بيئة العمل والحماية القانونية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

بن سالم كمال أستاذ مساعد (أ)

جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم

المقدمة:

الحماية القانونية لصحة وسلامة العمال في وسط العمل تشكل أولوية قصوى لدى السلطات العمومية، فلا يمكن تنفيذ أي علاقة عمل إلا ضمن شروط تستجيب لمتطلبات الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في وسط العمل.

من الملاحظ أن الجمهورية الجزائرية الفتية كرست غداة الاستقلال الحق في الكرامة والحرمة البدنية للإنسان كأحد أهدافها الأساسية[1]. هذا الحق أصبح أكثر وضوحا مع صدور دستور 1976 الذي اعترف لكل المواطنين بالحق في الحماية والتحسين الثابت لشروط الحياة والعمل[2].

دستور 1989 استلهم هذا الحق وكرس حق جميع المواطنين في حماية صحتهم، موضحا أن الحق في الحماية الصحية والأمن في العمل مضمون من طرف القانون[3].

استمر اهتمام الدولة بحماية هذا الحق إلى غاية يومنا هذا، حيث امتدت الحماية المقررة في الدساتير السابقة للحق في الصحة والسلامة البدنية لجميع المواطنين إلى الدستور الحالي[4].

---

[1] م.10 من دستور 1963، ج.ر. مؤرخة في 1963.

[2] م.67 من دستور 1976. ج.ر. مؤرخة في 24-11-1976، ع.94، ص. 1294.

[3] م.51 و52 من دستور 1989. ج.ر. مؤرخة في 01-03-1989، ع.09، ص.234.

[4] م.54 من دستور 1996. ج.ر. مؤرخة في 08-12-1996، ع.76، ص.06.

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com

من المفيد أن نشير إلى أن الجزائر صادقت غداة استقلالها عام 1962 على العديد من الاتفاقيات الدولية المكرسة لحق العمال في الحماية الصحية والأمن في وسط العمل، والمبرمة في إطار المنظمة الدولية للعمل[5].

لا يمكن الادعاء أنه كان للجزائر تشريع عمل مستقل غداة الاستقلال، بل شهدت فراغا قانونيا، على إثره بادرت السلطة السياسية إلى إصدار القانون القاضي بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي، إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية[6].

لاشك أن أحكام الوقاية الصحية والأمن وطب العمل المقررة في القانون الفرنسي تم اعتمادها في الجزائر غداة الاستقلال إلى غاية 1971، التاريخ الذي بموجبه تم التخلص من التشريع الفرنسي، بعد تبني الجزائر لفلسفة التسيير الاشتراكي للمؤسسات[7].

غير أن المسألة شهدت تغييرا طفيفا في القطاع الخاص ابتداء من 1975، حيث تناول المشرع الجزائري صحة وسلامة العمال في وسط العمل في ثلاثة فصول، الأول تعلق بالتدابير العامة للحماية الصحية وسلامتها، والثاني تعلق بهيئات حفظ الصحة والأمن، والثالث تعلق بطب العمل[8].

ظهرت إرادة المشرع الجزائري بوضوح في ضمان الصحة والأمن لجميع العمال في أماكن العمل، من خلال توحيد الأحكام القابلة للتطبيق على القطاعين العمومي والخاص بموجب صدور القانون الأساسي العام للعامل[9].

---

[5] - على سبيل المثال: اتفاقية رقم:03 حول حماية الأمومة لعام 1919، اتفاقية رقم:17 حول التعويض عن حوادث العمل لعام 1925، اتفاقية رقم:18 حول الأمراض المهنية لعام 1925، اتفاقية رقم:24 حول التأمين على المرض لعام 1927، اتفاقية رقم:77 حول الفحص الطبي للأطفال في مجال الصناعة لعام 1946.

[6] -ق.رقم:62-57 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتعلق بتمديد العمل بالنصوص السارية قبل الاستقلال، ج.ر. مؤرخة في 11-01-63، ع.2، ص.8.

[7] - أ.رقم:71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر مؤرخة في 13 ديسمبر 1971، ع.101، ص.1736.

[8] -م. 241 إلى 302 من أ. رقم:75-31 مؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر مؤرخة في 16 ماي 1975، ع.39، ص.527.

[9] - م.13 و14 من ق. رقم:78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، ج.ر مؤرخة في 8 أوت 1978، ع.32، ص.724.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

لأول مرة خصصت الدولة الجزائرية قانونا خاصا بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل كان بتاريخ 1988، مكرسا حق العامل في الحماية الصحية والأمن وطب العمل في وسط العمل[10]. وجاءت النصوص التطبيقية له المنظمة لتدابير الحماية الصحية والأمن في أماكن العمل[11]، والمنظمة لطب العمل[12]، وكذا المحددة لآليات سير وتنظيم وتشكيل الأجهزة المكلفة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل[13].

من الواضح أن إصلاح عام 1990 كرس حق العمال في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل[14].

من الملاحظ أن تدخل المشرع الجزائري لتنظيم الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في أماكن العمل، ولو بخطوات غير منتظمة، لاشك أنه يعكس اهتمام الدولة الجزائرية بالصحة العمومية كأحد أولوياتها في سياستها الوطنية[15].

حسب البعض تدخل المشرع يقع بالتوازي مع تطور التنمية الاقتصادية للدولة ولاسيما على مستوى المنشآت القاعدية ومشاريع السكن والمنشآت الصناعية على اختلاف أنواعها[16].

تهدف أحكام قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية والصحية والأمن وطب العمل، وكذا تعيين الأشخاص المسؤولة على تنفيذها، وبيان الآثار القانونية المترتبة عن مخالفتها.

---

[10] ق. رقم: 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر. مؤرخة في27 يناير 1988، ع.4، ص.117.

[11] م.ت. رقم: 91-05 المؤرخ في 19 يناير 1991المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل، ج.ر. مؤرخة في 23-01-1991، ع.04، ص.74.

[12] م.ت. رقم: 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بطب العمل، ج.ر. مؤرخة في 12-11-1993، ع.33، ص.09.

[13] م.ت. رقم: 96-209 المؤرخ في 05 جوان 1996 يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، ج.ر. مؤرخة في 1996، ع.35، ص.122.

[14] ق.رقم:90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر مؤرخة في 25 أفريل 1990، ع.17، ص.592.

[15] -M.N.Koriche, Transformations du droit algérien du travail : entre statut et contrat, Th., L'université Montesquieu-Bordeaux 6, Année 2008.

[16] -Leila Borsali Hamdan (Droit du travail)- Manuel Pédagogique : Emploi, Relations collectives de travail-, Alger : éd. Berti, 2014, p.402.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ضمان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في وسط العمل من مهام المؤسسة المستخدمة أيا كان نوعها أو شكلها، فالمؤسسات المستخدمة المعنية بتنفيذ إجراءات الوقاية الصحية والأمن في أماكن العمل، هي المؤسسات ذات الطابع الصناعي أو التجاري، والتعاونيات الفلاحية، والمؤسسات الخدمية، وصناديق الضمان الاجتماعي، والمؤسسات التربوية أو البيداغوجية، والمؤسسات الاستشفائية، والمهن الحرة، والتجمعات الحرفية، والجمعيات، وفي جميع أماكن العمل أين يمارس نشاط مهني ما[17].

التزام المستخدم بتنفيذ إجراءات الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في أماكن العمل، أيا كانت طبيعة النشاط الممارس، وأيا كان حجم المؤسسة المستخدمة المالي أو البشري، يرافقه عمل هيئات مهنية داخلية متخصصة في مجال الوقاية الصحية والأمن، من أجل اقتراح ومتابعة تنفيذ إجراءات الوقاية الصحية والأمن في أماكن العمل، واتخاذ كل ما تراه مناسبا لهذا الغرض[18].

من خلال القراءة المتأنية لأحكام القانون الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، تبنت نوعين من تدابير الحماية الصحية والأمن، تدابير الحماية الجماعية وتدابير الحماية الفردية، وإن كان المشرع الجزائري لم يصرح بذلك.

التساؤل المطروح، ما مضمون الحماية القانونية المقررة لضمان صحة وسلامة العمال في أماكن العمل ومدى فاعليتها؟ بمعنى مدى احترام أحكام قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لحق العامل في بيئة عمل لائقة حفاظا على صحة العامل وأمنه؟

لهذا الغرض، قسم الموضوع إلى المبحثين التاليين:

المبحث الأول: مضمون قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

المبحث الثاني: تنظيم وتطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل

[17] -م.2 و3 من ق. ق. رقم: 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

[18]- م.23 و24 ق. رقم: 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المبحث الأول: مضمون قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

بفعل تطور استعمال الآلات والمواد والمستحضرات الخطيرة ووسائل التكنولوجيا الجديدة، ازداد خطر حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث أصبحت مسألة حماية الأمن البدني للعامل يشغل الرأي العام الوطني، من هنا ظهرت حاجة الدولة إلى الاهتمام بظروف تشغيل العمال.

من المفيد القول أن السياسة الأفضل تتمثل في تكريس الوقاية المناسبة لصحة وسلامة العمال في وسط العمل، والعمل على التقليل من احتمالية تعرضهم للأخطار المهنية، وكذا إضفاء طابع الإنسانية على ظروف العمل[19].

لم يتردد المشرع الجزائري في تكريس الحماية القانونية لبيئة العمل في ومجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل[20]، ملقيا عبئ التكفل بها أساسا على الهيئة المستخدمة، محملا إياها مسؤولية انتهاك قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ولاسيما عند انتهاكها لتدابير الحماية الجماعية[21].

التزام المستخدم بالحفاظ على صحة وسلامة العمال في وسط العمل، يتفرع إلى ثلاثة (03) أنواع من الأعمال، أعمال الوقاية من المخاطر المهنية، وأعمال الإعلام، وأعمال التكوين.

تنفيذ هذه الالتزامات يتطلب من الهيئة المستخدمة اتخاذ جملة من تدابير الحماية الجماعية ذات الأولوية في التطبيق، وتدابير الحماية الفردية التي لا تقل أهمية عن الأولى.

المطلب الأول: مضمون قواعد الوقاية الصحية .

الحديث عن قواعد الوقاية الصحية يشمل ميدان طب العمل، لأنه أساس الوقاية الصحية في وسط العمل هو ممارسة طب العمل.

وعليه يلتزم المستخدم بتحديد التعليمات الضرورية من أجل فرض احترام الأحكام التشريعية و التنظيمية، وإلا أصبح النظام الداخلي عديم الأثر.

---

[19] -J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, Droit du Travail, Paris : éd.D. 2000, p.977 et 978 n°968.

[20] --Le dictionnaire nous apprend que le mot hygiène (d'origine grec « hugieinon ») signifie la santé(…), et le mot sécurité signifie la situation dans laquelle le travailleur n'est exposé à aucun danger, ou à aucun risque d'accident,(…),Le petit Larousse illustré, dictionnaire encyclopédique, éd. Lar. 1993, p.525 et 926.

[21] - ق. رقم: 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر. مؤرخة في27 يناير 1988، ع.4، ص.117.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يبقى قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل والنصوص التطبيقية له، هو الأساس القانوني لالتزام الهيئة المستخدمة بضمان الشروط الصحية.

لهذا الغرض، قسم المطلب إلى الفروع التالية:

الفرع الأول: تدابير الحماية الجماعية المتعلقة بالوقاية الصحية.

الفرع الثاني: تدابير الحماية الجماعية المتعلقة بالوقاية من الأمراض المهنية.

الفرع الأول: تدابير الحماية الجماعية المتعلقة بالوقاية الصحية

نصت المادة 4 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، على أنه: "يتعين على الهيئة المستخدمة السهر على أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذالك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال، كما يجب أن يستجيب جو العمل إلى شروط الصحة والراحة والوقاية الصحية، وعلى وجه الخصوص التهوية وتجديدها، والتشمس والإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والأضرار الأخرى وتصريف المياه القذرة والفضلات.

يجب تمكين العمال من ممارسة رياضة الاستراحة ووضع وسائل النظافة تحت تصرفهم، ولاسيما خزانة الملابس ودورات المياه والمرشات، وتوفير المياه الصالحة للشرب وكذا النظافة في المطاعم".

تناولت المادة 4 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، القواعد العامة للوقاية الصحية في وسط العمل، قسمها المشرع الجزائري إلى أربع محاور أساسية، هي: (1-قواعد النظافة والوقاية من الأمراض المهنية،2-قواعد تهوية أماكن العمل وتطهيرها، 3-البيئة وعناصر الراحة، 4-قواعد المنشآت الصحية).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

البند الأول: قواعد النظافة والوقاية من الأمراض المهنية :

تلتزم الهيئة المستخدمة بالمحافظة على نظافة أماكن العمل وملحقاتها، فبخصوص أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها –بما في ذالك جدرانها وسقوفها– يتطلب لتنظيفها احترام تدابير خاصة بالتطهير، كالغسل والمسح كلما سمح غطاء الأرضية بذالك، وإعادة الدهن والتغليف دوريا.

أما أرضية العمل التي تودع أو تستعمل أو تعالج فيها مواد قابلة للتلف أو أشياء تنطوي على أخطار التعفن والتآكل أو الالتهاب، فهذا النوع من أرضية أماكن العمل يتطلب لتنظيفه احترام تدابير خاصة للتطهير والحماية من الأمراض المعدية، بصرف النظر عن التدابير الوقائية التي تتطلبها طبيعة الأشغال كوجوب إيداع بقايا هذه المواد في أوعية مغلقة بإحكام، وفي كل يوم تؤخذ لتخزن في أماكن مخصصة لذلك، قصد معالجتها أو إتلافها حسب الشروط التي تنص عليها القوانين المعمول بها، أو التي تحددها الهيئة المستخدمة في النظام الداخلي.

تطبيقا لالتزام الهيئة المستخدمة بتهوية الأماكن المخصصة للعمل، **هل يمكن للمستخدم منع التدخين في محلات العمل المخصصة للاستعمال الجماعي، ولاسيما الأماكن المغلقة والمغطاة خصوصا إذا ترتب عن التدخين فيها خطر يهدد صحة وأمن العمال؟**

في غياب أي نص قانوني يمنع التدخين أو يضع تدابير خاصة للتدخين، إلا إذا كان مبررا بأسباب الوقاية الصحية والأمن في أماكن العمل، سواء بمحلات العمل الجماعي قصد حماية صحة العمال الغير مدخنين، أو بمحلات بها مواد أو مستحضرات سريعة الالتهاب أو الانفجار.

ضمانا للتهوية الطبيعة الدائمة للمحلات المخصصة للعمل والبعيدة عن أي مصدر ملوث لجو أماكن العمل، يتطلب من المؤسسات المستخدمة مراعاة التدبير المتعلق بمنع التدخين في أماكن العمل، ولاسيما في المحلات المخصصة للعمل الجماعي قصد الحفاظ على صحة العمال.

مفهوم الوقاية الصحية والأمن يشمل ميدان طب العمل، لذا يمكن أن يتضمن النظام الداخلي تدبير تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية التي تفرض على المستخدم التزامات فيما يتعلق بطب العمل، ولاسيما فيما يتعلق بالفحوصات الطبية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ألزم المشرع الجزائري المستخدم بإخضاع كل من العامل أو المتمهن إلى فحوص طبية مسبقة للتشغيل أو التحويل ودورية وفحوصات خاصة وفحوصات تلقائية وكذا المتعلقة باستئناف العمل.

1-الفحوصات الطبية المسبقة (للتشغيل أو التحويل):

يشتمل الفحص الطبي للتشغيل على فحص سريري كامل وفحوص سريرية شبه ملائمة، يخضع إليها العامل وجوبا عند تشغيله بالمؤسسة المستخدمة قصد البحث عن سلامته من أي داء خطير على باقي العمال ، كما يسمح بالتأكد من أن العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله مع إمكانية إقتراح تعديلات على منصب العمل المرشح لشغله.

كما يجب إخضاع العامل المحول من منصب عمله لفحص طبي جديد، بهدف التأكد من أن العامل أهلا للمنصب العمل الجديد المرشح لشغله، وهذا ما يعرف بنظام الشهادة الطبية للتأهيل[22].

تجدر الإشارة إلا أن التحويل من منصب العمل يتخذ من الناحية العملية عدة أشكال، منها بواسطة الترقية أو التنزيل في الرتبة أو النقل من مكان العمل سواء كان تأديبيا أو غير تأديبي.

إذ يتولى المستخدم تحديد أصناف العمال الذين يخضعون وجوبا لفحوصات طبية مسبقة قصد حصولهم على شهادات طبية للتأهيل وهم العمال الجدد والمتمهنون والعمال المحولون من مناصب عملهم سواء عن طريق الترقية أو التنزيل في الرتبة أو النقل التأديبي أو الغير تأديبي[23].

2-الفحوصات الطبية (المراقبة الطبية الدائمة)

للتأكد من أهلية العمال لمناصب العمل التي يشغلونها، على الهيئة المستخدمة أن تعرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة (1) في السنة على الأقل.

غير أن الممتهنين يخضعون وجوبا إلى إجراءات رقابة طبية خاصة، التي تفوق تلك التي تخضع لها العمال العاديون، يحدد المستخدم تاريخها ومكانها وعددها ونوعها بدقة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، كأن يخضعون إلى فحوصات طبية دورية سريرية كاملة مرة واحدة كل ثلاثة (3) أشهر على الأقل، وتكملتها بفحوصات طبية شبه سريرية ملائمة.

---

[22] م.13 و14 من م.ت. رقم:93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993المتعلق بتنظيم طب العمل.

[23] م.17 من ق. رقم: 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

فضلا عن ذلك، هناك فئات محددة من العمال يخضعون وجوبا إلى فحوصات طبية دورية وخاصة لا تقل عن مرتين (2) في السنة الواحدة، كالعمال المعرضون بشكل خاص للأخطار المهنية، والعمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، والعمال الذين تزيد أعمارهم عن خمس وخمسين (55) سنة، والمعوقون جسديا وذووا الأمراض المزمنة،(...)، هؤلاء يتعين على الهيئة المستخدمة إخضاعهم لفحص طبي كل ستة (6) أشهر على الأقل، وتكملته بالفحوص السريرية الملائمة[24].

3-الفحوصات الطبية لاستئناف العمل:

يخضع العمال وجوبا إلى فحوص طبية من أجل استئناف العمل بعد غياب سببه مرض مهني أو حادث عمل أو بعد عطلة أمومة أو غياب لا يقل عن واحد وعشرين (21) يوما، بسبب مرض أو حادث غير مهني، أو في حالة تغيبات متكررة بسبب مرض غير مهني.

لهذا الغرض، تلتزم الهيئة المستخدمة -في هذه حالة – بإعلام طبيب العمل بهذه الغيابات قبل استئناف العمل[25].

البند الثاني: قواعد تهوية أماكن العمل وتطهيرها

يتعين على الهيئة المستخدمة تهوية الأماكن المخصصة للعمل، إما عن طريق التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية الدائمة أو التهوية المختلطة، كما يجب ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل شاغل طبقا للمقاييس المحددة تنظيميا[26].

البند الثالث: البيئة وعناصر الراحة

يجب على الهيئة المستخدمة السهر على إضاءة مواقع العمل، ومناطق المرور، والشحن والتفريغ والمنشآت الأخرى، كما يجب أن تكون مستويات الإضاءة مدة حضور العمال في أماكن العمل، وأن تكون كثافة الإضاءة الاصطناعية مكيفة حسب طبيعة الأشغال[27].

---

[24] -م.15 و16 من م.ت. رقم:93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل.

[25] -م.17 من م.ت. رقم:93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل.

[26] - م. من 6 إلى 12 من م.ت. رقم: 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تتخذ الهيئة المستخدمة بعد استشارة الجهات المختصة، كل التدابير اللازمة لضمان حماية العمال من البرد وتقلبات الأحوال الجوية، كما تعمل على استخراج الدخان وغاز الاحتراق الآتي من وسائل التدفئة المستعملة خارج الأماكن.

يجب على الهيئة المستخدمة الحفاظ على كثافة الضجيج التي يتحملها العمال في مستوى يتلائم مع صحتهم، مستعملة التقنيات الحديثة من أجل عزل مصادر الضوضاء أو التخفيف من الضجيج أو كتم الأصوات[28].

يتعين على الهيئة المستخدمة أن تزود عمالها الذين تتعرض أماكن عملهم لدرجات حرارة منخفضة جدا أو مرتفعة جدا، بتجهيزات حماية خاصة[29].

البند الرابع: قواعد المنشآت الصحية

يتعين على الهيئة المستخدمة أن توفر لعمالها المرافق الصحية الضرورية، وأن تزودها بالأجهزة المناسبة لضمان تهويتها الطبيعية، وأن تبنى أرضيتها وجدرانها بمواد عازلة للسوائل وتطلى بلون فاتح، وتصرف السوائل المتدفقة عنها طبقا للتنظيم الصحي المعمول به[30].

تلتزم الهيئة المستخدمة بوضع تحت تصرف العمال جميع الوسائل الضرورية لضمان نظافتهم الفردية كالمغاسل ذات ماء ساخن، والمضخات بجوار أماكن العمل أو داخلها تحت تصرف العمال المعرضين لانعدام النظافة، وغرف تغيير الملابس مجهزة بمقاعد وخزانات فردية تغلق بالمفتاح، وأماكن الراحة المجهزة(...)، في المقابل يلتزم العمال بالمحافظة على نظافتهم الفردية بصفة دائمة، من خلال استعمالهم لكل المرافق الصحية التي يوفرها لهم المستخدم[31].

---

[27] م.13 من م.ت. رقم: 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل.

[28] م.15 و16 من م.ت. رقم: 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل.

[29] م.17 من م.ت. رقم: 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل.

[30] م.18 من م.ت. رقم: 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل.

[31] م.19 و20 و21 من م.ت. رقم: 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

في حالة استخدام العمال من الجنسين، فعلى المستخدم تخصيص مرافق صحية منفردة ومنفصلة للعاملات، الأمر الذي يبرر إلزام العمال من الجنسين باحترام استعمال المرافق الصحية المخصصة لهم.

1-التعليمات المتعلقة بمحال الإطعام:

يتعين على الهيئة المستخدمة أن تخصص محلا ملائما للعمال من أجل الإطعام، إذا كان خمسة وعشرون (25) عاملا منهم على الأقل يتناول وجبة في أماكن العمل، كما يمنع ترك العمال يتناولون وجبتهم في المشاغل، إلا إذا كانت طبيعة النشاط لا تشمل استعمال مواد أو مستحضرات خطيرة[32].

يتعين على الهيئة المستخدمة التي تتوفر على خمس وعشرين(25) عاملا على الأقل، أن تضع تحت تصرف عمالها محلا للإطعام، متوفر على أحسن شروط الوقائية الصحية والأمن بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن وطبيب العمل، الأمر الذي يسمح للمستخدم بمنع مستخدميه أن يتناولوا الطعام في أماكن العمل.

يمكن للمستخدم –بعد ترخيص مسبق من مفتش العمل – تهيئة محل للإطعام في إحدى المحلات المخصصة للعمل، متى كانت طبيعة النشاط الممارس داخلها لا يشمل على استعمال مواد أو مستحضرات خطيرة، وفقا للمواقيت التي يحددها المستخدم لهذا الغرض.

2- تحويل الماء الشروب: L'eau potable et fraiche

يلتزم المستخدم بتوفير الماء الشروب للعمال في محال الإطعام وقرب أماكن العمل شريطة أن يكون مطابقا لقاعد النظافة و الصحة الغذائية، ملتزما بوضع تحت تصرف مستخدميه جهاز التوزيع أو الحنفية المخصصة لهذا التمويل، ولا بد أن تركب بصفة تضمن جميع أسباب الوقاية الصحية والنظافة.

في المقابل، على العامل الحفاظ على سلامة التجهيزات، وفي نفس الوقت عدم إسراف الماء الشروب واستهلاكه استهلاكا عقلانيا.

[32] -م.22 من م.ت. رقم: 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المطلب الثاني: قواعد الأمن في وسط العمل

جاء المشرع الجزائري بالأساس القانوني لالتزام الهيئة المستخدمة بضمان الأمن في وسط العمل[33]، حيث يترتب عن مخالفة هذا الالتزام متابعة الهيئة المستخدمة جزائيا[34].

الإشكال المطروح، ما مضمون التدابير الضرورية الواجب مراعاتها من طرف الهيئة المستخدمة لفرض احترام النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بأمن العمال في وسط العمل؟ ومدى فاعليتها في الحفاظ على أمن بيئة العمل؟

لهذا الغرض، قسم المطلب إلى الفرعين التاليين:

الفرع الأول: قواعد الوقاية من المخاطر الناجمة عن استعمال وسائل العمل

الفرع الثاني: قواعد الوقاية من أخطار الحرائق وطرق مكافحتها

الفرع الأول: قواعد الوقاية من المخاطر الناجمة عن استعمال وسائل العمل

تجدر الإشارة إلى أن المخاطر المهنية المتعددة الناجمة عن استعمال وسائل العمل من آلات وأجهزة وعربات ومنشآت كهربائية ومواد ومستحضرات خطيرة، تتطلب من الهيئة المستخدمة اتخاذ مجموعة من التدابير الوقائية والأمنية تتماشى وطبيعة النشاط الممارس والمخاطر الناجمة عنه.

ليس بوسعنا الإلمام بجميع التدابير الوقائية والأمنية المتعلقة باستعمال مختلف وسائل العمل المستوحاة من طبيعة المخاطر الناجمة عنها وطبيعة النشاط الممارس.

غير أنه يمكن تقسيم التدابير الأمنية إلى ثلاثة أقسام أساسية، وهي:

1-قواعد الوقاية من المخاطر الناجمة عن استعمال وسائل العمل.

2-قواعد الوقاية من المخاطر الناجمة عن استعمال المواد والمستحضرات الخطيرة.

3-قواعد ارتداء تجهيزات الحماية الفردية.

---

[33] م.5 من ق. رقم: 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

[34] م.38 من من ق. رقم: 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

البند الأول: قواعد الوقاية من المخاطر الناجمة عن استعمال وسائل العمل

من الناحية العملية، مضمون الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة فيما يتعلق بالوقاية الصحية والأمن جد متنوع ومفصل، حتى في غياب الإحالة من النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

في الحقيقة لا بد أن يتضمن النظام الداخلي بالتوازي مع طبيعة المخاطر الموجودة في أماكن العمل، تعليمات تتعلق بتنقل الأشخاص داخل أماكن العمل، أو نقل البضائع، وتشغيل شبكة الطاقة الكهربائية، ومختلف الآلات واستعمال المواد والمستحضرات الخطيرة، وارتداء تجهيزات الحماية الفردية، (...)[35].

1-تدابير استعمال الأجهزة والآلات والدواليب:

يتعين على الهيئة المستخدمة أن تضع أجهزة تشغيل شبكة الطاقة الكهربائية الخاصة بالآلات في متناول مشغليها، كما يجب أن تركب أية آلة بكيفية تمكن مشغلها من فصلها عن مصدر الطاقة الذي يسمح بالاشتغال، كما ينبغي تزويد مستخدمي التأطير بوسائل تقنية تمكنهم من إيقاف المحركات بطريقة ملائمة وعند الحاجة[36].

تلتزم الهيئة المستخدمة بإعطاء التعليمات الضرورية والمناسبة حول كيفيات استعمال الآلات المستعملة في عمليات الصنع وفي جميع أشغال الصناعة أو الصيانة لوقاية العمال من الإصابة بأجهزة أو بأية آلة متحركة، كما يلتزم العمال أو الممتهنون المطلوب منهم الاقتراب من الآلات المتحركة ارتداء ألبسة مضبوطة وغير فضفاضة، كما يمنع عليهم الوصول إلى أجهزة الآلات الخطيرة والدواليب المتحركة والمناطق الخطيرة في حالة الاستعمال العادي لها، كما يمنع مراقبة أو إصلاح آلات إنتاج من أشخاص غير مؤهلين أو غير مرخص لهم.

لهذا الغرض، يتعين على الهيئة المستخدمة إقامة حواجز واقية مثل الحواجز والشبابيك وحاميات الأجساد ومبعدات الأيدي أو أي جهاز أخر فعال يلاءم هذا الغرض.

مبدئيا يمنع على العمال استعمال وسائل عمل أجهزة حمايتها الفردية لا تستجيب لشروط ومقتضيات الأمن أو استعمال آلات نزعت منها أجهزة الحماية[37].

---

[35] -Yves Chalaron, op.cit, p.7 n°46.

[36] -م.39 من م.ت. رقم: 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل.

[37] -م.40 و41 من م.ت. رقم: 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2- قواعد الوقاية من مخاطر الشحن والتفريغ والمرور:

إذا كان نشاط المؤسسة المستخدمة يشمل عادة حركة شاحنات أو مركبات نقل أو أجهزة وآليات للشحن والتفريغ، فيجب على الهيئة المستخدمة أن تتخذ التدابير الأمنية اللازمة للوقاية من مخاطر عمليات الشحن والتفريغ والمرور المبينة في التنظيم المعمول به.

كما يجب على العمال ارتداء الأجهزة الملائمة لشحن السوائل وتفريغها وتحويلها من وعاء إلى وعاء آخر، حتى يمكن القيام بأي تحرك يشمل عمليات الصب أو استخراج المنتجات التي من شأنها أن تتسبب في حروق من أصل حراري أو كيميائي[38].

3- قواعد الوقاية من المستوى العلوي:

يتعين على الهيئة المستخدمة أن تتخذ التدابير الأمنية اللازمة لوقاية العمال من مخاطر المستوى العلوي المرتبطة بطبيعة النشاط الممارس والمبينة في التنظيم المعمول به، كتهيئتها لوسائل الوصول إلى الأماكن المرتفعة أو إلى الصهاريج والأحواض والخزانات والمطامير، وتزويد السلالم بحواجز جانبية ومقابض يدوية، كما يمنع على العمال أن ينقلوا أشياء عبر السلالم وزنها أكثر من خمسين (50) كلغ أو أشياء حجمها ضخم أو عائق،(...)[39].

البند الثاني: قواعد الوقاية من المخاطر الناجمة عن استعمال المواد والمستحضرات الخطيرة

بفعل تطور الصناعات الحديثة أصبح استعمال المواد والمستحضرات الخطيرة أكثر انتشارا في اقتصاديات الدول الحديثة كالصناعات البتروكيميائية أو الصناعات الصيدلانية أو الصناعات الغذائية، التي يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطار مهنية خاصة كالتسمم أو التعفن أو الحرائق أو الانفجار أو الغازات المحترقة أو الإشعاعات الضارة أو استنشاق الغبار السام[40].

---

[38] -م. من 26 إلى 31 من م.ت. رقم: 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل.

[39] -م.35 و36 من م.ت. رقم: 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل.

[40] - م.2 ف.1 من م.ت. رقم:05-08 المؤرخ في 08 يناير 2005 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، ج.ر. مؤرخة في09 يناير 2005، ع.04، ص.17: "العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة هي مواد كيميائية يمكن أن تشكل أو تفرز عند صنعها أو رفعها أو نقلها أو استخدامها غازات أو أبخرة أو ضباب أو دخان أو غبار أو آلياف ذات خاصيات، لاسيما لاذعة أو ضارة أو سامة أو قابلة للالتهاب أو الانفجار من شأنها إلحاق الضرر بصحة الأشخاص أو البيئة في وسط العمل".

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

من الملاحظ أن المشرع الجزائري صنف الأشغال التي تتطلب تحضير المفاعلات الكيميائية واستخدامها ومعالجتها وعرضها، ضمن الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطار مهنية[41].

تبعا للأشغال التي تتطلب استعمال المواد والمستحضرات الخطيرة، وموازاة مع المخاطر الناجمة عن استعمالها، يقتضي من الهيئة المستخدمة اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة للتخفيف من آثار استعمالها أو الحد منها، كالمراقبة الطبية الدورية للعمال أو المتمهنين، وتعويض منصب العمل بالنسبة للعاملات الحوامل أو المرضعات، وإعلام العمال وتكوينهم حول الأخطار، وضع أنظمة الحماية الجماعية ووسائل الحماية الفردية، وضع جهاز للعلاج الاستعجالي للعمال المصابين،(...)[42].

البند الثالث: قواعد ارتداء تجهيزات الحماية الفردية

من الملاحظ أن المشرع الجزائري ألزم الهيئة المستخدمة بتوفير لعمالها الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها في مجال الحماية، وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار الناجمة عنه[43].

تجدر الإشارة إلى أن إلزام العمال بارتداء أجهزة الحماية الفردية معينة، إنما يتحدد بالموازاة مع طبيعة النشاط الممارس والأخطار المهنية الناجمة عنه[44].

لهذا الغرض، يتعين على الهيئة المستخدمة إلزام العمال المعنيين بارتداء تجهيزات الحماية الفردية، شريطة أن تكون تلك التجهيزات مناسبة لطبيعة النشاط الممارس والمخاطر المهنية الناجمة عنه، حيث يمنع على العمال استعمال التجهيزات التي لا تضمن حمايتهم من الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها، بمناسبة استعمال مواد أو مستحضرات أو عتاد يتطلب استخدام مثل تلك التجهيزات، وذلك بسبب خلل لحقها[45].

---

[41] -ق.و.م. مؤرخ في 09 جوان 1997 يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية، ج.ر. مؤرخة في 12-11-1997، ع.75، ص.41.

[42] -م.12 من من م.ت. رقم:05-08 المؤرخ في 08 يناير 2005 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل.

[43] -م.6 من ق. رقم: 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

[44] -أمثلة عن بعض تجهيزات الحماية الفردية المعمول بها لدى المؤسسات المستخدمة: حزام أمان مضاد للسقوط، خوذة مع كمة الأمن، قبعة، سدادات مضادة للصوت، واقية الأذن، نظارات الحماية، واقية الوجه، كمامة أو قناع مع مصفاة، قفاز الأمان، قناع إصبع، حذاء الأمان، عازل مضاد للانزلاق، (...).

[45] -م.8 ف.2 من ق. رقم: 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

التساؤل المطروح، ما هي الحقوق المخولة للعمال في حالة الخطر الجسيم والوشيك في أماكن العمل في قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل الجزائري؟

من الملاحظ أن قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل الجزائري لم يعترف بحق العامل في الانسحاب من منصب عمله في حالة خطر جسيم ووشيك يهدد صحته وحياته، مكتفيا بإلزام الهيئة المستخدمة بضمان الإجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو حادث[46].

أمام الفراغ التشريعي في قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل الجزائري، بات من الضروري الاستئناس بما توصل إليه التشريع الفرنسي في هذا المجال، حيث اعترف صراحة بحق العمال في الانسحاب من وضعية عمل تشكل خطرا على حياتهم وصحتهم، ولكنه وضع شروطا ثلاثة لتطبيقه، تتلخص فيما يلي:

1-طبيعة الخطر الوشيك:

يستحيل على العامل تجنب الخطر الذي يدفعه إلى توقيف نشاطه ومغادرة فورا أماكن العامل حتى يكون في مأمن، وهنا إشارة إلى الخطر الوشيك المهدد لحياة وصحة العامل، الذي قد ينجر عنه حادث عمل أو مرض مهني.

يرى البعض أن الإمكانية الممنوحة للعامل أن ينسحب فورا من منصب عمله عند الخطر الوشيك، أنه بمثابة احتجاج استثنائي يتقرر قانونا عند مواجهة أي تهديد من خطر جاد وجد قريب، حيث لم يكن بوسع العامل المعني استعمال طريق آخر للإفلات من الخطر[47].

2- السبب المعقول:

من الملاحظ أن القانون الفرنسي لم يتطلب أن يكون طابع وجسامة الخطر حقيقيا أو فعليا، بل أسند للعامل حرية التقدير في حدود المعقول عند تهديد الخطر الوشيك والجسيم، وهو ما كرسه مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 09 أكتوبر 1987، معتبرا أي بند من النظام الداخلي للهيئة المستخدمة يربط الانسحاب بوجود الخطر الفعلي، أنه مخالف للقانون.

3-لا ينبغي أن يشكل الانسحاب العامل من منصب عمله خطرا جديدا على صحة وحياة العمال الآخرين.

---

[46] -م.5 ف.6 من ق. رقم: 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

[47] -Lamy Social, Droit du Travail et la Sécurité Sociale, éd.1995, p.638 n° 1467.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الشرط يوحي بوضوح إلى عدم تعسف العامل المعني في استعمال حق الانسحاب من أماكن العمل وهو بصدد تقدير طبيعة وجسامة الخطر الداهم.

من الملاحظ أن القانون الفرنسي لم يحدد زمان ولا شكل الإخطار الذي يلتزم العامل بتقديمه إلى الهيئة المستخدمة قبل الانسحاب، غير أن مجلس الدولة الفرنسي اعتبر إلزام العامل بتقديم تصريح كتابي مسبق عند استعماله لحق الانسحاب، إجراء تعسفي، غير ملائم مع حق المقرر قانونا.

بينما تحفظ بعض الفقه على موقف مجلس الدولة الفرنسي، بدعوى أن الإخطار الكتابي قبل الانسحاب يسمح للعامل بتكوين الأدلة لإثبات الظروف التي دفعته إلى الإخطار[48].

الفرع الثاني: قواعد الوقاية من الحرائق والانفجارات وطرق مكافحتها

يقع على عاتق الهيئة المستخدمة تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها بصفة تضمن أمن العمال، كأماكن الراحة وغرف تغيير الملابس والمطاعم ودورات المياه، بل يجب أن تستجيب خصوصا لمقتضيات ضمان الشروط الضرورية الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق والإنفجارات، وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجعة.

1-التدابير الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق والانفجار:

يتعين على الهيئة المستخدمة اتخاذ التدابير الضرورية للوقاية من أخطار الحريق والانفجار الذي قد تتعرض له بيئة العمل، كأن يمنع على العمال إدخال أي موقد أو لهب أو أي جهاز إلى الأماكن التي تودع أو تعالج فيها مواد سريعة الالتهاب أو الانفجار، يمكن أن تؤدي إلى التوهج، كما يمنع على العمال التدخين في هذه الأماكن أو الإتيان بالنار إليها تحت أي شكل من الأشكال، بل يجب أن يكون هذا المنع أيضا موضوع إعلام واسع وملائم ولو عن طريق إشارات منع التدخين.

على الهيئة المستخدمة اتخاذ الاحتياطات الأمنية الوقائية عند استعمال أو معالجة مختلف أصناف المواد السريعة الالتهاب المبينة في التنظيم المعمول به[49].

2- التدابير الخاصة بمكافحة انتشار الحرائق والإنفجارات:

لابد أن تتوزع منافذ محلات العمل ومخارجها توزيعا يضمن الإجلاء السريع للعمال في حالة نشوب حريق، كما ينبغي تهيئة محلات العمل بصفة تضمن توافر الشروط الكفيلة بمكافحة الحرائق بصفة

[48] -jean Savatier, Droit du Travail, éd. 1987, p.645.

[49] -م.47 من م.ت. رقم: 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

سريعة وناجعة في أماكن العمل، كتزويد أماكن العمل الواقعة في الطوابق العلوية والطوابق الباطنية بأدراج سلمية، ولا يغني بأي حال من الأحوال وجود مصاعد ميكانيكية بمحلات العمل عن وجود أدراج سلمية[50].

يتعين على الهيئة المستخدمة أن توفر بأماكن العمل على أغطية واقية من الحريق سهلة التناول وموضوعة تحت تصرف العمال في المحال والمشاغل والمخابر التي تستعمل فيها سوائل مصنفة في المجموعة الأولى من المواد السريعة الالتهاب، وكذا توفير وسائل نجدة إطفائية تتلائم وأخطار الحريق في المؤسسات التي تتداول أو تستعمل أو تودع كميات هامة من المواد السريعة الالتهاب، كما يجب أن تستعمل هذه الوسائل من طرف فرق مدربة على استعمالها[51].

3-الفحوص الدورية وتدابير الصيانة:

يجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة وكل وسائل العمل، موضوع رقابة دورية وصيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها، وفعالية وسائل الأمن في وسط العمل.

لهذا الغرض، يتعين على الهيئة المستخدمة وضع جدول زمني خاص بالزيارات والفحوص وعمليات الصيانة الدورية لها، كوسائل الحماية الفردية والجماعية، ومنشآت مكافحة الحرائق، ومركبات النقل ولاسيما المخصصة منها لنقل المستخدمين، وأجهزة الرفع وتجهيزات الشحن والتفريغ وآلياتها، والمنشآت الكهربائية والمصادر الإشعاعية والأجهزة التي تنبعث منها إشعاعات أيونية.

للقيام بهذا الغرض، يتعين على الهيئة المستخدمة الاستعانة بمستخدمين مؤهلين، أو اللجوء إلى خبرات الهيئات الرقابة التقنية، حسب الشروط التي يحددها التنظيم المعمول به[52].

---

[50] م. من 54 إلى 56 من م.ت. رقم: 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل.

[51] م.57 و58 من م.ت. رقم: 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل.

[52] م. من 63 إلى 65 من م.ت. رقم: 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المبحث الثاني: تنظيم ورقابة تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل

وعد قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل بتنظيم الأجهزة المكلفة برقابة تنفيذ قواعد الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل منذ صدوره عام 1988، غير أنه لم تصدر المراسيم التنفيذية المتعلقة بتنظيم الوقاية إلا في مطلع عام 2005[53].

بغرض ضمان شروط وقاية العمال من الأخطار المهنية في وسط العمل، والتأكد من تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن، قرر المشرع الجزائري تنصيب أجهزة الوقاية على مستوى المؤسسات المستخدمة حتى تطلع بمسؤولياتها المهنية المبينة في التنظيم المعمول به.

لهذا الغرض، نتناول في هذا المبحث كيفيات تنظيم أجهزة الوقاية الداخلية والخارجية، وآليات عملها، وطبيعة دورها، ومدى فاعليتها في تكريس شروط الوقاية من الأخطار المهنية في وسط العمل.

توضيحا لما سبق، قسم المبحث إلى المطلبين التاليين:

المطلب الأول: الأجهزة الداخلية المكلفة برقابة تنفيذ قواعد الوقاية الصحية والأمن

المطلب الثاني: الأجهزة الخارجية المكلفة برقابة تنفيذ قواعد الوقاية الصحية والأمن

المطلب الأول: الأجهزة الداخلية المكلفة برقابة تنفيذ قواعد الوقاية الصحية والأمن

من المفيد أن نشير إلى أن هناك معايير قانونية تملي على الهيئة المستخدمة طبيعة اختيارها لأحد الأجهزة الداخلية المكلفة برقابة تنفيذ قواعد الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، منها طبيعة نشاط الهيئة المستخدمة، أهميتها الاقتصادية، طاقتها الاستيعابية لليد العاملة، وطبيعة علاقات عملها، وهو ما سنوضحه في الفروع التالية.

الفرع الأول: مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل

بغرض الحفاظ على صحة وأمن العمال من المخاطر المهنية المحتملة، يلتزم المستخدم بإنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل متى بلغ النصاب القانوني المطلوب قانونا.

---

[53] - ج.ر. مؤرخة في 09 يناير 2005، ع.04، ص.17 وما يليها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

من المفيد أن نشير إلى أن أهمية المؤسسة المستخدمة أو طبيعة نشاطاتها تحددان مدى الحاجة إلى تأسيس مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، تحت مسؤولية ورقابة مستخدمين تلقوا تكوينا مناسبا في مجال الوقاية الصحية والأمن[54].

المؤسسة المستخدمة التي تمارس نشاطا ذات طابع صناعي، كمؤسسات البناء، ومؤسسات الأشغال العمومية، ومؤسسات الري، ومؤسسات البيتروكيماويات، ومؤسسات الأدوية الصيدلانية(...)، وعندما يفوق عدد عمالها خمسين (50) عاملا، حيث توضع تحت رقابة ومسؤولية مستخدمين تلقوا تكوينا مناسبا في مجال الوقاية الصحية والأمن، على أن تتبع المستخدم أو من يمثله[55].

الفرع الثاني: لجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن:

تؤسس وجوبا لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة (09) عمال ذوي علاقة عمل غير محددة، على أن يتلقى أعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن تكوينا تطبيقيا مناسبا[56].

سميت لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في صلب النص التطبيقي "**لجنة المؤسسة**"، بينما في حالة تعدد الوحدات التابعة للمؤسسة المستخدمة سميت في صلب النص التطبيقي "**لجنة الوحدة**"[57].

1-تشكيلة لجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن:

يعين ممثلو العمال من طرف المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا، وتعين الهيئة المستخدمة ممثليها في اللجنة[58]، على أن يترأس اللجنة المستخدم أو من يمثله، ويعين هذا الأخير عاملا مؤهلا أو ذو خبرة في مجال الوقاية الصحية والأمن ليقوم بأعمال أمانة اللجنة.

---

[54] -م.26 ق. رقم: 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

[55] - م.ت. رقم:05-11 المؤرخ في 08 يناير 2005 يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، ج.ر. مؤرخة في 09 يناير 2005، ع.04، ص.26،
م.ت. رقم:05-12 المؤرخ في 08 يناير 2005المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ج.ر. مؤرخة في 09 يناير 2005،ع.04، ص.29.

[56] - م.23 ق. رقم: 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

[57] - م. 2 من م.ت. رقم:05-09 المؤرخ في 08 يناير 2005 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، ج.ر مؤرخة في 09 يناير 2005، ع.04، ص.20.

[58] - Selon certains auteurs, considère que La «structure syndicale la plus représentative » constitue un concept nouveau car la loi sur l'exercice syndicale parle d'organisation syndicale représentative.il s'agit d'après eux qu'une maladresse de rédaction du législateur, Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.406 n° 798.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تحدد عهدة أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن بثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، ويستخلف أعضاؤها بنفس أشكال تعيينها[59].

2-دور لجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن:

تجتمع لجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن مرة واحدة في الشهر على مستوى الوحدة، ومرة واحدة كل ثلاثة (03) أشهر على مستوى المؤسسة، بأحد المحلات المهنية المتواجدة في أماكن العمل، بناء على استدعاء من رئيسها، عقب حادث عمل جسيم، أو عطل تقني قاهر، أو بناء على طلب من أعضائها الممثلين للعمال، أو بناء على طلب طبيب العمل المختص.

تتوج اجتماعات لجنة المؤسسة أو لجنة الوحدة بتدوين محاضر وتقارير تقيد وترفق بسجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وكذا سجل حوادث العمل والأمراض المهنية الموضوعة تحت تصرف مفتش العمل المختص إقليميا[60].

3- صلاحيات اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن:

تمارس اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن سواء على مستوى المؤسسة المستخدمة أو على مستوى الوحدة التابعة لها، صلاحيات الرقابة ومتابعة التنفيذ والمشاركة في أعمال الوقاية والتنسيق.

تسهر اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى الوحدة على ضمان التطبيق الصارم للأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية الصحية والأمن، ولاسيما السهر على احترام التعليمات التنظيمية في مجال الرقابة الدورية والتأكد من صلاحية الآلات والمنشآت والأجهزة الأخرى. لهذا الغرض، تتولى القيام بالتفتيش أماكن العمل، لتأمين وجود شروط حسنة للوقاية الصحية والنظافة، والعناية الجيدة، والاستعمال الجيد لأدوات الحماية[61].

من الملاحظ أن القانون لم يحدد عدد التفتيشات السنوية التي يتعين على لجنة الوحدة القيام بها[62].

---

[59] -م.9 من م.ت. رقم:05-09 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

[60] - م.17 من م.ت. رقم:05-09 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

[61] -م.3 و4 من م.ت. رقم:05-09 2005 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

[62] - Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.409 n° 813..

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

لأغراض وقائية، لجنة الوحدة تجري تحقيقات حول أسباب حادث العمل أو المرض المهني الخطير، نتائج التحقيقات تدون وترسل من طرف الهيئة المستخدمة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا في أجل لا يتجاوز ثمانية وأربعين (48) ساعة، كما تعد لجنة الوحدة تقريرا سنويا عن نشاطاتها مزودا بالإحصائيات عن حوادث العمل والأمراض المهنية، على أن ترسل نسخة منه إلى مسؤول الهيئة المستخدمة، وإلى لجنة المؤسسة المستخدمة، وكذا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا[63].

من مهام لجنة الوحدة المشاركة في أعمال الوقاية من المخاطر المهنية من خلال إعلام العمال المعنيين بمختلف المخاطر المهنية المعرضين لها، ومختلف أدوات الحماية الموضوعة تحت تصرفهم، كما تشارك لجنة الوحدة في أعمال التكوين وتحسين مستوى المستخدمين المعنيين بالوقاية من المخاطر المهنية.

تساهم لجنة الوحدة بهذه الصفة في إعداد برنامج التكوين وتحسين مستوى الفرق المكلفة بتسيير مصالح الحريق والإسعاف، كما لها أن تقترح التحسينات التي تراها ضرورية من أجل ترقية الوقاية من المخاطر المهنية، ولاسيما حول مناهج وطرق تنفيذ العمل الأكثر آمان، ومدى ملائمة وسائل العمل المستعملة مع تدابير الوقاية المتخذة[64].

بينما لجنة المؤسسة تتولى وظيفة التنسيق والتوجيه لنشاطات لجان الوحدات، وتنظم الملتقيات واللقاءات والتربصات الميدانية لفائدة أعضائها، وتعمل على جمع ما أمكن من التوثيق والمعلومات الضرورية لتنمية وتدعيم الوقاية الصحية والأمن وطب العمل على مستوى الوحدات[65].

تتولى لجنة المؤسسة إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها على مستوى المؤسسة المستخدمة، مرفقا بإحصائيات حول حوادث العمل والأمراض المهنية، ويرسل نسخة منه إلى مسؤول الهيئة المستخدمة، ونسخة أخرى إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا[66].

الفرع الثالث: المندوب الدائم المكلف بالوقاية الصحية والأمن

يتعين على المؤسسة المستخدمة التي تشغل أكثر من تسعة (09) عمال ذوي علاقة عمل محددة، أن تعين مندوبا دائما يكلف بالوقاية الصحية والأمن، بمساعدة عاملين الأكثر تأهيلا في هذا الميدان، على أن يتلقى تكوينا تطبيقيا مناسبا.

---

[63] م.6 من م.ت. رقم:05-09 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

[64] م.3 و7 من م.ت. رقم:05-09 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

[65] م.8 ف.5 من م.ت. رقم:05-09 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

[66] م.8 ف.7 من م.ت. رقم:05-09 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

في اعتقادنا معيار التفرقة المعتمد بين اللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، على أساس طبيعة علاقة العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة وعمالها، فالطابع المحدد لعلاقة العمل أو الغير محدد، لم يعد أساسا ذي أهمية خاصة في اقتصاد السوق، الذي عرفت فيه علاقات العمل محددة المدة انتشارا واسعا مقارنة مع غيرها.

ويبقى حجم نشاط المؤسسة المستخدمة وطبيعته وعدد مستخدميها هو المعيار الفاصل في نظرنا، تتولد عنه حاجة الهيئة المستخدمة إلى اعتماد لجنة متساوية الأعضاء أو مندوبي الوقاية الصحية والأمن.

على خلاف اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، علاقة العمل التي تربط المؤسسة المستخدمة بعمالها محددة المدة، والمهمة الدائمة للمندوب المكلف بالوقاية الصحية والأمن، ويساعدانه عاملان الأكثر تأهيلا في مجال الوقاية الصحية والأمن[67].

الفرع الرابع: أجهزة المشاركة

إضافة إلى الأجهزة المذكورة سابقا تتواجد على مستوى المؤسسة المستخدمة أو الوحدات التابعة لها أحد أجهزة المشاركة، تتمثل في مندوبي المستخدمين على مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل، أو لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين على مستوى مقر الهيئة المستخدمة منتخبين طبقا للمادة 93 من قانون علاقات العمل.

من بين صلاحيات أجهزة المشاركة المخولة لها قانونا مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وكذا القيام بكل عمل لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وإبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم للنظام الداخلي للهيئة المستخدمة، هذا الأخير يتضمن تدابير تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل[68].

حبذا لو أسند المشرع الجزائري هذا الرأي الأخير لأجهزة الوقاية الصحية والأمن في أماكن العمل نظرا لاختصاصها وخبرتها في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، بدلا من أجهزة المشاركة التي تبدي برأيها حول المسائل الأخرى كالتنظيم التقني للعمل وقواعد الانضباط والمجال التأديبي.

---

[67] م. من 22 إلى 25 من م.ت. رقم:05-09 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

[68] م.94 ف.2 و3 و4 من ق. رقم:90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المطلب الثاني: الأجهزة الخارجية المكلفة برقابة تنفيذ قواعد الوقاية الصحية والأمن

من الملاحظ أن عمل الأجهزة الخارجية المكلفة برقابة تنفيذ قواعد الوقاية الصحية والأمن هو امتداد وتنسيق لعمل الأجهزة الداخلية المكلفة برقابة تنفيذ قواعد الوقاية الصحية والأمن، وهو ما سنوضحه في الفروع التالية.

الفرع الأول: المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل

استحدث قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل مجلسا وطنيا للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ثلاثي التشكيلية، تضم ممثلي الدولة ممثلة في الوزير المكلف بالعمل أو من يمثله، وممثلي العمال بناء على اقتراح التنظيمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، وممثلي المستخدمين بناء على اقتراح تنظيمات المستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني حسب نسبة تمثيلهم[69].

يشارك هذا المجلس في تحديد السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية، من خلال المشاركة في تقديم التوصيات والآراء حول إعداد برامج سنوية ومتعددة السنوات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وتنسيق البرامج المطبقة، والمساهمة في تحديد الطرق والوسائل الضرورية لتحسين ظروف العمل، وكذا دراسة الحوصلات الدورية للبرامج المنجزة مع إبداء الآراء حول النتائج المحصل عليها، تدون في محاضر ترسل إلى الوزير المكلف بالعمل[70].

الفرع الثاني: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

تكلف هيئة الضمان الاجتماعي بالتنسيق مع الهيئات الأخرى المختصة في مجال الوقاية، بالعمل على النهوض بسياسة للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في وسط العمل، لهذا الغرض تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تسيير صندوق مخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية[71].

---

[69] - م.1 و2 من م.ت. رقم:96-209 المؤرخ في 05 جوان 1996 يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، ج.ر. مؤرخة في 1996، ع.35.

[70] - م.27 ق. رقم: 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

[71] - م.73 و74 من ق. رقم:83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، معدل ومتمم بالأمر رقم: 96-19 المؤرخ في 06 يوليو 1996.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفرع الثالث: لجان مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن

تطبيقا لنص المادة 24 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، تؤسس وجوبا لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، في حالة ممارسة عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية أنشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محددة، وتشغل عمالا ذوي علاقة عمل محددة[72].

يتحدد إطار عمل هذه اللجان على مستوى مؤسسات الأشغال العمومية أو أشغال الري أو أشغال البناء، أو بعض المؤسسات الخدمية كمؤسسات النقل العمومي، أو مؤسسات تسيير الموانئ أو تسيير المطارات(...).

كما تتحدد أهمية تلك المؤسسات بالنظر إلى مخطط الأعباء، ومدى توافرها على المستخدمين المؤهلين في مجال الوقاية الصحية والأمن، وكذا الإعتمادات المالية والمادية المسخرة لهذا الغرض، ومدة تواجد هذه المؤسسات بأماكن العمل المعنية[73].

تشكيلة هذه اللجنة متساوية الأعضاء، ممثلة مناصفة بين ممثل واحد عن العمال وممثل واحد عن الهيئة المستخدمة، معينين عن كل هيئة مستخدمة معنية، ويترأسها ممثل معين من بين المؤسسات المستخدمة الأكثر أهمية.

تتولى هذه اللجنة مهام التنسيق في التدابير المتخذة في مجال الوقاية الصحية والأمن وتسيير المنشآت المشتركة، تدون مداولاتها في محضر من طرف الرئيس، ويرسل هذا الأخير إلى أعضاء اللجنة وإلى هيئة التنفيذ والمتابعة المتكونة مناصفة من ممثلين من العمال وممثلين من المستخدمين الأعضاء في اللجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، وتمارس مهامها تحت رقابة ومسؤولية رئيس اللجنة.

يتمتع أعضاء هيئة التنفيذ والمتابعة بتأهيل خاص في مجال الوقاية الصحية والأمن، تعتمد نظامها الداخلي المحدد لكيفيات سيرها وتنظيمها وكذا الحصة المالية لكل مؤسسة معنية عضو في اللجنة، ويعرض مباشرة على الجهاز المكلف بالوقاية من المخاطر المهنية من أجل إبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، كما يعرض على مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة عليه، ثم يرسل مباشرة إلى أعضاء اللجنة[74].

---

[72] -م.2 م.ت. رقم :05-10 المؤرخ في 08 يناير 2005 يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، ج.ر. مؤرخة في09 يناير 2005، ع.04، ص.23.

[73] - م.7 م.ت. رقم:05-10 المتعلق بتسيير وتنظيم وتشكيل لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن.

[74] -م. 3 و10 من م.ت. رقم:05-10 المتعلق بتسيير وتنظيم وتشكيل لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفرع الرابع: مصلحة طب العمل

يعد طب العمل التزاما يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة، ويمارس في أماكن العمل نفسها، كما تتحمل المؤسسة المستخدمة العبئ المالي المترتب عنه.

لهذا الغرض، تنشأ المؤسسة المستخدمة وجوبا مصلحة طب العمل وفقا للضوابط المحددة في المادتين 2 و3 من المرسوم التنفيذي رقم:93-120 المتعلق بطب العمل، وإما المساهمة في إنشاء مصلحة طب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي، وإما إبرام اتفاق مع القطاع الصحي، وذلك حسب اتفاق نموذجي[75].

يستفيد العامل وجوبا من الفحوص الطبية الخاصة بالتشغيل، وكذا الفحوص الدورية، والفحوص الخاصة، والفحوص المتعلقة باستئناف العمل، كما يكون المتمهنون موضوع عناية طبية خاصة، كما يمكن الاستفادة من فحوص طبية تلقائية بناء على طلب العامل نفسه.

تشتمل الفحوص الطبية للتشغيل أو عند تغيير منصب العمل على فحص سريري كامل وفحوص شبه سريرية ملائمة، تهدف أساسا إلى البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير على باقي العمال، والتأكد من جاهزية العامل صحيا لمنصب العمل المرشح إليه، وعند الاقتضاء اقتراح التعديلات التي يمكن إدخالها على منصب العمل المرشح لشغله[76].

المطلب الثالث: الرقابة الإدارية على تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري المفعول في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل، طبقا للصلاحيات المخولة لها قانونا[77].

فضلا عن الرقابة التقنية والإدارية المنوطة بالمصالح الصحية، تمارس رقابة تطبيق النصوص التشريعية في مجال طب العمل من قبل مفتشية العمل والمصالح الصحية المختصة التي تعين لهذا الغرض، أطباء مكلفون بمهنة الرقابة والتفتيش[78].

---

[75] م. 2 و3 من م.ت. رقم:93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993المتعلق بتنظيم طب العمل.

[76] م.13 و14 من م.ت. رقم:93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل.

[77] م.31 ف.1 من ق. رقم: 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

[78] م.33 ف.1 من ق. رقم: 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفرع الأول: رقابة مفتشية العمل المختصة إقليميا

تختص مفتشية العمل بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال[79].

1-زيارة أماكن العمل:

يتمتع مفتش العمل بسلطة القيام بالزيارات إلى أماكن العمل، التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول.

2- إجراء التحقيقات:

ويمكن لمفتش العمل بهذه الصفة، أن يقوم بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يرونه ضروريا للتحقيق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا، ولاسيما الاستماع إلى أي شخص، وأخذ عينة من أي مادة مستعملة، وطلب الإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها قانونا، وأخيرا التماس عند الحاجة رأي أي شخص مختص في مجال تشريع العمل[80].

3- تحرير محضر إعذار:

إذا عاين مفتش العمل خلال زيارته العادية لأماكن العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يوجه إلى المستخدم إعذارا بامتثال التعليمات، ويحدد هذا الأخير أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق[81].

4- تحرير محضر مخالفة:

إذا عاين مفتش العل، خلال زيارته العادية، خطرا جسيما على صحة العمال وأمنهم يوشك أن يقع، يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليميا، اللذان يتخذان، كل فيما يخصه، جميع التدابير الضرورية بعد إعلام المستخدم.

---

[79] م.2 ف.1 من ق.رقم:90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.مؤرخة في 07 فبراير 1990، ع.06، ص.237.

[80] م.5 و6 من ق.رقم:90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل.

[81] م.9 من ق.رقم:90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

بينما في حالة تعرض العمال لأخطار جسيمة، سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، يحرر مفتش العمل فورا محضر المخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها.

إذا لم يمتثل المستخدم للإعذار خلال أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (08) أيام، يحرر مفتش العمل محضر مخالفة، ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تفصل في أول جلسة بحكم مشمول بالنفاذ المعجل، بغض النظر عن طرق الطعن[82].

الفرع الثاني: الرقابة التقنية والإدارية للمصالح الصحية لنشاط طب العمل

إضافة إلى سهر مفتش العمل على احترام الهيئات المستخدمة لواجباتها في ميدان طب العمل، يتولى أطباء مكلفون بمهام الرقابة والتفتيش المتعلقة بتنظيم هياكل طب العمل وتوجيه نشاطها وتنسيقه وتقييمه.

لهذا الغرض، يتمتع الطبيب المكلف بوظيفة الرقابة والتفتيش بحرية زيارة المؤسسات والوحدات التابعة لها، ويمكنه بهذه الصفة، القيام بتحقيقات أو أخذ عينات للتحليل يرونها ضرورية في ميدان طب العمل.

الفرع الثالث: مسؤولية الهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن

من الملاحظ أن كل خرق لأحكام قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل يشكل جريمة يعاقب عليها أحكام هذا القانون[83].

تجدر الإشارة إلى أن أحكام قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل اعتبرت مخالفي أحكام هذا القانون هما: المسير (gestionnaire) والعمال[84](travailleurs).

على سبيل المثال، في حالة تهاون أو عدم مراعاة الهيئة المستخدمة لقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل المتعلقة بوجوب تقديم المعلومات الضرورية لتقدير الأخطار المهنية التي قد يشكلها صنع أو استيراد المواد أو المستحضرات الخطيرة على صحة العمال، وذلك قبل إدخالها إلى السوق، تعاقب الهيئة المستخدمة أو من يمثلها بغرامة من 1000 إلى 2000 دج، وفي حالة العود، يعاقب

---

[82] -م.10 و11 و12 من ق.رقم:90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

[83] -م.35 من ق. رقم: 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

[84] -عبارة "**المسير**" لم تعد مبررة بعد إلغاء القانون رقم:78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، وتعوض بالعبارة المستعملة في التشريعات الحالية "**الهيئة المستخدمة أو من يمثلها**".

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المخالف بالحبس من شهرين إلى ستة (06) أشهر، وبغرامة من 4000 إلى 6000 دج ، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

يمكن الحكم بالغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر، بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة[85].

لهذا الغرض، على العامل الامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، وفي حالة تهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة[86].

غير أنه إذا تقاعست الهيئة المستخدمة في اتخاذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ولم تتخذ أيضا العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات، فإن هذه الأخيرة، وإن نسبت إلى العمال، فإنها تعتبر من فعل الهيئة المستخدمة[87].

[85] م.37 من ق. رقم: 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

[86] م.43 من ق. رقم: 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

[87] م.36 من ق. رقم: 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الخاتمة:

في اعتقادنا، حان وقت تعديل ومراجعة قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لعام 1988، الذي جاء متأثرا آنذاك بمفاهيم القانون الأساسي العام للعامل لعام 1978، والمتشبع بمبادئ الاقتصاد الاشتراكي السائدة إلى غاية 1989، لاسيما بعد تحول الجزائر إلى ورشات أشغال البناء ومنشآت قاعدية والري، وتطور الصناعات البيتروكيماوية والصناعات الغذائية.

من الواضح أن تدخل المشرع يقع بالتوازي مع تطور التنمية الاقتصادية للدولة ولاسيما على مستوى المنشآت القاعدية والمنشآت الصناعية وتطور استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال، آخذا بعين الاعتبار مختلف المخاطر المهنية المستجدة الناجمة عنها في وسط العمل.

من المفيد تقوية الجانب الردعي لأحكام قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، لزجر المخالفين وردع باقي الهيئات المستخدمة، لضمان الاحترام الكامل لأحكامه، على غرار باقي التشريعات الحديثة[88].

أعتقد اهتمام المشرع الجزائري بتحضير مشروع تقنين علاقات العمل فرصة لمراجعة أحكام قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

تفعيل دور أجهزة الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل.

توضيح مضمون حقوق العمال الأساسية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وبيان كيفيات ممارستها في بيئة العمل، على غرار حق العمال في الانسحاب من أماكن العمل تشكل خطرا جسيما ووشيكا يهدد صحتهم وحياتهم المقرر في تشريع العمل الفرنسي.

[88] - م. من281 إلى 301 من ق. رقم:99-65 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، المنشور في موسوعة القانون المغربي، ع.28، ط.1، سنة 2010، م.204 إلى 230 من ق. رقم:12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري الجديد، المعدل والمتمم بالقانون رقم:90 لسنة 2005، ج.ر مؤرخة في 7أفريل 2003، ع.14.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

www.manaraa.com

www.manaraa.com