

الالتزام بضمان السلامة المعنوية في بيئة العمل

Engagement To Moral Safety At Work Environment

فاطمة واضح¹، طالبة دكتوراهقماري نضرة بن ددوش² بروفيسور¹ مخبر القانون العقاري والبيئة، كلية - الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم - الجزائر

الإيميل: fatima.ouadah@univ-mosta.dz

² مخبر القانون الدولي والتنمية المستدامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم - الجزائر

الإيميل: bendeddouche_nedra@hotmail.com

تاريخ النشر: 2021/06/30

تاريخ القبول: 2021/06/27

تاريخ الاستلام: 2021/05/20

ملخص:

إنّ موضوع الالتزام بضمان السلامة المعنوية في بيئة العمل، هو موضوع في غاية الأهمية بالنسبة لصاحب العمل والمؤسسة بصفة عامة، والعامل كطرف ضعيف في علاقة العمل بصفة خاصة، حيث لا بد من قانون يحمي سلامته المعنوية إلى جانب السلامة البدنية.

وقد تمّ التوصل في الأخير أنّ المشرّع الجزائري لم يوسع في موضوع السلامة المعنوية للعمال في بيئة العمل، وإنّما فقط أشار إليه كحق من حقوق العمال والالتزام يقع على عاتق صاحب العمل، كما تمّ التوصل أنّ السلامة المعنوية وبمفهوم المخالفة تشمل عدم المساس بالحرية والشرف والسمعة وهو ما ورد في أحكام القانون المدني، كما أنّ صور السلامة المعنوية ليست على سبيل الحصر، وإنّما هي على سبيل المثال.

كلمات مفتاحية: السلامة. المعنوية.، مسؤولية.، بيئة.، العمل.

المؤلف المرسل: فاطمة واضح، الإيميل: fatima.ouadah@univ-mosta.dz

ABSTRAT:

The topic of engagement moral safety at work environment is so important for the employer and the enterprise, and the employee as a weak part at work relationships needs to be protected in his moral and physical safety.

It was concluded that the Algerian legislator didn't extend at the subject of moral safety of employees, but dealt with as a right for employees, as an engagement by the employer. It was also concluded that moral safety includes preserving of liberty and honour, contained at disposals of civil law. This is not final, but as an instance.

Keywords:Moral.Safety; Responsibility ; Work. Environement.

1. مقدمة:

يعدّ العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلاّ باتّفاق الطرفين، وهذا المبدأ جاء كنتيجة مترتبة عن مبدأ سلطان الإرادة، وفقا لنص المادة 106 من أحكام القانون المدني الجزائري، حيث يجب تنفيذ العقد بما ورد فيه من حقوق والتزامات، ولا يقتصر العقد على ما ورد فيه فقط، بل يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف والعدالة وبحسب طبيعة الالتزام، وهو ما أشارت إليه المادة 107 من نفس القانون.¹ وهذا المبدأ لا يقتصر على العقود الواردة في القانون المدني فقط، وإتّما هو مبدأ عام يشمل جميع العقود بما فيها عقد العمل وما يحمله من حقوق والتزامات بين طرفيه سواء تعلق الأمر بالعامل أو صاحب العمل. وإذا كان ضمان السلامة المعنوية التزام بالنسبة لصاحب العمل، فهو حق بالنسبة للعامل، وهذا الالتزام في حد ذاته، حتى وإن لم يكن واردا في عقد العمل، فإنّ صاحب العمل ملزم بتنفيذه، لأنّه يعدّ من مستلزمات العقد وفقا لأحكام القانون المدني.

وإذا كان الالتزام بضمنان السلامة البدنية والصّحة للعمّال قد نظّمته الانفاقيات الدولية و القوانين الداخلية، فإنّ السلامة المعنوية لم يفصل فيها المشرّع الجزائري، الأمر الذي يطرح الكثير من الإشكاليات من

عدة نواحي، سواء تعلق الأمر بالمفهوم، أو المضمون، أو الحماية، باعتبار أنّ المشرّح الجزائري نصّ على حق العامل في السلامة المعنوية فقط دون تفصيل يذكر، فمن أين يستمد هذا الالتزام الأحكام المنظّمة له؟ وبناء على هذا، تهدف هذه الدّراسة إلى البحث في كل ما يتعلق بالسلامة المعنوية في أحكام القانون المدني كالالتزام مدني، ومدى تطبيق ذلك في أحكام قانون العمل، بداية من أن الالتزام بضمان السلامة المعنوية للعمال تطبق عليه أحكام القانون المدني كفرضية أولى يتطلب الأمر الإحالة إلى نصوصه، وأنّ الالتزام بضمان السلامة المعنوية له أحكام خاصة به واردة في قوانين العمل تتطلّب البحث.

ويهدف الالتزام بضمان السلامة المعنوية في بيئة العمل إلى حماية العامل نفسيًا ومعنويًا من قهر وسيطرة صاحب العمل، باعتبار هذا الأخير يحتل مرتبة اقتصادية قوية، في حين أنّ العامل ما هو إلّا طرف ضعيف في علاقة العمل، تابعا له، إلّا أنّ القانون تفتن بأنّ الضرر المعنوي يؤثر بشكل كبير على نفسية العامل، الأمر الذي يجعل العامل ينقص من مجهوداته في العمل ويتراخى في ذلك، وبالتالي نقص المنتج، والتأثير على المؤسسة بدرجة أولى، لذلك قام المشرّح الجزائري بحماية السلامة المعنوية للعامل، وذلك بجعلها التزام يقع على عاتق صاحب العمل، لما لهذا الضرر من سلبيات في هذه العلاقة.

وبناء على ما سبق، فإنّ هذه طبيعة الدّراسة تتطلب تقسيم الموضوع إلى قسمين: يكون بتوضيح الإطار العام للالتزام بضمان السلامة المعنوية، ثم بعد ذلك خصوصية هذا الالتزام في بيئة العمل، وذلك بإتباع منهجا تحليليا عند تحليل النصوص القانونية، ومنهجا وصفيا ومقارنا عند الضرورة.

2. الإطار العام للالتزام بضمان السلامة المعنوية

بداية، يجب ضبط الإطار العام للالتزام بضمان السلامة المعنوية بصفة عامة، وذلك بالتطرق إلى مفهومه، ثم بعد ذلك إلى الأساس المعتمد في هذا الالتزام.

1.2. مفهوم الالتزام بضمان السلامة المعنوية

يتضح مفهوم الالتزام بضمان السلامة المعنوية بالتمكن من تعريفه وطبيعته:

1.1.2. تعريف الالتزام بضمان السلامة المعنوية

حتى يتمّ التّمكن من تعريف الالتزام بضمان السلامة المعنوية، سوف يتمّ تعريف كل مصطلح على حدا، وذلك على النحو التالي:

1.1.1.2 تعريف الضمان

لا يعتبر اصطلاح الضمان من المصطلحات الحديثة في علم القانون، وما يفسر ذلك أن الإنسان كان ولا زال دائما يبحث عما يضمن حقه في تعاقد مع غيره، ويعتبر الضمان من أهمّ الالتزامات التي رتبها المشرع الجزائري².

وهو الأمر الذي نجده عند فرض الالتزام بضمان السلامة المعنوية في بيئة العمل، وعندما نقول ضمان يفهم مباشرة بأن الالتزام المقصود هو التزام مفترض لا يحتاج إلى إثبات.

2.1.1.2 تعريف السلامة

يركز الفقه في تحليله للالتزام بضمان السلامة على طبيعة هذا الالتزام بمعنى هل هو التزام ببذل عناية أم أنه التزام بتحقيق نتيجة؟ وذلك أكثر من التركيز على محل هذا الالتزام، فالمقصود بالسلامة هي أن يكون فيها الكيان الجسدي والصحي للمتعاقد محفوظا من أي اعتداء يسببه له تنفيذ الالتزامات التعاقدية المبرم بين هذا الأخير وبين مهني محترف³.

كما يعرف الالتزام بضمان السلامة أيضا أنه ذلك الالتزام الذي يقع على عاتق البائع المحترف، وذلك بعدم إلحاق ضرر بالأشخاص والأموال، ويعرف أيضا بأنه التزام تبعية، مفروض على مدين محترف بعدم إلحاق أضرار بصحة أو سلامة الأشخاص مبدئيا الأضرار الجسمانية، ولكن أيضا عند اللزوم الأضرار المعنوية⁴.

حيث ينبغي على المدين الملتزم بضمان السلامة أثناء التنفيذ، توقع الحوادث المستقبلية التي يمكن أن يترتب عليها ضرر للمتعاقد وتنازل من سلامته، وهذا لأنّ القضاء يرفض دائما تعليق عدم تحقيق الغاية والنتيجة بالسبب الأجنبي كوسيلة لاستبعاد مسؤولية المدين، فكلّما كان الحادث محتملا ينبغي أن يكون متوقعا، لأنّ عدم التوقع هو ميزة من مميزات السبب الأجنبي، الذي يدفع مسؤولية المدين الملتزم، وتطبيقا

لذلك اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أنه لا يعد قوة القاهرة سقوط الصخور على شريط السكة الحديدية، والذي أدى إلى خروج عربات القطار عن مسارها، لأنّ تهامل الأتربة من الجسر كما ثبت لقاضي الموضوع فهذا يدلّ على قدمه، الأمر الذي يجعل سقوط الصخور منه أمراً متوقّعا، ولهذا يتعين على المدين سواء التصرف أثناء تنفيذ الالتزام، من أجل منع الحادث الضار أو التقليل من آثاره.⁵ وكما يعدّ الالتزام بضمان السلامة هو التزام قائم سلفا يفرضه القانون على الكافة ولا يحتاج في نشأته إلى عقد.⁶

3.1.1.2 تعريف السلامة المعنوية

لا يمكن تعريف السلامة المعنوية إلاّ من خلال الضرر المعنوي، والذي عرّفه بعض الفقهاء على أنّه كل مساس بمصلحة مشروعة غير مالية، فيصيب الكيان الإنساني بوجه عام الجسم أو الشرف أو الاعتبار أو الكرامة أو الإحساس، أو ما يصيب الجانب الاجتماعي للذمة المعنوية، وقد عرّفه الدكتور نزيه شلالا بأنّه كلّ ألم نفسي وجسدي يحدث نتيجة عمل أو إهمال صادر من الغير في نفس الشخص، سواء نتج هذا الألم عن إهانة وجهت إلى الشخص المهان، أو عن إشاعات كاذبة روّجت إليه مستته في شرفه أو سلوكه بين الناس أو أعراضه أو غير ذلك من الأعمال.⁷

وعليه، وبمفهوم المخالفة فإنّ السّلامة المعنوية هي عدم الإصابة بالضرر المعنوي، أيّ عدم تعرّض الشخص للضرر الذي يصيبه معنويًا سواء كان ذلك بالمساس بحريته أو شرفه أو سمعته، وهو التّصّ الذي أضافه المشرع الجزائري في نص المادة 182 مكرر من أحكام القانون المدني بالتعديل الذي جاء به سنة 2005 بموجب القانون 05-10.

4.1.1.2 تعريف السلامة المعنوية المهنية

تعددت التعريفات المقدّمة للسّلامة والصّحة المهنيّة، تبعا لتباين وجهات نظر مختلف الباحثين، فعرّفها البعض على أنّها المجال الذي يهدف إلى حماية العاملين من مختلف أنواع المخاطر المرتبطة بالعمل أو ظروفه، وذلك من خلال معالجة العوامل الشخصية والتقنية والبيئية المؤدية إلى هذه المخاطر، بشكل يسمح للعمال المتمتع بصحة بدنية ونفسية واجتماعية مناسبة، وعرّفها البعض الآخر بأنّها توفير بيئة عمل آمنة وصحيّة للمحافظة على ثلاثة من المقوّمات الأساسية للإنتاج: الإنسان والآلة، ضمن خلق جو من السّلامة والطمأنينة

لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية، وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف والضياع، وبالتالي تخفيض تكاليفها والرفع من كفاءتها الإنتاجية⁸، كما عرّفها البعض بأنّها مجموعة من الإجراءات تهدف إلى منع وقوع حوادث العمل.⁹

فالمقصود بالالتزام بضمان السلامة هو التزام يقع على عاتق المدين يتمثل في السيطرة على الأشخاص والأشياء التي من شأنها المساس بالسلامة، ومن أجل تنفيذ كامل وسليم لهذا الالتزام وجب اتخاذ الإجراءات اللازمة التي تمنع الضرر، أو كحد أدنى العمل على التقليل من الآثار الضارة للحدث.¹⁰

أمّا بالنسبة للسلامة المعنوية المهنية فالمشرع الجزائري من خلال القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لم يأت بتعريف لها، وإنما فقط نصّ على حقوق العمّال من خلال المادة 06 منه " .. احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم... " بمعنى أنّ الالتزام بضمان السلامة المعنوية في بيئة العمل هو التزام يقع عاتق صاحب العمل لمصلحة العمّال، فالمشرع الجزائري لم يعرفها وإنما اعتبر احترامها حق من حقوق العمّال، الأمر الذي يجعلنا نعتمد على أحكام القانون المدني طبقا لقاعدة الخاص يقيد العام، وفي حالة عدم وجود نصّ خاص نطبق القاعدة العامة، والمتمثلة في المادة 182 مكرر من القانون المدني، بمعنى أن السلامة المعنوية للعمّال تشمل احترام حرية العمال وعدم المساس بشرفهم و سمعتهم، وهذه الصور للسلامة المعنوية ليست على سبيل الحصر.

2.1.2. مضمون الالتزام بضمان السلامة المعنوية

لتحديد مضمون الالتزام بالسلامة فإنّه يقع على المهنيّ التزامين يتمثل الأول في توقّع الحادث الذي يخلّ سلامة المتعاقد الآخر، أمّا الثاني فيتمثل في اتّخاذ إجراءات الحيطة لمنع وقوع الحادث الضار، حيث يجب على المدين الالتزام بالسلامة، وذلك بتوقّع الحادث المستقبلي الذي من شأنه أن يسبب ضررا للمتعاقد الآخر، ويجب على المدين أن يتوقّع جميع الحوادث التي يمكن أن تولد أضرارا جسدية للمتعاقد الآخر، أمّا بالنسبة للالتزام الثاني المتعلق بالالتزام باتّخاذ الإجراءات لمنع وقوع الحادث الضار، وبفرض هذا الالتزام التصرف حيال هذا الأمر، بحيث يلتزم باتّخاذ كلّ الاحتياطات والإجراءات اللازمة لمنع وقوع الحادث الضار.¹¹

وعليه، فإنّ الالتزام بضمان السلامة يتطلّب توقع الحادث أو الخطر الذي سوف يتسبّب بأذى وضرر معنوي للعامل، فيأخذ صاحب العمل بمبدأ الحيطة والحذر عن طريق اتّخاذ مجموعة من الإجراءات والتدابير القانونية.¹² (محمد جريفي، الشريف يماوي،).

2.2. الطيّعة القانونية للالتزام بضمان السلامة

يرى بعض الفقهاء بأنّ الالتزام بضمان السلامة هو التزام بتحقيق نتيجة، في حين يرى البعض الآخر بأنّه التزام ببذل عناية.

1.2.2. الالتزام بضمان السلامة هو التزام ببذل عناية

إنّ الالتزام بضمان السلامة هو التزام ببذل عناية يتعهّد المدين فيه ببذل جهد معين، وإذا قام بذلك يكون قد أوفى بالتزامه، حتى وإن لم تتحقق النتيجة المرجوة، وهو التزام لا يتعلق بعدم التنفيذ بل يتعلق بعنصر الانتباه واليقظة في سلوك الرجل المعتاد إذا كان المدين شخص عادي، أمّا إذا كان محترفا فلا يقاس على تصرفه بمعيار الرجل العادي بناء على ما يتوفر عليه من مهارات وخبرات فنية.¹³

أمّا بالنسبة لعقد العمل يكيّف جانب من الفقه الالتزام بضمان السلامة فيه بأنّه التزام ببذل عناية، إذ أنّ هناك التزامات معينة يلتزم بها صاحب العمل قبل التعاقد تستلزم منه بذل عناية الرجل المعتاد فيها، كالتزامه بإجراء الفحص الطيّ الابتدائي للعمّال قبل مباشرتهم عملهم، حيث ألزمت التعليمات الخاصة بمتطلبات الصّحة والسلامة المهنيّة صاحب العمل بإجراء الفحص الطيّ الابتدائي للعمّال قبل البدء بالعمل، والتوفيق بين قابلية العامل البدنية بنفسه، إذ أنّه يلتزم بتوفير وسائل الصّحة والسلامة المهنيّة في المؤسسة، ومن بينها إجراء الفحص الطيّ الابتدائي، لذا، فإنّ التزام صاحب العمل هو التزام ببذل عناية وعلى طبيب العمل أن يثبت صحة العامل وسلامته، وقابليته على ممارسة العمل في المؤسسة، ومن ثم لا مجال للقول بالالتزام صاحب العمل بتحقيق نتيجة.¹⁴

2.2.2. الالتزام بضمان السلامة هو التزام بتحقيق نتيجة

إنّ الالتزام بتحقيق نتيجة أو الالتزام المعيّن في العقد والمحدد تحديدا تاما، يكون المدين من خلاله ملزم بتحقيق الغاية المحدّدة في العقد مهما اختلفت الوسائل التي استعملها في تنفيذ التزامه، وفي حالة تحقّق الضّرر

تقوم مسؤوليته.¹⁵، ويظهر أيضا من خلال تعريف بعض الفقهاء للالتزام بضمان السلامة بأنه ممارسة المدين سيطرة فعلية على كل العناصر التي يمكن أن تسبب ضررا للدائن المستفيد من السلعة أو الخدمة وهو التزام بتحقيق غاية ونتيجة وليس ببذل عناية.¹⁶

إنّ الراجح فقها وقضاء أنّ الالتزام بضمان السلامة كمبدأ جاء لحماية فئة المضرورين، تتجسد طبيعته القانونية في إلزام المهنيين المحترفين باعتبار لهم القدرة الفنية والاقتصادية بتحقيق نتيجة تتمثل في السلامة الجسدية لهؤلاء المتعاقدين، الذين غالبا ما يدعون في هذا التعاقد، فضلا عن عدم خبرتهم الفنية وضعفهم المالي، كما أنّ الالتزام بضمان السلامة إذا ما كان محله هو فقط مجرد بذل عناية من قبل المهنيّ، فإنّه بالضرورة سيفقد هدفه ومبتغاه الذي أسّس من أجله، إذ في هذه الأحوال على المضرور إثبات الإخلال بهذا الالتزام، وهو أمر مستحيل في ظل التطوّر التكنولوجي وما صاحبه من تعقد وتنوع للمنتجات، أضف إلى ذلك أن قواعد المسؤولية التقليدية القائمة على الخطأ الواجب الإثبات أصبحت عاجزة تماما عن إضفاء حماية للمضرورين، ومن ثمّ تبني مسؤولية موضوعية تقوم على الضرر بعيدا عن فكرة الخطأ في كثير من المجالات، الشيء الذي يجسّد كون الالتزام بضمان السلامة يكون محلا به، كلما سبب المهنيّ للمتعاقد معه، بحكم عدم تحقق النتيجة المرجوة المتمثلة في عدم المساس بسلامته الجسدية.¹⁷

فالتزام صاحب العمل بتوفير وسائل الصّحة والسلامة المهنيّة داخل المؤسسة لوقاية العمّال من أخطار العمل أو إلحاق أيّ ضرر بهم أثناء العمل هو التزام بنتيجة، وكذلك التزامه بتوفير المعدّات الشخصية المناسبة للعمّال وتدريبهم عليها.¹⁸

3.2.2. الطبيعة الخاصة للالتزام بضمان السلامة

بعيدا عن المآخذ الموجهة إلى التفرقة بين الالتزام بتحقيق نتيجة والالتزام ببذل عناية، وبصرف النظر عن النقد الموجه إلى التفرقة بين الالتزام بضمان السلامة كون المدين ملزم بتحقيق نتيجة أو فقط ببذل العناية اللازمة، فإنّ الراجح فقها وقضاء أنّ الالتزام بضمان السلامة كمبدأ جاء لحماية فئة المضرورين، تتجسد طبيعته القانونية في إلزام المهنيين المحترفين باعتبارهم لهم القدرة الفنية والاقتصادية بتحقيق نتيجة في السلامة الجسدية لهؤلاء المتعاقدين، الذين غالبا ما يدعون في العقد، فضلا عن عدم خبرتهم الفنية وضعفهم المالي،

كما أن الالتزام بضمان السلامة إذا ما كان محله هو فقط مجرد بذل عناية من قبل المهني، فإنه بالضرورة سيفقد هدفه ومبتغاه الذي أسس من أجله، إذ في هذه الأحوال على المضرور إثبات الإخلال بهذا الالتزام، وهو أمر يستحيل في ظل التطور التكنولوجي وما صاحبه من تعقد وتنوع للمنتجات والخدمات.¹⁹

3.2. أساس الالتزام بضمان السلامة

تراوحت آراء الفقهاء بين اعتبار المسؤولية العقدية كأساس للالتزام بضمان السلامة المعنوية، والمسؤولية التقصيرية.

1.3.2. المسؤولية العقدية كأساس للالتزام بضمان السلامة المعنوية

يرى بعض الفقه أن استناد محكمة النقض الفرنسية إلى المادة 1135 في العديد من المنازعات يؤكد إرادتها في تقوية المضمون الإلزامي للعقد مستخلصة في ذلك اعتبارات العدالة، إذ ينبغي على الشخص الذي يدخل في علاقة تعاقدية أن يدرك أن التزاماته ليست فقط تلك الالتزامات المنصوص عليها صراحة في العقد، وإنما يجب عليه تنفيذ العقد بحسن نية لتطور مفهوم الالتزامات العقدية.²⁰

كما ذهبت محكمة النقض المصرية إلى نفس الاتجاه عندما ذكرت في حكم لها صادر بتاريخ 1980 أن الالتزام التعاقدية قد يتسع ليشمل ما لم يتفق عليه صراحة مما تقتضيه طبيعته.

2.3.2. الالتزام بضمان السلامة أساسه المسؤولية التقصيرية

قد يعجز المتضرر في سلامة جسمه وصحته عن إثبات وجود العلاقة التعاقدية للمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي أصابه عندما استهلك سلعة معينة، خاصة عندما يتداخل أكثر من شخص حتى تصله السلعة²¹، لذا، جعل المشرع الجزائري بموجب المادة 140 مكرر 1 أساس للالتزام بضمان السلامة استنادا لقواعد المسؤولية التقصيرية في حالة عدم وجود علاقة تعاقدية مباشرة.²²

ومن خلال التطبيقات القضائية نجد أن مفهوم ضمان السلامة، وإن تطابق مع اتجاه المشرع بصفة أساسية، إلا أن القضاء كان شديد الحرص على ضرورة تقييد المدّين بالالتزام بضمان السلامة، ويكاد يغلق في وجهه كل محاولة للتهرب من تنفيذ التزامه، وتحمل مسؤولية الآثار والنتائج المترتبة على الإخلال بذلك الالتزام.²³

3. خصوصية الالتزام بضمان السلامة المعنوية للعمال في بيئة العمل

نصت اتفاقية الصحة والسلامة المهنية رقم 155 الصادرة سنة 1981 على وضع سياسة وطنية متسقة في مجال صحة وسلامة العمال وبيئة العمل ومراجعة هذه السياسة دوريا في كل دولة، كما تطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي دون استثناء بما فيها عمال القطاع مع سماحها ببعض الاستثناءات لبعض الفروع مثل الملاحة والصيد البحري، وتهدف هذه الاتفاقية إلى الحد من الحوادث والإصابات المهنية وذلك بالإقلال من المخاطر في بيئة العمل.²⁴

1.3. مضمون الالتزام بضمان السلامة المعنوية للعمال

من بين المبادئ التي كرسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وأقرها صراحة التأكيد على حرمة الحياة الخاصة، وضمان حصانة الفرد ضد انتهاك خصوصياته، فلا يعرض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو أسرته أو مسكنه أو مراسلاته أو حملات على شرفه وسمعته، ولكل شخص الحق في حماية القانون من مثل هذا التدخل أو تلك الحالات²⁵، وهو الأمر المطبق على العمال في بيئة العمل.

كما يجب احترام المعلومات الشخصية للعامل في بيئة العمل حيث يعزف الحق في المعلومات الشخصية بأنه قدرة الأفراد في السيطرة على معلوماتهم وحرصهم في أن تظل سرية، وحقه في أن يقرر متى وكيف وإلى أي مدى يمكن تبادلها مع الآخرين.²⁶

وقد نصّت المادة 3-46 من التعديل الدستوري 01-16 بأن حماية الأشخاص الطبيعيين في مجال المعطيات ذات الطابع الشخصي حق أساسي يضمنه القانون ويعاقب على انتهاكه.²⁷

وقد ألزمت محكمة ليون جريدة فرنسا الحرّة التعويض عند نشرها الأعمال السرية لأحد أعضاء طائفة الماسونيين والذي كان يعمل عازفا على الأرغول بكنيسة سانت بول، على أساس تجاوزها الحدود المفروضة لهذا الحق في مساسه بحق الغير وفي غياب أي مصلحة تعود على العامة من نشره.²⁸

كما يجب على صاحب العمل احترام حرية الحياة الخاصة للعامل في بيئة العمل، والتي يقصد بها خصوصية شخصية الفرد لأنها تتعلق بالحرّيات التي تعني من منظور قريب، هوية الشخص وتعرب عن نموه الحر، كالحرية الجنسية وحرية اللباس والحريّة الدينية، ولكن ممارسة هذه الحرّيات تترجم بأفعال إيجابية على علم

وأمام مرأى الجميع، حيث يكمن الخطر في تعرضها للتدخل من طرف الغير على عكس العناصر التي تنتمي إلى الكيان الداخلي للإنسان مثلما هو الحال بالنسبة لحمل الرموز الدينية التي تبرز الانتماء إلى معتقدات دينية معينة، ولذلك فإن اعتناق الشخص لأراء معينة في تفكيره، لا يمكن أن تتعرض لأي تدخل لأنها تنتمي إلى الكيان الداخلي للإنسان، ومن حق العامل إضفاء الطابع السري على أمور معينة تخصه، هذا بصفة عامة.

إلا أنه وفي ظل أحكام قانون العمل وفي بيئة العمل، من الصعب طلق العنان للعامل، دون تقييد لحيته في الحياة الخاصة التي تتدخل في تنفيذ مهمة العمل، فالتعبير عن هذه الأفعال تتصادم مع بعض المصالح الخاصة كما هو الشأن بالنسبة لحرية الملبس، إذ أنّ هذه الحرية تنبثق مباشرة الشخصية الداخلية للفرد، ومبدئياً يمارس العامل هذه الحرية بصفة كاملة.

ولكن استثناء، يمكن لصاحب العمل أن يفرض في نظامه الداخلي ارتداء زي موحد، لأسباب صحية أو أمنية، وهي مساهمة لصالح العمال ككل، وقد أدرجت إحدى المؤسسات نصوصاً في نظامها الداخلي يفرض على العمال ارتداء المعاطف البيضاء، فحكم بعدم مشروعيتها، لأنه ليس ما يبرره من جانب اعتبارات الصحة العامة والأمن.²⁹

إنّ احترام الحياة الخاصة للعامل في بيئة العمل والذي تنتج عنه الحق في احترام السلامة المعنوية له عدة صور وهي ليست على سبيل الحصر، وإنما على سبيل المثال جاءت في نصوص وقوانين متفرقة، تارة تنتج عنها المسؤولية المدنية، وتارة أخرى تنتج عنها المسؤولية الجزائية، بحسب طبيعة الخطأ المرتكب، وليس بالضرورة أن يكون المساس بالسلامة المعنوية مباشرة فيمكن أن يكون الضرر معنويًا سببه ضرر جسدي، فصور الضرر المعنوي لا يمكن حصرها، لذلك المشرع الجزائري أشار إليها فقط من خلال نص المادة 06 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ولكن حبذا لو أن المشرع الجزائري أشار إلى بعض الصور فقط حتى لا يكون هناك اختلاف حولها.

2.3. جزاء اعتداء صاحب العمل في حالة عدم احترامه السلامة المعنوية للعامل

منح المشرّع الجزائري العامل حماية خاصة حفاظا على سلامته المعنوية، الأمر الذي ألزم صاحب العمل باحترام السلامة المعنوية للعامل في بيئة العمل.

1.2.3. تحقق المسؤولية المدنية لصاحب العمل

تعرف المسؤولية المدنية بأنها المسؤولية التي يتحملها الشخص بسبب إخلاله بالتزام قانوني نتيجة خطأ أو إهمال أو تقصير منه وهو ما يطلق عليه بالمسؤولية التقصيرية، كما يمكن أن يكون أيضا الإخلال بالتزام تعاقدي سابق وهي المسؤولية العقدية³⁰، وبالتالي فالمسؤولية المدنية سواء كانت عقدية أو تقصيرية لا تقوم إلا بتوافر الشروط الثلاثة والمتمثلة في الخطأ والضرر و العلاقة السببية.

إنّ الخطأ في مجال علاقة العمل وفي حالتنا هذه إما أن يكون خطأ عقدي وذلك بإخلال الالتزام الوارد في عقد العمل، وإما أن يكون خطأ تقصيريا يعتدي فيه صاحب العمل على السلامة المعنوية للعامل، وذلك بإخلاله للالتزام قانوني سابق ورد في القانون³¹، وإثبات الخطأ في هذه الحالة يكون مفترضا من عدم التنفيذ ذاته، فإذا اعتبرنا أن الخطأ عقديا، فإن المسؤولية العقدية لا تقوم إلا بإثبات أن صاحب العمل لم ينفذ الالتزام الوارد في العقد والمتضمن احترام السلامة المعنوية وطبقا لنص المادة 107 من قانون المدني، فهو من مستلزمات العقد، لكن الصعوبة تكمن في كيفية إثبات الخطأ، فكيف للعامل إثبات أنّ صاحب العمل لم يحترم سلامته المعنوية، لأنّ هذا الأخير سوف يدفع بأنه قام ببذل جهده في احترامها.

أما إذا اعتبر الخطأ التقصيرية على أساس المادة 6 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فإنّ الخطأ مفترض، بمجرد تحقق الضرر المعنوي تقوم المسؤولية المدنية لصاحب العمل.

إضافة إلى ركن الخطأ يجب توفر ركن الضرر الذي يلحق العامل من جراء المساس بسلامته المعنوية، وفي حالتنا هذه يكون الضرر معنويا، ويقع عبء إثباته على العامل المتضرر معنويا حسب القواعد العامة، ولا مجال للشك في كون أن التعويض عن الضرر المعنوي الناتج عن التعدي على حقوق المعنوية للعامل بعد أن نص عليها المشرع الجزائري في المادة 182 مكرر من القانون المدني التي جعلت حق المضور المطالبة بالتعويض عن الضرر المعنوي الذي يشمل كل مساس بالحرية والشرف أو السمعة

لا يكف تحقق الخطأ والضرر لقيام المسؤولية المدنية لصاحب العمل بل يجب أن تكون هناك العلاقة السببية بين الخطأ والضرر لتحقيق المسؤولية المدنية، أي وجود الخطأ الواقع من صاحب العمل والضرر المعنوي الذي أصاب العامل، وذلك وفقا للقواعد العامة أين تعدّ هذه العلاقة المفترضة في قواعد المسؤولية العقدية، وقد نص المشرع الجزائري في المادة 124 من أحكام القانون المدني على أنه كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص ويسبب ضرار للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض³³ (علي فيلاي، 2010، ص312)، ويقع على عاتق صاحب العمل المدين نفي وجودها ولا يكون ذلك إلا إذا وجد السبب الأجنبي³⁴.

إضافة إلى نص المادة 06 من القانون رقم 83-13 المتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية، والتي عرّفت حادث العمل بأنه تلك الإصابة البدنية الناتجة عن سبب مفاجئ غير متوقع الحدوث وطرا في إطار علاقة العمل، فالمشرع الجزائري اشترط لتحقيق مسؤولية صاحب العمل وقوع الضرر في إطار علاقة العمل بمعنى أن يكون في مكان العمل أو بمناسبته.

ويتّضح من كلّ ذلك بأنّ العامل في حالة المساس بسلامته المعنوية له أن يبني دعواه على أساس المسؤولية العقدية، وذلك في حالة توفر جميع أركانها الثلاث، أو على أساس المسؤولية التقصيرية المبينة على أساس الخطأ المفترض، ونرى بأنها أسهل طريقة في الإثبات.

2.2.3 الآثار المترتبة عن تحقق المسؤولية المدنية لصاحب العمل

عند توافر أركان المسؤولية المدنية يمكن للشخص المتضرر رفع دعوى من أجل الحصول على التعويض جبرا عن الضرر المعنوي الذي أصابه.

1.2.2.3 رفع دعوى المسؤولية المدنية

يقوم الشخص المتضرر برفع دعوى قضائية أمام الجهة القضائية المختصة، حيث أنّ ممارسة الدعوى تقتضي في المدعي والمدعي عليه والمتدخل في الخصام توافر الصفة والمصلحة والأهلية، كما تفرضه المقولة الشهيرة "لا دعوى بدون مصلحة"³⁵، وفي حالتنا هذه في حالة عدم التوصل إلى حل ودي بين صاحب العمل والعامل، يمكن لهذا الأخير برفع دعوى قضائية أمام القسم الاجتماعي للمطالبة بوقف التعدي مع مطالبته بالتعويض عما أصابه من ضرر.

2.2.2.3 أطراف دعوى المسؤولية المدنية

يقوم العامل برفع دعوى قضائية بموجب عريضة مستوفية لكافة الشروط الشكلية المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية في المواد 13 وما بعدها³⁶، متمثلاً في العامل المتضرر مرفقة مع محضر عدم الصلح.

يختص القسم الاجتماعي بالفصل في الدعوى المدنية التي يرفع العامل للمحكمة التي تم في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه (صاحب العمل)، غير أنه في حالة إنهاء أو تعليق عقد العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، يؤول الاختصاص إلى المحكمة التي يوجد بها موطن المدعي³⁷.

حيث يتشكل القسم الاجتماعي، تحت طائلة البطلان من قاض رئيساً ومساعدين، وترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح الدعوى طبقاً للقواعد المقررة قانوناً كما يجب رفع دعوى المسؤولية المدنية أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

تحدد أول جلسة في أجل أقصاه 15 يوماً من تاريخ رفع الدعوى والتي يجب على القاضي أن يفصل فيها في أقرب الآجال، ويمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجالاً باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل و تكون الأوامر الصادرة عن رئيس القسم الاجتماعي قابلة للاستئناف الذي ليس له أثر موقوف³⁸.

3.2.2.3 الآثار المترتبة على دعوى المسؤولية

تتمثل الآثار المترتبة على رفع دعوى المسؤولية في صدور حكم يقضي بوقف الاعتداء على العامل إضافة إلى التعويض المالي في حالة المطالبة به لأن القاضي لا يحكم بما لم يطلب منه.

3.2.3 تحقق المسؤولية الجزائية لصاحب العمل

يكفي تحقق أركان الجريمة لتقوم المسؤولية الجزائية لصاحب العمل من ركن شرعي هو النص المجرم للفعل وركن مادي وهو السلوك المجرم إضافة إلى الركن المعنوي وهو الركن المبني على القصد الإجرامي، وبالتالي قيام المسؤولية الجزائية لصاحب العمل كجزء عن عدم احترامه للسلامة المعنوية في بيئة العمل هنا في هذه الحالة توقع عليه إما عقوبة الإكراه البدني، وإما غرامة مالية ويكون ذلك بموجب نصوص قانونية،

وإن كانت هذه النصوص القانونية في حاجة إلى تعديل، إضافة إلى التعويض والذي يكون عن طريق الدعوى المدنية التبعية.

خاتمة:

إنّ الالتزام بضمان السلامة المعنوية هو التزام يقع على عاتق صاحب العمل يجد أساسه في أحكام القانون المدني، وخصوصيته في قوانين العمل لا سيما القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ومن خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج، وبعض الاقتراحات:

أولاً: النتائج

- يجد الالتزام بضمان السلامة المعنوية للعمال أساسه في أحكام القانون المدني، كما له أحكام خاصة في قوانين العمل، لذلك تطبق قاعدة الخاص يقيد العام.
- إن الالتزام بضمان السلامة المعنوية للعامل هو التزام يقع على عاتق صاحب العمل بالدرجة الأولى، وهو التزام عقدي إذا نظرنا إليه من خلال نص المادة 106 و 107 من القانون المدني يترتب الإخلال به تحقق المسؤولية العقدية، والالتزام قانوني إذا نظرنا إليه من خلال نص المادة 06 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وبالتالي الإخلال بالنص القانوني تحقق المسؤولية التقصيرية.
- يمكن للعامل الخيار بين المسؤولية العقدية والمسؤولية التقصيرية عند رفع دعواه، إلا أنّ هذه الأخيرة تكون الأفضل كون الخطأ فيها مفترضا لا يحتاج إلى إثبات.
- إنّ المشرع الجزائري لم يفصل في السلامة المعنوية عند نصّه عليها في المادة 06 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.
- لم ينص المشرع الجزائري على صور السلامة المعنوية، فقط البحث يكون في الأحكام العامة مثل ما ورد في نص المادة 182 مكرر من القانون المدني من السمعة والشرف والكرامة، أو ما هو وارد في الدستور الجزائري أو نصوص أخرى.
- تقوم المسؤولية الجزائية لصاحب العمل كجزاء على الاعتداء عن السلامة المعنوية للعامل، بمجرد توافر كل من أركانها الشرعي والمادي والمعنوي، ويطالب العامل بالتعويض عن طريق الدعوى المدنية بالتبعية.
- لم يولّ المشرع الجزائري اهتماما بالغا بالسلامة المعنوية للعامل كاهتمامه بالسلامة البدنية

ثانيا: الاقتراحات

- يقترح نصّ المشرع الجزائري على أحكام خاصة تتعلق بالسلامة المعنوية للعامل، كإدراجه فصل أو قسم يتعلق بالسلامة المعنوية.
- التفصيل في صور السلامة المعنوية للعامل، لأن الأحكام العامة غير كافية لتنظيم حكم خاص.
- يقترح إعادة النظر في النصوص القانونية المتعلقة بالجزاء المترتبة في حالة مخالفة صاحب العمل للأحكام المنظمة للسلامة المعنوية.

الهوامش

- 1 - المادتين 106 و 107 من الأمر 75-58 المتعلق بالقانون المدني الجزائري
- 2 - بوزيد سليمة، الالتزام بضمان السلامة وطبيعته، مجلة البحوث في العقود وقانون الأعمال، المجلد 4، عدد 01، 2019، الجزائر، ص81.
- 3 - حمر العين عبد القادر، الإطار القانوني للالتزام بضمان السلامة في العقود، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 06، العدد 02، 2020م، الجزائر، ص18.
- 4 - المر سهام، التزام المنتج بالسلامة -دراسة مقارنة-، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2008-2009م، ص18.
- 5 - موافي بناني أحمد، الالتزام بضمان السلامة، المفهوم، المضمون، أساس المسؤولية (، مجلة المفكر، مجلد 09، عدد 01، 2014م، الجزائر، ص420.
- 6 - شوقي بناسي، الالتزام بالسلامة تطور مستمر بأبعاد مختلفة، مجلة المعارف، العدد 24، 2018م، ص
- 7 - عبوب زهيرة، طبيعة التعويض عن الضرر المعنوي، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 2، عدد 2، 2016م، الجزائر، ص164.
- 8 - بوزيد خالد، الحق في ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 4، العدد 2، 2019م، الجزائر، ص243.
- 9 - هناء عرعور، السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل "نحو عمل آمن"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 5، العدد 3، 2020م، الجزائر، ص104.
- 10 - حمر العين عبد القادر، المرجع السابق، ص104.
- 11 - محمد جريقلي، الشريف بحماوي، الالتزام بضمان السلامة كمبدأ لكفالة التعويض، مجلة الحقيقة، العدد 39، 2017، الجزائر، صص137 و138.
- 12 - محمد جريقلي، الشريف بحماوي، نفس المرجع.
- 13 - بطيمي حسين، غزالي نصيرة، طبيعة وأساس الالتزام بضمان السلامة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 13، 2017م، الجزائر، ص67.
- 14 - فراس عبد الرزاق حمزة، علي ضياء، التكيف القانوني للالتزام صاحب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية في عقد العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد 02، العدد 01، 2019م، الجزائر، ص32.
- 15 - بطيمي حسين، غزالي نصيرة، المرجع السابق، ص66.
- 16 - موافي بناني أحمد، المرجع السابق، ص415.
- 17 - حمر العين عبد القادر، المرجع السابق، ص21.

- 18 - فراس عبد الرزاق حمزة، ضياء عباس، المرجع السابق، ص30.
- 19 - حمر العين عبد القادر، المرجع السابق، ص21
- 20 - بطيمي حسين، غزالي نصيرة، المرجع السابق، ص96.
- 21 - موافي بناني أحمد، المرجع السابق، ص422.
- 22 - بطيمي حسين، غزالي نصيرة، المرجع السابق، ص96.
- 23 - موافي بناني أحمد، المرجع السابق، ص416.
- 24 - مشان عبد الكريم، الاتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 11، 2018م، الجزائر، ص160.
- 25 - خيرة ميمون، الإطار القانوني للحق في الحياة الخاصة في نطاق القانون الدولي، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 06، العدد 01، 2020م، الجزائر، ص576.
- 26 - بن حيدة محمد، مكانة الحق في الحياة الخاصة في ظل التعديل الدستوري 16-01، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 1، العدد 10، 2018م، الجزائر، ص44.
- 27 - المادة 46-01 من الدستور الجزائري.
- 28 - بن حيدة محمد، المرجع السابق، ص40.
- 29 - بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص تحولات الدولة، مدرسة الدكتوراه في الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011م، صص103 و104.
- 30 - علي فيلالي، الالتزامات، (الفعل المستحق للتعويض)، الطبعة الثالثة، موفم للنشر، الجزائر، 2012م، ص05.
- 31 - بلحاج العربي، الإطار القانوني للمرحلة السابقة على إبرام العقد في ضوء القانون المدني الجزائري، (دراسة مقارنة)، دار وائل للنشر، الجزائر، 2010م، ص186.
- 32 - علي فيلالي، الالتزامات، (الفعل المستحق للتعويض)، المرجع السابق، صص286 و287.
- 33 - علي فيلالي، الالتزامات، (الفعل المستحق للتعويض)، نفس المرجع، ص312.
- 34 - المادة 127 من القانون المدني.
- 35 - عبد السلام ذيب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد ترجمة للمحاكمة العادلة، طبعة ثالثة منقحة، موفم للنشر، الجزائر، 2012م، ص66.
- 36 - المواد 13 وما يليها من القانون 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- 37 - المادة 501 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.
- 38 - المواد من 502 إلى 507 من القانون 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية.

قائمة المراجع

أولاً: القوانين

- I. الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26-09-1975 م المتعلق بالقانون المدني ج ر ج عدد 78 المعدل والمتمم.
- II. القانون رقم: 13-83 المؤرخ في 02-07-1983 م، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر، ج عدد 28، المعدل والمتمم.

.III القانون رقم: 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 م، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ج عدد 17، المعدل والمتمم.

.IV المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07-12-1996م المتعلق بالدستور الجزائري، ج ر ج عدد 76، المعدل والمتمم.

ثانيا: الكتب

.I بلحاج العربي، الإطار القانوني للمرحلة السابقة على إبرام العقد في ضوء القانون المدني الجزائري، (دراسة مقارنة)، دار وائل للنشر، الجزائر، 2010 م.

.II عبد السلام ذيب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد ترجمة للمحاكمة العادلة، طبعة الثالثة منقحة، موفم للنشر، الجزائر، 2012 م.

.III علي فيلالي، الالتزامات، (الفعل المستحق للتعويض)، الطبعة الثالثة، موفم للنشر، الجزائر، 2012م.

ثالثا: المقالات

.I بطيمي حسين، غزالي نصيرة، طبيعة وأساس الالتزام بضمان السلامة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 13، 2017م، الجزائر

.II بن حيدة محمد، مكانة الحق في الحياة الخاصة في ظل التعديل الدستوري 16-01، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 1، العدد 10، 2018م، الجزائر.

.III بوزيد خالد، الحق في ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 4، العدد 2، 2019م، الجزائر.

.IV بوزيد سليمة، الالتزام بضمان السلامة وطبيعته، مجلة البحوث في العقود وقانون الأعمال، المجلد 4، عدد 01، 2019م، الجزائر.

.V حمر العين عبد القادر، الإطار القانوني للالتزام بضمان السلامة في العقود، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 06، العدد 02، 2020م، الجزائر.

.VI خيرة ميمون، الإطار القانوني للحق في الحياة الخاصة في نطاق القانون الدولي، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 06، العدد 01، 2020م، الجزائر.

.VII شوقي بناسي، الالتزام بالسلامة تطور مستمر بأبعاد مختلفة، مجلة المعارف، العدد 24، 2018م، الجزائر.

.VIII عبوب زهيرة، طبيعة التعويض عن الضرر المعنوي، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 2، عدد 2، 2016م، الجزائر.

.IX فراس عبد الرزاق حمزة، علي ضياء، التكييف القانوني للالتزام صاحب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية في عقد العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد 02، العدد 01، 2019م، الجزائر.

.X محمد جريفي، الشريف بحماوي، الالتزام بضمان السلامة كمبدأ لكفالة التعويض، مجلة الحقيقة، العدد 39، 2017م، الجزائر.

.XI مشان عبد الكريم، الاتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 11، 2018م، الجزائر.

.XII موقاي بناني أحمد، الالتزام بضمان السلامة، المفهوم، المضمون، أساس المسؤولية، مجلة المفكر، مجلد 09، عدد 01، 2014م، الجزائر.

- XIII. هناء عرعور، السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل "نحو عمل آمن"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 5، العدد 3، 2020م، الجزائر.
- رابعاً: رسائل الماجستير والدكتوراه
- I. المر سهام، التزام المنتج بالسلامة -دراسة مقارنة-، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بالقائد، تلمسان، 2008-2009م.
- II. بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص تحولات الدولة، مدرسة الدكتوراه في الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011م.