁵) راجع في ذلك، نص المادة 36 من القانون 07/88 المذكور سابقا.

⁶) يمكن بناء المسؤولية في هذه الحالة على أساس المادة 124 من الأمر رقم 58/75 المعدل والمتمم المذكور سابقا.

⁷) راجع في ذلك، نص المادة 43 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقا.

⁸)Voir , Bernard BOSSU, « La faute lourde du salarié : responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire ? », Dr, Soc, du janvier 1995. Page26.

المدنية قصد الحصول على تعويض تكميلي من قبل الغير أو هيئة الضمان الاجتماعي نفسها، في حال تحملها للتعويض نيابة عن العامل الأجير المخطأ بخطئه العمدي¹.

الفرع الثاني: مسؤولية العامل الأجير المفوض بسلطات والتزامات الصحة وبيئة العمل.

العمال الأجراء محصنون اتجاه المسؤولية المدنية والجزائية في حال خرقهم لالتزامات الصحة في العمل، إلا إذا اقترفوا الخطأ الجسيم الذي يُحملهم المسؤولية². غير أن هذه الحصانة يمكنها أن تتجلى في حال تفويض رئيس المؤسسة أو المستخدم لسلطاته أو صلاحياته، فيما يخص أمور الصحة الخاصة بالعمال أثناء العمل. يتخلص المستخدم من المسؤولية إذا قام بتفويض لسلطاته كاملة أو جزء منها صلاحياته في الإشراف الإداري وسلطته في التنظيم.

أولا مفهوم التفويض بالسلطات: يعرف التفويض لغة على أنه التوكيل. والمفوض لغة هو من أسند إليه أمر للبت فيه³. والتفويض اصطلاحاً هو التنازل عن بعض السلطات إلى شخص آخر ليقوم مقام المفوض أو الموكل. ويعرف على أنه عبارة عن: <<عملية إعطاء المسؤولية ومنح السلطة اللازمة للعامل الأجير لغرض تمكينه من الاستثمار مهاراته لخدمة إطار التنظيم>>، ويعرف على أنه: <<نقل الرئيس الإداري بعض اختصاصه إلى بعض مرؤسيه يمارسونها دون الرجوع إليه مع بقاء مسؤولية على تلك الاختصاصات المفوضة>>⁴. إن تحويل رئيس المؤسسة لمسؤوليته، إذا قام بتفويض صلاحياته لأحد تابعيه ليُحمَلْ مسؤولية المحافظة على النصوص القانونية الخاصة بالصحة أثناء العمل⁵. أما قانونياً فتعرف على أنها: << تصرف قانوني بتنازل عن قسم من سلطاته التي تكون بجوزته ليحولها لشخص تابع>>.

« La délégation de pouvoirs est un act juridique par lequel une personne/ autorité (le délégant) se dessaisit d'une fraction des pouvoirs qui lui sont confères et les transfère a une personne autorité subordonnée(le délégataire) »⁶.

إن تحديد مفهوم ومعنى التفويض بالسلطات وجد وتم تحديده من قبل القضاء الفرنسي بطريقة

¹ راجع في ذلك، نص المادة 75 من القانون رقم 08/08 المذكور سابقاً.

² Voir, François DUQUESNE, « Responsabilité pénale , changement d'employeur, salarié titulaire d'une délégation de pouvoirs. Infraction à la réglementation des conditions de travail », Droit social, 2006 ; page 1057.

³ راجع في ذلك، ابن منظور، <<لسان العرب>>، المرجع السابق، (ص) 1188.

⁴ Voir, Alain COEURET & Elisabeth FORTIS, op.cit ouv, page 189.

⁵ Voir, Jean-Paul ANTONA, Richard BRUNOIS, op.cit, ouv, page 189.

⁶ Voir, Pierre BAILLY, op.cit, art, page, 30.

تجريبية، فهو لم يتبلور بالصفة الحالية، بل حددت معالمه تصاعديا من خلال ما تم عرضه عليه¹. الأصل في المساءلة القانونية خاصة في مجال الصحة أثناء العمل يقع على عاتق المستخدم دون سواه. لذا نجد أن القانون الاجتماعي بمفهومه العام لم يتكلم عن مفهوم التفويض بالسلطات، إلا أن المشرع الجزائري أجاز مساءلة المسير جزائيا حسبما نصت عليه المادة 30 من القانون الأساس العام للعمال SGT. الذي يمكن أن يكون عاملا أجييرا، لأنه يتمتع بسلطة إطار التنظيم². إضافة إلى ذلك نجد أن مختلف النصوص القانونية الخاصة بالمسؤولية سواء مدنية أو جزائية، لا تشير إلى شخص بذاته أو إلى المستخدم أو غيره، بل نجدها تذكر عبارة <<كل مخالف>>، وعبارة <<يعاقب كل من يخالف>>، أي أن أحكام المساءلة جاءت مطلقة غير محددة. يعتبر ذلك إجازة من المشرع على مساءلة المفوض بالسلطات. وفي الأخير لتحديد موقف المشرع الجزائري من المفوض بالسلطات نستشهد بنص المادة الثانية من المرسوم التنفيذي المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة لمسيري المؤسسات الذي أعتبر مسير المؤسسة كل مسير أجيير رئيسي سواء يكون المدير العام، والوكيل أو أي مسير أجيير رئيسي آخر، والإطارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجيير الرئيسي للشركة³. نستنبط من هذا النص أنه خروج عن القاعدة العامة في مجال مبادئ أعمال المسؤولية في مجال صحة العمل التي يتحملها المستخدم مبدئيا⁴. استثناء يتحملها أشخاص آخريين من بينهم المفوضين بالسلطات، كإطار المسير أو من يجري في فلكه. لأن التفويض يكون موضوعه السلطات التي يخولها الجهاز الإداري للمؤسسة أو بالأحرى المستخدم⁵. ويكون التفويض بالسلطات بقرار من المستخدم le délégrant يسري أثره بعد قبوله من المفوض له، أو بعقد توافقي تفاوض تحدد فيه السلطات والصلاحيات الممنوحة للمفوض له. le (délégataire)⁶

¹) Voir, David MAYER, « L'influence du droit pénal sur l'organisation de la sécurité dans l'entreprise », Dr, Soc, du 1998,chr ; page 256.

²) المشرع ألغى المادة 30 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، المذكور سابقا بموجب المادة 157 من 11/90 المذكور أعلاه، ورغم ذلك بقي العمل بموجب هذه المادة، في النص القانوني رقم 36 من القانون رقم 07/88 الذي لازال ساريا المفعول إلى غاية يومنا هذا خاصة التي يتبين من هو المسؤول عن مراعاة الوقاية والأمن داخل المؤسسة. لذا فان إلغاء المادة 30 من SGT. يجب أن يعوض في قانون 07/88 بالإشارة إلى المرسوم التنفيذي رقم 290/90 المؤرخ في 1930/09/29 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات <ج>، رقم 42 لسنة 1990.

³) راجع في ذلك، نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكور سالفا.

⁴) راجع في ذلك، نص المادة 03 من القانون 03/88 المذكور سالفا.

⁵) راجع في ذلك، نص المادة 64 من الأمر رقم 59/75 المعدل والمتمم المذكور سالفا.

⁶) راجع في ذلك، نص المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 290/90 المذكور سالفا.

ثانياً تميز التفويض بالسلطات عن غيره الصيغ القانونية المشابهة له: وقد يختلط مفهوم التفويض بالسلطات الذي يلقي تأسيسه القانوني في قواعد القانون العام أي القانون الإداري، بمفاهيم أخرى تكون قريبة منه مثل: عقد التسيير، الذي هو عقد يلتزم بموجبه المتعامل يتمتع بشهرة معترف بها، يسمى مسيراً إزاء مؤسسة عمومية اقتصادية أو شركة مختلطة اقتصادية بتسيير كل أملاكها أو بعضها، باسمها ولحسابها مقابل أجر فيضفي عليها علامته حسب مقاييسه ومعاييرها ويجعلها تستفيد من شبكاته الخاصة بالترويج والبيع¹. وهو العقد الذي يدخل ضمن عقود التي تتضمن العقود تقديم الخدمات². ويختلف كذلك عن الوكالة التي هي تصرف قانوني يمنح من خلاله الموكل إليه جزء من سلطته على الشيء للقيام بعمل شيء باسمه. أي أن عقد الوكالة أو الإنابة يفوض من يملك السلطة للقيام بعمل لحساب الموكل³. باعتبار إن الموكل إليه أو بالأحرى الوكيل، كما سماه القانون المدني لا يتحمل آثار التصرفات التي يقوم بها، بل تتصرف آثارها إلى الموكل بشروط حددها القانون⁴. لا يتوقف الاختلاف عند حد العقود المذكورة أعلاه. بل يتعداها إلى التفويض بالتوقيع الذي يعد التأهيل الذي تعطيه السلطة الإدارية ضمن الحدود القانونية، لأي عون من أعوانها المعنيين للقيام وممارسة بعض الأفعال في حدود اختصاصه للتوقيع باسم المفوض للقرارات المتخذة من قبله. ما لم يتم تجريده منها، ويحتفظ بمسؤوليته المحتملة في ذلك. نجد إن التفويض بالتوقيع كثير الاستعمال في القانون الإداري⁵. ويختلف عن التفويض المشترك أو المفوض المشترك La Co-délégation التي يلجأ إليها في بعض الميادين الخاصة، أين يتم التنازل عن نفس السلطات لا يمكن التنازل عنها لشخص واحد فقط، بل في الواقع يتم إسنادها وتكليف عدة أشخاص نفس المهام وفي نفس الميدان أو النطاق مما يحرمهم استقلالية ممارسة مهامه المنوطة إليهم. مما يجعل من التفويض غير فعال وغير عملي⁶. على سبيل المثال لا الحصر ليس عملياً تقسيم التفويض بالسلطة بين

¹ راجع في ذلك نص المادة 01 من القانون رقم 89-01 المؤرخ في 07/02/1989 المتمم للأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني الصادر في <ج>، العدد 86 المؤرخة في 08/02/1989، (ص) 153. وفي نفس المنوال راجع في ذلك، القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12/01/1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية.

² راجع في ذلك، الكتاب الثاني، الباب التاسع: <<العقود التي تتضمن تقديم الخدمات>>، المواد من 01 إلى 10 التي يقابلها: (الفصل الأول مكرر: عقد التسيير).

³ راجع في ذلك 571 من الأمر رقم 75/58 المعدل والمتمم المتضمن القانون المدني، المذكور سالفاً.

⁴ راجع في ذلك، <<أثار الوكالة>>، القسم الثاني من المواد 575 إلى 586 من الأمر رقم 75/58 المذكور سالفاً.

⁵ راجع في ذلك، خليفي محمد <<النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر>>، مذكرة ماجستير في القانون العام، تحت إشراف الأستاذ شتوار جيلالي، كلية الحقوق جامعة أبي بكر بلقايد، التي نوقشت، سنة 2007-2008، (ص) 100.

⁶ Voir, Alain COEURET, « Actualité de la délégation du pouvoir de licencier dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises », Dr, Soc du 2012, page 35.

المسير أو مدير المؤسسة وبين مسؤول أو مسير الموارد البشرية فيما يخص ميدان التسريح العمال. أو ليس عمليا القيام بتقسيم بين عاملين أحدهما يقوم بالتفاوض الجماعي، والثاني يقوم بالتوقيع على الاتفاقيات الجماعية. وعلى العكس من ذلك تماما يمكن تقسيم التفويض بالسلطة بين مجموعة من العمال على أن يتم توزيعها وتحديدها بوضوح من حيث المكان والزمان والاختصاصات، لكي لا يكون لها تأثير سلبي على المفوض حتى تعيقه على القيام بالمبادرة في المؤسسة¹.

وفي الأخير هناك ما يسمى بالتفويض الفرعي أو تفويض التفويضي أي إمكانية الشخص المفوض إليه ببعض السلطات نقلها وتفويضها لشخص آخر. وهذا النوع من التفويض يكون في حالة المفوض الأصلي توقع هذه الإمكانية، وعلى المفوض الثانوي أو الفرعي أن يخضع وتتوفر فيه كافة شروط التفويض². على اثر ذلك الشروط لا تكتمل الدراسة إلا بذكرها.

ثالثا شروط التفويض بالسلطات في إطار التنظيم: حتى تصح مساءلة المفوض له يجب أن تتوفر بعض الشروط الموضوعية، والشروط الشكلية في التفويض بالسلطات. هذه الشروط المستوحاة من بعض قرارات محكمة النقض الفرنسية بقولها >> المستخدم يمكنه التخلص والإعفاء من تحمل المسؤولية، في حال اثبت واطهر بأن المخالفات تم اقترافها ضمن مصلحة من المصالح التي يشملها التفويض بالسلطات الممنوحة له من قبل الإدارة، للسهر عليها من قبل التابع (العامل الأجير) المعين من قبله، وعليه إثبات انه كان يتمتع بالصلاحيات والسلطة اللازمة من أجل السهر على فعالية احترام النصوص القانونية السارية المفعول >>³. تتوفر هذه الشروط في شخص المفوض له أو تتعلق بشخصية، وشروط تتعلق بموضوع التفويض نفسه⁴. نتعرض تبعا لشروط الشكلية التي يجب توافرها في التفويض بالسلطات، تم الشروط الموضوعية التي يجب توافرها حتى يستطيع المستخدم الاستفادة من إعفاء من المسؤولية التي تقع على عاتقه أساسا.

¹)Voir, Jean-Paul ANTONA, Richard BRUNOIS, op.cit, ouv, page 198.

²)Voir, Alain COEURET & Elisabeth FORTIS, op.cit, ouv, page 149

³) ترجمة شخصية للنص الأصلي لقرار محكمة النقض الفرنسية.

Cass, Crim., 12 mai 1992 : JCP. G 1992. Page. 2776-CA, Paris, 04 juillet 1992 : juris-Data n°023751. « Attendu que le chef d'entreprise...ne peut être exonéré de sa responsabilité que s'il démontre que l'infraction à été commise dans un service dont il a confié la direction ou la surveillance à un préposé désigné par lui et prouvé de la compétence ainsi que de l'autorité nécessaire pour veiller efficacement à l'observation des dispositions en vigueur ».

⁴) Voir, Catherine VERON-CLAVIERE, autre, op.cit ;ouv. Para,76 ; Page19.

أ)الشروط الشكلية: إن التفويض بالسلطات لا يقتضي الكتابة، حتى يمكن اعتباره صحيحا. ولا يوجد نص قانوني يلزم المفوض le délégrant بذلك بل مجرد العمل في المنصب يكون كافيا لتحمل المسؤولية عن ذلك. غير أن الواقع اثبت خلاف ذلك تماما، نجد أن المفوض له بالسلطات لا يمارس عادة مهامه، إلا بعدما يتم تنصيبه بموجب قرار أو عقد اتفاقي، حتى يستطيع الاستفادة من الامتيازات التي يمنحها التفويض¹. ويقع عبء الإثبات في حال وجود الخلاف بين طرفي التفويض بالسلطات أي رئيس المؤسسة، الذي عليه إثبات أنه فوض جزءا من صلاحياته لغيره بكافة الطرق القانونية للإثبات المتاحة له، حتى يمكنه التمتع بالإعفاء من المسؤولية المدنية، وبالأحرى من المسؤولية الجزائية. لقد واجه القضاء الفرنسي الكثير من الإشكاليات القانونية في هذا الشأن الأمر الذي يظهر من خلال القرارات العديدة في موضوع التفويض. وفي المقابل قلة القرارات الصادرة عن القضاء الجزائري يرجع إلى قلة النزاعات المطروحة أصلا على القضاء في هذا المجال. إلا قرار واحد يشير إلى صلاحية التعيين في المناصب الذي يخضع إلى السلطة التقديرية للهيئة المستخدمة. رغم أن هذا القرار لا يتكلم بصورة واضحة حول التفويض بالسلطة، ولكن يمكن إسقاطه على موضوع الحال. نظرا لأوجه التشابه بين صلاحية التعيين وشكل التفويض. نجد أن قضاة المحكمة العليا اعتبروا أنه يختص بالأسبقية في شغل المنصب عمل أعلى درجة، كل عامل شغله مؤقتا لفترة سنة واتضح للهيئة المستخدمة، بعد امتحان مؤهلاته أنها كانت ملائمة. وان النتائج ايجابية ولما يبين أن قضاة الموضوع أمر المؤسسة الطاعنة بتثبيت المطعون ضده في منصبه الجديد الذي كان يشغله مؤقتا فقد أسأوا التقدير لأن صلاحية التعيين الرسمي يرجع للهيئة المستخدمة على أساس نظامها الداخلي، مع تقديرها لتوفير شروطها القانونية². يستخلص من هذا القرار أن القضاة منحوا للهيئة المستخدمة السلطة التقديرية لممارسة سلطة إطار التنظيم، لأنها ترجع أساسا إليهم. لذا تقاس على ذلك أن سلطة منح سلطات مكتوبة يجب أن يكون وفق ما هو معمول به في الأنظمة الداخلية للمؤسسة، وما يتوافق مع الشروط القانونية³. لتقادي المشاكل القانونية يفترض أن يكتب التفويض للرجوع إليه عند الحاجة. خاصة عند وقوع النزاع بين المفوض والمفوض له. هذه الكتابة يجب توفرها إلى جانب كافة الشروط الموضوعية حتى يصح التفويض بالسلطات .

¹)Voir, Alain COEURET & Elisabeth FORTIS, op.cit, ouv, para315, page 160.

²) راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 10/04/1991 في الملف رقم 72157 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في المجلة القضائية العدد 2 لسنة 1995، (ص) 107.

³) يجب احترام الشروط القانونية حتى ولو وردت في نصوص قانونية غير تشريع العمل أو المدني، لأن القانون يكمل بعضه بعض، لتقادي حالات الشغور القانوني.

ب) **الشروط الموضوعية:** إن شروط صحة التفويض بالسلطات تتلخص فيما يلي:

* يفترض في الشخص المفوض التمتع بصفة الأجير التابع للهيئة المستخدمة أو للمستخدم. يتم اللجوء عادة إلى التفويض بالسلطات في الشركات الكبرى، أين تفرض الحاجة الماسة لتسيير وتقسيم المهام بين أعضاء الإدارة. حتى تتمكن الشركة من تنفيذ التزاماتها التي تقع على عاتقها خاصة واجب احترام الصحة في العمل. يقتضي أن تمنح سلطة رعاية والحفظ على الصحة لأحد العمال من أجل السهر على الوقاية وتوفير الحماية اللازمة للعمال الأجراء والغير¹. حتى تتمكن المؤسسة المستخدمة تجنب الوقوع في المخالفات الماسة بالصحة، وحتى تحمي نفسها من المساءلة الجزائية والمدنية يبقى التفويض بالسلطات في مجال الوقاية والأمن وطب العمل الحل الأمثل، حتى يتحمل المفوض تبعه عدم احترام التزاماته في ذلك المجال.

* يشترط في المفوض له (déléataire) الكفاءة المهنية (compétence et capacité) للقيام بالواجبات المرتبطة بالمهمة المسندة إليه بموجب التفويض، خاصة في مجال الصحة الذي يعد مجالاً تقنياً يحتاج إلى مهارات فنية، ومعلومات طبية مستقيضة لتقادي تحمل المسؤولية المدنية والجزائية. كأن يخضع لدورات تكوينية في مجال الوقاية الصحية والأمن². وكذا تكوين قانوني تشمل مجال وميدان التفويض.

* يجب أن يتمتع المفوض بالسلطة (autorité) التي يقصد بها القدرة على اتخاذ كافة التدابير اللازمة لحماية الصحة، والأعمال المرتبطة بها بكل حرية واستقلالية. كأن يكون للمفوض سلطة توقيع الردع واتخاذ ما يراه مناسباً لفرض الأمن والوقاية الصحية، ما دام أنه سوف يتحمل أوزار المسؤولية في حال وقوع مخالفة تؤدي إلى أضرار.

* يحتاج المفوض إلى الوسائل المادية والتقنية والمعدات الضرورية للقيام بكل ما يرتبط بموضوع التفويض ويحتاج إلى الميزانية المالية للقيام بما على الرجل الحريص للقيام به. إن التزام الصحة والسلامة المهنية التزام تحقيق نتيجة بدفع المفوض لبذل الجهد الكبير، حتى يتقادي وقوع الخرق المادي لتلك

¹ راجع في ذلك، محمد محمود مصطفى <<الجرائم الاقتصادية في القانون المغربي>>، الطبعة الثالثة، سنة 1997، (ص) 132.
² راجع في ذلك، المادة 22 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقاً. وفي نفس المنوال راجع في ذلك، المادة 02 و 03 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المذكور سابقاً.

التزامات القانونية والتعاقدية¹. إضافة إلى ما سبق ذكره من شروط. ينبغي تحديد موضوع التفويض تحديدا دقيقا، مُحدّد فيه الصلاحيات بوضوح، على أن يقيد من ناحية المدة الزمنية، كأن يرتبط بالأشغال المنجزة أو إتمام المشروع أو أن يكون مرتبط بنشاط واستمرارية المؤسسة المستخدمة². يجب توافر الشروط مجتمعة حتى تتحقق مناعية مساءلة المستخدم حول المخالفات التي تطل النصوص التشريعية الخاصة بالصحة العمالية³.

رابعا آثار التفويض بالسلطات على المفوض في مجال صحة العمال: عندما تجتمع شروط الخاصة بالتفويض بالسلطات ينجم عنها انتقال المسؤولية من عاتق المستخدم أي صاحب العمل، إلى عاتق المفوض له بالسلطات سواء يكون عامل أجير أو إطار مسير. إن انتقال المسؤولية يكون بنوعها الجزائية والمدنية التي تعتبر دعوى تابعة لها⁴. كما أن خطأ واحد لا يستطيع أن يحمل المفوض، لذا فإن المفوض إليه سوف يتحمل المسؤولية في مكان المفوض. باعتبار أن المبدأ يقتضي مساءلة المستخدم حول أي خرق يعتري الصحة في العمل⁵. يصبح المفوض إليه مسؤولا عن كافة الأخطاء الذي تصدر عنه، أو تصدر أثناء قيامه بعمله، لأن المسؤولية في حفظ الصحة والوقاية والأمن يعد التزام بتحقيق نتيجة. لذلك فحتى في حالة وقوع الخطأ من قبل العمال، يتحمل أعباء أخطائهم. كما لو كان المستخدم مسؤولا، لأنه قبل انتقال المسؤولية إليه. مبدئيا فإن المساءلة التي يتحملها المفوض له بالصلاحيات غير المحدودة، إلا في حالة اقتراف الخطأ الجسيم أو الفعل العمدي من غيره لتقاضي مسؤولية. ويمكن البحث عن مسؤولية أطراف أخرى غيره⁶. بمعنى أن مسؤولية المفوض لا تنتفي إلا إذا اثبت أن غيره قام بفعل أو خطأ جسيم، كقيام عامل بفعل مجرم، يعد من بين الأخطاء التي تؤدي إلى مساءلته شخصيا أو اقتراف خطأ عمدي يمس الصحة أثناء العمل، ففي هذه الحالة يتم إعفاء المفوض وتنتقل المسؤولية إلى المخطأ. وقد يتحمل المفوض المسؤولية في حال مشاركة المفوض إليه في المخالفة شخصيا، بالرغم من وجود التفويض

¹ أضاف المشرع بعض الشروط الأخرى الخاصة إذا تعلق التفويض بمجال الصحة على انه يجب أن تتوفر في المفوض إلى تكوين المهني في مجال الصحة والأمن، وكذا تأهيله داخل المؤسسة المستخدمة وأقدميته في مجال المراد تفويضه فيه، وكذا عدد العمال الذين يخضعون إلى سلطته.

²Voir, Hubert SEILLAN, « La délégation de pouvoir en droit du travail », JCP. Du 1985, page 1148.

³Voir, C.Crim. du 06 novembre 2007, n°06-86027. V. legifrance.gouv.fr.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 02 و 03 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08/07/1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم، المذكور سالفًا.

⁵Voir, Alain COEURET & Elisabeth FORTIS, op.cit, ouv, para 315, page 163. En même sens. Voir, (C. Crim, 12 novembre 1988, N°85-95-950.)

⁶Voir, François DUQUESNE, « Délégation du pouvoir de licencier dans l'entreprise : vers le statut quo ? », RTJ, 11-2001, page 811.

بالسلطات لشخص آخر، أو عندما يقوم بخطأ منفصل عن فعل المفوض إليه بالسلطات. إضافة لذلك قد يتحمل المسؤولية في حال علمه بالوقائع التي يستطيع التدخل فيها للوقاية من وقوع أو حدوث حادث يؤدي إلى تحميله للمسؤولية بالاشتراك مع المفوض بالسلطات¹.

وقد تنتقي مسؤولية المفوض إليه بالسلطات في حال أن القانون أو التشريع يمنع تفويض المستخدم لسلطاته، ويحظر عليه ذلك بموجب اللوائح. ويعني من تحمل تبعة المسؤولية إذا اثبت أن المخالفة لا تدخل ضمن صلاحياته الممنوحة له في إطار التفويض بالسلطات. بعد الأداء المعيب للشركة أو أداء يتجاوز صلاحية المفوض إليه من خلال إصدار أوامر تخرج عن نطاق وميدان التفويض، ففي هذه الحالة يعفى المفوض إليه من تحمل تبعة انتقال الأفعال الضارة والمسؤولية الجزائية².

المطلب الثاني: مسؤولية العامل في المجال الأرغونومي بين الجزاء الجنائي والتأديب.

يسأل العامل الأجير عن أخطائه التي يقترفها سواء بإرادته الحرة أو عن طريق إهماله وتقصيره³. رغم أنه محصن من تحمل العقاب والمسؤولية ضمن الحصانة المقررة له، إذا تم الخرق ضد التزامات الصحة والسلامة في بيئة العمل⁴. إلا أن هذه الحصانة ليست مطلقة، أي تعفيه تماما من تحمل المسؤولية الجزائية أو التأديبية. بل يظهر أنها حصانة جزئية تماما، خاصة عندما ترتكب هذه المخالفات عمدا من قبل العامل. المقصود بالمخالفات المتعلقة بعدم مراعاة قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁵. نظرا لأن العامل ملزم بالتزام الامتثال التام لقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية والأمن في مجال العمل. باعتبار أن تنظيم علاقة العمل يعود للأساس القانوني والتعاقدية، فأى إخلال بالالتزامات المفروضة عليه بموجب القانون وعقد العمل يمكن اعتبارها خطأ مهني⁶. مهما كان التهاون أو عدم مراعاة النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بمجالى الصحة والسلامة المهنيين، فان العامل يسأل تأديبيا⁷.

¹)Voir, David MAYER, op.cit, art. Page257.

²)Voir, Cass. Soc.,21 nov.2000, N°98-45-420 ; Cass.Crim.,17juin2003, N°02-84-224 ; Cass.Crim.,21juin. N° 04-87596,Dr ,soc.,2005. Page1045, note par François DUQUESNE.

³) راجع في ذلك، أحمد دسوقي محمد عبد الرحمان، << الخطأ الجسيم للعمل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل >>، المطبعة العربية الحديثة جمهورية مصر العربية، لسنة 1979، (ص) 16.

⁴) الحصانة التي قررها المشرع في المادة 36 من القانون 07/88 المذكور سابقا، هي حصانة جزئية، وليست حصانة مطلقة.

⁵)Voir, Céline BEGUIN, op.cit, art ; page 191.

⁶) راجع في ذلك، فوزية عبد الستار << النظرية العامة للخطأ غير العمدي، دراسة مقارنة >>، دار النهضة العربية، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة لسنة 1977، (ص) 114.

⁷) راجع في ذلك نص، المادة 43 الفقرة الثانية من القانون رقم 07/88 المذكور سابقا.

ولا يتوقف الحال عند المساءلة التأديبية بل يمكنها أن تتجاوزها إلى المساءلة الجزائية للعامل الأجير في مجال خرق الصحة في العمل. كثيرا من يضمن أن الجزاء الجنائي يلحق المستخدم وحده بوصفه واعتباره صاحب التزام السلامة والصحة المهنية-ويقع على عاتقه-، لكن في الواقع أحيانا يعني المستخدم من المسؤولية الجزائية ليتحملها العامل الأجير في حال اقترافه بمحض إرادته الحرة لمخالفات أو جنح أو جنائيات أثناء العمل، يعاقب عليها التشريع العقابي¹. أما من الناحية العملية نجد أن إمكانية تحمل المسؤولية الجزائية للعامل الأجير بناء على أحكام قانون العمل أو القانون الاجتماعي بمفهومه الواسع، لا يلجأ إليها كثيرا، رغم إمكانية حدوثها. نظرا لأن القاضي الجزائي دائما يبحث في المرتبة الأولى عن مسؤولية المستخدم، ولكن هذا الأخير يمكنه إقحام العامل الأجير لدرء التهمة عن نفسه. وحتى يستطيع المستخدم إعفاء نفسه وإلقاء وتحميل المسؤولية سواء التأديبية أو الجزائية على العامل الأجير، فهو ملزم بإثبات الخطأ الجسيم، والخطأ العمدي المنشأ للضرر الموجب للتعويض². فبين هذا الطرح الذي يقيم المساءلة على الطرف القوي ماديا وماليا، والذي يقع عليه واجب الحفاظ على الصحة أولا، وإمكانية مساءلة التابع في حال اقترافه للأخطاء الموجبة للمسؤولية. سنتناول في الفرع الأول حالات قيام المسؤولية الجزائية للعامل الأجير والتي يمكن أن تنحصر في المساءلة الجزائية حسب قواعد قانون العقوبات وإمكانية مساءلته وفقا لقواعد التشريع الاجتماعي³. تم نتعرض في الفرع الثاني إلى المساءلة التأديبية للعامل الأجير عند اقترافه للأخطاء المهنية الموجبة لتحميل المسؤولية.

الفرع الأول: الأخطاء العامل الأجير الموجبة للمساءلة الجزائية في مواد الصحة والسلامة المهنية.

يمكن أن يساءل العامل الأجير جزائيا، ويمكن أن تقوم مسؤوليته الجزائية، إذا اقترفت مخالفات توصف بطابعها الجزائي أثناء أدائه لمهامه المترتبة بالعمل⁴. تعني المسؤولية الجزائية للعامل الأجير تحمل تبعه الفعل الضار الذي يقترفه أثناء عمله شريطة أن يوصف ذلك الفعل بالخطأ العمدي والجسيم، الذي يسبب ضرر للغير وذلك بتحميله للجزاء الناجم عن ذلك، على أن يكون الجزاء من جنس الفعل.

¹)Voir, Claire SOUDRY, op.cit, art ; page 41.

²)Voir, Jean- Paul ANTONA, Richard BRUNOIS, op.cit, ouv ; page 184.

³) كثيرا ما يستعمل لفظ التشريع الاجتماعي للدلالة على مختلف النصوص التشريعية المتعلقة بالعمل، والتي يحتوي على أحكام جزائية تجرم بعض أفعال الضارة للصحة وبيئة العمل بصفة عامة.

⁴)Voir, Michel BLATMAN, op.cit ; ouv, page 177.

والمسؤولية الجزائية المقصودة في الدراسة الحالية التي تخص مجالي السلامة والصحة المهنية، إن لم تقل مجال بيئة العمل بصورة اشملى واعم من ذلك¹.

يتحمل المستخدَم الأجير مسؤولية أفعاله، ويتابع أمام الجهة الجزائية بناء على قانون العقوبات. عندما يقترف أفعال مجرمة من الشريعة العامة كجريمة الضرب والجرح العمدي، وجرائم العنف الأخرى كجناية القتل والجرائم التي تؤثر على الصحة المادية. بالإضافة إلى جريمة التحرش فيما بين العمال أنفسهم سواء لفظيا كالسب والشتم وغيرها من الجرائم التي تخدش الحياء وتتهك الصحة المعنوية². ويساءل العامل الأجير كذلك على أفعال يجرمها قانون العمل ومختلف النصوص التشريعية المتعلقة بالصحة والأمن في العمل³، ولكن تكون المساءلة في هذه الحالة بناء على شروط معينة محددة سالفًا⁴.

أولا المساءلة الجزائية وفق أحكام قانون العقوبات: أي عامل أجير يساهم بأفعاله العمدية أو غير العمدية في خرق يمس الصحة أثناء العمل يتحمل تبعه أفعاله. إذ يمكن متابعته قضائيا أمام القسم الجزائي، سواء المخالفات أو الجرح أو حتى الجنائيات في بعض الحالات⁵. الاعتبار أن المخالفة تشكل جريمة يسأل عنها العامل الأجير يجب توافر الأركان الثلاثة المتعارف عليها الركن الشرعي، أي النص الذي يجرم الوقائع، تم الركن المادي أي الأفعال الايجابية أو السلبية التي تشكل الخرق المادي أو المعنوي للصحة. وأخيرا الركن المعنوي الذي يقصد به القصد الجنائي للفاعل على إتيان الأفعال المجرمة عن طريق إدراكه للوقائع التي يقتربها بإرادته الحرة⁶. نجد أنه في حال وقوع حوادث عمل داخل المؤسسة المستخدمة يشرع مباشرة في إجراءات المتابعة الجزائية على أساس قانون الإجراءات الجزائية للبحث عن الوقائع إن كان يجرمها قانون العقوبات أم لا، هذه العقوبات التي تقمع العنف غير الطوعي أو غير

¹)Voir, Marion DEL SOL, op.cit; art, page 182.

²) يقصد بالتشريع العقابي خاصة ما ورد من أحكام جزائية تخص الصحة بصفة عامة والسلامة الجسدية، خاصة الجنائيات والجرح ضد الأفراد الواردة في الباب الثاني المعنون تحت اسم << الجنائيات والجرح ضد الأفراد >> المقسم تحت فصلين الفصل الأول الجنائيات والجرح المقسم تحت فصلين الثاني المعنون بالجنائيات والجرح ضد الأسرة والآداب العامة، الفصل الثاني لا يعني كثيرا الصحة أثناء العمل، ولكن الفصل الأول إذا ارتكبت الجرائم أثناء العمل من قبل العمال، فإنها تحملهم للمسؤولية الجزائية بوصفهم المسؤولين عن كل التعدي والضرر الذي يحدثونه بأفعالهم.

³) راجع في ذلك، المواد من 35 إلى 43 من قانون رقم 07/88 المذكور سابقا.

⁴)Voir, Nancy VIGNAL, op.cit., art ; page 124.

⁵) إذا اقترب العامل الأجير جريمة تمس السلامة الجسدية أو المعنوية، إما مخالفة أو جنحة أو جناية كالقتل العمدي أو الضرب و الجرح العمدي المفضي إلى الوفاة يساءل أمام القسم الجرح أو المخالفات و حتى أمام محكمة الجنائيات.

⁶) راجع في ذلك، محمد عصفور << أثر الجريمة الجنائية في علاقات العمل دراسة مقارنة >>، المرجع السابق، (ص) 113.

الإرادي، خاصة الاعتداء على الحياة والسلامة البدنية والنفسية للغير¹. اعتراف العامل الأجير أفعال مجرمة يحمله المسؤولية الجزائية ويعرضه للعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات، ولكن السؤال الذي يطرح نفسه بقوة، ما هو الأساس القانوني لمساءلة العامل الأجير وفق قانون العقوبات؟².

الأساس القانوني في تحمل العامل الأجير للمسؤولية الجزائية مستوحى من قانون العمل نفسه، إذ أن هذا الأجير يحيلنا على المساءلة وفقا للتشريع الجزائري³. تعد هذه الإحالة التشريعية من نص خاص المتمثل في تشريع العمل على قانون العقوبات صورة واضحة، وسبب جدي لتحميل المخالف والمرتكب لأخطاء جسيمة تبعة أفعاله. رغم أن النص القانوني موضوع الإحالة والتأسيس للمساءلة يتحدث عن الأخطاء الجسيمة وماهيتها، إلا أن المادة تتحدث بصريح العبارة عن الأفعال المجرمة التي يرتكبها العامل الأجير أثناء العمل، والتي يعاقب عليها قانون العقوبات نفسه.

الملاحظ أن المشرع الاجتماعي فتح المجال أمام وصف وتكييف الجرائم التي يقررها قانونا على أنها أخطاء جسيمة. القارئ للوهلة الأولى يظهر له أن المساءلة الجزئية وغيرها بالنسبة للعامل الأجير تكون فقط في حدود الأخطاء الجسيمة. ولكن بعد التمعن جيدا في المادة 73 من القانون المنظم لعلاقات العمل، يظهر أن كل مخالفة جزائية يرتكبها العامل الأجير منصوص عليها في قانون العقوبات يمكن وصفها بالأخطاء الجسيمة المحمل للمسؤولية الجزائية، بشرط وقوعها أثناء العمل ونطاقه⁴. ويمكن القول أن هذا النهج يتوافق مع مبدأ هام في القانون الجزائري، الذي مفاده المسؤولية الشخصية والشرعية⁵.

يفهم على انه تقام مسؤولية العامل الأجير عندما يقترف خطأ جسيم، حتى ولو كان يمس شخصه، بواسطة خطأ شخصي، خاصة عدم التزام الحيطة والحذر وحتى الإهمال، الذي يؤديان في

¹)Voir, Alain COEURET, « La responsabilité en droit pénal du travail continuité et rupture », RSC, du 1992, page 475.

²)Voir, Harold KOBINA GABA, op.cit. art, page 976.

³) راجع في ذلك، نص المادة 73 من قانون 11/90 المذكور سابقا، عندما تنص بقولها: >> يتم التسريح التأديبي في حال ارتكاب العامل أخطاء جسيمة وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري، والتي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة<<.

⁴) وقع جدال فقهي حول حصر الأخطاء الجسيمة من عدمها، فهناك من وصفها بالمحددة على سبيل الحصر، وهناك من اعتبرها جاءت على سبيل المثال، وهذا الرأي الأقرب إلى الحقيقة نظرا لتحليل الموصوف على المتن.

⁵) لقد أقر المؤسس الدستوري في تعديله الأخير للدستور سنة 1996 المذكور سابقا، مبدأ الشخصية والشرعية عبر نص المادة 160 بقولها: >> تخضع العقوبات الجزائية إلى مبدأ الشرعية والشخصية<<، حسب التعديل الدستوري الأخير بموجب القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06/03/2006<ج،ر> رقم 14 المؤرخة في 07/03/2016 المذكور سالفا.

غالب الأحيان إلى وقوع ضحايا أثناء وقت العمل ومكان العمل. سواء يمس أحد العمال الآخرين، أي زملائه في الشغل أو أي عامل آخر في مؤسسة أخرى تربطهم علاقات مهنية بين المؤسستين¹. ففي حال وقوع حوادث عمل المتابعات الجزائرية تقام على أساس النصوص القانونية المتعلقة بقانون العقوبات الذي يعاقب ويجرم المساس غير العمدي للسلامة البدنية والمعنوية، بل قانون العمل يضيف المساس بالكرامة². وحتى في حالة عدم وجود أي خطر محدث للأضرار فمجرد تعويض الأشخاص عمدا للخطر يحمله العامل الأجير المسؤولية الجزائرية³. ولا يمكن قيام مسؤولية العامل الأجير في مجال الصحة أثناء العمل، إلا بتوافر شروطها كأن يقترب العامل الأجير مخالفة شخصية بصفة عمدية يجرمها قانون العقوبات⁴. ففي هذه الحالة يمكن مساءلة على أساس قواعد القانون الجزائري، بشرط أن تكون الوقائع متعلقة بالعمل أو أثناء العمل أو بمناسبة⁵. مما يعني أن يكون الخطأ شخصيا وعمديا مرتكب في بيئة العمل بصفة عامة⁶. فكل عمل إجرامي يقوم به العامل الأجير أثناء تأديته عمله الفكري أو اليدوي بدون موانع المسؤولية المنصوص عليها قانونا⁷. وبدون أن يكون حائزا على تفويض بالسلطات، يؤدي حتما إلى تحميله تبعة أفعاله ويعرضه للعقوبات المنصوص عليها في التشريع الجزائري، فهنا يتحمل المسؤولية الجزائرية العامة⁸. نستشهد في هذه الحالة على واقعة اقترفها أحد العمال أثناء قيامه بعمله، أين تم تكليفه للقيام ببعض الأشغال المتعلقة بالبناء بتكليف من صاحب العمل، غير أن هذا الأخير قام بتغيير مكان الأعمال من شرفة أعلى إلى شرفة سفلى لا تحتوي على أجهزة السلامة والأمن الضرورية، وذلك دون

¹)Voir, Gille AUZERO, « L'obligation de sécurité du salarié ou l'importance du porteur du casque ! », Op.cit., art, page 03et 04.

²) راجع في ذلك ، نص المادة 254 و 264 من الأمر 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 المعدل والمتمم المذكور سالفًا. راجع في ذلك، المادة 06 و 07 من قانون 11/90 المعدل والمتمم المذكور سالفًا.

³)Voir, Marie MERCAT-BRUNS, « Enquête interne , atteinte à la vie privée et d'obligation de sécurité », Revue de droit du travail, du septembre 2014. Page 554 au 556. Voir en même sens , Soc, 21mars 2014,n° 13-12.666, à paraître au bulletin.

⁴)Voir, François DUQUESNE, op.cit., art, page 1058.

⁵) هذا الشرط مستوحي من نص المادة 73 من قانون 11/90 التي أوجبت أن تتعلق الأخطاء الجسيمة بقانون أو التشريع الجزائري على أن يتم اعتراف هذا الخطأ الجزائري في بيئة العمل أو بالأحرى أثناء العمل أو بمناسبة.

⁶)Voir, Frédéric DESPORTES, op.cit., art, page 711.

⁷) راجع في ذلك، موانع المسؤولية الجزائرية في المواد 47 وما يليها من قانون العقوبات الصادر بموجب الأمر رقم 159/66 المعدل والمتمم المذكور سابقا و لمزيد من المعلومات حول ذلك، راجع: أحسن بوسقيعة، <<الوجيز في القانون الجزائري العام>>، دار هومة، الطبعة الثانية لسنة 2004. الجزائر، ص 193. وفي نفس المنوال راجع في ذلك، جبالي وعمر، << المسؤولية الجنائية للأعوان الاقتصادية>>، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، لسنة 2008، الجزائر،(ص)91.

⁸)Voir, David MAYER ?,op.cit., art, page 258.

استشارة أحد ومن تلقاء نفسه، الأمر الذي نجم عنه حادث عمل أدى إلى وفاة عدة عمال، بناء على هذا التصرف تم تحميل المسؤولية الجزائية للعامل الأجير الذي تضرر الغير بخطئه الشخصي¹.

ما يدعم ويؤكد طرح إمكانية مساءلة العامل الأجير حول السلامة الجسدية والمعنوية وصحتهم وحتى كرامتهم أن نصوص قانون العقوبات مبينة للمجهول، وفقا لخصائص القاعدة القانونية بوصفها عامة ومجردة². القواعد القانونية التي تحرم أفعال انتهاك الصحة وردت بصيغة كل مخالف، وكل من ارتكب، وعلى هذا المنوال، مما يجعلها تصلح لكل شخص يقترفها سواء كان عاملا أجيرا أو غيره من الفاعلين الآخرين في مكان وبيئة العمل³.

لقد خلصت المحكمة العليا في احد قراراتها على أن الخطأ الجزائي المحمل لمسؤولية وفق قواعد قانون العقوبات يعد خطأ جسيم واجب الإثبات، حتى يمكن تسريح العامل الأجير على أساسه. انه في إحدى قرارات المحكمة العليا اعتبرت أن الخطأ الجزائي يتم إثباته بحكم جزائي نهائي في حالة اقتران الخطأ المهني بالخطأ الجزائي، الذي تتلخص وقائعه في أن احد عمال الديوان الوطني لتسويق منتجات الكروم وحدة مستغانم قام بإرسال رسائل هاتفية تضمنت السب والشتم ضد مدير الوحدة والضغط على الزبائن أي المساس بمصلحة المؤسسة، وسرقته لصندوقيين تابعيين للمؤسسة، أين اعتبرت المحكمة أن الوقائع لا تعتبر ثابتة ما دام لا توجد أحكام جزائية ضد المطعون ضده (العامل الأجير)، إلا انه بالرجوع للمادة 73 من القانون 29/91 لا تشترط وجود أحكام جزائية، وإنما توضح أن الأخطاء المنسوبة للعامل يجب أن تكون ضمن الأخطاء التي يعاقب عليها التشريع الجزائي. وبالتالي المحكمة خالفت أحكام المادة 73 من قانون 11/90 العدل والمتمم، لكن حسب قضاة الهيئة العليا فان قاضي الدرجة الأولى طبق الاجتهاد المستقر بخصوص أن اقتران الخطأ المهني بالخطأ الجزائي، كما هو الشأن في دعوى الحال لا بد من إثبات هذا الخطأ بحكم جزائي نهائي، وبالتالي لما كانت الأخطاء التي يسرح من أجلها المطعون ضده يعاقب عليها التشريع الجزائي، فلا يمكن إثباتها إلا عن طريق حكم جزائي نهائي، وقاضي الدرجة الأولى بقضائه كما فعل طبق صحيح القانون ولم يخالفه، مما يجعل من الوجه غير سديد ويستوجب

¹)Voir, Cass.crim., 14 oct.1986,n°86-91.407).

²) راجع في ذلك، عجة الجبلاي، << مدخل للعلوم القانونية، نظرية القانون، الجزء الأول>>، برتي للنشر، 2009، الجزائر، (ص) 49.

³) راجع في ذلك، إدريس فجر، << دار القضاء في حماية الأجير>>، المرجع السابق الذكر، (ص) 28 و29.

الرفض¹. يستنتج من هذا القرار إمكانية توقيع العقاب والمساءلة الجزائية للعامل الأجير في حال خرقه لأي تدبير من تدابير وأحكام قانون العقوبات. ولكن اشترط أن يصبح الحكم القاضي بالإدانة ويصير نهائيا حتى يمكن بناء على أساسه التسريح، بسبب الخطأ الجسيم الذي يحمل طابعا جزائيا. وهذا ما أخذت به المحكمة العليا واعتبرته اجتهاد مستقر عليه². غير أن المحكمة العليا في قرار شاذ لها اعتبرت أن الخطأ الجزائي الذي يرتكبه العامل خلال أوقات العمل أو بمناسبة العمل دافعا عن مصالح المؤسسة، لا يعد خطأ مهني يستوجب التسريح³. مما يفيد ويعني أن المساءلة الجزائية إذا كان لمراعاة مصلحة الهيئة المستخدمة، فإنه لا يمكن أن ينتج عنها مساءلة تأديبية تؤدي إلى التسريح دون إشعار أو تعويض. وأخيرا فإن اجتهاد المحكمة العليا استقر على اجتهاد هام مفاده لا يسوغ لصاحب العمل اتخاذ إجراءات التسريح دون تعويض ولا إنذار على أساس ارتكاب العامل جرائم الاختلاس، وسوء التسيير، إلا بمقتضى حكم جزائي نهائي، ولا يحق للجنة التأديب أن تحل محل الجهات القضائية⁴. نستطيع القول أن المحكمة العليا أضافت شرط ثالث لمساءلة الجزائية للعمال، المتمثل في أن يكون الحكم الجنائي أو الجزائي يحمل الوصف النهائي أي حكما حائزا لقوة الشيء المقضي به⁵.

في مجال الصحة أثناء العمل يتحمل العمال الأجراء المسؤولية الجزائية بناء على قواعد قانون العقوبات، ولكن من الناحية العملية إعمالها يكاد ينعدم. لان احترام النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بميدان السلامة والصحة المهنية يقع أساسا على عاتق المستخدم أو من يفوضه بذلك، لذا فهما اللذين يتحملان المسؤولية عن ما ينجم من خروق في ذلك المجال⁶.

ثانيا المساءلة الجزائية وفق أحكام القانون الاجتماعي: تتضمن مختلف النصوص التشريعية المتعلقة بعلاقات العمل وكذا الصحة والأمن وطب العمل على أحكام جزائية تسلط على من يخالفها، حتى ولو

¹ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2010/10/07 في الملف رقم 615333 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور ضمن مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 2011، (ص183).

² راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2007/04/04 في الملف رقم 370294 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور ضمن مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، لسنة 2007، (ص 237).

³ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا مؤرخ في 2005/03/16 في الملف رقم 289603 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور ضمن مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 2005، (ص117).

⁴ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا مؤرخ في 2000/02/15 في الملف رقم 188909 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور ضمن مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، لسنة 2001، (ص 176).

⁵ Voir, Céline BEGUINE. Op.cit, art ; page 192.

⁶ Voir, Marie MERCAT-BRUNS, op.cit,art, page 556.

كان ذلك الشخص العامل الأجير الذي يعد طرفا ضعيفا في علاقة العمل¹. عندما تتم مخالفة تتعلق بالأحكام الجزائية الواردة في تشريعات العمل الاجتماعية وحدها مسؤولية المستخدم من تقوم بصفة مبدئية، حتى في حال اقرار هذه المخالفات من قبل العمال أنفسهم². في الواقع تتعلق هنا المسؤولية الجزائية بسلطة الإدارة والتنظيم الذي يمنحها القانون المستخدم³. إلا إذا قام بتفويض سلطاته للعامل الأجير، فهنا تنتقل تبعة المسؤولية من المستخدم إلى التابع. نجد أن المشرع أسند المسؤولية الجزائية للمسير رغم أن الأخطاء الجزائية التي تمس الأمن والسلامة اقترفها غيره⁴. كأن المشرع أخذ بنظرية الإسناد الافتراضي، وليس المادي وهذا ما سائر الاتجاه الحديث للمسؤولية الجزائية عن أفعال الغير⁵. كما انه قيد هذه النظرية -الإسناد الافتراضي- في حالة ما إذا اثبت المسير أن المخالفات الماسة بالسلامة والصحة وبيئة العمل ارتكبت من قبل العمال⁶. ففي هذه الحالة يستطيع المستخدم أو المسير أو من يمثله أو يفوضه نفي المسؤولية عنه، وتحميلها للتابع الخاضع للسلطة التبعية. الخصوصية التي تميز المساءلة وفق قواعد القانون الاجتماعي خاصة في ميدان الصحة العمل، هو أن المسؤولية الجزائية لا يتحملها العامل الأجير، إلا في حالة وجود الخطأ الجسيم، الذي يثبتته المستخدم على انه من اقرار العامل الأجير بشرط وقوعه أثناء العمل أو بمناسبة وفي بيئة العمل. المشرع وحرصا منه على ضرورة حماية قواعد الأمن والصحة ولضمان فعاليتها، حاول فرض مجال من الردع عن طريق تحميل المسير أخطاء غيره، على أن تكون غير عمدية، حتى يزيد من حرص صاحب العمل والمسيرين من احترام هاته القواعد الملزمة، ولكي يتجنب العمال مخاطرها⁷.

¹ إن كل النصوص التشريعية المتعلقة بالعمل والصحة تتضمن أحكام جزائية، فمثلا قانون 11/90 يتضمن أحكام جزائية ضمن الباب الثامن من المادة 138 إلى غاية 155 المذكور سالفا، وكذا القانون رقم 07/88 يتضمن ضمن الفصل الثامن أحكام جزائية تحت عنوان العقوبات من المواد 35 إلى 43 المذكور سالفا. وكذا القانون رقم 14/90 المذكور سالفا يتضمن الباب الخامس أحكام جزائية من المادة 58 إلى 61 منه المذكور سالفا. وكذا القانون 02/90 تتضمن أحكام جزائية ضمن الباب السادس من المواد 53 إلى 57 المذكور سالفا. وأخيرا القانون رقم 90-63 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 10/06/1996 المتضمن في الباب الرابع تحت عنوان العقوبات من المواد 23 إلى 26.

² راجع في ذلك، نص المادة 36 من القانون 07/88 المذكور سالفا.

³ راجع في ذلك، إدريس فجر، << دار القضاء في حماية الأجير >>، المرجع السابق الذكر، (ص) 30.

⁴ راجع في ذلك، المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكور سابقا.

⁵ Voir, Chantal MATHIEU-GENIAUT, op.cit, art ; page 214.

⁶ لقد اشتراط القانون في مادة 36 من القانون 07/88 شرط الإثبات من يقع عليه الالتزام حفظ الصحة والمحافظة عليها بصفة أصلية، لكي يستطيع أن يحملها إلى العامل الأجير.

⁷ Voir, Marie MERCAT-BRUNS, op.cit, art ; page 255.

لقد اتجه المشرع إلى إخضاع العامل للتسريح التأديبي لاعتبارات المتابعة الجزائية، التي يمكنها أن تتجم وترتكب أثناء العمل، واعتبرها بمثابة أخطاء جسيمة، فهنا المشرع جمع بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية، عندما استعمل عبارة <<بمثابة أخطاء جسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي...>>¹. يفهم من ذلك أن المشرع اعتمد على مبدأ الجمع بين المسؤولية الجزائية والتأديبية للعمال الأجراء على خلاف المشرع المصري الذي ربط المسؤولية الجزائية بالمسؤولية التأديبية، بشرط أن تكون المتابعة أو المخالفات ارتكبت أثناء تأدية العمل، وان يعاقب عليها قانون العقوبات². أقرت المحكمة العليا رأي المشرع الجزائري وكرسته في العديد من قراراتها واجتهاداتها القضائية³. وبالرغم من الحصانة القانونية في حال وقوع أخطاء أو مخالفات في مجال بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية، غير انه تتم المساءلة في حال وقوع هذه المخالفات عمدا من طرف العمال الأجراء⁴. ويمضي المشرع قدما في تقرير الحصانة، أين يخاطب العمال بالامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل، ويتوعددهم في حال تهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات للتعرض إلى العقوبات التأديبية⁵. يستنتج أن التجريم والمساءلة بناءا على قواعد قانون العمل، (أي القانون الجزائي للعمل Droit pénal du travail) لا يتم اللجوء إليها كثيرا، ولا يمكن الاعتماد عليها من قبل القضاء. الملاحظ أن المشرع أراد مساءلة المستخدم والمسير والمفوض إليه بالسلطات لوحدهم دون سواهم، بناءا على قواعد القانون الجزائي الاجتماعي⁶. هذه الحصانة التي يتمتع بها العمال الأجراء في مجال المساءلة الجزائية حول خرق التزامات الصحة في العمل، سرعان ما تنتفي في حال وقوع تلك الأخطاء الجسيمة عمدا، إذا كانت بمناسبة العمل أو أثناءه، لان المشرع بدأ الأحكام الجزائية في قانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل بعبارة <<يتعرض بصفة شخصية...>> فكأنه يعمم المساءلة الجزائية لكل فاعل وعامل أجير بصفة شخصية دون أخذ بعين الاعتبار لأي صفة يتمتع بها⁷.

¹ راجع في ذلك، نص المادة 73 من القانون 11/90 المعدل والمتمم، المذكور سالفا.

² راجع في ذلك، محمد عصفور، << أثر الجريمة في علاقات العمل >>، الجزء الثاني جريمة الموظف العام>>، لسنة 1972، (ص)74.

³ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2007/04/04 في الملف رقم 370294 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور ضمن مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، لسنة 2007، (ص)233.

⁴ راجع في ذلك، الفقرة الأخيرة من المادة 36 من القانون 07/88 المذكور سابقا.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 43 من القانون 07/88 المذكور سابقا.

⁶ Voir, Alain COEURET, & Elisabeth FORTIS, op.cit, ouv, para.315, page 164.

⁷ راجع في ذلك، نص المادة 35 من القانون 07/88 المذكور سالفا.

هنا تكمن الخصوصية التي تعفي العامل من المساءلة الجزائية في حال ارتكابه للأخطاء غير العمدية، أي تلك الأخطاء التي ارتكبها في حال تهاون أو عدم مراعاة قواعد الأمن والصحة برعونته وإهماله، دون الإعفاء أو تحمل المسؤولية التأديبية التي يمكنها أن تطاله، والتي قد تصل إلى حد التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض¹. والخصوصية الثانية التي تميز المساءلة في مجال الصحة أثناء العمل، أن المخالف لأحكامها يتعرض للعقوبات المقررة في النصوص المجرمة لتلك الأفعال، بعض النظر عن الجزاءات التي قد يتعرض لها تطبيقا لقانون العقوبات في مجال حادث العمل، أو وفاة أو جروح، حسب مفهوم التشريع الجاري به العمل². فهنا نجد أن المشرع أخذ بمبدأ الجمع بين العقوبات دون ضمها، أي أن المخالف لأحكام قانون الوقاية الصحية والأمن يمكنه أن يتعرض للعقوبات عن نفس الفعل، رغم أن هذا الأمر منافي للأحكام العامة المتعارف عليها في قانون العقوبات والقانون الجزائي بصفة عامة³. ما الذي يجب الالتفات إليه أن الأخطاء الجسيمة واجبة الإثبات خاصة تلك التي تحمل وصفا جزائيا، فأى تسريح مخالفا لهذه القاعدة يؤدي إلى إبطال ونقض الأحكام القاضية بالتسريح⁴. والأخطاء المنسوبة إلى العمال التي أوجبت تسريحهم يجب أن تناقش ولا يجوز للقاضي الموضوع تغيير الخطأ المنسوب للعامل أو استبداله بخطأ آخر، فإذا كان مثلا أن التسريح العامل الأجير كان سبب اتهامه لارتكاب خطأ ذي طابع جزائي. فلا يمكن اعتماد قرار التسريح على أساس الغياب غير المعذور، والذي تم إنذاره بواسطة إذارين، وهو الأمر الذي تم التصدي له من قبل المحكمة العليا في أحد قراراتها⁵. وأخيرا فإن العامل الأجير ورغم كل ما يتمتع به من ضمانات، إلا انه تتم مساءلته جزائيا في حال ارتكابه الخطأ الجسيم، قصد الأضرار

¹)Voir, Alice MONROSTY, « La faute disciplinaire du salarié dans les arrêts de la cour d'appel de Douai », Thèse présentée et soutenue sous la direction de Mr, Bernard BOSSU. Université Lille 2, droit et santé , faculté des sciences juridiques, politiques et sociales ; Année 2001,2002. Page 26.

²) راجع في ذلك، نص المادة 41 من القانون رقم 07/88 المذكور سالفًا.

³) راجع في ذلك، نص المادة 32 من الأمر رقم 159/66 المعدل والمتمم المتضمن قانون العقوبات المذكورة سابقا. وفي نفس المنوال راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 19/05/1996 الملف رقم 147237 عن الغرفة الجنح والمخالفات، المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 1997، (ص)162.

⁴) راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 07/03/1988 في الملف رقم 45426 الصادر عن الغرفة الاجتماعية المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 1991، (ص) 98.

⁵) راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 06/12/2006 في الملف رقم 354461 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في مجلة العليا، العدد الثاني، لسنة 2006 ، (ص) 293.

بالمؤسسة أو المستخدم خاصة في مجال الصحة، عبر توافر الشروط المجتمعة تحت طائلة إثباتها من قبل المستخدم نفسه¹.

الفرع الثاني: مرجعية سلطة التأديب للعامل بين القانون الاجتماعي والنظام الداخلي.

يلتزم العمال بالمشاركة في كافة أعمال التكوين وتحسين المستوي وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين السير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن². إن هذا الالتزام المتضمن الحفاظ ومراعاة الصحة وبيئة العمل التي يضعها المستخدم ضمن النظام الداخلي وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به³. لان النظام الداخلي وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط⁴. وفي مقابل هذه الالتزامات المتعلقة بالحفاظ على الصحة أثناء العمل يضع المستخدم العقوبات والأخطاء المهنية وإجراءات تنفيذها⁵. ويفرض المشرع على المستخدم احترام بعض الإجراءات القانونية لعملية الإيداع لدى مفتشية العمل وكذا كتابة ضبط المحكمة وإشهاره لدى أوساط العمل الملزمين به⁶. إن عدم احترام بعض هذه الشروط يؤدي إلى استبعاده من التطبيق، لأنه قانون يحدد العلاقات فيما بين الأطراف المتعاقدة. وهذا ما أكدته المحكمة العليا في أحد قراراتها⁷. وواجب المشرع تضمين شروط ضمن النظام الداخلي لا تلغى حقوق للعمال أو عدمها، بحيث يصبح يتضمن مقتضيات أرحم والأفيد للعمال في المجال التأديبي⁸. في حقيقة الأمر فان الجزاء التأديبي يتراوح بين الأحكام القانونية التي يقرها التشريع الاجتماعي، وبين الأحكام التي يضعها المستخدم من خلاله ما يملك من سلطة تأديبيه في وضع أحكام من طرف واحد يحتكم لها كلا طرفي العلاقة. يجيز صراحة قانون العمل والتشريع الاجتماعي على مساءلة العامل الأجير

¹) Voir, Cass.sos.,20 janv.2010, n°08.41.944 ; Cass.sos.,18janv.2011, n°09-40.894p ;Cass.sos.,13 févr.2013, n°11-23.920p.

²) راجع في ذلك، نص المادة 07 من القانون 11/90 المذكور سالف.

³) راجع في ذلك، نص المادة 75 من القانون 11/80 المذكور سالف.

⁴) راجع في ذلك، نص المادة 77 الفقرة الأولى من القانون 11/90 المذكور سابقا.

⁵) القانون يحدد محتوى النظام الداخلي، كأن المشرع ترك الحرية للأطراف لصيانة القوانين التي تحكم العلاقات فيما بينهما.

⁶) راجع في ذلك، نص المادة 79 من القانون 11/90 المذكور أعلاه.

⁷) راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في تاريخ 1996/10/22 في الملف رقم 135908 الصادر عن الغرفة الاجتماعية،

المنشور في قانون العمل، منشورات برتي الطبعة الرابعة، ، لسنة 2008(ص)36.

⁸) راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1997/01/07 في الملف 141632 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في

قانون العمل، منشورات برتي، المذكور سابقا.

تأديبيا في حال خرقه التزاماته الصحية¹. تتمثل هذه التزامات في ضرورة مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم، وكذلك عليه الخضوع وتقبل كافة أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل. فبين السلطة القانونية للجزاء التأديبي، وسلطة المستخدم في التأديب، ما هي مكانة سلطة رقابة القضاء على ذلك؟

أولا الأخطاء التأديبية المضرّة ببيئة وصحة العمل التي مرجعها القانون الاجتماعي: لكي تتحقق لقواعد قانون العمل أو بالأحرى لقواعد الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل الفعالية الكافية فرض المشرع عقابا تأديبيا، يضاف إلى المساءلة الجزائية التي يتعرض لها العمال الأجراء². لا يمكن مساءلة العامل الأجير تأديبيا، إلا بعدما يقترف أخطاء وصفها المشرع الجزائري بالجسيمة، التي ينجر عنها عقوبة التسريح³. لم يتم تعرض هذه الأخطاء الجسيمة قانونيا، بل تم ذكر حالات هذا الخطأ وصورها قانونا⁴. حقيقة ليس كل صور الأخطاء الجسيمة تهمنا، بل صور الخطأ الجسيم الخاص بالصحة في بيئة العمل فقط. ما يمكن ذكره، خاصة ما كان مصدره قانونيا. لأن ليس كل الأخطاء مصدرها القانون، بل هناك أخطاء جسيمة يكون مصدرها مهنيا، أي تم ذكرها في النظام الداخلي. وهذا ما سوف نذكره لاحقا. إن الأخطاء الجسيمة التي تتعلق بموضوعها بالصحة في العمل، والتي تكون مصدرها القانون لم تذكر صراحة في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل⁵. حتى أن القضاء الجزائري لم يعرف الخطأ الجسيم الذي ينصب على الصحة، بل ترك ذلك للفقهاء ليلعب دوره في ذلك. وتعرف الأستاذة ليلي حمدان خطأ العمال على أنه <<وضعية تناظرية يمكن أن تحدث عندما يقترف العمال أخطاء جسيمة أثناء تأدية مهامه>>⁶. نجد أن الأستاذ أحمية سليمان عرفه <<على أنه ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به أضرار بمصالح رب العمل أو ممتلكاته، أو يخالف به إحدى التزاماته المهنية أو يلحق به خسائر أو أضرارا إما بصاحب العمل أو للعمال الآخرين، مما يجعل العامل في العمل غير مقبول إما لخطورته أو بسبب المحافظة على النظام العام والاستقرار في أماكن العمل>>⁷. وأخيرا يعرفه القاضي ديب عبد السلام على أنه: <<مخالفة

(1) راجع في ذلك، نص المادة 43 من قانون 07/88 المذكور سالفًا.

(2) راجع في ذلك، حمدي عبد الرحمن، محمد يحي مطر <<قانون العمل>>، دار الجامعية الطبعة الثانية، القاهرة لسنة 1997، (ص) 37.

(3) لقد تم وصف الأخطاء الذي يتم على أساسها تسريح العمال بالأخطاء الجسيمة. les fautes graves.

(4) راجع في ذلك نص المادة 73 من القانون 11/90 المعدل و المتمم.

(5) راجع في ذلك، بوزيادي الخيثر <<الخطأ المهني الجسيم وأثره على علاقة العمل>>، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، تحت إشراف الأستاذ زيروني محمد، المناقشة علنا سنة 2006 مديرية التربصات، المدرسة العليا للقضاء، (ص) 02.

(6) Voir, Leila BORSALI HAMDAN, op.cit, ouv, para, 270 ; page 154, «La faute grave du travailleur, une situation analogue peut se présenter lorsque le travailleur à commis une faute grave dans l'exercice de ses fonctions », Voir, aussi para, 290, 291 et 292 ; page 167.

(7) راجع في ذلك، أحمية سليمان، المرجع السالف الذكر، ص 353 و 357.

العامل الالتزام مهني شرعي، ولذلك يتعين إثبات أي خطأ لإثبات التزام المرتبط به، وطابعه المهني وشرعيته»¹. هناك من يذهب بعيدا لتعريف الأخطاء الجسيمة كل من يتجه بنية أو قصد إضرار بالمستخدم أو الشركة يعتبر كذلك². رغم أن هذا الأخير تعريف واسع، وفضفاض إلا أنه يصلح ليجمع كل الأخطاء الضارة سواء لنفسه أو لغيره. لأعمال مسؤولية العامل الأجير تأديبيا يوجب القانون تحديد الخطأ وتكفييه قانونا، حتى لا يترك للمستخدم التعسف في استعمال سلطته في التأديب. يبرر هذا الطلب في حقيقة الأمر الهدف من إثبات إن العامل الأجير يعمل عمدا ضد مصالح الشركة المستخدمة³، من خلال تجاوزه لحدود علاقة التبعية التي تربط الطرفين⁴. خاصة وأن القضاء يبقى متمسكا بقرار التسريح وبالخطأ الوارد فيه، فلا يمكن له تغييره، فسلطة القاضي تبقى في حدود مناقشته للخطأ الوارد في قرار ولا يجوز له تغييره⁵. إن الخطأ الجسيم المقصود في دراستنا المتعلق بموضوع الصحة في العمل وبيئة العمل وكل الظروف المحيطة بأطراف علاقة العمل، لأن الأخطاء الجسيمة عديدة ومتعددة لا يمكن إيجازها والتعرض لها بصورة دقيقة، لأنها ليست موضوع دراستنا، فما يهمنا هو الأخطاء المتعلقة بالصحة في العمل دون سواها. حتى يستطيع المستخدم تحميل المسؤولية للعامل الأجير يمكن أن يكون الخطأ المنسوب إليه جسيما يتعلق بالتزامات قررها القانون، وليس النظام الداخلي. لقد اعتبرت المحكمة العليا أن التعديل الذي أدخله المشرع على المادة 73 من قانون 11/90 التي تركت لنظام الداخلي تحديد الأخطاء في كل الأصناف ومحتواه. إن الأخطاء الجسيمة التي تؤدي للفصل أصبحت مضبوطة قانونا، ومنه فإن التسريح الذي يتعمد على خطأ لم يكن وارد فهذا الوصف في المادة 73-1 يكون تعسفي، ولو اعتمد على تكييف النظام الداخلي. ولما ثبت في قضية الحال أن الخطأ الذي بني عليه تسريح العامل وارد في النظام الداخلي وغير وارد في المادة 73-1 من قانون 91-11 المعدلة، هو تسريح تعسفي، وهذا ما جعل قضاء المحكمة بالإغائه قضاء موافق للقاعدة المذكورة⁶. يستفاد من هذا القرار أن المشرع تراجع عن اعتماد الأخطاء التي يعدها المستخدم، على مبدأ شرعية الأخطاء أي قانونية الأخطاء. بمعنى أن الخطأ إذا لم

¹ راجع في ذلك، عبد السلام ديب، <قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي>، دار النشر القصية، الطبعة الأولى، الجزائر، لسنة 2003، (ص)420.

² Voir, Cass.sos.,09 nov.2009, n°08.40.112 ; Cass.sos.,13 févr.2013, n°11-23.845p ;

³ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1983/06/27 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المذكور سالفًا.

⁴ Voir, , Alice MONROSTY, op.cit, thèse, page28.

⁵ راجع في ذلك، قرار المؤرخ في 2006/12/06 في الملف رقم 354461. المذكور سابقا، رقم 33149 المنشور في مجلة القضائية العدد 01،(ص) 188.

⁶ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1996/06/04 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 35452 المنشور في مجلة المحكمة العليا، عدد خاص لسنة 1997، الجزء الثاني، (ص) 195.

يكن مذكور في نص قانوني، فلا يمكن الاعتماد عليه لتسريح العامل الأجير، ففي هذه الحالة انتقل
المشرع إلى الطريقة القانونية والتنظيمية في عملية الأخطاء الموجبة للتسريح¹. السؤال التي يتبادر إلى
الأذهان ما هي الأخطاء القانونية والتنظيمية التي أقرها المشرع كأخطاء جسيمة موجبة لتحميل العامل
الأجير المسؤولية التأديبية في مجال الصحة في العمل؟²

أمام الجدل الفقهي والقضائي القائم حول حصرية الأخطاء الجسيمة من عدمها. يقف القارئ لنص
المادة 73 من القانون المنظم لعلاقات العمل المعدل والمتمم حائرا أمام عدم وجود نص صريح يعتبر
المخالفات المتعلقة بالصحة من بين الأخطاء الجسيمة. فإذا اعتبرت أن الأخطاء الجسيمة هي تلك
الحالات التي ذكرت على سبيل الحصر في المادة 73 من القانون 11/90 فإن الأخطاء والمخالفات
المتعلقة في العمل لا تعتبر من قبيل الأخطاء الجسيمة الموجبة للتسريح التأديبي بدون مهلة أو عطفة
وبدون علاوة³. إذا قمنا بتعداد الحالات السبعة التي تعتبر أخطاء جسيمة نجدها تتمحور في عدم قيام
العمال بالأجراء بتنفيذ التعليمات أو التزامات قد تلحق أضرارا بالمؤسسة مثل الأضرار العمدية التي تصب
البيانات، المنشآت، الآلات والأدوات المواد الأولية والأشياء الأخرى. كأن المشرع ترك مسألة الأخطاء
المتعلقة بالصحة لينظمها نص تشريعي آخر، أو تركها لسلطة المستخدم في تحديدها ضمن النظام
الداخلي⁴. الأمر الذي يحيلنا على اعتبار أن الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي
ترتكب أثناء العمل هي المقصودة بذلك، خاصة وأن المادة 43 من القانون المتعلق بأحكام الوقاية
الصحية والأمن وطب العمل تعرض المتهمون أو العمال الأجراء الذين لا يراعون تلك القواعد والتعليمات
للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة⁵. إن الأخطاء الجسيمة أو الأخطاء الموجبة
لتحميل المسؤولية التأديبية هي كل المخالفات المذكورة في الفصل الثامن الموسوم أو
المعنون <<بالعقوبات>>⁶. تعتبر كل القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل
وكل القواعد المتعلقة بطب العمل أحكام والتزامات قانونية تقع على عاتق المستخدم و كذا العامل الأجير

¹ راجع في ذلك، أحمية سليمان ، مرجع سابق الذكر، (ص)345.

² Voir, Jean SAVATIER, « Contrat de travail . obligation de garantie à la charge de l'employeur à raison des actes professionnels du salarié », Droit social 2007. Page103

³ راجع في ذلك، ديب عبد السلام، <<الحلول القضائية لمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 04/73 من قانون 11/90>>، المنشور في المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 2001، (ص)31.

⁴ راجع في ذلك، بوزيدوي الخثير، المرجع السابق، (ص)12.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 43 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقا.

⁶ راجع في ذلك، الفصل الثامن من المواد 35 إلى غاية 43 من القانون رقم 07/88 المذكور سالفًا.

الذي يَطأُ العقاب التأديبي والجزاء في حال قام بمخالفتهم. إن نص المادة 43 من القانون رقم 07/88 يفوض المستخدم من خلال سلطته التأديبية باختيار العقوبات المناسبة لمخالفات القانونية، حسبما تشير إليه الفقرة الثانية من المادة المذكورة سابقاً¹. يتوافق هذا الطرح مع ما تنص عليه أحكام المادة 77 من القانون المتعلق بعلاقات العمل². فنص هذه المادة يعتبر أن النظام الداخلي وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوماً القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط³. يعد من باب الاستحالة حصر جميع الأخطاء التأديبية سواء كان ذلك بموجب نص قانوني أو بموجب النظام الداخلي. لذا فإن تعديل نص المادة 73 في سنة 1991 لم يقابله تعديل نص المادة 77 من نفس القانون، لأنه إذا اعتبرنا أن الأخطاء التأديبية الموجبة للتسريح أصبحت على سبيل الحصر لا المثال، كان لزاماً على المشرع ضرورة إعادة النظر في نص المادة 77 ليصبح النظام الداخلي يحتوى على العقوبات والإجراءات التأديبية دون تحديد للأخطاء التأديبية⁴. ولكن المشرع لم يعد النظر فيها وتركها على حالها، أي أن النظام الداخلي يبقى هو المختص في تحديد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات المطابقة وإجراءات التنفيذ. الرأي المخالف لذلك الذي اعتبر أن الأخطاء الجسيمة هي التي وردت على سبيل الحصر، أما دونها يعتبر من بين الأخطاء التأديبية لا ترقى إلى التسريح دون تعويض أو مهلة قانونية، أي أنها أخف من حيث شدة العقاب. لذا تركها المشرع إلى المستخدم لتحديدها، يبقى هذا مجرد رأي فقهي أو تحليل فقهي لنصوص القانونية. كما أن المشرع بالإضافة إلى الأوصاف السبعة التي تعتبر أخطاء جسيمة هناك الوصف الثامن المتمثل في الأخطاء الجزائية التي تحدث أثناء العمل وتمس الصحة، فإذا نظرنا إلى الأحكام والقواعد المتعلقة بالوقاية والأمن نجدها كلها محفوفة، أو مفروضة تحت طائلة جزاء جنائي توقعه الدولة⁵. وكذلك الالتزامات الملقاة على عاتق العمال الأجراء التي تنفذ تحت طائلة

¹ (التفويض التشريعي مفاده وجود نص قانوني يعطي السلطة لتقرير عقوبات تأديبية لغير السلطة التشريعية المنوطة بتلك المهمة دستورياً، أي للأطراف المهنية ليقرروا بأنفسهم ذلك، وهذه الخصوصية تميز مصادر القانون الاجتماعي عن باقي التخصصات القانونية الأخرى.

² (راجع في ذلك، نص المادة 77 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقاً.

³ (لقد أعطي المشرع للمستخدم في المجال التأديبي سلطة تحديد الأخطاء المهنية، وتقرير درجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ وهذا عكس تماماً ما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا في الكثير من قراراتها، مثلاً قرار المحكمة العليا رقم 149039 المذكور سابقاً، وكذا القرار الصادر تحت رقم 157761 المذكور سابقين) المصدر، ص 19 من الخطأ المهني الجسيم و أثره على علاقة العمل).

⁴ Voir, M'hammed nars-Eddine KORICHE, « la détermination des fautes graves dans le droit du licenciement disciplinaire (Arrêt de la cour suprême, chambre sociale, du 15/12/2004, dossier n°283600...) » ; Note sur revue de la cour suprême , n° 01 du 2005, page 55.

⁵ (راجع في ذلك، ديب عبد السلام ، <الحلول القضائية لمشاكل المرتبة عن تطبيق المادة 73 / 04>، المرجع السابق ، (ص 31.

جزاء توقعه السلطات العامة، وهذا ما ورد في الأحكام الجزائية ضمن قانون علاقة العمل و كذا أحكام قانون المتعلق بحماية الصحة وترقيتها¹. حقيقة إن الأخطاء التأديبية وردت في معظم النصوص التشريعية التي تخص الصحة في العمل، غير أن العقوبات المقررة لها تضمنتها الأنظمة الداخلية للمؤسسات، الأمر الذي يدفعنا للحديث عن مصدر هذه الأخطاء².

ثانيا الأخطاء التأديبية الماسة بالصحة والسلامة المهنية الواردة في النظام الداخلي: يتعرض العامل الأجير لمساءلة التأديبية بناء على أخطاء يقترفها، وردت في النظام الداخلي الذي يعده المستخدم³. هذا النظام الداخلي وثيقة يعدها المستخدم بإرادته المنفردة ولكن بشروط وضوابط قانونية، لأن المشرع فوض صلاحياته للمستخدم وفوضه لتحديد طبيعة الأخطاء المهنية والدرجات المطابقة لها⁴. يجب أن تكون الشروط الواردة في النظام الداخلي تمنح امتيازات لا يمنحها القانون، والتي لا تلغى حقوق العمال أو تحد منها كما تنص عليه القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، والا اعتبرت عمدية المفعول الأثر⁵. بعدما منح المشرع الحصانة للعامل الأجير من تحمل تبعية الأخطاء الجزائية في مجال الصحة بل وألحقها بالمستخدم بوصفه صاحب التزام بذل وتحقيق نتيجة، جعل العامل الأجير مسؤول تأديبيا عن تلك الأخطاء التي يقترفها. إذا لم يمتثل العامل الأجير امتثالا تاما للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل، وفي حالة تهاونه، وعدم مراعاته لهذه القواعد والتعليمات يسأل تأديبيا.

وضع المشرع الجزائري المساءلة التأديبية كضمان لاحترام العمال للمحافظة على صحته وصحة الآخرين في مكان العمل. يحرص المشرع على إقامة توازن يعفي العامل من تحمل العقاب، وفي المقابل جعله مُسأئلاً تأديبيا بشرط إتيان الخطأ عليه⁶.

¹ راجع في ذلك، الأحكام الجزائية الواردة في الفصل الثامن من المواد 234 إلى غاية 266 من قانون رقم 05/85 المعدل والمتمم المتعلق بحماية الصحة وترقيتها المذكور سابقا).

²)Voir, Jean SAVATIER, op.cit, art, page 103.

³ راجع في ذلك، الفقرة الأخيرة من نص المادة 43 من القانون رقم 07/88 المذكور سابقا.

⁴ راجع في ذلك، الفقرة الثانية من نص المادة 77 من القانون رقم 11/90 المذكور سابقا.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 78 من القانون 11/90 المذكور سابقا. وفي نفس المنوال راجع في ذلك، القرار المؤرخ في 1997/01/04 الصادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 141692 المنشور في قانون العمل، الطبعة الرابعة منشورات برتي، (ص) 36.

⁶)Voir, Camille Têtard-BLANQUART, « La responsabilité du salarié face a la preuve dans le procès prud'homal », La semaine juridique social, n° 42, du 15 octobre 2013, page 1404.

يستمد المستخدم سلطته في تحديد طبيعة الأخطاء ووصفها من نص قانوني صريح يعطيه هذه السلطة، ولكن تبقى مقيدة ببعض النصوص القانونية¹، كضوابط تحد من تعسفه في استعمال الحق أو القانون لذلك². الضوابط التي قيد بها المشرع سلطة المستخدم في توصيف الأخطاء ومساءلة العامل الأجير ومعاقبته تنقسم إلى ضوابط شكلية تمس إجراءات المساءلة التأديبية كاستماع المستخدم للعامل الذي اقترف الخطأ في مجال صحة العمل، والأخذ بعين الاعتبار الظروف التي تم ارتكاب فيها الخطأ³. بالإضافة إلى إمكانية المخطئ الاستعانة بحق الدفاع المتمثل في أي عامل آخر يقوم بالدفاع عنه أو محام أو غير ذلك من وسائل الدفاع المتعارف عليها. بالإضافة إلى وجوب التبليغ الكتابي لقرار التسريح⁴. وهذه الإجراءات الشكلية أو الإجرائية يجب أن يتضمنها أي نظام داخلي حتى تكون له مصداقية اتجاه الأطراف علاقة العمل. حقيقة هذه الإجراءات تخضع لرقابة مفتشية العمل للمصادقة على مطابقته للتشريع المعمول به⁵. فلا يمكن توقيع عقوبات تأديبية على العامل الأجير بناء على نظام داخلي غير مودع لدى مفتشية العمل أو كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا. ولقد جعل المشرع هذه الإجراءات ضمن التعديلات التي أدخلت على المادة 73 من القانون المنظم لعلاقات العمل، تقاديا للفراغ الذي يمكن أن يطال بعض المؤسسات التي يبلغ عدد العمال فيها اقل من 20 عاملا. لأن المؤسسات أو

¹ راجع في ذلك، نص المادة 78 من القانون 11/90 المذكور أعلاه. وفي نفس المنوال راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1996/10/22 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف 135908 المنشور في المجلة القضائية العدد 2، لسنة 1996، (ص) 95. وكذا قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2003/02/10 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف 254071 المنشور في المجلة القضائية، العدد 01، لسنة 2004 (ص) 123. و لمزيد من القرارات راجع جمال سايس، <<الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، قرارات المحكمة العليا>>، المسرد ألفبائي للكلمات الدالة، منشورات كليك، الطبعة الأولى لسنة 2013، الجزائر، (ص) 25.

² Voir, Alice MONROSTY, op.cit. ,Thèse, page 29.

³ راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1989/03/06 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، في الملف رقم 49103 المنشور في المجلة المحكمة العليا العدد 04، لسنة 1991، (ص) 182. وفي نفس المنوال راجع، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1988/04/25 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، في الملف رقم 46393 المنشور في المجلة القضائية العدد 04، (ص) 173.

⁴ راجع في ذلك، نص المادة 73-02 من القانون 11/90 المعدل والمتمم المذكور سابقا. في نفس المنوال راجع في ذلك، القرار المؤرخ في 1992/09/28 في الملف رقم 84360 صادر عن الغرفة الاجتماعية، العدد 04، لسنة 1993، (ص) 102 الذي استقر على أنه يمكن إعلان تعيين العامل في منصب عمل آخر، إذا عجز أو مرض أو أصيب بحادث بناء على رأي الطبيب وذلك بقرار معلل ومبلغ للعامل وان القضاء بخلاف ذلك هو خرقا للقانون و لما كان ثابتا في قضية الحال أن إعادة التعيين العامل بمنصب آخر أقل رتبة للأسباب صحية لم يتم بعد أخذ رأي الطبيب و لم يبلغ للعامل لإعطائه فرصة للطعن فيه ومن تم فان القرار الذي جاء كذلك لم يطبق القانون تطبيقا صحيحا وما كان ذلك استوجب نقص القرار المطعون فيه.

⁵ راجع في ذلك، نص المادة 79 من القانون 11/90 المذكور سابقا، المكرس بموجب اجتهاد المحكمة العليا في قرارها المؤرخ في 1996/10/22 في الملف رقم 135908 الصادر عن الغرفة الاجتماعية المنشور في مجلة المحكمة العليا في عددها الثاني لسنة 1996، (ص) 95.

المستخدم الذي يشغل أقل من 20 عاملا غير ملزم بوضع نظام داخلي، فهنا عليه إتباع الإجراءات الشكلية المنصوص عليها في القانون المنظم لإجراءات المتابعة.

في حقيقة الأمر تترك الحرية لمستخدم في تجريم أفعال العمال وصفها بالأخطاء مهما كان نوعها سواءا جسيمة أو مهنية بسيطة أو خطيرة، خاضع كذلك لشروط موضوعية كالتحقق من وقوع الخطأ أثناء العمل أو بمناسبةه. أو بالأحرى وقوعه في بيئة العمل كأن يكون الخطأ صادر من قبل العامل عن عمد أو عن تهاون وعدم مبالاة لتوصيفه ضمن الأخطاء الموجبة للتسريح أو المساءلة التأديبية بعقوبات بسيطة فقط¹. يتعين الرجوع إلى النظام الداخلي لمعرفة ما إذا كان يعد إهمال منصب العمل بسبب الغياب المتكرر خطأ جسيم مبرر للتسريح، بدون تعويض أو إشعار². لذا فانه على المستخدم إدراج كافة الأخطاء المتعلقة بالصحة والأمن وبيئة العمل ضمن النظام الداخلي ولا يكفي ذلك فقط، بل عليه تصنيفها وكذا تحديد درجاتها حسب خطورتها وتحديد العقوبات المقررة لها وفق جسامه الأفعال، حتى يُسمح لمفتشية العمل القيام بالرقابة القبليّة³. غير أن ذلك لا يعني أنه بعد إعمال النظام الداخلي وسريانه تبقى سلطة المستخدم مطلقة بل تحددها سلطة القضاء. إن كان النظام الداخلي يلغي أو يحد حقوقا للعمال أوجدتها النصوص القانونية، أو الاتفاقات والاتفاقات الجماعية تعتبر تلك الشروط عديمة المفعول وكأنها لم تكن⁴.

إن المتصفح للكثير من الأنظمة الداخلية يجدها تضع فضلا كاملا تحت عنوان النظافة والأمن وطب العمل والمحيط، مفصل فيه كيفية احترام قواعد الأمن الصناعي والسلامة والوقاية من حوادث العمل وكيفية حدوث الحوادث الوشيكة في العمل، والممنوعات وطب العمل، وكيفيات سير اللجان المتساوية الأعضاء، ويخصص أخيرا فصلا لقواعد الانضباط والعقوبات، يتضمن الأحكام العامة للانضباط في

¹)Voir, M'hammed Nars-Eddine KORICHE, op.cit, art, page 56.

²) راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2010/10/07 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 620354 المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 2011، (ص) 189.

³) عند إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل تراقب مدى مطابقته مع التشريع التنظيم المعمول به، كما تسدي النصائح للمستخدم في بعض الأمور كتصنيف العقوبات حسب درجات أو تصنيف الأخطاء حسب تدرج الفعل من البسيط إلى الخطر، والعقوبات من الإنذار الشفهي إلى التسريح بدون تعويض أو إشعار مسبق وهذا ما يسمى بالرقابة القبليّة لأنها تكون قبل سريان مفعوله.

⁴) راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1937/01/07 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، في الملف رقم 141632 المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد 01 لسنة 1997 (ص) 63. وفي نفس المنوال الذي يخص مراقبة القضاء في تحديد طبيعة الأخطاء من قبل المستخدم راجع في ذلك، قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2010/10/07 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، في الملف رقم 337769 المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد 01 لسنة 2006، (ص) 297.

العمل، تم الأخطاء المهنية وتكفيها والعقوبات المقررة والموافقة لها، بالإضافة إلى إجراءات المتابعة المتضمنة الإجراءات التحفظية وكذا عملية سير المساءلة التأديبية وأخيرا إجراءات رد الاعتبار¹.

غير إن قواعد الأمن والصحة الواردة في مختلف الأنظمة الداخلية، لم تتعرض إلى بيئة العمل وما يشوبها من مخاطر مستحدثه وجديدة، لم تكن معروفة سابقا مثل حوادث العمل والأمراض المهنية، الأمر الذي يدفع المشرع إلى حث المستخدم على تضمين الأنظمة الداخلية للمخاطر النفسية الاجتماعية التي تمس الصحة المعنوية والتي يجب أن يتم أخذها بعين الاعتبار، بالإضافة إلى التحرش المعنوي والجنسي فيما بين العمال أنفسهم، خاصة في الأماكن التي يوجد فيها الاختلاط بين الجنسين². رغم أن المشرع الجزائري لم يصل بعد إلى إدراك ما يسمى بالتحرش المعنوي وكذا بعض الأخطار النفسية الاجتماعية، نظرا لبعض المعوقات التي ترجع إلى صعوبة تغيير النصوص الخاصة بعلاقات العمل، لأنها تمس قطاع حساس يحتاج كثيرا لتوافق فيما بين أطراف الثلاثية³. ورغم ذلك تبقى الأنظمة الداخلية الشيء المكمل لمختلف النصوص القانونية التي تتعلق بالأخطاء الخاصة بالصحة في العمل. فأكثر مصدر يلجأ المستخدم لمساءلة العامل الأجير وفق أحكام الأنظمة الداخلية التي يعدها بنفسه وفق رؤياه، ولكن تحت رقابة مفتشية العمل، وكذا بالاشتراك مع لجنة المشاركة أو ممثلي العمال وتحت نظر القضاء الذي يعد الضامن الأخير لتحقيق المساءلة والعدالة بين كافة الأطراف⁴.

¹ راجع في ذلك، النظام الداخلي لشركة LAFARGE الجزائر المصادق عليه بتاريخ 2011/09/23 من قبل مفتشية العمل، والمودع بكتابة ضبط المحكمة بتاريخ 2011/10/24 راجع كذلك، النظام الداخلي لشركة توزيالي ابروت شيل للصناعة بالجزائر

TOSYALI المصادق عليه 2013/03/30 من قبل مفتشية العمل والمودع بكتابة ضبط المحكمة بتاريخ 2013/07/01.

² Voir, Céline le borgne- INGELAERE, « L'atteinte à la santé du travail n'est pas nécessaire à la caractérisation du harcèlement moral », La semaine juridique social n°07, du 14 février 2012, page 1071.

³ الدليل على صعوبة تغيير قانون العمل هو أن وجوده يعود إلى سنة 1990 ولكن بعد 27 سنة لم يتم تغييره إلى حد الساعة نظرا لأنه يحتاج إلى توافق كافة القوة العمالية و كذا أرباب العمل بالإضافة إلى الحكومة.

⁴ Voir, Camille Têtard-BLANQUART, op.cit, art, page 1405.

الخاتمة

الخاتمة:

استعمال العمال الأجراء للآلة وإدخال المستخدم للميكنة وُلدَ علاقة نفعية بين أطراف علاقة العمل، فأصبح المستخدم يعتمد عليها لتخفيف الأعباء على العمال الأجراء، بإنقاص المشقة عليهم. كما ساهم تدخل الآلة في تحسين ظروف العمل، وفي المقابل انعكس ذلك سلباً على صحتهم، من خلال الأخطار الناجمة عنها. تلك الأخطار التي تصيب الصحة المادية والمعنوية للعمال الأجراء دفعت المشرع لاستحداث منظومة تشريعية تعمل على تحقيق الوقاية قبل العلاج. بل أضحى يسعى للبحث على أسباب الأخطار ومحاولة القضاء عليها عند المنبع. لم تكن هذه الأخطار نتيجة حتمية للميكنة، بل جزء كبير منها سببه بيئة العمل نفسها، أين يمارس العمال أعمالهم الفكرية واليدوية، نظراً لأن البيئة العامة وبيئة العمل لا تخلو من المؤثرات السمعية والحسية الصوتية والحرارة التي تعتبر في حد ذاتها أخطاراً، قد ينجم عنها عدة أضرار سواء عند وقوع حوادث عمل أو أمراض مهنية التي يمكن أن تكتشف حتى بعد انتهاء علاقة العمل. لذا أصبح لزاماً اهتمام بالنصوص القانونية التي تتعلق بالضوابط الأروغونية من خلال السهر على فعاليتها، أين تحتاج نظرة متأنية للوقوف على مدي تحقيق أهدافها. كما يجب ضرورة إعادة النظر في النصوص التي أصبحت لا تطبق ومعتلة تعطيلاً فعلياً. نظراً للاختلاف بين الفعالية وعدم التطبيق، الشيين الذين تعاني منهما المنظومة التشريعية، فمرات يرجع الأمر إلى العامل البشري، كما أن النص في مرات أخرى لا يحقق أهدافه التي أُوجد من أجلها.

انطلاقاً من الواقع الذي يعيشه طرفي علاقة العمل والذي يجمع بينهما، خاصة ما يتولد عن علاقة العمل من التزامات تبادلية، هذه الالتزامات التي يتضح أنها ليست شبيهة بالالتزامات المدنية، حسبما هو متعارف عليه. بل تتميز بخصوصية اصبغها القانون الاجتماعي على مصادر التزام الصحة في العمل، التي يعترها نوع من الازدواجية AMBIVALENCE، فسرعان ما يصبح المدين في التزام بحفظ الصحة دائن بها، والعكس صحيح. فبين عقديّة وقانونية مصادر نشأة التزام، تظهر أهمية الدراسة المنبثقة عنه لمعرفة الآثار الناجمة عن عملية خرقه. فإذا كان التزام مُكَيَّفٌ على انه التزام بتحقيق نتيجة، فيصبح المدين به صاحب حق في الحصول على تعويض عادل ومنصف، بل وتعويض تكميلي في حال وجود احد الخطأين، الخطأ العمدي والخطأ غير المعذور. وتعد مصادر التزام الصحة في بيئة العمل، دَاتٌ بُعِدَ إرادتي ينجم عن إرادة أحد أطراف علاقة العمل، لذا فانه أقرب إليهما باعتباره ناتج عن إرادة طرف يسعى للمحافظة على واجبه كدائن بذلك الالتزام. بالإضافة إلى كون كافة الدفاتر والوثائق الصحية

التي تُنشأ الالتزام على عاتقه للحفاظ على بيئة عمل ذات بُعدٍ أروغونومي يحافظ على صحة بصفة عامة، لكل المتدخلين في مجال علاقات العمل. أما المصادر الخارجة عن الإرادة طرفي العقد، والتي منَاطُها القانون بوصفه مصدرا مباشرا للالتزامات التبادلية، فمن خلال النصوص الدستورية، وكذا مختلف النصوص الدولية إلى غاية الأفعال التي يقترفها أطراف علاقة العمل والتي تستوجب التعويض، والتي تعد سببا مباشرا لنشأة الالتزام في حد ذاتها. يبقى التزام الحفاظ على الصحة واجبا يقع بصورة أساسية على المستخدم، لذا عليه القيام بدوره المخول إليه قانونا في إطار سلطة التنظيم، من خلال أعمال كافة القواعد والضوابط الأروغونومية للوقاية من الإصابات المهنية.

تعد الضوابط الأروغونومية وسائل وقائية قبل وقوع أو خرق التزامات الصحة، أما بعد وقوع الإصابة المهنية سواء حادث عمل أو مرض مهني يتدخل طب العمل وفق خيار أو آلية الملائمة، وهذا ما يدخل ضمن الآثار المادية لعملية خرق التزامات الصحة في العمل. يؤدي عدم محافظة أطراف علاقة العمل إلى قيام مسؤوليتهم قانونا، سواء مدنيا أو جزائيا، وفق ما تقتضيه مصادر الالتزام. فإذا كان الخرق ناجم عن احترام قواعد عقدية فالوصف الذي تتخذه المسؤولية يكون مسؤولية عقدية. وإذا نجم عنها ضرر فنصبح أمام دعوى مدنية تقصيرية الموجبة للتعويض، الخصوصية في ذلك، أن الفعل يمكن اقترافه من قبل العمال أنفسهم، ولكنهم يحصلون على التعويض، نظرا لتدخل هيئات التأمين أو نظرا لأعمال نظرية الخطأ المفترض الذي يستوجب التعويض بغض النظر عن المسؤول عن الخطأ ومقترفه. فبين الإغفاء القانوني والمساءلة الجزائية تبقى الالتزامات القانونية التعاقدية للصحة في العمل واجبة الاحترام للوصول إلى بيئة عمل خالية من الشوائب، الشيء الذي لا يتأتى إلا بفضل تفعيل الترسنة القانونية التي أقرها المشرع عبر مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية منذ إقرار قانون الصحة إلى غاية يومنا هذا.

إن تناثر النصوص القانونية الخاصة بالحفاظ على بيئة العمل والصحة في العمل يضيء عليها نوعا من التشتت والإغفال، رغم أنه لا يعذر بجهل النصوص القانونية. إن المحاولات الحثيثة لتقنين النصوص التشريعية والتنظيمية بما فيها النصوص المتعلقة بالصحة والأمن والسلامة المهنية يعتبر شيء جيد، يجب تمييزه من قبل كل الأطراف، ويجب تقديم يد العون والمساعدة للسلطات العامة لإقراره. غير أنه عند إقرار نصوص تتعلق بالالتزام بالصحة وبيئة العمل لا بد من الأخذ بعين الاعتبار ضرورة إزالة الضبابية التي تكتنف الطبيعة القانونية للالتزام المتعلق بالصحة أثناء العمل. لأن تحديد طبيعته القانونية بصورة واضحة تشريعا يزيل كل معوقات، خاصة إقرار التزام بذل عناية مشددة، بذلا من التشبث بفكرة

التزام بتحقيق نتيجة، الذي يلقي على عاتق المستخدم لوحده ويحملة تبعات المسؤولية الناجمة عن أي خرق مادي، حتى ولو صدر الفعل عن غير المستخدم نفسه، فهذا ما يبعث على تشجيع روح اللامبالاة عند العمال الأجراء إزاء صحتهم وصحة غيرهم أثناء العمل.

كما تجدر الإشارة أن تكوين العمال في مجال الوقاية والصحة والأمن يبقى ضئيلا، لدى المؤسسات الخاصة، نظرا لتكلفته من جهة، ونظرا لانعدام وجود برامج وطنية في مجال التكوين، تساهم في إعدادها السلطات العمومية من خلال مختلف الهيئات المنوطة بعمل الإعلام والتعليم والتكوين في مجال تنظيم محيط العمل. يبقى التحدي يتمثل في مساهمة الدولة بوصفها صاحب التزام بالحفاظ على العمال الأجراء وكل مكونات بيئة العمل، من خلال إدخال مفهوم أنسنة علاقات العمل، أي ضمان إدخال حقوق الإنسان في مجال علاقات العمل سواءا كانت فردية أو جماعية. لذا يصبح من الضروري تكريس الحق في الصحة في ظروف آمنة واجب يقع على العمال والمستخدمين وكذا السلطات العامة، للانتقال من منظومة الوقاية والأمن والصحة المهنية إلى بلوغ مرحلة الرفاهية في العمل، من خلال تجسيد الحماية الفعالة للصحة المعنوية والمادية أثناء العمل.

ما يلاحظ كذلك أن التفاوض الجماعي ينصب على الأجر والمنافع المرتبطة به، ويغفل تماما مجال الصحة في العمل، رغم ما ينجم عن اشتراك الأطراف التعاقدية في إطار التفاوض الجماعي لتفعيل الضوابط الأرغونومية. إن اشتراك العمال الأجراء في توفير ظروف العمل، وتحسين حياتهم المهنية، يساهم مباشرة في القضاء على الأخطار المختلفة عند المنبع، سواء كانت أخطار مادية التي تنتج عنها الإصابة المهنية، أو أخطار نفسية اجتماعية التي تؤثر على الصحة المعنوية. لقد أضحت الاتفاقات العمل الجماعية المتخصصة في الأمن وصحة العمل الملاذ الوحيد لتوفير الحماية الفعالة لكل أطراف علاقة، بما فيهم الغير الدين يرتادون أماكن العمل، لأن المتفاوضين يصبحون مقيدون قانونيا وعقديا بالاتفاق، بالإضافة إلى التزامهم الأخلاقي بالاتفاقية لأنها صادرة بمحض إرادتهم.

ينظر إلى الحياة المهنية للعمال وفق نسق العمل أو الجهد العضلي أو الفكري الذي يقدمه، دون أخذ بعين الاعتبار أنه يقضي ثلث حياته تقريبا داخل أماكن وبيئة العمل، الأمر الذي ينبغي معه الاهتمام بمتطلباته الشخصية أثناء العمل، كتوفير أماكن العبادة، وتكييف أوقات العمل بما يتناسب معها، وكذا توفير أماكن لتسلية أو لممارسة هوايات فيما بين العمال، حتى إن إنشاء دور الحضانة بالقرب من أماكن العمل يساهم في تخفيف الضغط النفسي، ويقضي على الخوف والقلق لدي العاملين بما يساهم في رفع

الإنتاج ويوفر الأريحية لديهم. لقد أصبح الربط بين مفهوم الرياضة والصحة من بين الأشياء التي تدفع على تقوية المناعة لدى العمال، خاصة في وجود نصوص قانونية تهتم بالرياضة في أوساط العمل، التي يتوجب تفعيلها عن طريق تشجيعها، من خلال إقامة تظاهرات رياضية خاصة بالعمال بصفة منتظمة وليس بصورة مناسبة. يمكن إسناد هذه المهمة إلى الرابطة الوطنية والجهوية التي تستطيع تنظيم بطولات للعمال الأجراء وغيرهم بصفة مستمرة ومتواصلة.

لبلوغ نوع من الحماية الوقائية أو الحماية التوقعية، أي توقع الخطر قبل نشأته، يجب تفعيل دور التكوين داخل المجتمع، ونشر ثقافة الوقاية لديه بصفة عامة، حتى يصل إلى العمال بصورة خاصة، باعتبارهم جزء لا يتجزأ منه. لا يختلف اثنان على أن الأخلاق تبقى الحصن الأول لدى العمال للمحافظة على الصحة في العمل. أضحت عملية نشر ثقافة الأمن والسلام داخل المؤسسة بداية من نشر أخلاق تحافظ على بيئة العمل بكل مستوياتها. ويجب أن لا يتوقف الحال داخل المؤسسة بل يتعداها إلى خارج إطارها، أي داخل المجتمع بمختلف مستوياته. لا يقتصر العمل على نشر الأخلاق من قبل المؤسسة لوحدها بل يجب أن يكون ذلك وفق نسق مؤسسي تشاركي فيه حتى المنظومة التربوية، لتكريس تلك الأخلاق لدى التلاميذ الذين يعدون الخزان البشري في المستقبل. لذا يقال أن الأخلاق والصحة يشكلان وجهان لعملة واحدة. فمن بين المواضيع التي يلجأ إليها حديثا للبحث في المجتمعات الراقية والمتطورة حاليا، عملية ربط الأخلاق ونشرها للتأثير على الصحة بصفة عامة والصحة في العمل.

Sante au travail et Ethique

لا يمكن تصور مجتمعات متطورة في ميدان الصحة المهنية تَعْمَلُ على ترقيتها للوصول إلى بيئة خالية من كافة الأخطار دون مساهمة الجامعة. تعمل هذه الأخيرة بواسطة باحثيها سواء من الناحية القانونية أو بالأحرى بمساهمة مختلف العلوم الاجتماعية بصفة عامة، ومن الناحية التقنية، عبر توفير الرفاهية، من خلال الأبحاث التي يقومون بها. ولا يمكن لهذه الأبحاث أن تؤدي دورها إلا من خلال الربط الفعلي، والتقريب بين المؤسسة الاقتصادية والجامعة من خلال تدعيم البحث العلمي بواسطة مشاريع مشتركة تساهم بتمويلها ورعايتها والاستفادة من النتائج المتوصل إليها، الشيء الذي لا يتأتى إلا بواسطة إبرام اتفاقيات علمية تحفظ لكل جانب حقوقه، حتى تنعكس الفائدة على الجميع.

رغم ما يقال عن المنظومة التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالصحة وبيئة العمل، إلا أنها تبقى من أحسن النصوص التي ينبغي تفعيلها ومراقبتها من ناحية التطبيق، الأمر الذي لا يأتي إلا بواسطة تدعيم

مفتشية العمل عبر تكوين متخصص لموظفيها من جهة، بالإضافة إلى تمكينهم من الوسائل المادية لإضفاء النجاعة على عمليات الرقابة. كما أن توظيف أطباء متخصصين في طب العمل ككوادر وإطارات لدى مفتشية العمل يساهم في الاكتشاف المبكر لكل الأمراض المهنية وكذا تقادي المخاطر ذات صلة. كما ينبغي تفعيل وضمان فعالية الرقابة الطبية قبل وأثناء وبعد انتهاء عملية الاستخدام والتشغيل، الشيء الذي يساهم في تحديد نوعية المنصب، وقدرة العامل الأجير على استيعاب المهام المسندة إليه والمرتبطة بمنصب العمل. لأن الضوابط الأروغونومية تحتاج دائما إلى أشخاص يلمون بهذا العلم الجديد نوعا ما الذي يحتاج إلى إمام بعدة تخصصات كطب العمل والفيزياء وعلم الوظائف البشرية بالإضافة إلى ثقافة قانونية مشفوعة بمعلومات تقنية.

لا يمكن تحقيق رقابة وحماية فعالة لبيئة العمل دون وضع موازنة بين السياسة التشريعية الردعية، عبر أعمال مختلف الأحكام الجزائية الخاصة بالصحة في العمل، المتناثرة هنا وهناك في كل النصوص التشريعية والتنظيمية التي لا يمكن تطبيقها، إلا بعد توعية أطراف علاقة العمل وإعلامهم وتكوينهم في مجال السلامة والصحة المهنية. تقوم هذه الموارد من خلال التوفيق بين عملية الوقاية والتوعية وعملية الردع والمساءلة الجزائية. مما لا شك فيه أن ضالة قيمة الغرامات وعدم أعمال وتجرير الأشخاص المعنوية يساهم في نشر عدم المبالاة لتطبيق النصوص القانونية الخاصة بالضوابط الأروغونومية التي تحافظ على الصحة في العمل، وتحسن من ظروف العمل وترفع من مستوى الرفاهية لدى العمال، بل يساهم في تعطيل هاته النصوص، ويكرس روح اللامبالاة. ومما تجدر الإشارة إليه أن إعفاء العمال من المساءلة الجزائية وفق قواعد قانون العمل يساهم في عدم اكرائهم في إتباع اشتراطات الصحة، خاصة وأن أخطأهم يمكنها أن تنعكس سلبا على كامل الأطراف، بل قد تصل إلى تحميل الصناديق الاجتماعية لأعباء مالية هي في غنى عنها.

تحقيق غاية النصوص القانونية وفعاليتها يكمن في إقامة مسؤولية أروغونومية، تهدف إلى مساءلة المخطأ (سواء كان عاملا أو مستخدم) مدنيا وجزائيا، بالإضافة إلى تحمل المسؤولية الاجتماعية اتجاه الضرر الذي يصيب بيئة العمل. تتأسس هذه المسؤولية عبر خرق الضوابط الأروغونومية الأمرة حتى في غياب الضرر، لأن مجرد الخرق يعد في حد ذاته خطر قد يؤدي إلى إصابة مهنية. تعمل هذه المسؤولية تحت طائلة النصوص القانونية وتحت مضلة مدونة أخلاقية قواعدها أمر، تعاقب مدنيا كل مخالف لقواعدها، لذا فإن تحقُّق السلامة المادية والمعنوية في العمل تقتضي قيام هذا النوع المعقد نوعا ما من

المسؤولية، التي لا يفقهها إلا كل من تلقى تكويناً متخصصاً في قواعد بيئة العمل، أي مسؤولية يفهمها من كان لديه وعي كامل بكل الاشتراطات الأرغونومية.

كما لا يخفي على الجميع أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، ومن خلاله مختلف الصناديق الاجتماعية الأخرى تعاني من انعدام التوازن المالي، الأمر الذي يمكن المساهمة في معالجته من خلال ممارسة دعاوى الرجوع التي يجب تفعيلها، خاصة عندما يكون التعويض مبني على خطأ الضحية أو الغير أو خطأ غير المعذور. إن تسديد التعويضات رغم أخطاء العمال والمستخدمين التي تستوجب التعويض يُضعف المنظومة المالية للصندوق، وينعكس سلباً على منظومة الضمان الاجتماعي بصفة عامة. إن هذه الصناديق لديها أقسام للمنازعات يديرها قانونيون على مستوى مختلف الوكالات التي يجب استعادة منهم، عبر ممارسة دعاوى الرجوع لاسترجاع المبالغ المالية المدفوعة نيابة عن المخطئ.

مما شك فيه أن وجود نظام فعال للصحة والسلامة المهنية الذي يؤدي للحفاظ على الصحة أثناء العمل، ويعمل على ضمان خلو بيئة العمل من كافة الشوائب والمضار، وذلك بالكشف والقضاء على كافة المخاطر المادية والمخاطر المعنوية التي تصيب الصحة النفسية والمعنوية التي لا تعتبر جزءاً من قائمة الأمراض المهنية، التي يجب إعادة النظر فيها دورياً، بما يسمح إلى إيجاد بيئة العمل آمنة خالية من كل ما يهددها من مخاطر.

للمحافظة على بيئة عمل آمنة التي تحفظ الصحة والسلامة المهنية في العمل ينبغي تضافر كل الجهود من قبل جميع الفاعلين في مجال علاقات العمل. لا يكفي ذلك وحده، بل يجب الاستعانة بمختلف العلوم سواء العلوم الإنسانية مثل الاستعانة بعلم الاجتماع لتحليل الظواهر السلبية التي تصدر عن العمال، خاصة عدم الاكتراث بارتداء أدوات الحماية الشخصية، وغيرها من التصرفات الغير معقولة. كما يصبح علم النفس ضرورة ملحة للكشف عن مختلف الأخطار النفسية الاجتماعية التي تصيب العمال نتيجة الضغط المتزايد للعمل، أو القلق أو من شدة ممارسة الأعمال المضنية والشاقة.

لقد أضحت التخطيط العلمي ضرورة يحتاج إليها قانون العمل خاصة في المجال الصحي لإيجاد حلولاً مناسبة، من خلال اختيار الآلات والمواد الأولية الموائمة للبيئة وتوافر متطلبات الارغونومية، حتى تقي بمستلزمات السلامة الفردية والجماعية. ولا تكتمل تلك العملية إلا من خلال التدريب الذي يعد عامل أساسي في إنجاح أي عملية إنتاجية سليمة صديقة للبيئة بصفة عامة، ومما لا شك فيه أن تطبيق

السلامة والصحة المهنية يهدف أساسا إلى تطوير وحماية العاملين والفاعلين الآخرين مما يضمن الحماية والوقاية الكاملة التي ترفع الكفاءة الإنتاجية بسبب زوال هاجس الخوف من المخاطر.

تبقى المنظومة التشريعية والتنظيمية في مجال الصحة في العمل ضمن بيئة العمل جديرة بالذكر نظرا لأنها من احدث الترسانات القانونية، ينبغي تفعيلها للوصول إلى تحقيق بيئة عمل آمنة وسليمة تحافظ على صحة العاملين بها. كما يضمنُ التطبيق السليم للقانون التقليل من الإصابات المهنية، والقضاء على الأخطار المهنية عند المنع. ولا يتأتى ذلك إلا من خلال المراقبة الدورية التي تقوم بها كل الهيئات مجتمعة كل حسب اختصاصه، الشيء الذي يمكن قوله أن ترسانة القانونية تبقى قوية يمكنها تحقيق الأهداف المنشودة في حال ضمان فعاليتها بواسطة آليات التفعيل التي تم عرضها خلال مراحل البحث الحالي.

وما يمكن التوصل إليه أن موضوع بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع يبقى موضوعا جديرا بالبحث على مختلف الأصعدة، بما فيها الصعيد القانوني، الذي لا زال مجالا خصبا للبحث الأكاديمي في شتى المجالات العلمية الأخرى، يبقى الطموح الذي يَحْدُونَا هو إعمال سياسية البحث بواسطة مختلف العلوم للوصول إلى بحوث متكاملة وفق طريقة بينية العلوم التي تساعد على إعطاء حلول شاملة كاملة لموضوع الصحة في العمل. وما بحثنا هذا إلا محاولة منا لإلقاء الضوء على مختلف الإشكالات القانونية التي تعرضنا لها أثناء معالجة مختلف الفصول هذا البحث القانوني.

والله ولي التوفيق

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر.

- ✓ القران الكريم، برواية ورش عن نافع، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، سنة 1984.
- ✓ الأحاديث النبوية، صحيح البخاري، لأبي عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري، عالم المعرفة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة، سنة 2008.

ثانياً: القواميس اللغوية.

✓ باللغة العربية:

(أ) - ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، << لسان العرب >> كل الأجزاء، المكتبة التوفيقية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، سنة 2014 .

(ب) إسماعيل بن قاسم القالي البغدادي، << البارع في اللغة >>، محقق من هشام الطعان، مكتبة النهضة، بغداد، الصفحة 879 المنشور على رابط الكتروني المكتبة الوقفية.

(ت) م بن حاج يحي الجليلي وآخرون << القاموس الجديد >>، الشركة التونسية للتوزيع، تونس سنة 1973

(ث) محمد بن أحمد العمري، <<المنتخب من غريب كلام العرب >>، لأبي الحسن علي بن الحسن الهنائي المعروف بكراع النمل، الجزء الأول، مطبعة جامعة أم القرى، لسنة 1989 .

(ج) علي بن هادي البليش، << القاموس الجديد >>، الطبعة الجديدة، الطبعة الثانية، المغرب. سنة 1970 محمود المسعدي، <<القاموس الجديد >>، دار الكتاب، الطبعة الأولى، تونس. سنة 1973.

(د) مصطفى القللي <<معجم القانون >>، أعده مجمع اللغة العربية لجمهورية مصر العربية، بمساهمة رفاة الطهطاوي، وعبد الرزاق السنهوري، والدكتور أحمد عز الدين عبد الله، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية القاهرة، 1999 .

✓ باللغة الفرنسية:

- a) Carine Girac-MARINIER; « LAROUSSE » ;dictionnaire de langue française ; maxi poche., Paris, 2015.
- b) Dictionnaire Français, [www.linternaute.com/dict/fr/nature juridique](http://www.linternaute.com/dict/fr/nature_juridique); <http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/qualification.php>. De Serge BRAUDO.

c) Jerwan SABEK ; « KANZE AL-TALEB », Dictionnaire des étudiants, français-Arabe ., entreprise nationale du livre ;ALGER, Alger 1er-Édition ;1991.

d) Gérard CORNU & Association Henri CAPITAN, « Vocabulaire juridique », Paris, Presses universitaire de France. Coll. « Quadridge », 7eme ed. ,2005.

ثالثا الكتب العامة:

أولا باللغة العربية:

- 1) إبراهيم علي صالح <<المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية>>، دار المعارف جمهورية مصر العربية، القاهرة سنة 1980.
- 2) ابن كثير القرشي، <<تفسير القرآن العظيم>>، دار المعرفة طبعة دار الطيبة، القاهرة، لسنة 1970.
- 3) أحسن بوسقيعة، <<الوجيز في القانون الجزائري العام>>، دار هومة، الطبعة الثانية لسنة 2004. الجزائر، ص 193.
- 4) أحمد حسن البرعي، رامي أحمد برعي، <<الوسيط في التشريعات الاجتماعية>>، الجزء الأول، دار النهضة العربية، طبعة 2009.
- 5) أحمد سليمان، <<التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري>>، علاقة العمل الفردية>>، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعة، طبعة الأولى، بن عكنون، الجزائر العاصمة، سنة 1989.
- 6) احمد عبد الكريم سلامة، <<قانون حماية البيئة الإسلامي مقارنا بالقوانين الوضعية>>، دار النهضة العربية، القاهرة 1996.
- 7) احمد علي عبد الله، <<الشخصية الاعتبارية في الفقه الإسلامي>>، دار المعارف، السودان، لسنة 1410 هجريا.
- 8) أنور سلطان، <<مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني>>، الجامعة الأردنية، عمان الطبعة الأولى، سنة 1987.
- 9) باش سليمان، <<مبدأ الشريعة في قانون العقوبات الجزائري>>، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2006.
- 10) بلحاج العربي، <<النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري>>، الجزء الأول (التصرف القانوني والإرادة المنفردة) >>، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر لسنة 2001.
- 11) بلحاج العربي، <<النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري>>، ديوان المطبوعات الجامعة، الجزء الأول، 1995.

- (12) بن صاري ياسين، <<منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري>>، دار الهومة لطباعة والنشر، طبعة 2004، الجزائر.
- (13) تروت فتحي إسماعيل، <<قانون التأمين الاجتماعي المصري وفقا لأحدث التعديلات التشريعية>>، دار الفكر العربية، كلية الحقوق جامعة عين الشمس طبعة الأولى، سنة 2005.
- (14) توفيق فرج <<مدخل العلوم القانونية، النظرية العامة للحق>>، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الأولى، الجزائر، لسنة 1987.
- (15) جبالي وعمر، <<المسؤولية الجنائية للأعوان الاقتصادية>>، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، لسنة 2008، الجزائر.
- (16) جلال العدوي، <<أصول الالتزام ومصادر الالتزام>>، منشأة المعارف الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 1997.
- (17) جلال العدوي، <<أصول الالتزامات، الجزء الثاني، رابطة الالتزام>>، منشأة المعارف، القاهرة لسنة 1987.
- (18) جمال سايس، <<الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية>>، الجزء الأول والجزء الثاني الطبعة الأولى، منشورات كليك الجزائر، 2013.
- (19) حسن احمد توفيق رضا <<أهلية العقوبة في الشريعة الإسلامية والقانون>> جامعة القاهرة، سنة 1974.
- (20) حسين عامر، عبد الرحمان عامر <<المسؤولية المدنية، التقصيرية والعقدية>>، الطبعة الثالثة، دار المعارف، لسنة 1979، القاهرة، مصر.
- (21) حمد الزين، <<المسؤولية التقصيرية>> محاضرات في القانون المدني التونسي، كلية الحقوق السنة الجامعية تونس، 1998-1999.
- (22) حمدي عبد الرحمان، محمد يحيى مطر <<قانون العمل>>، دار الجامعية الطبعة الثانية، القاهرة لسنة 1997.
- (23) خليل أحمد حسن قداة، <<الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري الجزء الأول، مصادر الالتزام>>، ديوان المطبوعات الجامعية، الصفحة الرابعة، الجزائر لسنة 2010.
- (24) رشيد واضح، <<علاقات العمل في ظل الاصطلاحات الاقتصادية في الجزائر>> دار الهومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- (25) سامي الجربي، <<شروط المسؤولية المدنية في القانون التونسي والمقارن>>، الشركة التونسية للنشر والإشهار، الطبعة الأولى، تونس لسنة 2011.

- (26) سليمان بدر الناصري، <قانون العمل دراسة مقارنة>>، المكتب الجامعي الحديث، الأزطاطية، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، لسنة 2010.
- (27) سليمان مرقس، <الوافي في شرح القانون المدني في الالتزامات>>، (المجلد الثاني) الطبعة الخامسة، القاهرة، دار المعارف، سنة 1988.
- (28) السيد الجميلي، <الإسلام والبيئة>>، مركز الكتاب لنشر، الطبعة الأولى، القاهرة. سنة 1997.
- (29) سيد السابق <فقه السنة>>، الجزء الثالث، السلم والحرب، المعاملات، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت لبنان، لسنة 2008.
- (30) السيد عيد نايل، <الوجيز في القانون الاجتماعي>>، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، القاهرة 2007.
- (31) صعب الهادي بابكر، <الأسباب المانعة من المسؤولية الجنائية> دار ومكتبة الهلال، بيروت، طبعة الثانية 1987.
- (32) صمودي سليم <المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي، دراسة مقارنة>> دار الهدى، الجزائر العاصمة، لسنة 2006 .
- (33) عبد الحي حجازي < نظرية الالتزامات النظرية العامة للالتزام وفقا للقانون الكويتي>>، مطبوعات جامعة الكويت، المجلد الأول، الجزء الأول لسنة 1982 .
- (34) عبد الرزاق السنهوري، <الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام>>، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، طبعة 2011 .
- (35) عبد السلام ديب، <قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي>>، دار النشر القصية، الطبعة الأولى، الجزائر، لسنة 2003.
- (36) عبد القادر العرعاري، <مصادر الالتزامات الكتاب الثاني، المسؤولية المدنية>>، دار الأمان، الطبعة الثالثة، الرباط المغرب الأقصى، لسنة 2011.
- (37) عبد الكريم شهبون، <الشافى في شرح قانون الالتزامات والعقود المغربي>>، الكتاب الأول، الالتزامات بوجه عام، الجزء الأول مصادر الالتزامات، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، لسنة 2002 .
- (38) عبد الكريم غالي، <القانون الاجتماعي: الحماية القانونية في مخاطر المعلوماتية>>، دار العلم ، الرباط ، 2010.
- (39) عجة الجيلالي < مدخل للعلوم القانونية، نظرية القانون، الجزء الأول>>، برتي للنشر، الجزائر. 2009.

- (40) عجة الجيلالي، <<الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر>>، دار الخلدونية الجزائر، الطبعة الأولى، سنة 2005.
- (41) علي كحلول، <<النظرية العامة للالتزامات، مصادر وأحكام الالتزامات>>، منشورات مجمع الأطرش للكتاب المختص، تونس، سنة 2014/2015.
- (42) علي علي سليمان، <<النظرية العامة للالتزام>>، الطبعة السادسة، ديوان الوطني للمطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 2005.
- (43) علي فلالي <<الالتزامات العمل المستحق للتعويض>>، موفم للنشر والتوزيع الجزائري، لسنة 2002 .
- (44) علي فلالي <<الالتزامات النظرية العامة للعقد>>، طبعة مزيدة ومنقحة، موفم للنشر، الجزائر 2012.
- (45) عمر سالم محمد، <<الالتزامات في القانون المدني على الوجه المبسط>>، كلية العلوم القانونية والاقتصادية، ملتقى الطلابي، أغادير، المغرب، بدون سنة نشر.
- (46) عمر سالم، <<المسؤولية الجنائية لشخص المعنوي وفق قانون العقوبات الفرنسي>>، جامعة القاهرة الطبعة الأولى، دار النهضة، سنة 1995.
- (47) عون محمد عبيدات، <<شرح قانون الضمان الاجتماعي>>، دار هدى وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان الأردن، سنة 1998.
- (48) عيسى مصطفى حمادين، <<المسؤولية المدنية التقصيرية عن الأضرار البيئية، دراسة مقارنة بين القانون الأردني والقانون المصري>>، دار اليزوري، الطبعة الأولى، عمان الأردن، لسنة 2011.
- (49) فوزي أوصديق، <<الوافي في شرح القانون الدستوري>>، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، الجزائر، 1994.
- (50) ماجد راغب الحلو، <<قانون حماية البيئة على ضوء الشريعة الإسلامية>>، دار المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر، 1995.
- (51) مباركي بوحفص، <<مقدمة في علم النفس العمل والتنظيم>>، دار آل رضوان للنشر والتوزيع، وهران الجزائر، سنة 2008.
- (52) محمد حسن قاسم <<التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المكمل>>، دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة، طبعة الأولى لسنة 1995.
- (53) محمد رياض دحمان، <<النظام العام في علاقات العمل دراسة مقارنة>> المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان، الطبعة الأولى، لسنة 2015 .

- (54) محمد سعيد صبارين، << البيئة ومشكلاتها >> دار عالم المعرفة، الطبعة الأولى، الكويت، 1993
- (55) محمد صبري السعدي، << شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات >>، الجزء الأول، << العقد والإرادة المنفردة >> دار الهدى، الجزائر العاصمة، 1992 .
- (56) محمد صبري السعدي، << الواضح في شرح القانون المدني الإثبات في المواد المدنية والتجارية >> دار الهدى عين مليلة، الجزائر طبعة 2009.
- (57) محمد عبد الله الطاهر <<الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل >>، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، الطبعة الأولى، لسنة 2004.
- (58) محمد عصفور << أثر الجريمة الجنائية في علاقات العمل، دراسة مقارنة >> الجزء الثاني المطبعة العالمية لنشر، القاهرة ، لسنة 1972.
- (59) محمد فاروق الباشا، <<التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية >>، مطابع معهد الإدارة العامة، الطبعة الثالثة الرياض 1996.
- (60) محمد محفوظ، <<النظرية العامة للالتزام (II) المسؤولية المدنية >>، دار الأطرش، تونس، لسنة 2013.
- (61) محمد محمود مصطفى <<الجرائم الاقتصادية في القانون المغربي >>، دار الإبداع للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، سنة 1997.
- (62) محمد مرسي محمد مرسي << الإسلام والبيئة >> أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الطبعة الأولى، الرياض، لسنة 1999.
- (63) مصطفى العوجي، << القانون المدني، الجزء الثاني المسؤولية المدنية >>، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي، بيروت لبنان، 2004 .
- (64) مصطفى قويدري، << عقد عمل بين النظرية والممارسة >>، دار الهومة الطبعة الثانية، الجزائر لسنة 2011.
- (65) مقني بن عمار، <<قواعد الإثبات في المواد المالية في القانون الجزائري >>، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2010.
- (66) مندر الفيصل، << الوسيط في شرح القانون المدني، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي، القوانين المدنية والأجنبية معززة بأراء الفقه وأحكام القضاء >>، منشورات تاراس للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، أربيل، العراق، 2006.
- (67) موسى عبود، <<دروس في القانون الاجتماعي >>، الدار البيضاء، المركز الثقافي العربي، الطبعة الثانية، 1994 .

- (68) نادية محمد السيد عمر، <<حكم الاجتماع الطبي المفهوم والمجالات>>، دار المعرفة الجامعة الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، الطبعة الأولى سنة 2003.
- (69) هشام بشير، <<حماية البيئة في ضوء أحكام القانون الدولي والإنساني>>، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، القاهرة سنة 2011.
- (70) وهبة الزحيلي، <<الفقه الإسلامي وأدلته>>، الجزء الرابع، دار الفكر، دمشق سورية، سنة 2004.
- (71) وهبة الزحيلي، <<نظرية الضمان أو أحكام المسؤولية المدنية والجنائية في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة>>، دار الفكر المعاصر، دمشق سورية، لسنة 2012 .

ثانيا باللغة الفرنسية:

- 01) Alain SUPIOT , « Le droit du travail », que sais-je ?, PUF, 5eme Edition , France 2011,.
- 02) Elsa PESKINE et Cyril WOLMARK, « Droit du travail 2016 », Dalloz, 10eme, Edition ,2016.
- 03) Jean CARBONNIER; « Droit civil, les obligations », tome d4, 22emè édition ; THEMIS ; Puf, France ;2000 .
- 04) Jean-François BOQUILLON, « Introduction au droit de l'entreprise », Manuel & Applications, 2eme Edition, DUMAS, Novembre2000.
- 05) Jean-Paul ANTONA ; « Les relations de l'employeur avec l'inspecteur de travail », Dalloz Gestion pratique-social, Paris, cedex o5 France.
- 06) Leila Borsali HAMDAN , « Droit du travail, manuel pédagogique », collections droit pratique ; éditions BERTI ; ALGER, 2014.
- 07) M'hammed nars-Eddine KORICHE, « Droit du travail, les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat »; Office des publications universitaires, Tome 02 , Algérie.2009.
- 08) Michel CAPRON , Françoise QUATREL -LANOIZELEE; La responsabilité sociale d'entreprise, collection REPERES Gestion ; hibr ; Edition la découverte, PARIS,2007-2010 .
- 09) Philippe DELEBECQUE, Frédéric-Jérôme PANSIER, « Droit des obligations », Responsabilité civil, Délit et quasi-délit », 5eme Edition, LexisNexis, LITEC,2011.page 85.
- 10) Pierre BARDELLI et José ALLOUCHE, « A souffrance au travail, quelle responsabilité de l'entreprise ? », ARMOND COLIN, paris, 2012.
- 11) Sophie Robin-OLIVIER, « Manuel de droit européen du travail », Collection droit de l'union européenne, Edition Bienlyant, paris,2016.

- 12) Tayeb BELOULA ; « Droit du travail ;collection droit Pratique » ; imprimerie DAHLAB ; Alger,. 1994 .
- 13) Thibault GUILLEMIN, « Le travail ... c'est la santé ! », Recueil DALLOZ, du 15/10/2005.

رابعاً الكتب المتخصصة :

أولاً باللغة العربية:

- 1) أحمد دسوقي محمد عبد الرحمان، << الخطأ الجسيم للعمل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل >>، المطبعة العربية الحديثة، جمهورية مصر العربية، لسنة 1979.
- 2) أحمية سليمان، << آلية تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري >>، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، لسنة 2005.
- 3) أمال جيلالي، <<مسؤولية المؤجر (المستخدم) عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية في التشريع المغربي >>، الدار البيضاء، مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة الأولى، الرباط .
- 4) أنور العمروسي، <<قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية، تأمين البطالة التأمين الصحي، الضمان الاجتماعي >>، منشأة المعارف، الطبعة الثانية الإسكندرية جمهورية مصر العربية. لسنة 1974.
- 5) حسن قدوس، <<التعويض من الإصابات والأمراض المهني >>، الطبعة الثالثة، مصر، المنصورة، مصر لسنة 1994.
- 6) حسين عبد اللطيف حمدان، << الضمان الاجتماعي، فلسفة وتطبيق >>، الدار الجامعية، الطبعة الأولى بيروت لبنان سنة 1996.
- 7) سماتي الطيب، << المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد رقم 08-08 المؤرخ في 23 فيفري المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي وفق آخر قرارات واجتهادات المحكمة العليا >>، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، طبعة 2010 .
- 8) سماتي الطيب، <<حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري >> دار الهدى للطباعة النشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر، سنة 2013.
- 9) السيد رمضان، <<حوادث العمل والأمن الصناعي >>، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الأولى، مصر لسنة 1971.

- 10) السيد عيد نايل، <<مخاطر الإشعاعات النووية والتعويض العمال في أضرارها>>، دار النهضة العربية القاهرة، سنة 1994 .
- 11) عبد الرحمان العيسوي، <<دراسات في علم النفس الصناعي>>، دار المعرفة الجامعية الازاريطية، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، لسنة 1996 .
- 12) عبد الرحمان خليفي، <<الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي>>، دار العلوم للنشر والتوزيع عنابة، الجزائر سنة 2008.
- 13) عبد القادر رزيق المخادمي، <<الثلوث البيئي، مخاطر الحاضر وتحديات المستقبل>>، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة الأولى، لسنة 2010،
- 14) عبد الله تركي محمد العيال الطائي، <<الضرر البيئي وتعويضه في المسؤولية المدنية>>، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2013.
- 15) عبد الله قدور عبد الله، <<نفسية العامل وحوادث الآلة>>، دار الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر لسنة 1969.
- 16) عجة الجليلي، <<الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر>>، دار الخلدونية، الجزائر، سنة 2005.
- 17) عيسى مصطفى حمادين، <<المسؤولية المدنية التقصيرية عن الأضرار البيئية.دراسة مقارنة بين القانون الأردني والقانون المصري>>، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر و التوزيع، دار اليازوري، عمان الأردن، الطبعة الأولى، لسنة 2011 .
- 18) فرج عبد القادر طه ، <<علم النفس الصناعي والتنظيمي>>، دار النهضة العربية بيروت، لبنان سنة 1986.
- 19) مباركي وإبراهيم زاوي، محمد مقداد، <<دراسات أرغونومية لظروف العمل والحوادث المهنية>>، مخبر الأرغونوميا والوقاية من الأخطار، جامعة وهران، دار الأنيس للنشر والتوزيع، وهران الجزائر 2014.
- 20) محمد أحمد العطار، <<بيئة العمل الفعالة، أسبابها وأهميتها دراسة قانونية>>، منشورات البحث، جامعة نايف الأكاديمية للعلوم المملكة العربية السعودية، فبراير 2010.
- 21) محمد أحمد محمد عجز ، <<دور الخطأ في تأمين إصابات العمل، دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي>>، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2003.
- 22) محمد الشكوجي، <<إدارة المشاريع الصناعية>>، الجزء الثاني دار الكتاب جمهورية مصر العربية، لسنة 1996.

- (23) محمد الكبشور وبلعيد كرومي، <<حوادث الشغل والأمراض المهنية>>، مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة الثانية 2004.
- (24) محمد الهيني، <<الحماية القانونية والقضائية لمؤمن له في عقد التأمين دراسة في عقد التأمين>>، المطبعة الأنسة، الطبعة الثانية، منقحة ومزيدة، الرباط، المغرب لسنة 2016.
- (25) محمد بن حساين، <<القانون الاجتماعي المغربي، الحماية الاجتماعية>>، الجزء الثاني، مطبعة طوب بريس، طبعة الأولى، الرباط المغرب. 2016.
- (26) محمد مسلم، <<مدخل إلى علم النفس العمل>>، دار القرطبية للنشر والتوزيع، المحمدية الجزائر العاصمة، طبعة الأولى لسنة 2007.
- (27) محمد مسلم، <<مدخل إلى علم النفس العمل>>، دار القرطبية للنشر والتوزيع، المحمدية الجزائر العاصمة، طبعة الأولى، لسنة 2007.
- (28) محمد مقداد، <<الجمع بين مقاربتي المواءمة المهنية والأرغونوميا في مواجهة حوادث العمل والأمراض المهنية>>، دراسات أرغونومية لظروف العمل أو الحوادث المهنية، إصدارات مخبر الوقاية من الأخطار بجامعة وهران. دار الأناضول للنشر والتوزيع. وهران الجزائر لسنة 2014.
- (29) محمدي ابراهيم أبو العلاء، <<السلامة والصحة المهنية في تأمين بيئة العمل>>، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع المنصورة، جمهورية مصر العربية، الطبعة الأولى لسنة 2011.
- (30) محمدي عبد السميع علي، <<الأمن الصناعي، عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه>>، مطبعة القاهرة، مصر، سنة 1973.
- (31) نبيلة إسماعيل رسلان، <<الجوانب الأساسية للمسؤولية المدنية للشركات عن الأضرار (البيئية)>>، كلية الحقوق قسم شؤون البيئة، جامعة طنطا، مصر، بدون سنة نشر.
- (32) ويزة أوبراهم، قاشي محمد، <<تأثير محيط الفيزيقي على انتشار الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية>>، بحث منشور ضمن الكتاب الجماعي، دراسات ارغونومية لظروف العمل والحوادث المهنية، دار النشر للنشر والتوزيع، وهران الجزائر، سنة 2014.
- (33) يحيى بن لعل، <<الخبرة في الطب الشرعي>>، مطبعة عمار قوقي، باتنة الجزائر، سنة 2014.

ثانيا باللغة الفرنسية:

- 1) Alain COERET, Elisabeth FORTIS, « Droit pénal du travail », Litec 1998.

- 2) Alexis BUGADA, « Politique de santé dans l'entreprise, le chef d'entreprise face à l'obligation de sécurité », Organisation des Entreprises, librairie DALLOZ, du 01/12/2006. aix-en-Provence France.
- 3) Annie THEBEAUD-MONY ; B. SIRE ; P-Y. VERKIND et autre , « La santé du salarié », THESES ET COMMENTAIRES, DALLOZ.
- 4) Annie THEBEAUD-MONY ; B. SIRE ; P-Y. VERKIND et autre , « La santé du salarié », THESES ET COMMENTAIRES, DALLOZ,.
- 5) Antoine LAVILLE, « L'ergonomie », 5eme Edition, P.U.F,(collection que sais-je ?) Paris 2005.
- 6) Catherine VERON-CLAVIERE et Philippe LAFARGE et Jaques CLAVIERE- SCHIELE, « Droit pénal du travail », Editions DALLOZ, Paris , 1997.
- 7) Daniel ROMBI, « La responsabilité pénale du chef d'entreprise », Edition HUGLO LEPAGE, Associes conseil, Paris,2009 ;
- 8) Dieter SCMMIHER, « L'ergonomie : Un facteur de succès pour toutes les entreprises », 7eme édition ; HELMUT KRUEGER , février 2010.
- 9) Jean Jacques DUPEYROUX, « Droit de la sécurité sociale », 12eme Edition, Dalloz. Paris,1993.
- 10) Jean Pierre HAUCHARD, « Droit de la sécurité sociale » , librairie générale de droit et du jurisprudence, paris, 1999.
- 11) Jean-François NOGIER, « Ergonomie du logiciel et design web : le manuel des interfaces utilisateur », 4eme édition, DUNOD, 2008..
- 12) Maurice de MONTOMOLLINE , « L'Ergonomie »,3eme Edition, la découverte(collection repères) Paris, 1996.
- 13) Michel BLATMAN, Piere-Yves VERKIND, Sylvie BOURGEOT, « L'état de santé du salarié, de la préservation de la santé à la protection de l'emploi », Editions LIASONS, 3^{eme} édition, 2014, .
- 14) Philipe AUVERGNON, « Le droit sociale à l'épreuve du sida », Edition de la maison des sciences de l'homme d'Aquitaine,1992.
- 15) Pierre BARDELLI, José ALLOUCHE, « A souffrance au travail; Quelle responsabilité de l'entreprise ? » ARMAND COLIN, Recherche, Paris 2012,.
- 16) Sara BRIMO, « L'état et la protection de la santé des travailleurs », Bibliothèque de droit public, tome 01,.
- 17) Tayeb BELLOULA, « La réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles », Edition DAHLEB, ALGER, 1993.

خامسا مقالات متخصصة:

أولا باللغة العربية:

- 1) أحمد أبو ريبة، <<تأمين إصابات العمل في قانون العمل الفلسطيني>> قسم القانون الخاص الجامعة الضريبة الأمر بكفة، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، مجلد2، العدد الأول، بدون سنة طبع، جنين فلسطين، 2016.
- 2) أحمد لعمي، <<إشكالية العلاقة التناقضية بين النمو الاقتصادي وحماية البيئة: مقارنة توفيقية>>. مجلة الباحث، العدد 12 رقم لسنة 2013.
- 3) إدريس الفجر، <<دور القضاء في حماية الأجير>>، المجلة المغربية لقانون واقتصاد التنمية، القانون الاجتماعي، حصيلة وإصلاح، صادرة عن جامعة الحسن الثاني، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، العدد 22 لسنة 1990.
- 4) أمينة رزق، سهيلة محمد <<حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية، دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين...>>، مجلة جامعة دمشق- المجلد 26، العدد 04 سنة 2010.
- 5) جهل محمد، <<الصحة في العمل بين الضرورة والاجتماعية والتحديات الاقتصادية>> مقال منشور في مجلة القانون الاجتماعي، الصادرة عن جامعة محمد بن أحمد-2- بلقايد وهران، مخبر القانون الاجتماعي، العدد رقم 06، لسنة 2015.
- 6) جهل محمد، <<بيئة العمل في التشريع الاجتماعي الجزائري>>، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، مجلة يصدرها مخبر القانون الاجتماعي LABDROS جامعة وهران القطب الجامعي . بلقايد- العدد 3 لسنة 2013.
- 7) جوان سومافيا، <<رؤية ديناميكية للوقاية من الحوادث و الأمراض المهنية>>، مجلة عالم العمل، الصادرة في منظمة العمل الدولية، العدد 63 لشهر مارس سنة 2009.
- 8) خرشان لويزة، <<أثر الضغط المهني على حوادث العمل>>، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، عدد خاص رقم 3 لشهر حوادث 2011.
- 9) ديب عبد السلام <<الحلول القضائية لمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 04/73 من قانون 11/90>>، المنشور في المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 2001.
- 10) ديب عبد السلام، <<المنازعات في الضمان الاجتماعي>>، رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، الدراسة المنشورة في المجلة القضائية، العدد2 لسنة 1996 .
- 11) رمضان عمومن وآخرون، <<حوادث العمل أسبابها وأساليب حفظها>>، مجلة العلوم الإنسانية ، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل.

- (12) روبرت ليفيرنج <بيئة العمل... مقومات النجاح في المؤسسة>>، نيويورك تايمز، الولايات المتحدة الأمريكية، 1992.
- (13) زيان مسعود، زيومي نعيمة، <<الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر>>، مداخلة ملقاة في الملتقى الدولي السابع حول <<الصناعة التأمينية الواقع العملي وآفاق التطور - تجارب الدول ->> جامعة حسيبة بن بوعلي بالسلف، يومي 03 و 04 ديسمبر 2012 صفحة 06 و 07 ، مداخلة منشورة على الرابط الإلكتروني لموسوعة الاقتصاد الإسلامية المذكورة سابقا.
- (14) زيغيمي نعيمة، <<الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر>>، مداخلة مكتوبة ملقاة ضمن فعاليات الملتقى الدولي السابع دول <<الصناعة التأمين الواقع العملي وآفاق التطوير تجارب الدول>> بجامعة حسيبة بن بوعلي بشلف، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير يومي 03/04 ديسمبر 2012.
- (15) سعيد سالم حويلي <<مواجهة الأضرار البيئية بين الوقاية والعلاج>>، بحث مقدم في إطار التنظيم القانوني الدولي للمسؤولية عن منع الأضرار بالبيئة، جامعة الزقازيق، كلية الحقوق، دار النهضة للطبع والنشر والتوزيع، جمهورية مصر العربية -1999.
- (16) سفيان ابراهيم صيام، <<الإرادة المنفردة كمصدر للالتزام دراسة موازنة>>، مكتبة التشريعات العربية، المنشور على الرابط الإلكتروني: [http :www.eastlaws.com](http://www.eastlaws.com).
- (17) سميرة تويجري، <<تقرير الوظائف الآمنة والصحية>>، مجلة عالم العمل، العدد 63، أدار مارس لسنة 2009، جنيف بسويسرا.
- (18) شكراني الحسين، <<المسؤولية المجتمعية للمقاولات : مدخل عام>>، مجلة البحوث الاقتصادية العربية، العدد 55 والعدد 56 "بيروت سنة 2011 .
- (19) عبد السلام بن محمد الشويعر، <<المسؤولية الجنائية عن جرائم المؤسسات الشخصية المعنوي في الفقه الإسلامي - دراسة مقارنة>>، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، بدون سنة طبع، ورقة علمية أقيمت بالجامعة في الجلسة الخامسة، الجريمة المحاصرة: زاوية فقهية.
- (20) عرقوب محمد، <تقييم وضعيات عمل البنائين باستعمال طريقة أفاكوا (OWAS) دراسات أرغونومية لظروف العمل والحوادث المهنية>، جامعة وهران مخبر الأروغونوميا، دار الأنيس للنشر والتوزيع، وهران الجزائر، 2014 .
- (21) عزيز جواد هادي، <<التعويض عن إصابة العمل، دراسة مقارنة بين المشرع الفرنسي والعراقي>>، جامعة بغداد كلية الحقوق، مجلة العلوم القانونية، العدد 25 لسنة 2010 .

- (22) عطا سليمان جاسم، محمد حسيني الوسيطي >>السلامة والصحة المهنية في التراث العربي الإسلامي، حتى سنة 606 هجرية<< بحث مقدم في العدد الخاص بالمؤتمر الأول، الجزء الأول، جامعة واسط كلية التربية، العراق، لسنة 2012.
- (23) فاتح مجاهدي، >>استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط DMC التابعة لشركة سوناطراك<<، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، لسنة 2012.
- (24) فريدة زوزو >> مقصد حفظ البيئة وأثره في عملية الاستخلاف<<، ورقة بحثية لمقابلة في مؤتمر اعتماد النظر المقاصدي في معالجة قضايا البيئة والأمن البيئي، المنعقد في 2012/07/05، إسلامية المعرفة.
- (25) فؤاد مرسي، > أساس التعويض عن إصابات العمل< ، مجلة القانون الاقتصاد، العدد (4 و3) السنة 2002 .
- (26) فنوح العياشي، >>الوقاية التقنية من الأخطار الميكانيكية<<، مجلة الصحة والسلامة المهنية، المعهد العربي للثقافة العمالية والبحوث العربية، الجزائر، لسنة 1981.
- (27) لييب شنب >>الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية<<، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية كلية الحقوق الجامعة عين الشمس، سنة 1968.
- (28) لونيس علي، صحراوي عبد الله، >>علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية<<، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، عدد 03 ، لشهر جوان 2011.
- (29) محمد العمري، >>تصميم بيئة العمل المؤثر على الإنتاجية<<، ذي أم جي وولد ميديا، الإمارات العربية المتحدة، الاثنين 14 ديسمبر 2009، نجد المقال على الرابط التالي، الذي تم تصفحه في 14 سبتمبر 2015 على الساعة 12:00: www.ameinfo.com
- (30) محمد المناصير، >>مدى تطبيق القواعد المسؤولية المدنية في التعويض عن إصابات العمل، دراسة مقارنة<<، بحث منشور في مجلة الدراسات علوم التشريعية والقانون، الإمارات العربية المتحدة، المجلة 43، العدد 01 لسنة 2016.
- (31) محمد زرفون الحاج عرابة، السير النبوي لحوادث العمل في المؤسسات. الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة مجمع المؤسسة الوطنية للخدمات، مداخلة مكتوبة لمقابلة في الملتقى الوطني حول تسر الموارد البشرية التقديري للمواد البشرية و مخطط الحفاظ على مناصب العمل بالمؤسسات الجزائرية ليومي 27 و28 فيفري 2013 بجامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

- (32) محمود سالم ، <>أهم الالتزامات التي فرضها قانون العمل الجديد لحماية العامل أثناء تأدية عمله>>، مجلة العمل الكويت، صفحة 34، الرابط الالكتروني الذي تم تصفحه بتاريخ 2014/01/12 على الساعة 11:22 صباحا: www.ktuf.org.
- (33) محمود فياض، الطبيعة القانونية لمصادر الالتزام الإرادية في الأنظمة القانونية العربية، مجلة الشريعة والقانون، كلية القانون جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد الثامن و الخمسون، لسنة الثامنة والعشرون، رجب 1435 ابريل 2014.
- (34) مصطفى السيد علي، <السلامة والصحة المهنية للحد من حوادث العمل>، مقال محرر من قبل قاضي يشغل منصب رئيس محكمة وخبير قانوني، جريدة القبس، المملكة العمانية.
- (35) مقني بن عمار، <فكرة الجمع بين التعويضات في مجال المسؤولية المدنية عن اصابات العمل>>، مجلة منازعات الأعمال، دار النشر، المغرب الأقصى، العدد رقم 16 لسنة 2016.
- (36) مقني بن عمار، <>الالتزام بسلامة العمال ضد التلوث البيئي في المصانع الكيماوية>>، مداخلة لمقابلة في إطار فعاليات الملتقى الوطني حول: <>آليات التغلب والتحقيق من حدة المشكلات البيئية>>، المنظم من قبل كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارت، بالاشتراك مع مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي يومي 16 و17 ماي 2011.
- (37) مقني بن عمار <>علاقة بيئة العمل بالصحة العمالية، دراسة في الأمراض المهنية أسبابها وسبل الوقاية منها>>، مجلة البحوث العمالية في التشريعات البيئية، العدد التجريبي صادرة عن مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي، العدد التجريبي، سبتمبر 2011.
- (38) مكي خالدية، <>الحماية القانونية لبيئة العمل من الإشاعات المؤينة>>، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، صادرة عن مخبر البحث في حماية النظام البيئي، جامعة ابن خلدون، تيارت، العدد التجريبي، سبتمبر 2011.
- (39) ممدوح عبد المطلب <>الأمن و البيئة وإنفاذ القانون>> بحث مقدم إلى مؤتمر <>نحو دور فعال للقانون في حماية البيئة>> كلية الشريعة والقانون، دولة الإمارات العربية المتحدة، المنعقد بتاريخ 2 و04 ماي 1999، المنشور على الرابط الالكتروني لكلية الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، [www.libray.asu.edu.bh/ Library](http://www.libray.asu.edu.bh/Library)
- (40) ولهاصي سمية بدر الدور، <>مكانة خطأ المستخدم في مجال المسؤولية عن حوادث العمل>>، مجلة العلوم القانونية والإدارية، العدد 11 لسنة 2015 صادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سيدي بلعباس الجزائر.
- (41) <>الصحة والبيئة، العمل الأمن>>، مجلة عالم العمل، العدد 630 لشهر مارس 2009 الصادر عن منظمة العمل الدولية.

- 1) Alain COERET, « Pouvoir et responsabilité en droit sociale », Droit social 1975.
- 2) Alain COEURET, « Actualité de la délégation du pouvoir de licencier dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises », Dr, Soc du 2012,.
- 3) Alain COEURET, « La responsabilité en droit pénal du travail continuité et rupture »,RSC. Du 15 septembre1992.n°475 ,.
- 4) Alain SUPIOT, « Travail, Droit et technique »,Dr.soc, 2002,.
- 5) Alesia MURATORIO, « La protection de la santé au travail et loi en Italie », Semaine sociale Lamy ,2014, supplément, n° 1655.
- 6) Alexandre FABRE, « La responsabilité délictuelle pour faute au secours des salariés victimes d'une société tierce », Revue de Droit du travail, mensuel N° 11- Novembre 2014, Dalloz.
- 7) Alexandre FABRE, « L'obligation de sécurité du salarié ou l'histoire d'une fausse autonomie », Semaine sociale lamy, supplément n° 1655. Du 08/12/2014, .
- 8) Anne MURGIER ; « L'employeur peut réunir une TCCHSCT en Matière de révision du règlement intérieur ». Semaine sociale Lamy, 2016,N° 1716 ,.
- 9) Antoine MAZEAUD, « Transfert conventionnel, Manquement à l'obligation d'information à la charge de l'entreprise sortante », Droit social, du 28/11/2008, .
- 10) Antony VANHACKE, Caroline MO, « Contestation d'accidents du du travail et maladie professionnelle : Retour sur une année de jurisprudence(erratique) (partie01). Jurisprudence sociale Lamy-2014,n°362.
- 11) Augustin EMANE, « La santé au travail sous l'angle de la protection des risques professionnels, évolutions et perspectives » la doc. Française , « Revue française des affaires sociales »,2008/02 n°2-3,.
- 12) BARTHELEMY AVOCATS, « L'année de droit social 2010,Textes, jurisprudence commentaire, collection ;Lamy .Axe de droit ,welters Kluwer France,2011.
- 13) Bernard BOSSU, « La faute lourde du salarié : responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire ? », Dr, Soc, du janvier 1995.
- 14) Bernard TEYSSIE, « Sur l'exigence économique et l'impératif social(2006-2007) »,La semaine juridique social n°26, du 26 juin 2007,.

- 15) Camille Têtard-BLANQUART, « La responsabilité du salarié face à la preuve dans le procès prud'homal », La semaine juridique social, n° 42, du 15 octobre 2013, .
- 16) Celine BEGUINE, « Responsabilité et ... Coupable ? », Les cahiers du DRH, n° 89 du 10/10/2003.
- 17) Céline le borgne- INGELAERE, « L'atteinte à la santé du travail n'est pas nécessaire à la caractérisation du harcèlement moral », La semaine juridique social n°07, du 14 février 2012, .
- 18) Celine MOILLE, « De la réparation des seuls dommages prévisibles en matière contractuelle », revue Lamy. Droit civil, actualités des contrats, N°112 du 2014, .
- 19) Chantal MATHIEU-GENIAUT, « D déficit de caisse et responsabilité du salarié », Droit ouvrier, du mai 2009, .
- 20) Christophe RADE , « De la difficulté pour l'employeur qui licencie pour faute grave de mettre en cause ultérieurement la responsabilité pécuniaire du salarié », lexbaze la lettre juridique, n° 887 du 09 janvier 2017, .
- 21) Christophe RADE ; « Les travailleurs temporaires bénéficiaires d'une double obligation de sécurité de résultat », Lexbase hebdo, Édition sociale, n422 du 06 janvier 2011 ; Lexbook revues ; page 02.(n° lexbase N034BR7).
- 22) Christophe RADE, « contrat de travail : la faute du salarié condition de la compensation des dettes salariales », Revue des contrats, 01 octobre 2015 , N° 04 ; .
- 23) Christophe RADE, « L'impact de la réforme du droit des contrats en droit du travail », LEXBAZE Hebdo, N° 645 du 25/02/2016(N° Lexbase : Édition sociale ; N° 1492BW8) lexbaze Revue, France, .
- 24) Christophe WILLMANN, « Accident du travail, « Faute inexcusable » cumul avec indemnisation maladie professionnelle », RDSS, 2005.
- 25) Claire SOURDRY, « L'obligation de sécurité du travail, service droit en pratique », Santé&Travail, décembre 2009 ;
- 26) Claude ANDRE, « L'obligation salariale de sécurité est-elle une obligation de sécurité ? ». JCP, ed 2008, .
- 27) Corinne sachs-DURAND, « Enquête interne , atteinte à la vie privée et obligation de sécurité », Revue de droit du travail, N° 09, DALLOZ , du septembre 2014, .

- 28) Daniel DUCHEMIN, « Regard pratique sur la faute inexcusable de l'employeur », Semaine sociale Lamy, supplément du 28 juin 2010. N° 1452.
- 29) David JACOTOT, « Le renforcement de la sécurité sanitaire », R.D.J du 2007
- 30) David MAYER, « L'influence du droit pénal sur l'organisation de la sécurité dans l'entreprise », Dr, Soc, du 1998,chr ;
- 31) Dominique CHAPELLON-LIEDHART, « Accident du travail et maladie professionnelle : maîtriser les procédures pour contester avec efficacité », les cahiers du DRH ,2014.
- 32) Dorothée COCHET, « Tempête sur l'obligation de sécurité de l'exploitant de télésiège », Droit de la responsabilité. Petite affiches, du 30 mai 2003. N° 108, .
- 33) Franck HEAS, « Organisation collective du travail et sécurité des salariés », Dr, ouvrier, 2008, .
- 34) Franck HEAS, « De la sécurité à la santé ,les évolutions de la prévention au travail », Semaine social Lamy, supplément, du 08 décembre 2014,n°1655.
- 35) Franck HEAS, « La protection de l'environnement en droit du travail »,Revue de droit de travail, DALLOZ ; 2009,.
- 36) François DUQUESNE, « Délégation du pouvoir de licencier dans l'entreprise : vers le statut quo ? », RTJ, 11-2001, .
- 37) François DUQUESNE, « Responsabilité pénale , changement d'employeur, salarié titulaire d'une délégation de pouvoirs. Infraction à la réglementation des conditions de travail », Droit social,2006 ;
- 38) François MANDIN, « Sport et CDDI entre ordre public social et ordre public sportif », la semaine juridique social n°40 ; du 02 octobre 2012,1404.
- 39) François-Guy TREBULLE, « Entreprise et développement durable », Environnement et développement durable, Environnement, n°04, Avril 2013,chrom.2.
- 40) Frédéric DESPORTES, « Faute pénale et responsabilité civil du proposé », R.J.S , 8-9 du 2002 ;chon ;
- 41) George PICCA , Alain SAURET, « De la faute inexcusable de l'employeur a l'obligation de sécurité de résultat en matière de maladies professionnelles », Petites affiches , du 27 mars 2002 , N°62, Droit social ;
- 42) Gérard COURTURIER, « La faute lourde du salarié », Dr, soc ;du 1991,.
- 43) Gérard VACHET « Accident du travail, présomption d'origine professionnelle simple, preuve contraire , Expertise médicale »,RDSS,1990.

- 44) Gille AUZERO, « Obligation de sécurité du salaire ou l'importance du port du casque ! », lexbaze hebdo, édition sociale n°162, du 07 avril 2005.
- 45) Gwemaëlle MARIE, « Nouvelle illustration de l'obligation de sécurité du salaire », Revue lexbase, la lettre juridique, N 308 du 12 juin 2008, lexbase.N2492bge.
- 46) Harold Kobina GABA, « L'obligation de sécurité salariée : le retour à la lettre et l'esprit de l'article L.230-03 du code du travail ? », Recueil DALLOZ, 2006.
- 47) Harold KOBINA GABA, « Réorganisation de l'entreprise et santé et sécurité au travail », La semaine juridique social n° 15, du 15 avril 2014, .
- 48) Harold KOBINA GABA, L'obligation de sécurité salariée : le malaise jurisprudentiel demeure », Recueil DALLOZ, 2005 .
- 49) Hayet ZEGGAR, M. Jacques ROUX et M. Pierre de SAINTIGNON, « La prévention sanitaire en milieu de travail », les membre de l'inspection générale des affaires sociales, Rapport n°2003015, FEVRIER 2003. Publication dans le site web : www.ladocumentation.française.fr/var/.../rapports/...pdf.
- 50) Helene Masse-DESSEN, « Salariés ou victimes ? Harcèlement et évolution du droit du travail », Semaine sociale Lamy. 2011 supplément 1508.
- 51) Hélène TISSANDIER, « Principe de responsabilité de l'employeur et faute du salarié », Semaine sociale Lamy, 2016, N ° 1717.
- 52) Henri GREGO, « Obligation de moyen « Renforcée », une nouvelle pierre dans le jardin du CHST », RDT. Du 01/01/2016.N° 4321, .
- 53) Henri PESCHAUD, « L'obligation nouvelle d'informer le salarié des risques pour sa santé et sa sécurité », Petite affiches, Droit social du 25 février, 2009, n°40.
- 54) Hubert SEILLAN, « La délégation de pouvoir en droit du travail », J.C.P, du novembre 1985, Ed, E. .
- 55) Isabelle DESBARATS, « De la responsabilité contractuelle du fait d'autrui en droit du travail », Recueil DALLOZ, 2002 ;
- 56) Jean MOULY, Contrat de travail, licenciement, vie personnelle. Usage de drogue. Escalier commercial naviguant appartenant au « personnel critique pour la sécurité ». faute grave, droit, du 27/03/2012, .
- 57) Jean Pierre HAUCHARD, « Droit de la sécurité sociale », librairie générale de droit et du jurisprudence, paris, 1999,.

- 58) Jean SAVATIER, « Contrat de travail . obligation de garantie à la charge de l'employeur à raison des actes professionnels du salarié », Droit social 2007.
- 59) Jean-Jacques BERTRAND et N. BRANDN, « Le contrat de travail du sportif », légicom 2000, n°23, .
- 60) Jeanne MARIE WAILLY, « Environnement et santé au travail. Une empreinte publique-des préoccupations privées », Documents de travail, n°50 du février2002.lab RII. Université du littoral-cote D'OPALE, DUNKERQUE. France.
- 61) Jean-Paul ANTONA ; « Hygiène et sécurité dans l'entreprise » ; droit usuel ; DALLOZ, paris.,
- 62) Jean-Paul TEISSONNIERE, « Faute inexcusable de l'employeur l'indemnisation des salaires », Semaine sociale Lamy, supplément du 28 juin2010. N° 1452.
- 63) J-M , ROBERT, « Les personnes physique pénalement responsable et les infractions commises à l'occasion du fonctionnement des entreprises », J.C.P, du 1975, ed.
- 64) Julien-Paturel DELPHINE, « Elaborer le règlement intérieur du comité d'entreprise : Une liberté contrôlée » ; les cahiers Lamy du CE, N° 148, du Mai 2015 ;
- 65) Laura BERTRAND ; « le règlement intérieur de l'entreprise » ;le cahiers Lamy du CE; N° 148 mai 2015, .
- 66) Léa RUSCONNE, « D'une obligation de résultat à une obligation de moyens renforcée », Note sous, cour de cassation , chambre sociale, du 22/10/2015, N° 14-20.173. Université LILLE 2 , CRDP-LERDS.
- 67) Loïc LEROUGE, « L'obligation de sécurité de l'employeur en Europe », Revue de droit du travail, 2008.
- 68) Loïc LEROUGE, « Le renouvellement de la définition de l'accident de travail », RDSS,2007,
- 69) Loïc LEROUGE, « Les risques psychosociaux en droit : Retour sur un terme controversé », Droit social, santé –sécurité, n°02 du FEVRIER 2014,.
- 70) M'hammed nars-Eddine KORICHE, « la détermination des fautes graves dans le droit du licenciement disciplinaire(Arrêt de la cour suprême, chambre sociale, du 15/12/2004,dossier n°283600...) ; Note sur revue de la cour suprême , n° 01 du 2005.

- 71) M'hammed nars-Eddine KORICHE, « Les relations de travail concernant les dirigeants d'entreprise », Un régime spécifique et problématique », La revue algérienne du travail, N° 24 du 1999, .
- 72) M-A MOREAU, « Pour une politique de santé dans l'entreprise » Dr, soc, 2002, .
- 73) Marc VERICEL, « Inflexions jurisprudentielle en matière d'obligation patronale de sécurité », Revue de droit du travail, du septembre 2014 ;
- 74) Marc VERICEL, « Obligation de sécurité de résultat de l'employeur et prise d'acte de la rupture du contrat de travail »,dr, soc, du 12/01/2011,.
- 75) Marie HAUTEFORT, « Du partage de la responsabilité entre l'employeur et l'état », jurisprudence social Lamy, n° 402, du 25 janvier2016, .
- 76) Marie José CHAUMONT, « Le salariat : Un statut à responsabilité limitée ; salarie...coupable...mais pas responsable », www.chaumant-Avocat.org./mars2002.pdf.
- 77) Marie MERCAT-BRUNS, « Enquête interne , atteinte à la vie privée et d'obligation de sécurité », Revue de droit du travail, du septembre 2014.
- 78) Marie-Ange MOREAU, « L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs », Revue de droit social, N05 du Mai 2013.
- 79) Marie-Clet DESDEVISES, « La responsabilité pénale des chefs d'entreprise à la santé d'accidents du travail », Revue judiciaire de l'ouest/ année 1994/ volume 08/N°03.
- 80) Marilyn FAVIER; « Règlement intérieur : Les champs du possible » ; les cahier du DRH-2013 .
- 81) Marion DEL SOL, « L'entreprise face aux risques professionnels », Editions LIAISONS, 2009, paris France.,
- 82) Marion DEL SOL, « la faute grave du travailleur social auteur d'un mauvais traitement : des contours qui se précisent ? Lexbaze HEBDO Edition sociale, N° 353 du 04/06/2009.
- 83) Martial MELQUIGNON, « Accident du travail ou maladie professionnelle : la faute inexcusable de l'employeur », RDT, du septembre 2006.
- 84) Michel BLATMAN, et Pierre-Yves VERKIND, Sylvie BOURGEOT, « L'état de santé du salarie, de la préservation de la santé à la protection de l'emploi », Editions LIASONS, 3^{eme} édition, 2014, .

- 85) Michel BLATMAN, « L'obligation de sécurité de résultat de la cour de cassation en six étapes », Semaine social LAMY, du 25/03/2008. N°1295 ;
- 86) Michel BUY, « La responsabilité civile de l'employeur », Droit et Patrimoine, N°118 ; du 2003, .
- 87) Nancy VIGNAL, « La responsabilité des salariés », Revue droit et patrimoine, dossier Entreprise & responsabilité civil ; Année 2003, .
- 88) Nicole Maggi-GERMAIN, « Travail et santé :le point du vue d'un juriste »,Droit social, 2002,.
- 89) Patrice COUSSEAU, « Quelle obligation de prévention imposer au salarié ? » Jurisprudence sociale lamy du 28/03/2015, .
- 90) Patrik CHAUMETTE, « Contrat de travail international, Co-employeurs, conflits de lois ,licenciement sans cause réelle et sérieuse travail à l'étranger ». Droit social ,2009 .
- 91) Patrik CHAUMETTE, « Contrat de travail Obligation de sécurité, agression d'un salariée expatrier ,demande en reconnaissance de faute inexcusable irrecevable ». Droit social ,2012 .
- 92) Philippe RAIMBAULT, « La responsabilité pénale des décideurs et personnes morales », champ pénal/pénal/Field[en ligne] XXIVe congrès français de criminologie, responsabilité, du 14/09/2008 ; consulté le 31/03/2016 sur le site <http://champpenal.revues.org.385>, Doi :10 ;4000/champ-penal.385.
- 93) Pierre BAILLY, « L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé des salariés : Une nouvelle implication de l'obligation de sécurité de résultat »,Semaine Lamy .n° 1346. Du 23mars 2008, .
- 94) Pierre –Yves VERKIND, « Preuve du lien de causalité entre le travail et l'accident ou la maladie professionnelle »,RDSS, du 2008. .
- 95) Pierre-Yves VERKIND, « L'obligation de sécurité de résultat... encore et toujours !! », Cahier de droit de l'entreprise, n°01, du janvier 2011, dossier n°05.
- 96) Pierre-Yves VERKINDT, « Accident du travail survenue au cours d'une mission : Revirement de jurisprudence », RDSS, 2001.
- 97) Romain LAULIER, « Le rôle du salarié dans la prévention des risques professionnels : quelques précisions sur l'obligation salariale de sécurité »,art. petite affiches, Droit social, du 28/10/2010 ; n° 215, page 05,PQ201021502.
- 98) Sefanie de SILGUY, « Lanceur d'alerte : une protection juridique discret », Revue Lamy droit civil- n°111, du 2014..

- 99) Sophie Fantoni-QUITON, et P.Y. VERKIND, « L'obligation de résultat en matière de santé au travail, A l'impossible l'employeur est tenue ? », Droit social, n°03 ; du mars 2013, .
- 100) Sophie Fantoni-QUITON, « Les transformations technologiques et la santé des salariés », SSL, n° spécial, la santé au travail. .
- 101) Sylvain NIEL, « Comment élaborer un plan anti-pénibilité en six mois ? », les cahier du DRH, N° 179 année 2011, .
- 102) Thierry TAURAN, « Accident du travail, maladie professionnelle, point de départ-scanner », RDSS du 2013,.
- 103) Thierry TAURAN, « Maladie professionnelle –Employeur- Faute inexcusable- certificat médicale », prescription point de départ, scanner. Semaine sociale Lamy ,2015, supplément, n° 1768.
- 104) Thomas COUTROT, « Le lien positif évaluation et santé au travail », semaine sociale Lamy; N° 1662 du 02 février 2015 ; .
- 105) Vincent CALIAS, « La Responsabilité du syndic employeur en matière de santé au travail du personnel d'immeuble », AJDI pratique, DALLOZ revue, Janvier, 2013.
- 106) Virginie MORGAND, « L'obligation de sécurité de l'employeur assouplie: Vers une obligation de moyen renforcée ! », semaine sociale Lamy, du 30 novembre 2015 ; n°1700,.
- 107) Xavier GUNY et Annie Weill-FASSINA, « Histoire des approches de la santé et de la sécurité au travail », Perspective interdisciplinaire sur le travail et de la santé, Revues, org. 14/01/2012.

سادسا رسائل الدكتوراة:

- (1) ساعي رشيد << أثر تلوث البيئة في التنمية الاقتصادية في الجزائر >> رسالة الدكتوراه كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر سنة 2005-2006.
- (2) سكيل رقية، << الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن >>، رسالة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقائد تلمسان، تمت مناقشتها تحت إشراف الأستاذ قادة شهيدة، سنة 2015/2016.
- (3) سهام بن رحمون، << بيئة العمل الداخلية واثرها على الداء الوظيفي، دراسة عينات من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة >>، رسالة دكتوراه ، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، تمت مناقشتها سنة 2013/2014.

4) محمد أحمد عجيز >> دور الخطأ في تأمين إصابات العمل، دراسة نمقارنة بين القانونين المصري والفرنسي>>، رسالة الدكتوراة، جامعة حلوان، دار النهضة العربية، جمهورية مصر العربية، 2003.

5) محمد جمام >> النظام الضريبي و آثاره على التنمية الاقتصادية دراسة حالة الجزائر>> رسالة دكتوراه دولة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسير، جامعة منتوري- قسنطينة، السنة 2009-2010

6) يحي وناس >> الآليات القانونية لحماية البيئة في الجزائر>> رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة أوبكر بلقايد تلمسان، جويلية 2007/2008.

سابعا رسائل الماجستير :

1) بومدين مزغراني >> سياسة التنويع في أنظمة الضمان الاجتماعي وتأثيرها على مسألة الانتساب>>، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران لسنة 2001.

2) حسن بن عطية الحربي، >>المفهوم القانوني لإصابة العمل، دراسة مقارنة بين التشريعي المصري والسعودي>>، رسالة في الحقوق، كلية الحقوق جامعة القاهرة سنة 2010، .

3) خليفي محمد >> النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر>>، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة أبي بكر بلقايد، التي نوقشت، سنة 2007-2008، (ص) 100.

4) دراقى هبة خديجة، >> دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي>>، رسالة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، سنة 2000 و2001.

5) قالية فيروز، >>الحماية القانونية للعامل من لأخطار المهنية>>، مدرسة الدكتوراه القانون الأساسي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في نزع المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو الجزائر المناقشة بتاريخ 2012/05/02.

Thèses et mémoires :

01)- Alice MONROSTY, « La faute disciplinaire du salarié dans les arrêts de la cour d'appel de Douai », Thèse présenté et soutenue sous la direction de Mr, Bernard BOSSU. Université Lille 2, droit et santé , faculté des sciences juridiques, politiques et sociales ; Année 2001,/2002. .

02)- Leila HAMDAN BORSALI, « Réflexions sur la notion de faute en droit algérien », Thèse de doctorat d'état en droit privé, soutenue publiquement sous la direction du Pr, Antoine VIALARD, institut de droit et des sciences administratives. Oran,1991.

03)- Patricia LABEAUME, « la réparation intégrale et les accidents du travail », thèse de doctorat, bordeaux 4,1999.

ثامنا دراسات و التقارير المتخصصة:

- 1) تقرير العام 2011 ليوم العالمي لنظام إدارة السلامة والصحة المهنية: >> أداة لتحسين المستمر صادر منشورات المكتب الاقليمي للمكتب العمل العربي.2011.
- 2) تقرير صادر عن المكتب الإقليمي للعمل للدول العربية، >> معلومات أساسية حول السلامة والصحة المهنية في دولة الكويت سلسلة نشرات منظمة العمل الدولية، بيروت 2009.
- 3) تقرير عن السلامة المهنية صادر عن المؤسسة العامة للتدريب التقني و المهني طبعة 1429 هجرية عن المملكة العربية السعودية.
- 4) تقرير عن تدابير المخاطر في بيئة العمل وثيقة صادرة عن المعهد العربي للصحة و السلامة المهنية بتاريخ 28 أبريل 2008 .
- 5) ريماء حبيب، >> لمحة عن وضع السلامة و الصحة المهنية في المنطقة العربية>>، دراسة للمناقشة خلال الندوة الثلاثية الإقليمية حول السلامة و الصحة المهنية، مكتب العمل الدولي، و كلية علم الصحة ، جامعة الامريكية في بيروت، دمشق.17-20 نوفمبر 2007.
- 6) السلامة المهنية، دراسة متخصصة صادرة عن الإدارة العامة لتحليل والدراسات التابع للمركز الوطني للمعلومات الجمهورية اليمنية بدون سنة نشر.
- 7) عبد الله الصعيدي، >> دراسة في بعض الاعتبارات الاقتصادية لمشكلة الإخلال للتوازن البيئي>> بحث مقدم إلى مؤتمر >> نحو دور فعال للقانون في حماية البيئة >> كلية الشريعة والقانون دولة الإمارات العربية المتحدة، 02-04 ماي 1999.
- 8) عبد الله عيسى الحادي >> نظرة عامة على السلامة الهيئة العامة>> مركز الإعلامي الأمني، جمهورية العربية اليمنية، بدون تاريخ نشر.

9) عبد المجيد محمود << المواجهة الجنائية لتلوث البيئة في التشريع المصري >>. بحث مقدم من النائب العام المصري إلى المؤتمر الإقليمي حول << جرائم البيئة في الدولة العربية >> بيروت 17-18 مارس 2009.

10) كالين جور جيسكو، << تقرير المقرر الخاص المعني بآثار الضارة لنقل وإلغاء المنتجات والنفايات السامة والخطرة على التمتع بحقوق الإنسان >>، مجلس حقوق الإنسان، الدورة الثامنة عشر، المنشور في 2011/07/04.

11) ممدوح عبد الحميد عبد المطلب << الأمن والبيئة وإنفاذ القانون >> بحث مقدم الى مؤتمر << نحو دور فعال للقانون في حماية البيئة >> كلية الشريعة و القانون، دولة الإمارات العربية المتحدة، 02-04 مايو 1999.

Rapports :

01)- Hayet ZEGGAR, M. Jacques ROUX et M. Pierre de SAINTIGNON, « La prévention sanitaire en milieu de travail », les membre de l'inspection générale des affaires sociales, Rapport n°2003015, FEVRIER 2003. Publication dans le site web : www.ladocumentation.française.fr/var/.../rapports/...pdf.

02)- Jeanne MARIE WAILLY, « Environnement et santé au travail. Une empreint publique-des préoccupations privées », Documents de travail, n°50 du fevrier2002.lab RII. Université du littoral-cote D'OPALE, DUNKERQUE. France.

تاسعا النصوص التشريعية والتنظيمية

(أ) - الدساتير :

1) دستور سنة 1963 الصادر بالأمر المؤرخ في 20/09/1963 المصوت عليه بتاريخ 08/09/1963 المنشور بتاريخ 10/09/1963.

2) دستور سنة 1976 الصادر بموجب الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22/11/1976، المنشور في (ج،ر) العدد 94 الصادرة بتاريخ 24/11/1976. (ص) 1292.

3) دستور سنة 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28/02/1989، المنشور في (ج،ر) العدد 09، الصادرة بتاريخ 01/03/1989. (ص) 234.

4) دستور سنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07/12/1996، المنشور في (ج،ر) العدد 28، الصادرة بتاريخ 08/12/1996. (ص) 06.

5) دستور سنة 2016، الصادر بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 01/03/2016 الذي يتضمن التعديل الدستوري لدستور سنة 1996 المنشور في (ج،ر) العدد 14 بتاريخ 2016/03/14. (ص) 02.

(ب) - القوانين:

1) القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل المنشور (ج،ر) العدد 12 الصادر بتاريخ 01/08/1983 المنشور في (ج،ر) عدد 28 المؤرخة في 05/07/1983، (ص) 1792، الملغي بالقانون 11/90.

2) القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27/06/1981 المتعلق بالتمهين <<ج،ر>> رقم 26 لسنة 1981، المعدل والمتمم بالقانون رقم 90-34 المؤرخ في 25/12/1990 <<ج،ر>> رقم 56 لسنة 1990 ، والقانون رقم 2000-01 المؤرخ في 18/01/2000 <<ج،ر>> رقم 03 لسنة 2000.

3) القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27/06/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، <<ج،ر>> رقم 09 لسنة 1981 المؤرخة في 02/03/1982، (ص) 457. الملغي بموجب القانون رقم 11/90.

4) قانون رقم 83-03 مؤرخ في 22 ربيع الثاني عام 1403 الموافق 5 فبراير سنة 1983 يتعلق بحماية البيئة. المنشور في <ج،ر> رقم 6 بتاريخ 08/02/1983، (ص) 380، الملغي بالقانون رقم 03-10.

5) القانون رقم 83-11 الممضي في 02/07/1983 المنشور في <ج،ر> عدد 28 المؤرخة في 05/07/1983، (ص) 1792 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بالقانون رقم 08-01 المؤرخ في 27/01/2008 المنشور <ج،ر> العدد 04 المؤرخة في 24/01/2008 (ص) 04.

6) القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المنشور في <<ج،ر>> العدد 28 المؤرخة في 05/07/1983، (ص) 189 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 06/07/1986، المنشور في <<ج،ر>> العدد 42 المؤرخة في 07/07/1996 (ص) 16.

7) القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي <<ج،ر>> رقم 28 المؤرخة في 05/07/83، (ص) 1818 المعدل والمتمم بالقانون

- رقم 04-17 ممضي في 2004/11/10 <ج،ر> عدد 72 المؤرخة في 2004/11/19 (ص)06.
- (8) القانون رقم 83-15 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتزامات بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي <ج،ر> رقم 28 المؤرخة في 83/07/05، (ص)1818 الملغى بالقانون رقم 08/08.
- (9) القانون رقم 83-17 مؤرخ في 5 شوال عام 1403 الموافق 16 يوليو سنة 1983 يتضمن قانون المياه. المنشور في <ج،ر> العدد رقم 30 المؤرخة في 1983/07/19. (ص)1895.
- (10) القانون رقم 85-05 المؤرخ في 1985/02/16 والمتعلق بحماية الصحة وترقيتها، المنشور في <ج،ر> العدد 8 المؤرخ في 1985/02/17، ص176. (<ج،ر> رقم 8 لسنة 1985). المعدل و المتمم بالقانون رقم 08-13 المؤرخ في 2008/07/20 المنشور في <ج،ر> العدد 44 المؤرخة في 2008/08/03. (ص)03.
- (11) القانون رقم 87-17 مؤرخ في 6 ذي الحجة عام 1047 الموافق أول غشت سنة 1987 يتعلق بحماية الصحة النباتية. (<ج،ر> رقم 32 لسنة 1987).
- (12) قانون رقم 88/01 مؤرخ في 07 جمادي الثانية عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988 يتعلق بالمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية ، المنشور في <ج،ر> رقم 2 بتاريخ 1988/01/13، (ص)03.
- (13) قانون رقم 88/07 مؤرخ في 07 جمادي الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والمن وطب العمل. المنشور في <ج،ر> رقم 4 بتاريخ 1983/01/07، لسنة 1988، (ص)117، الملغى بالقانون رقم 03-10.
- (14) قانون رقم 88/31 مؤرخ في 19 جويلية 1988 يتعلق بالزامية التأمين على السيارات ونظام التعويضات عن الأضرار. المنشور في <ج،ر> رقم 29 بتاريخ 1988/07/20، (ص)1068. المعدل والمتمم بالأمر رقم 74/15 المؤرخ في 1974/01/30.
- (15) قانون رقم 89-08 مؤرخ في 1989/04/25 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية المحرر بتاريخ 1966/12/16، المنشور في <ج،ر> رقم 17 بتاريخ 1989/04/24، (ص)450.

- (16) القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11/01/1997 المنشور في <<ج،ر>> العدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، الصفحة 562.
- (17) القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 21/12/1991 والأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10/06/1996 <<ج،ر>>، عدد 36.
- (18) القانون رقم 01-19 مؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق ديسمبر سنة 2001، يتعلق بتسيير النفايات ومراقبتها وإزالتها، <ج،ر> رقم 77 المؤرخة في 15/12/2001، (ص)09.
- (19) القانون رقم 01-20 مؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق 12 ديسمبر سنة 2001، يتعلق بتهيئة الإقليم وتنميته المستدامة. <ج،ر> رقم 77 المؤرخة في 15/12/2001، (ص)18.
- (20) القانون رقم 03-10 مؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1424 الموافق 19 يوليو سنة 2003 يتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة. <ج،ر> رقم 43 المؤرخة في 20/07/2003، (ص)06.
- (21) القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20-06-2005 المعدل والمتمم للأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/09/1975 و المتضمن تعديل القانون المدني، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 44 مؤرخة في 20/06/2005 (ص) 17.
- (22) القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، <ج،ر> العدد 14 بتاريخ 08 مارس 2006. (ص)04.
- (23) القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي <<ج،ر>> المؤرخة في 02/03/2008 (ص) 07 المعدل و المتمم أمر رقم 15-01 مؤرخ في 23 جويلية 2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 <<ج،ر>> رقم 40 المؤرخة في 23 جويلية 2015. (ص) 06.
- (24) القانون رقم 08/09 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المنشور في <<ج،ر>> العدد 21 المؤرخة في 23/04/2008. (ص)03

(25) القانون رقم 13-05 المؤرخ في 23/07/2013 المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها <ج،ر> العدد 39 الصادرة بتاريخ 2013/07/31. (ص) 3.

(ج) - الأوامر:

(1) الأمر رقم 152/62 المؤرخ في 31/12/1962 الذي يقضي بتمديد العمل بكافة القوانين الفرنسية في الجزائر إلى غاية صدور نصوص قانونية وطنية، المنشور في (ج،ر) العدد 02 بتاريخ 11/01/1964، (ص) 18.

(2) الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون العقوبات، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 49 المؤرخ في 11/06/1966 (ص) 530. المعدل والمتمم بقانون رقم 19/15 المؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1437 الموافق 30/12/2015.

(3) الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 21/06/1966 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 55 المؤرخ في 28/06/1966 (ص) 873. النص الملغى بمادة 82 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المنشور في (ج،ر) عدد 28، (ص) 1809.

(4) الأمر رقم 69-42 الممضي في 03/06/1969 المتضمن المصادقة على الاتفاقية رقم 119 المتعلقة بحماية الآلات التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة الدولية في دورته السابعة والأربعين المنعقدة بجنيف، "ج،ر" العدد 56 المؤرخة 01/07/1969، الصفحة 738 وهي الاتفاقية المعتمدة في: 03/06/1969 والتي بدأ نفاذها في 21/04/1965.

(5) الأمر رقم 69/43 المؤرخ في 03/07/1969 المتضمن المصادقة على اتفاقية رقم 120 المتعلقة بحفظ الصحة في التجارة، والمكاتب التي أقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 08/07/1964 في دورته الثانية والأربعين المنعقدة في جنيف "ج،ر" العدد 57 المؤرخة في 04/07/1960، (ص) 755.

(6) الأمر رقم 69-45 المؤرخ في 03/07/1969 المتضمن المصادقة على الاتفاقية الدولية رقم 127 المتعلقة بالنقل الأقصى للحمولات التي يمكن أن ينقلها العامل الواحد، والتي أقرها المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 27/07/1967 في دورته الإحدى والخمسين المنعقدة في جنيف "ج،ر" العدد 60 المؤرخ في 15/07/1969 الصفحة 794، وهي الاتفاقية المعتمدة في 07/07/1969 والتي بدأ نفاذها في 10/09/1970.

(7) الأمر رقم 69-84 المؤرخ في 21/10/1969 المتضمن المصادقة على الميثاق العربي للعمل، ودستور منظمة العمل العربية اللذان أقرها مجلس الجامعة العربية في دورته العادية 43، المنعقد

- بتاريخ 1965/03/21، المنشور في "ج،ر" العدد 97 المؤرخ في 1969/11/18، (ص)1558.
- (8) الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، المنشور في (ج،ر) العدد 101، المؤرخة في 1971/12/13، (ص) 1736. الأمر الملغى.
- (9) الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 1972/06/07 المتعلق بإنشاء المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن، المنشور في (ج،ر) العدد 49، المؤرخة في 1972/06/20، (ص) 726.
- (10) الأمر رقم 73-29 المؤرخ في 1973/07/05 المنشور في (ج،ر) العدد 62 المؤرخة في 1973/08/07، (ص) 878 المتضمن إلغاء القانون رقم 62-152 المؤرخ في 1962/12/31 والرامي إلى التمديد، حتى الشعار آخر المفعول التشريع النافذ إلى غاية 1962/12/31.
- (11) الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة في القطاع الخاص، المنشور في (ج،ر) العدد 39، المؤرخة في 1975/05/16، (ص) 527 . الملغى.
- (12) الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، المنشور في (ج،ر) العدد 39، المؤرخة في 1975/05/16، (ص) 527 . الملغى.
- (13) الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم بالقانون رقم 80-07 المؤرخ في 9 أوت 1980 والقانون رقم 83-01 المؤرخ في 29 يناير 1983 والقانون رقم 84-21 المؤرخ في 24/02/1984 والمعدل أخيرا بموجب القانون رقم 07-05 المتضمن في 13/05/2007، ج،ر العدد 31 المؤرخة في 13/05/2007 (ص) 03.
- (14) الأمر رقم 76-4 مؤرخ في 20 صفر عام 1396 الموافق 20 فبراير سنة 1976 يتعلق بالقواعد المطبقة في ميدان الأمن من أخطار الحرق و الفرع وإنشاء لجان للوقاية والحماية المدنية، المنشور في <ج،ر> رقم 21 المؤرخة في لسنة 1976، (ص)456. الملغى.
- (15) الأمر رقم 95-24 مؤرخ في 30 ربيع الثاني عام 1416 الموافق 25 سبتمبر سنة 1995، يتعلق بحماية الأملاك العمومية و أمن الأشخاص فيها. (<ج،ر> رقم 25 لسنة 1995).
- (16) الأمر رقم 96/11 مؤرخ في 30 ربيع الثاني عام 1416 الموافق 10 جوان سنة 1996، المعدل والمتمم لمفتشية العمل، المنشور في <ج،ر> رقم 36 المؤرخة في 12/06/1996، (ص) 04.
- (17) الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المنشور في <ج،ر> العدد 46، المؤرخ في 16/07/2006، (ص)02.

18) الأمر رقم 02-15 المؤرخ في 2005/07/23 المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المنشور في (ج،ر) العدد 40 المؤرخة في 2015/07/23، (ص) 28.

(د) - المراسيم الرئاسية:

1) المرسوم رقم 80-14 الممضي في 1980/01/26 المتضمن انضمام الجزائر إلى اتفاقية حماية البحر الأبيض من التلوث ، المبرمة في برشلونة في 16 فبراير 1976 (ج،ر) العدد 56 المؤرخة في 1980/01/29 (ص) 166 ، ولقد قامت كذلك الجزائر بالمصادقة على بروتوكول بشأن المناطق المتمتعة بحماية خاصة والتنوع البيولوجي في البحر المتوسط الموقعة في برشلونة في 1995/07/10 "ج،ر" العدد 74 المؤرخة في 2006/11/22 .

2) المرسوم رئاسي رقم 90-198 مؤرخ في 8 ذي الحجة عام 1410 الموافق 30 يونيو سنة 1990 يتضمن التنظيم الذي يطبق على المواد المتفجرة. (<ج،ر> رقم 27 لسنة 1990).

3) المرسوم الرئاسي رقم 95-163 الممضي في 1995/07/06 المتضمن المصادقة على اتفاقية بشأن البيولوجي الموقع في ريو دي جانيرو في 19920/06/05 "ج،ر" العدد 32 المؤرخ 1995/07/14 (ص) 03.

4) المرسوم رئاسي رقم 99-64 مؤرخ في 27 ذو القعدة عام 1420 الموافق 15 مارس سنة 1999 يعدل و يتم بعض أحكام المرسوم الرئاسي رقم 90-198 المؤرخ في 8 ذي الحجة عام 1410 الموافق 30 يونيو سنة 1990 يتضمن التنظيم الذي يطبق على المواد المتفجرة. (<ج،ر> رقم 18 لسنة 1999).

5) المرسوم الرئاسي رقم 05-119 مؤرخ في 2 ربيع الأول عام 1426 الموافق 11 أبريل سنة 2005، يتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، المعدل والمتمم، بالمرسوم الرئاسي رقم 07-171 المؤرخ في 2007/07/02، المنشور في <ج،ر> العدد رقم 37، لسنة 2007.

6) المرسوم الرئاسي رقم 05/280 المؤرخ في 14/08/2005 المتضمن التصديق على الاتفاقية العربية برقم 07 بشأن السلامة والصحة المهنية المعتمد بالإسكندرية في مارس 1977 "ج،ر" العدد 56 المؤرخة في 2005/08/17 (ص) 4 .

(7) المرسوم الرئاسي رقم 05-281 المتضمن التصديق على الاتفاقية العربية رقم 13 شان بيئة العمل المعتمدة بنغازي في مارس 1981 "ج،ر" العدد 56 المؤرخة في 17/08/2005 . (ص) 07 .

(8) المرسوم الرئاسي رقم 04-170 الممضي في 08/07/2004 المتضمن التصديق على بروتوكول قرطاجنة بشأن السلامة الإحيائية التابع للاتفاقية التنوع البيولوجي، المعتمد في مونتريال يوم 29/01/2000 <ج،ر> العدد 38 المؤرخة في 13/07/2004 الصفحة 03.

(9) المرسوم الرئاسي رقم 06-60 الممضي في 11/02/2006 المتضمن التصديق على الاتفاقية رقم 167 بشأن السلامة والصحة في البناء المعتمدة في جنيف في 20/07/1988، <ج،ر>، عدد 07 مؤرخ في 12/02/2006 (ص) 09.

ذ) - المراسيم التشريعية:

(1) مرسوم تشريعي رقم 93-16 مؤرخ في 20 جمادي الثانية عام 1414 الموافق 4 ديسمبر سنة 1993، يحدد شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها. <ج،ر> رقم 80 لسنة 1993، المؤرخة في 05/12/1993، (ص) 07

(2) بالمرسوم التشريعي رقم 94-04 المعدل بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06/07/1996 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المنشور في <ج،ر> العدد 42 المؤرخة في 07/07/1996، (ص) 05.

ر) - المراسيم التنفيذية:

(1) . مرسوم تنفيذي رقم 90-245 مؤرخ في 27 محرم عام 1411 الموافق 18 غشت سنة 1990، يتضمن تنظيم الأجهزة الخاصة بضغط الغاز، <ج،ر> رقم 36 لسنة 1990، (ص) 1154.

(2) . مرسوم تنفيذي رقم 90-246 مؤرخ في 27 محرم عام 1411 الموافق 18 غشت سنة 1990، يتضمن تنظيم الأجهزة الخاصة بضغط البخار، <ج،ر> رقم 36 لسنة 1990، (ص) 1161.

(3) . مرسوم تنفيذي رقم 91-04 مؤرخ في 3 رجب عام 1411 الموافق 19 يناير سنة 1991 يتعلق بالمواد المعدة لكي تلامس الأغذية و بمستحضرات تنظيف هذه المواد. <ج،ر> رقم 4 لسنة 1991، (ص) 72.

- (4) . مرسوم تنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 3 رجب عام 1411 الموافق 19 يناير سنة 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل. <ج،ر> رقم 4 لسنة 1991، (ص)74.
- (5) . مرسوم تنفيذي رقم 91-53 مؤرخ في 8 شعبان عام 1411 الموافق 23 فبراير سنة 1991 تتعلق بالشروط الصحية المطلوبة عند عملية عرض الأغذية للاستهلاك <ج،ر> رقم 9 لسنة 1991، (ص)336.
- (6) . مرسوم تنفيذي رقم 93-68 مؤرخ في 7 رمضان عام 1413 الموافق أول مارس سنة 1993 يتعلق بطرق تطبيق الرسم على الأنشطة الملوثة أو الخطيرة على البيئة، <ج،ر> رقم 14 لسنة 1993، (ص)31.
- (7) . مرسوم تنفيذي رقم 93-73 مؤرخ في 12 رمضان عام 1413 الموافق 6 مارس سنة 1993 يحدد قائمة المواد المعدنية، <ج،ر> رقم 15 لسنة 1993، (ص)16.
- (8) . مرسوم تنفيذي رقم 93-74 مؤرخ في 12 رمضان عام 1413 الموافق 6 مارس سنة 1993 يتضمن النظام العام الذي يطبق على استغلال المواد المعدنية، <ج،ر> رقم 15 لسنة 1993، (ص)16.
- (9) . مرسوم تنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق 15 مايو سنة 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، <ج،ر> رقم 33 لسنة 1993، (ص)09.
- (10) مرسوم تنفيذي رقم 93-160 مؤرخ في 20 محرم عام 1414 الموافق 10 يوليو سنة 1993، ينظم النفايات الصناعية السائلة، <ج،ر> رقم 46 لسنة 1993، (ص)06.
- (11) . مرسوم تنفيذي رقم 93-161 مؤرخ في 20 محرم عام 1414 الموافق 10 يوليو سنة 1993، ينظم صب الزيوت و الشحوم الزيتية في الوسط الطبيعي، <ج،ر> رقم 46 لسنة 1993، (ص)06.
- (12) . مرسوم تنفيذي رقم 93-162 مؤرخ في 20 محرم عام 1414 الموافق 10 يوليو سنة 1993، يحدد شروط و كفاءات استرداد الزيوت المستعملة ومعالجتها، <ج،ر> رقم 46 لسنة 1993، (ص)06.

- (13) . مرسوم تنفيذي رقم 93-165 مؤرخ في 20 محرم عام 1414 الموافق 10 يوليو سنة 1993، ينظم افراز الدخان و الغاز و الروائح و الجسيمات الصلبة في الجو، <ج،ر> رقم 46 لسنة 1993، (ص)19.
- (14) . مرسوم تنفيذي رقم 93-184 مؤرخ في 7 صفر عام 1414 الموافق 27 يوليو سنة 1993، ينظم إثارة الضجيج، <ج،ر> رقم 50 لسنة 1993، (ص)13.
- (15) . مرسوم تنفيذي رقم 93-191 مؤرخ في 15 صفر عام 1414 الموافق 4 غشت سنة 1993، يتعلق بأعمال البحث عن المواد المعدنية و استغلالها، <ج،ر> رقم 52 لسنة 1993، (ص)05.
- (16) . مرسوم تنفيذي رقم 93-206 مؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1414 الموافق 22 سبتمبر سنة 1993، يتعلق بالوقاية و المراقبة في المؤسسات والإدارات والهيئات العمومية وكذا في المؤسسات العمومية الاقتصادية، <ج،ر> رقم 60 لسنة 1993، (ص)09.
- (17) . مرسوم تنفيذي رقم 95-405 مؤرخ في 9 رجب عام 1416 الموافق 2 ديسمبر سنة 1995، يتعلق برقابة مواد الصحة النباتية ذات الاستعمال الفلاحي، <ج،ر> رقم 75 لسنة 1995، (ص)19.
- (18) . مرسوم تنفيذي رقم 96-158 مؤرخ في 16 ذي الحجة عام 1416 الموافق 4 مايو سنة 1996، يحدد شروط تطبيق أحكام الأمن الداخلي في المؤسسة المنصوص عليها في الأمر رقم 95-24 المؤرخ في 30 ربيع الثاني عام 1416 الموافق 25 سبتمبر سنة 1995 والمتعلق بحماية الأملاك العمومية وآمن الأشخاص فيها <ج،ر> رقم 28 لسنة 1996، (ص)06.
- (19) . مرسوم تنفيذي رقم 96-209 مؤرخ في 18 محرم عام 1414 الموافق 5 يونيو سنة 1996، يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن وطب العمل و تنظيمه وسيره. <ج،ر> رقم 36 لسنة 1990، (ص)09.
- (20) . مرسوم تنفيذي رقم 97-254 مؤرخ في 3 ربيع الأول عام 1418 الموافق 8 يوليو سنة 1997، يتعلق بالرخصة المسبقة لإنتاج المواد السامة أو التي تشكل خطرا من نوع خاص واستيرادها. <ج،ر> رقم 46 لسنة 1997، (ص)21.

- (21) . مرسوم تنفيذي رقم 98-339 مؤرخ في 13 رجب عام 1419 الموافق 3 نوفمبر سنة 1998 الذي يضبط التنظيم الذي يطبق على المنشآت المصنفة و يحدد قائمتها. <ج،ر>رقم 82 لسنة 1998، (ص)03.
- (22) . مرسوم تنفيذي رقم 99-95 مؤرخ في 3 محرم عام 1420 الموافق 19 أبريل سنة 1999، يتعلق بالقواعد التقنية التي يجب أن تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل ونزع مادة الاميانت، <ج،ر>رقم 29 لسنة 1999، (ص)15.
- (23) . مرسوم تنفيذي رقم 2000-73 مؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1420 الموافق أول أبريل سنة 2000، يتم المرسوم التنفيذي رقم 93-165 المؤرخ في 20 محرم عام 1414 الموافق 10 يوليو سنة 1993 الذي ينظم إفراس الدخان والغاز والغبار والروائح والجسيمات الصلبة في الجو، <ج،ر> رقم 18 لسنة 2000، (ص)03.
- (24) . مرسوم تنفيذي رقم 01-341 مؤرخ في 11 شعبان عام 1422 الموافق 28 أكتوبر سنة 2001 يحدد تشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقياس فعالية المنتجات و الأجهزة و آلات الحماية وصلاحياتها وتسييرها. <ج،ر>رقم 64 لسنة 2001، (ص)15.
- (25) . مرسوم تنفيذي رقم 01-342 مؤرخ في 11 شعبان عام 1422 الموافق 28 أكتوبر سنة 2001، يتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال و أمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة، <ج،ر>رقم 64 لسنة 2001، (ص)15.
- (26) . مرسوم تنفيذي رقم 01-285 مؤرخ في 6 رجب عام 1422 الموافق 24 سبتمبر سنة 2001 يحدد الأماكن العمومية التي يمنع فيها تعاطي التبغ و كفيات تطبيق هذا المنع، <ج،ر> رقم 55 لسنة 2001، (ص)18.
- (27) . مرسوم تنفيذي رقم 02-372 مؤرخ في 6 رمضان عام 1423 الموافق 11 نوفمبر 2002 يتعلق بنفايات التغليف. <ج،ر> رقم 74 لسنة 2002. (ص)11.
- (28) . مرسوم تنفيذي رقم 02-427 مؤرخ في 3 شوال عام 1423 الموافق 7 ديسمبر سنة 2002، يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، <ج،ر> رقم 82 لسنة 2002. (ص)18.

- (29) . مرسوم تنفيذي رقم 03-451 مؤرخ في 7 شوال عام 1424 الموافق أول ديسمبر سنة 2003، يحدد قواعد الأمن التي تطبق على النشاطات المتصلة بالمواد والمنتجات الكيميائية الخطرة وأوعية الغاز المضغوطة. (<ج،ر> رقم 75 لسنة 2003،(ص)05.
- (30) . مرسوم تنفيذي رقم 03-452 مؤرخ في 7 شوال عام 1424 الموافق أول ديسمبر سنة 2003 ، يحدد الشروط الخاصة المتعلقة بنقل المواد الخطرة عبر الطرقات. (<ج،ر> رقم 75 لسنة 2003، (ص)05.
- (31) . مرسوم تنفيذي رقم 03-478 مؤرخ في 15 شوال عام 1424 الموافق 9 ديسمبر سنة 2003، يحدد كفاءات تسيير نفايات النشاطات العلاجية ، (<ج،ر> رقم 78 لسنة 2003،(ص)05.
- (32) . مرسوم تنفيذي رقم 04-88 مؤرخ في أول صفر عام 1425 الموافق 22 مارس سنة 2004، يتضمن نشاط معالجة الزيوت المستعملة و تجديدها، (<ج،ر> رقم 18 لسنة 2004. (ص)12.
- (33) . مرسوم تنفيذي رقم 04-89 مؤرخ في أول صفر عام 1425 الموافق 22 مارس سنة 2004، يتضمن تنظيم نشاط إنتاج المزلقات، (<ج،ر> رقم 18 لسنة 2004. (ص)12.
- (34) . مرسوم تنفيذي رقم 05-08 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1422 الموافق 08 يناير سنة 2005، يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل. (<ج،ر> رقم 04 لسنة 2005. (ص)17.
- (35) . مرسوم تنفيذي رقم 05-09 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 08 يناير سنة 2005، يتعلق بالجان المتساوية الأعضاء ومدوبي الوقاية الصحية والأمن. (<ج،ر> رقم 04 لسنة 2005. (ص)22.
- (36) . مرسوم تنفيذي رقم 05-10 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 08 يناير سنة 2005، يحدد صلاحيات لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن و تشكيلها و تنظيمها وسيرها، (<ج،ر> رقم 04 لسنة 2005. (ص)23.
- (37) . مرسوم تنفيذي رقم 05-11 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية و لأمن في وسط العمل و تنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها ، (<ج،ر> رقم 04 لسنة 2005. (ص)26.

- (38) . مرسوم تنفيذي رقم 05-12 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 8 يناير سنة 2005، يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري ، <ج،ر> رقم 04 لسنة 2005. (ص)29.
- (39) . مرسوم تنفيذي رقم 06-02 مؤرخ في 7 ذي الحجة عام 1426 الموافق 7 يناير سنة 2006 يضبط القيم القصوى و مستويات الانذار و أهداف نوعية الهواء في حالة تلوث جوي، <ج،ر> رقم 01 لسنة 2006. (ص)01.
- (40) . مرسوم تنفيذي رقم 06-104 مؤرخ في 29 محرم عام 1427 الموافق 28 فبراير سنة 2006، يحدد قائمة النفايات بما في ذلك النفايات الخاصة بالخطرة، <ج،ر> رقم 13 لسنة 2006، (ص)10.
- (41) . مرسوم تنفيذي رقم 06-138 مؤرخ في 16 ربيع الأول عام 1427 الموافق 15 أبريل سنة 2006، ينظ انبعاث الغاز والدخان والبخار والجزئيات السائلة أو الصلبة في الجو وكذا الشروط التي تتم فيها مراقبتها. <ج،ر> رقم 24 لسنة 2006، (ص)13.
- (42) . مرسوم تنفيذي رقم 06-141 مؤرخ في 20 ربيع الأول عام 1427 الموافق 19 أبريل سنة 2006، ينظم القيم القصوى للمصبات الصناعية السائلة، <ج،ر> رقم 26 لسنة 2006، (ص)04.
- (43) . مرسوم تنفيذي رقم 07-207 مؤرخ في 15 جمادى الثانية عام 1428 الموافق 30 يونيو سنة 2007، ينظم استعمال المالمواد المستتفدة لطبقة الأوزون وأمزجتها والمنتجات التي تحتوى عليها. <ج،ر> رقم 43 لسنة 2007. (ص)12.
- (44) . مرسوم تنفيذي رقم 09-335 مؤرخ في أول ذي القعدة عام 1430 الموافق 20 أكتوبر سنة 2009، يحدد كفيات إعداد وتنفيذ المخططات الداخلية للتدخل من طرف المستغلين للمنشآت الصناعية، <ج،ر> رقم 64 لسنة 2009، (ص)105.
- (45) . مرسوم تنفيذي رقم 10-19 مؤرخ في 26 محرم عام 1431 الموافق 12 يناير سنة 2010، يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 451-03 المؤرخ في 7 شوال عام 1424 الموافق أول ديسمبر سنة 2003 الذي يحدد قواعد الأمن التي تطبق على النشاطات المتصلة بالمواد والمنتجات الكيميائية الخطرة و أوعية الغاز المضغوطة، <ج،ر> رقم 4 لسنة 2010، (ص)05.

- (46) . مرسوم تنفيذي رقم 10-142 مؤرخ في 9 جمادى الثانية عام 1431 الموافق 23 مايو سنة 2010، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 07-207 المؤرخ في 15 جمادى الثانية عام 1428 الموافق 30 يونيو سنة 2007 الذي ينظم استعمال المواد المستفدة لطبقة الأوزون وأمزجتها والمنتجات التي تحتوي عليها، <ج،ر> رقم 34 لسنة 2010،(ص)12.
- (47) . مرسوم تنفيذي رقم 10-201 مؤرخ في 20 رمضان عام 1431 الموافق 30 غشت سنة 2010، يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية والحماية من أخطار أشغال قطع الحجارة وصلقلها، <ج،ر> رقم 51 لسنة 2010،(ص)19.

ز) - المراسيم:

- (1) . مرسوم رقم 76-35 مؤرخ في 20 صفر عام 1396 الموافق 20 فبراير سنة 1976 يتعلق بنظام الأمن من أخطار الحريق و الفرع في العمارات المرتفعة.(<ج،ر> رقم 21 لسنة 1976)، (ص)291.
- (2) . مرسوم رقم 76-36 في 20 صفر عام 1396 الموافق 20 فبراير سنة 1976 يتعلق بالحماية من أخطار الحريق و الفرع في المؤسسات الخاصة باستقبال الجمهور(<ج،ر> رقم 21 لسنة 1976) ، (ص)294.
- (3) . مرسوم رقم 84-105 مؤرخ في 11 شعبان عام 1404 الموافق 12 مايو سنة 1984 يتعلق بتأسيس محيط لحماية المنشآت و الهياكل الأساسية.(<ج،ر> رقم 20 لسنة 1984) ، (ص)704.
- (4) . مرسوم رقم 85-231 مؤرخ في 9 ذي الحجة عام 1405 الموافق 25 غشت سنة 1985 يحدد شروط تنظيم التدخلات والإسعافات وتنفيذها عند وقوع الكوارث، كما يحدد كفاءات ذلك،(<ج،ر> رقم 36 لسنة 1985)، (ص)1285.
- (5) . مرسوم رقم 85-232 مؤرخ في 9 ذي الحجة عام 1405 الموافق 25 غشت سنة 1985 يتعلق بالوقاية من أخطار الكوارث(<ج،ر> رقم 36 لسنة 1985) ، (ص)1290.
- (6) . مرسوم رقم 87-44 مؤرخ في 11 جمادى الثانية عام 1407 الموافق 10 فبراير سنة 1987 يتعلق بوقاية الأملاك الغابية وما جاورها من الحرائق.(<ج،ر> رقم 7 لسنة 1987) ، (ص)247.

- (7) . مرسوم رقم 87-182 مؤرخ في 23 ذي الحجة عام 1407 الموافق 18 غشت سنة 1987 يتعلق بالزيوت ذات الأساس المتعددة الكلور وبيفنيل، والتجهيزات الكهربائية التي تحتوي هذا المنتج والمواد الملوثة به. (<ج،ر>رقم 34 لسنة 1987) ، (ص)1334.
- (8) . مرسوم رقم 88-149 مؤرخ في 12 ذي الحجة عام 1408 الموافق 26 يوليو سنة 1988 يضبط التنظيم الذي يطبق على المنشآت المصنفة و يحدد قائمتها. (<ج،ر> رقم 30 لسنة 1988) ، (ص)1134.
- (9) . مرسوم رقم 88-193 مؤرخ في 23 صفر عام 1409 الموافق 4 أكتوبر سنة 1988 يتعلق بأعمال البحث عن المواد المعدنية من الصنفين الأول و الثاني و استغلالها. (<ج،ر> رقم 40 لسنة 1988) ، (ص)1375.
- (10) . مرسوم رقم 88-194 مؤرخ في 23 عام 1409 الموافق 4 أكتوبر سنة 1988 يضبط قائمة المواد المنجمة غير المعدنية المصنفة في الصنف الأول (<ج،ر>رقم 40 لسنة 1988) ، (ص)1381.

(س) - القرارات الوزارية المشتركة:

- (1) . قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2 ذي القعدة عام 1415 الموافق 2 أبريل سنة 1995، يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل. (<ج،ر> رقم 30 لسنة 1996)، (ص)22.
- (2) . قرار وزاري مشترك مؤرخ في 28 رمضان عام 1416 الموافق 17 فبراير سنة 1996، يتعلق بشروط اللياقة البدنية و المراقبة الطبية الخاصة بالغواصين. (<ج،ر> رقم 20 لسنة 1996)، (ص)3
- (3) قرار وزاري مشترك مؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1416 الموافق 5 مايو سنة 1996 يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا و ملحقة 1 و 2. (<ج،ر> رقم 16 لسنة 1997)، (ص)62-09.
- (4) . قرار وزاري مشترك مؤرخ في 4 صفر 1418 الموافق 9 يونيو سنة 1997، يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار المهنة. (<ج،ر> رقم 75 لسنة 1997)، (ص)12.

- (5) . قرار وزاري مشترك مؤرخ في أول ربيع الأول عام 1420 الموافق 15 يونيو سنة 1999، يتعلق بالقواعد التقنية التي يجب أن تحترمها المؤسسات التي تقوم بنشاطات عزل و نزع مادة الأميانت،. (<ج،ر> رقم 68 لسنة 1999). (ص)13.
- (6) . قرار وزاري مشترك مؤرخ في 16 ربيع الأول عام 1420 الموافق 30 يونيو سنة 1999، يتعلق بحماية السكان من الأخطار الصحية الناجمة عن التعرض للأميانت في البناءات. (<ج،ر> رقم 68 لسنة 1999)، (ص)11.
- (7) . قرار وزاري مشترك مؤرخ في 6 شعبان عام 1421 الموافق 2 نوفمبر سنة 2000، يتعلق بالنقل البري للمواد الصلبة القابلة للالتهاب و المواد التي تشتعل تلقائيا والمواد التي تصدر غازات قابلة للالتهاب عند احتكاكها بالماء. (<ج،ر> رقم 21 لسنة 2001)، (ص)11.
- (8) . قرار وزاري مشترك مؤرخ في 28 رجب عام 1422 الموافق 16 أكتوبر سنة 2001، يحدد محتوى الوثائق المحررة إجباريا من قبل طبيب العمل و كيميائيات إعدادها ومسكها،. (<ج،ر> رقم 21 لسنة 2002)، (ص)13.
- (9) . قرار وزاري مشترك مؤرخ في 28 رجب عام 1422 الموافق 16 أكتوبر سنة 2001، يحدد التقرير النموذجي لطبيب العمل. (<ج،ر> رقم 21 لسنة 2001)، (ص)15 الى 23.
- (10) قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5 شعبان عام 1424 الموافق أول أكتوبر سنة 2003، يتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت. (<ج،ر> رقم 07 لسنة 2004) (ص)21.

ش) - القرارات الوزارية:

- (1) . قرار مؤرخ في 6 شعبان عام 1412 الموافق 10 فبراير سنة 1992، يتعلق باستعمال المحليات المكثفة في بعض المواد الغذائية (<ج،ر> رقم 12 لسنة 1992).
- (2) . قرار مؤرخ في 28 رجب عام 1422 الموافق 16 أكتوبر سنة 2001، يحدد المقاييس في ميدان الوسائل و المحال و التجهيزات في مصالح طب العمل. (<ج،ر> رقم 21 لسنة 2002).
- (3) . قرار مؤرخ في 28 رجب عام 1422 الموافق 16 أكتوبر سنة 2001، يحدد كيميائيات تطبيق أحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق 15 مايو سنة 1993 والمتعلق بتنظيم طب العمل. (<ج،ر> رقم 21 لسنة 2002).

- 4) . قرار مؤرخ في 30 ذي الحجة عام 1426 الموافق 30 يناير سنة 2006، يحدد مكونات بزل مستخدمي شركات الحراسة ونقل الأموال و المواد الحساسة وكيفيات وشروط ارتدائها ومراقبتها وحفظها. (<ج،ر> رقم 16 لسنة 2006).
- 5) . قرار مؤرخ في 22 رجب عام 1429 الموافق 26 يوليو سنة 2008، يتعلق بخطط الوقاية الصحية والأمن في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري. (<ج،ر> رقم 58 لسنة 2008).
- 6) . قرار مؤرخ في 22 رجب عام 1429 الموافق 26 يوليو سنة 2008، يتعلق بالتصريح بفتح ورشة في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري. (<ج،ر> رقم 58 لسنة 2008).
- 7) . قرار مؤرخ في 22 رجب عام 1429 الموافق 26 يوليو سنة 2008، يتعلق بخطط الوقاية الصحية والأمن في نشاطات البناء والأشغال العمومية و الري. (<ج،ر> رقم 58 لسنة 2008).
- 8) . قرار مؤرخ في 22 رجب عام 1429 الموافق 26 يوليو سنة 2008، يتعلق بالتصريح بفتح ورشة في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري. (<ج،ر> رقم 58 لسنة 2008).

عاشرا نصوص أجنبية:

➤ الظهير الشريف المغربي، الصادر بتاريخ 1943/05/30 المعدل والمتمم لمقتضيات الظهير الشريف المؤرخ في 1952/10/31 المتضمن الأمراض الناشئة عن الخدمة المهنية <<ج،ر>> المغربية العدد 2088، (ص) 6480.

القرارات واجتهادات القضاة حسب تسلسلها الزمني:

أولا باللغة العربية:

- 1) قرار محكمة العليا المؤرخ في 1983/06/27 في الملف رقم 33149 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في المجلة القضائية العدد 01 لسنة 1989 (ص) 188.
- 2) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1984/04/09 في الملف رقم 34702 عن الغرفة الاجتماعية المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد 03 لسنة 1989 (ص) 158.
- 3) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1988/03/07 في الملف رقم 45462 ، الصادر عن الغرفة الاجتماعية المجلة القضائية لسنة 1991 .
- 4) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1988/04/25 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، في الملف رقم 46393 المنشور في المجلة القضائية العدد 04 ، (ص) 173.

- (5) قرار المحكمة العليا الصادر في 11/05/1988 في الملف رقم 53306 عن الغرفة المدنية، المنشور في المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 1991، (ص) 14.
- (6) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 14/11/1988 في الملف رقم 50192 الصادر عن الغرفة الاجتماعية المنشور في المجلة القضائية العدد رقم 01 لسنة 1993، (ص) 110.
- (7) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 07/03/1988 في الملف رقم 45426 الصادر عن الغرفة الاجتماعية المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 1991، (ص) 98.
- (8) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 23/01/1989 في الملف رقم 50879 المنشور في المجلة القضائية، العدد 2 ، لسنة 1991 (ص) 113.
- (9) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 06/03/1989 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، في الملف رقم 49103 المنشور في المجلة المحكمة العليا العدد 04، لسنة 1991، (ص) 182 .
- (10) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 25/06/1990 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، في الملف رقم 59168 المنشور بالمجلة القضائية، العدد 03 لسنة 1992، (ص) 121.
- (11) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 30/06/1990 في ملف رقم 65648، المنشور في المجلة القضائية، الصادرة عن قسم التوثيق، العدد الأول لسنة 1992، ص 132 و 136.
- (12) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 16/07/1990 في الملف رقم 53156 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في المجلة القضائية العدد 4، لسنة 1983 (ص) 97.
- (13) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 24/09/1990 في الملف رقم 71728 صادر عن الغرفة الاجتماعية المنشور في المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1992 ص 28.
- (14) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 10/04/1991 في الملف رقم 72157 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في المجلة القضائية العدد 2 لسنة 1995، (ص) 107.
- (15) قرار المحكمة العليا مؤرخ في 17/02/1992 في الملف 77347 المنشور في مجلة القضائية، العدد الخاص بالمنازعات العمل والحوادث المهنية، العدد الخاص لسنة 1975 ، (ص) 134.
- (16) قرار المحكمة العليا، المؤرخ في 11/05/1992 الصادر عن الغرفة المدنية، تحت رقم 76892 المنشور في المجلة القضائية، العدد 01 لسنة 1994، (ص) 25.
- (17) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 26/10/1993 في الملف رقم 101866 الصادر عن الغرفة الاجتماعية المنشور في المجلة القضائية العدد الثاني لسنة 1994 (ص) 112 الى 116.

- (18) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1994/12/20 في الملف رقم 119321 الصادر عن الغرفة الاجتماعية المنشور في المجلة القضائية العدد الأول لسنة 1995 (ص) 169 الى 177.
- (19) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1995/07/01 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 118623 المنشور في المجلة القضائية، العدد 2 لسنة 1996 (ص) 95.
- (20) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1996/05/19 الملف رقم 147237 عن الغرفة الجرح والمخالفات، المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 1997، (ص) 162.
- (21) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1996/06/04 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 35452 المنشور في مجلة المحكمة العليا، عدد خاص لسنة 1997، الجزء الثاني، (ص) 195.
- (22) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1996/10/22 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف 135908 المنشور في المجلة القضائية العدد 2، لسنة 1996، (ص) 95 .
- (23) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1997/01/04 الصادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 141692 المنشور في قانون العمل، الطبعة الرابعة منشورات برتي، (ص) 36.
- (24) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1997/04/23 في الملف 152292 الصادر عن الغرفة الجنائية المنشور في المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 1997، (ص) 171.
- (25) قرار المحكمة العليا مؤرخ في 1998/12/10 في الملف رقم 155985 المنشور في تذييل قانون العمل، الطبعة الرابعة منشورات بيروت سنة، 2009، (ص) 30.
- (26) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 1998/07/14 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 166006، المنشور في المجلة القضائية العدد 01 لسنة 2000، (ص) 101 و 202.
- (27) قرار المحكمة العليا مؤرخ في 2000/02/15 في الملف رقم 188909 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور ضمن مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، لسنة 2001، (ص) 176.
- (28) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2000/03/14 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 193923 المنشور في المجلة القضائية، العدد 01 لسنة 2001، (ص) 172.
- (29) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2002/04/03 في الملف رقم 234986 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في المجلة القضائية العدد 2، لسنة 2003، (ص) 145.
- (30) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2003/02/10 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف 254071 المنشور في المجلة القضائية، العدد 01، لسنة 2004 (ص) 123.

- (31) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2003/12/09 في الملف رقم 293579 المنشور في (نشرة القضاة) ، العدد 58 لسنة 2006،(ص) 184.
- (32) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2004/12/15 في الملف رقم 283600 الصادر عن الغرفة الاجتماعية المنشور في المجلة القضائية، العدد 02 لسنة 2004، (ص)193،
- (33) قرار المحكمة العليا مؤرخ في 2005/03/16 في الملف رقم 289603 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور ضمن مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 2005، (ص)117.
- (34) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2006/07/19 في الملف رقم 334050 صادر عن الغرفة المدنية، المنشور في المجلة القضائية ال1 عدد الأول، لسنة 2007،(ص) 217.
- (35) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2006/12/06 في الملف رقم 354461 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في مجلة العليا، العدد الثاني، لسنة 2006 ، (ص) 293.
- (36) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2007/02/07 في الملف رقم 358282 ا عن الغرفة الاجتماعية لمنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني لسنة 2007 (ص) 217 إلى 222.
- (37) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2007/04/04 في الملف رقم 370294 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور ضمن مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، لسنة 2007، (ص) 237.
- (38) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2007/09/05 في الملف رقم 410744 صادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور بمجلة المحكمة العليا، العدد الثاني لسنة 2007 (ص) 267.
- (39) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2008/07/09 في الملف رقم 463285 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، الصادر في المجلة القضائية العدد 2، لسنة 2008، (ص)447.
- (40) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2010/03/04 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 536.551 المنشور في المجلة القضائية العدد الأول لسنة 2010،ص343.
- (41) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2010/09/02 في الملف رقم 623530 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في المجلة القضائية العدد 2 لسنة 2010، (ص) 387 .
- (42) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2010/10/07 في الملف رقم 615373 المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الأول لسنة 2011، (ص) 183.
- (43) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2010/10/07 الصادر عن الغرفة الاجتماعية في الملف رقم 620354 المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 2011، (ص) 189.

- (44) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2010/10/07 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، في الملف رقم 337769 المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد 01 لسنة 2011. (ص) 297.
- (45) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2010/10/07 في الملف رقم 615333 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور ضمن مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 2011، (ص) 183.
- (46) القرار المحكمة العليا المؤرخ في 2011/07/07 في الملف رقم 662457 المنشور في المجلة المحكمة العليا الصادر عن قسم الوثائق والدراسات القانونية و القضائية، الجزائر العاصمة، العدد الأول لسنة 2012، (ص) 220.
- (47) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2012/04/05 في الملف رقم 707677 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، الصادر في المجلة القضائية العدد 2 لسنة 2012، ص 426.
- (48) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2012/11/08 في الملف 0708453 عن الغرفة الاجتماعية المنشور في المجلة المحكمة العليا الصادرة عن قسم الوثائق والدراسات القانونية والقضائية، الجزائر العاصمة، العدد 02 لسنة 2013، (ص) 247 .
- (49) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2013/07/04 في الملف رقم 0824177 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المجلة القضائية لسنة 2013 العدد الثاني (ص) 263.
- (50) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2014/03/06 في ملف رقم 0886013 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المنشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الأول لسنة 2014، (ص) 295.
- (51) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2014/05/08 في الملف رقم 0878021 المنشور في المجلة القضائية الغرفة الاجتماعية، الصادرة عن قسم الوثائق المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 2014 <<ص>> 450.
- (52) قرار المحكمة العليا المؤرخ في 2014/06/05 في الملف رقم 07677089 الغرفة الاجتماعية المجلة المحكمة العليا، العدد الثاني لسنة 2014، (ص) 423.

ثانيا باللغة الفرنسية:

- 1) Cass.soc, du 23/mars2005,n° 03-42.404, Michel. levràt, c/ Société satars, F-P+B (lexbaze :A4236DHD).
- 2) Cass.soc , 20/04/2005. M. Jean Paul Dobebe, C/ Société Honeywell Great, pourvoi N° 03-40069, arrêt N°1075.
- 3) Cass.soc, du 23/mars2005,n° 03-42.404, Michel. levràt, c/ Société satars, F-P+B (lexbaze :A4236DHD).

- 4) l'arrêt Textar, puis dans quelques arrêts postérieurs(V. note Cass.sos, du 17/mars2010, n° 08-43.233)
- 5) L'arrêt de la cour de cassation. Cass.sos, du 11octobre2005,(n° 03-45-585) .
- 6) Cass.sos. du 25 novembre 2015 ; « Air France, N° 14-24444(P+B+R+I).
- 7) Arrêt cour de cassation, civile chambre sociale. Du 22/10/2015 ; N° 14-20-173. Publications, Bulletin numérique des arrêts de la chambre civile et sociale ; et dans le même sens, Arrêts N° 1068, du 01 juin2016.(14-19-702)- cour de cassation chambre sociale –Ellis :FR :class :2016 :s001068.
- 8) Cass,soc., 06 juin2007,n° 05-43.039 ;Cass.soc.,17mars2010, n°08-43.233).
- 9) Cas.soc. du 28 fevrier2002, Société Etirait industries c/Marie- louise X et C.P.A. DE VALENCIENNES, (pourvoi n°G99-18.389 ; arrêt n°837.
- 10) Cass.soc, du 27juin 2002, pourvoi N° 00-14.149, bull. civ., V, n°224, page 218).
- 11) Cass. Crim. du 09/oct/1994 ; J.C.P, E 1995, II ,14495 ;Note de Alain COERET, op.cit ;page 120.
- 12) Cass.sos, 20janv.2010,N°08-41-944. N°09-40-094P ; Cass.sos. du 13 févr.2013,N°11-23-99-20p.
- 13) Cass.sos, 09nov.2009,N°08-40-112 ;Cass.sos. du 13 févr.2013,N°11-23-843.
- 14) Cass.sos,20 avril 2005, M. Jean- Paul DOBEL C/ Société Honeywell GARRETT. Pouvoir n°03-40069. arrêt n°1057fs-p+b+r+i.
- 15) Cass, Crim.,12mai 1992 :JCP. G 1992. Page. 2776-CA , Paris, 04 juillet 1992 : juris-Data n°023751.
- 16) Cass.Soc.,21 nov.2000, N°98-45-420 ;
- 17) Cass.Crim.,17juin2003, N°02-84-224 ;
- 18) Cass.Crim.,21juin. N° 04-87596,Dr ,soc.,2005. Page1045, note par François DUQUESNE.
- 19) C.Crim. du 06 novembre2007,n°06-86027.V.legifrance.gouv.fr.
- 20) Cass.sos.,20 janv.2010, n°08.41.944 ; Cass.sos.,18janv.2011, n°09-40.894p ;Cass.sos.,13 févr.2013, n°11-23.920p.
- 21) Cass. soc.08 juillet 2014,N° 13-15.470 FS.PB.
- 22) Cass.soc , 20/04/2005. M. Jean Paul Dobeles, C/ Société Honeywell Great, pourvoi N° 03-40069, arrêt N°1075.
- 23) Cass.soc, du 23/mars2005,n° 03-42.404, Michel. levrat, c/ Société satars, F-P+B (lexbaze :A4236DHD).
- 24) Cass.sos. du 25 novembre 2015 ; « Air France, N° 14-24444(P+B+R+I).
- 25) Cass,soc., 06 juin2007,n° 05-43.039 ;Cass.soc.,17mars2010, n°08-43.233).

26) Cass.sos.,09 nov.2009, n°08.40.112 ; Cass.sos.,13 févr.2013, n°11-23.845p ;

Site internet :

www.ilo.org/doc/blic/rigion/arpra/info,service

<http://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A7%D9%84%>.

www.aist89.rf/histoire-et-evolution-de-la-santé-au-travail.aist.89.html.

www.Dictionnaire.juridique.com/definition.php. Dictionnaire du droit privé de serge BRAUDO.

www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/

www.fsjes-agadir.info.ma:

www.ar-wikipedia/wiki.org.

www.oit.org/constitution

<https://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo.html>

www.ilo.org/global/about-ilo/lagutr

www.um.ORG/doc/chnter

الفهرس

الفهرس:

(أ)الواجهة
(ب)البسمة والآية الكريمة
(ج)الإهداء
(د)كلمة شكر وعرافان
01المقدمة
15 الباب الأول: ازدواجية مصادر نشأة التزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل
الفصل الأول: المصادر الإرادية وغير الإرادية المنشأة لالتزام السلامة والصحة المهنية في بيئة
18العمل
20المبحث الأول: المصادر الإرادية لالتزام المحافظة على الصحة في العمل
21المطلب الأول: العقد مصدر نشأة التزام المحافظة على السلامة والأمن في بيئة العمل
22الفرع الأول: تدخل إرادة العامل في نشأة التزام السلامة والصحة المهنية عبر عقد العمل
27الفرع الثاني: تدخل إرادة المستخدم في نشأة التزام ضمان الوقاية الصحية وامن العمال
31المطلب الثاني: الإرادة المنفردة منبع نشأة التزام السلامة والأمن في بيئة العمل
32الفرع الأول النظام الداخلي: آلية لإنشاء التزام الحفاظ على الصحة في المؤسسة
34(أ) شروط إعداد النظام الداخلي
36(ب) مضمون النظام الداخلي
39الفرع الثاني: الدفاتر الصحية والوثائق الصحية المنشأة لالتزام الصحة في العمل
41(أ) الدفتر الصحي للعمال
43(ب) السجلات والوثائق الاختيارية الصحية
46الفرع الثالث: الاتفاقيات الجماعية منبع إرادي لتقادي المخاطر المهنية
50المبحث الثاني: المصادر غير الإرادية لالتزام المحافظة على الصحة في بيئة العمل
51المطلب الأول: القانون مصدرا مباشرا لالتزام الصحة في العمل
52الفرع الأول: التزام الصحة والسلامة المهنية عبر مختلف القواعد القانونية الوطنية
53(أ) السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل عبر الدساتير الجزائرية
59(ب) السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل وفق النصوص القانونية الوطنية
64الفرع الثاني: التزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل من خلال المواثيق الدولية
65(أ) المصادر الدولية للسلامة والصحة المهنية إبان الثورة الصناعية
71(ب) المصادر الدولية للسلامة والصحة المهنية بعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

80	المطلب الثاني: الفعل المستحق للتعويض المنشأ لالتزام الصحة المهنية في بيئة العمل.....
82	الفرع الأول: الأفعال المستخدم أو من يمثله المستحقة للتعويض.....
85	أ) الأفعال الشخصية الموجبة للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية.....
88	ب) أفعال الغير والأشياء الموجبة للتعويض من قبل المستخدم.....
90	الفرع الثاني: أفعال العمال المستحقة للتعويض والموجبة له.....
92	الحالة الأولى حالة الخطأ العمدي.....
93	الحالة الثانية حالة الخطأ غير العمدي.....
97	الفصل الثاني: الطبيعة القانونية لالتزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.....
98	المبحث الأول: الصحة في العمل: التزام ببذل وسيلة.....
100	المطلب الأول: التزام العامل ببذل الوسيلة لحماية الصحة وبيئة العمل.....
101	الفرع الأول: التزام العامل ببذل وسيلة وفق أحكام القانون المدني.....
105	الفرع الثاني: التزام العامل بواجب الحفاظ على الصحة في العمل وفقا لاجتهادات القضائية....
105	أولا الرأي المؤيد لفكرة التزام العامل ببذل عناية.....
108	ثانيا الرأي المنكر لفكرة التزام العامل ببذل عناية.....
112	المطلب الثاني: التزام المستخدم ببذل الوسيلة لتقوية الضوابط الارغونومية.....
113	الفرع الأول: التزام العام للمستخدم في حماية الصحة داخل المؤسسة.....
118	أولا التزام تعليم العمال.....
118	ثانيا واجب إعلام العمال.....
119	ثالثا واجب تكوين العمال.....
121	الفرع الثاني التزام المستخدم: التزام ببذل عناية المشدد وفق الرؤية القضائية.....
127	المبحث الثاني: الصحة في العمل: التزام بتحقيق نتيجة.....
129	المطلب الأول: التزام العامل بتحقيق نتيجة للحفاظ على صحة وبيئة العمل.....
130	الفرع الأول: التزام العامل بتحقيق نتيجة وفق أحكام القانون المدني.....
136	الفرع الثاني: التزام العامل بتحقيق نتيجة وفق الرؤية القضائية والتطبيقات العملية.....
138	الحالة الأولى: حالة إعفاء المستخدم من التزام بتحقيق نتيجة في مجال الأمن.....
142	الحالة الثانية: الأمن والسلامة مهمة مرتبطة بمنصب عمل العامل الأجير.....
146	المطلب الثاني: التزام المستخدم بتحقيق نتيجة للحفاظ على صحة وبيئة العمل.....
147	الفرع الأول: الصحة البدنية والنفسية لعمال: التزام بتحقيق نتيجة للمستخدم.....
149	أ) التزام المستخدم بحماية الصحة البدنية أو المادية.....
154	ب) التزام المستخدم بحماية الصحة المعنوية النفسية للعمال الأجراء.....

157 الفرع الثاني: التزام المستخدم لحماية الصحة في العمل وفق نظرة القضاء
164 الباب الثاني: أثر الإخلال بالتزام السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل
167 الفصل الأول: دور سلطة إطار التنظيم في الوقاية من الإصابة المهنية
169 المبحث الأول: تنظيم الضوابط الارغونومية للوقاية من حوادث العمل
170 المطلب الأول: آلية ملائمة منصب العمل: بين اختيارية المستخدم وإجبارية طب العمل
172 الفرع الأول: ملائمة منصب العمل: خيار المستخدم وفق إطار التنظيم
175 أولاً: الضوابط القانونية لملائمة العمال مع الآلات
178 ثانياً: الضوابط القانونية لملائمة بيئة العمل مع العمال
179 أ) ملائمة الظروف الطبيعية
180 ب) ملائمة الظروف المصنعة بواسطة ممارسة الأنشطة البدنية لمنصب العمل
182 الفرع الثاني: تدخل طب العمل لملائمة منصب العمل
184 أولاً التدخل الوقائي لطب العمل
187 ثانياً التدخل العلاجي لطب العمل
190 المطلب الثاني: حوادث العمل: الخرق المادي لضوابط بيئة العمل
192 الفرع الأول: حوادث العمل بين المفاهيم العامة والدلالة القانونية
192 أولاً: حوادث العمل: المفاهيم العامة
192 أ) التعريف اللغوي لحوادث العمل
194 ب) التعريف الاصطلاحي
198 ثانياً: الموقف التشريعي والقضائي من تعريف حوادث العمل
198 أ) التعريف القانوني لحوادث العمل
203 ب) موقف القضاء من حوادث العمل
205 الفرع الثاني: شروط قيام حوادث العمل وتميزها عن غيرها من الإصابات الأخرى
206 أولاً: شروط قيام حوادث العمل
207 أ) شرط وجود الإصابة البدنية
209 ب) شرط الفجائية والخارجية للحوادث العمل
211 ج) شرط وقوع الحادث أثناء أو بمناسبة العمل
213 ثانياً: تمييز حادث العمل عن بعض الإصابات الأخرى المشابهة
214 أ) تمييز حوادث العمل عن حادث المسار
215 01) المعيار الزمني لحادث المسار
215 02) المعيار المكاني لحادث المسار

218(ب) تمييز حوادث العمل عن الأمراض المهنية والعادية.....
220المبحث الثاني: الأمراض المهنية الناجمة عن خرق الضوابط الأروغونومية.....
222المطلب الأول: تحديد ماهية الأمراض المهنية وما تؤديه من دلالة.....
223الفرع الأول: الأمراض المهنية بين الدلالة اللغوية والمعاني الاصطلاحية.....
223أولاً: التعريف اللغوي.....
225ثانياً: التعريف الاصطلاحي للأمراض المهنية.....
227الفرع الثاني: الموقف القانوني والقضائي من تعريف الأمراض المهنية.....
227أولاً: موقف مختلف صور التشريع من الأمراض المهنية.....
232ثانياً: استعراض موقف القضاء من مفهوم الأمراض المهنية.....
235المطلب الثاني: سبل تحديد وإثبات الأمراض المهنية لمنع تحقق المخاطر المهنية.....
236الفرع الأول: سبل تحديد الأمراض المهنية.....
237أولاً: نظام التغطية الشاملة.....
239ثانياً: نظام الجداول.....
240(أ) الجداول المغلقة.....
240(ب) الجداول المفتوحة.....
241ثالثاً: النظام المختلط أو المزدوج.....
242موقف المشرع من الأنظمة الثلاثة.....
244الفرع الثاني: إشكالية إثبات الأمراض المهنية وأهميته.....
250الفصل الثاني: الآثار القانونية لخرق التزامات الصحة المهنية في بيئة العمل.....
المبحث الأول: مسؤولية المستخدم بين التعهدات الأروغونومية والالتزامات القانونية لصحة
252العمل.....
254المطلب الأول: المسؤولية المدنية للمستخدم عند خرقه للضوابط الأروغونومية.....
255الفرع الأول: مسؤولية العقدية للمستخدم حال خرق التزامات الصحة في العمل.....
260الفرع الثاني: أوصاف الخطأ الموجب للمسؤولية التقصيرية للمستخدم.....
262أولاً دور الخطأ في قيام مسؤولية المستخدم التقصيرية في مجال صحة العمل.....
264(أ) صورة الخطأ غير المعذور للمستخدم الموجب للمسؤولية.....
268(ب) صورة الخطأ العمدي للمستخدم الموجب للمسؤولية.....
271ثانياً دور الإثبات في قيام مسؤولية التقصيرية للمستخدم.....
273المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية للهيئة المستخدمة عند خرقها للالتزامات الأروغونومية.....
275الفرع الأول: مسؤولية المستخدم الجزائية في مواجهة مبدأ الشخصية.....

276أولا مسؤولية الجزائرية لرئيس المؤسسة.....
282ثانيا موقف المشرع من المسؤولية الجزائرية لرئيس المؤسسة.....
283الفرع الثاني: قيام المسؤولية الجزائرية للشخص المعنوي عند خرق التزامات بيئة وصحة العمل.....
284أولا التطور التاريخي لمفهوم مساءلة الأشخاص المعنوية.....
287ثانيا مساءلة الأشخاص المعنوية جزائيا حسب المشرع الجزائري.....
290ثالثا شروط قيام المسؤولية الجزائرية للمؤسسة المستخدمة بوصفها شخصا معنويا.....
291(أ) إتيان الشخص المعنوي الفعل المجرم.....
291(ب) ارتكاب الجرم لحساب الشخص المعنوي ولمصلحته.....
292(ج) ارتكاب الجرم بواسطة أجهزة الشخص المعنوي أو ممثليه الشرعيين.....
293رابعا خصوصية المساءلة الجزائرية للشخص المعنوي في مجال الصحة أثناء العمل.....
297المبحث الثاني: العمال الأجراء بين تحمل المسؤولية والحصانة منها.....
298المطلب الأول عدم المساءلة المدنية للعمال الأجراء: عائق أمام ترقية الصحة في العمل.....
299الفرع الأول: الأخطاء الجسيمة للعمال الأجراء سبب قيام مسؤوليتهم المدنية.....
301أولا مسألة العمال الأجراء مدنيا في مواجهة المستخدم.....
304ثانيا مساءلة العمال الأجراء مدنيا في مواجهة الغير.....
307الفرع الثاني: مسؤولية العامل الأجير المفوض بسلطات والتزامات الصحة وبيئة العمل.....
307أولا: مفهوم التفويض بالسلطات.....
309ثانيا: تميز التفويض بالسلطات عن غيره الصيغ القانونية المشابهة له.....
310ثالثا: شروط التفويض بالسلطات.....
311(أ) الشروط الشكلية.....
312(ب) الشروط الموضوعية.....
313رابعا: آثار التفويض بالسلطات على المفوض في مجال صحة العمال.....
314المطلب الثاني: مسؤولية العامل في المجال الأرغونومي بين الجزاء الجنائي والتأديب.....
الفرع الأول: الأخطاء العامل الأجير الموجبة للمساءلة الجزائرية في مواد الصحة والسلامة
315المهنية.....
316أولا المساءلة الجزائرية وفق أحكام قانون العقوبات.....
320ثانيا المساءلة الجزائرية وفق أحكام القانون الاجتماعي.....
324الفرع الثاني: مرجعية سلطة التأديب للعامل بين القانون الاجتماعي والنظام الداخلي.....
325أولا الأخطاء التأديبية المضرة ببيئة وصحة العمل التي مرجعها القانون الاجتماعي.....
329ثانيا الأخطاء التأديبية الماسة بالصحة والسلامة المهنية الواردة في النظام الداخلي.....

333الخاتمة
341قائمة المصادر والمراجع
390الفهرس

Résumé :

La prolifération de la technicité et la machine a sans doute contribué positivement dans l'amélioration des conditions de travail pour faciliter la tâche des travailleurs, en revanche exacerbé des risques professionnels découlant de leur utilisation, cette intégration est devenu source de menace à leur sécurité et leur santé.

Cet état de fait, a fait peser sur les patronats des dépenses économiques supplémentaires, ce qui a exigé l'intervention du législateur pour l'élaboration de textes juridiques visant la préservation de la santé au travail.

Cette évolution de la notion de prévention en matière de santé et de sécurité, devenant une notion qui exige la mise en place de normes d'ergonomie qui vise à éliminer les risques professionnels à la source, pour éviter d'assumer la responsabilité découlant de la violation d'une obligation mutuelle qui rassemble entre eux.

Mots clés Environnement de travail, Obligation de sécurité et de santé professionnel, Risques professionnels, Prévention et protection, Responsabilité civile, Responsabilité pénale, Normes d'ergonomie, Droit social, Accidents professionnels

Abstract :

The proliferation of the technology and the machine has without doubt contributed positively in the improvement of the conditions of work to facilitate the task of the workers, on the other hand exacerbated of occupational risks arising from their use, this integration has become a source of threat to their health and safety.

This fact, made weigh on the employers of spending additional economic, which required the intervention of legislator for the development of legal texts aimed at the preservation of the health at work.

This evolution of the concept of prevention in the field of health and safety, becoming a notion which requires the establishment of standards of ergonomics which aims to eliminate the occupational risks at source, to avoid responsibility arising from the violation of a mutual obligation which brings together between them.

Key words: Environment for work, obligation of safety and health professional, occupational risks, prevention and protection, civil liability, criminal responsibility, standards of ergonomics, social law, occupational accidents

المخلص:

لقد ساهم انتشار الآلات والميكنة في بيئة العمل في تيسير المهمة على العمال الأجراء، وفي المقابل ضاعف الأخطار المهنية الناجمة عن استخدامها، بل أضحي يهدد أمنهم وصحتهم. الأمر الذي أرهق المستخدم بنفقات اقتصادية إضافية كان في غنى عنها، ودفع المشرع إلى التدخل لوضع نصوص قانونية تهدف للحفاظ على الصحة في العمل. إن التزام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل موضوع يهّم أطراف علاقة العمل ويتعداهما إلى السلطات العامة، التي يُفترضُ فيها أن تسري في ظروف يسودها الأمن والنظافة بالدرجة الأولى. لقد تطور مفهوم الوقاية الصحية والأمن لنصبح أمام مفهوم الصحة في العمل من خلال إعمال ضوابط الأرغونومية التي هدفها القضاء على الأخطار المهنية عند المنبع، لتفادي تحمل المسؤولية الناجمة عن خرق الالتزام التبادلي الذي يجمع بينهم.

كلمات مفتاحية: بيئة العمل، التزام السلامة والصحة المهنية، الأخطار المهنية، الوقاية والحماية، المسؤولية المدنية والجزائية، الضوابط الارغونومية، قانون الاجتماعي، الإصابات المهنية.