

حق العامل في الوقاية في ظل فيروس كورونا المستجد كوفيد 19

The right of the worker to protection under the emerging of coronavirus"COVID- 19"

د. طيطوس فتحي

أستاذ محاضر "أ" كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة سعيدة.

Fethitaitous@yahoo.fr

2020/08/15 :

2020/07/21 :

25/06/2020 :

الملخص:

لقد أقرت التشريعات المقارنة على غرار التشريع الجزائري بحق العامل في الوقاية الصحية داخل الوسط المهني، خاصة مع تفشي بعض الأخطار المهنية التي باتت تفتك بصحة وراحة العامل، ولاسيما الأمراض المعدية كما هو الحال بالنسبة لفيروس كورونا الذي أصبح يفتك بحياة الكثيرين على مستوى العالم بما في ذلك الجزائر.

الكلمات المفتاحية: العامل، الحق في الصحة، الراحة، الأمن، الوسط المهني.

Abstract:

Comparative legislation as the Algerian legislation, has recognized the right of the worker to health protection within the occupational milieu, especially with the spread of some occupational hazards that have become deadly to the health and comfort of the worker, especially infectious diseases, as is the case with the Corona virus, which has killed many people worldwide, including Algeria.

Keywords: *The worker, the right to health, comfort, security, professional milieu.*

المؤلف المرسل: طيطوس فتحي، الإيميل: fethitaitous@yahoo.fr

المقدمة:

بمجرد إبرام عقد العمل بين ربّ العمل والعامل تنشأ بالمقابل التزامات متبادلة بين طرفي العقد، وأهم التزام يقع على عاتق رب العمل هو حفظ صحة وامن العامل داخل مؤسسته، وهذا بتوفير له جميع وسائل الحماية والوقاية. وهكذا بات من الضروري التزام رب العمل بهذا الواجب خاصة في وقت بات العالم بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة تعيش تحت وطأة فيروس كورونا المستجد أو ما يطلق عليه بكوفيد 19، أمر تحتم معه اتخاذ بعض الإجراءات الخاصة في مجال الوقاية والأمن.

تتجلى أهداف هذه الورقة البحثية في محاولة تأطير الالتزام بالوقاية كواجب مهني يقع على عاتق أصحاب العمل خاصة مع استمرار الوباء في الانتشار الأمر الذي يحتم معه تأطير هذا الواجب ومحاولة تسليط الضوء على الأسس القانونية التي يركز عليها رجال القانون من أجل مطالبة صاحب العمل في تدعيم حق العامل في الوقاية في ظل فيروس كورونا المستجد كوفيد-19.

تكتسي هذه الدراسة أهمية كبيرة على المستويين، القانوني والاجتماعي، حيث أصبحت تداعيات إنتشار الوباء وإستمراره لفترة طويلة على الإلتزامات التعاقدية للأطراف محل إهتمام كبير من طرف التشريعات المقارنة على غرار تشريعاتنا الجزائري وكذلك الأمر بالنسبة لرجال القضاء أين أصبح من الضروري إعادة النظر في بعض الإلتزامات التي باتت ترهق كاهل جل المتعاقدين في العقود على غرار عقود العمل في ظل تغير ظروف العمل في ظل فيروس كورونا المستجد كوفيد-19.

أما على الصعيد الاجتماعي فقد كان لهذا المرض أثر سلبي على النظام العام الاقتصادي الذي يحتكم خصوصا على فكرة العرض والطلب، غير أن هذا الأساس لا يمكن أن يتوفر دون وجود سوق إنتاج بالمفهوم الاقتصادي الصحيح، حيث تعرضت القوانين الاقتصادية التي يحتكم إليها الاقتصاد العالمي بصفة عامة والإقتصاد الوطني بصفة خاصة إلى خلل نتيجة تذبذب في ماكينة الإنتاج لجلّ المواد الإستهلاكية.

من هنا تأتي إشكالية هذه الدراسة والمتمثلة أساسا في : ما مدى التزام رب العمل بتوفير الحماية للعامل أثناء تأدية مهامه المنوطة به داخل المؤسسة؟

للإجابة على هذه الأسئلة كان لابد علينا من إتباع المنهج التحليلي من جهة والمنهج الوصفي من جهة أخرى، فاستعملنا للمنهج التحليلي كان منة اجل الوقوف عند أهم الأحكام القانونية التي جاءت في باب حماية العامل ووقايته، أما المنهج الوصفي فأردناه في هذه الدراسة لوصف بعض الإجراءات الوقائية التي اعتمدها أرباب العمل في زمن الكورونا.

سنعتمد في هذه الدراسة على قسمين، نخصص القسم الأول لدراسة أهم الإلتزامات الواقعة على رب العمل في إطار الحفاظ ووقاية العامل، بينما تأتي في القسم الثاني من هذه الدراسة لنتكلم على الأساس القانوني لهذه الإلتزامات.

المبحث الأول: التزامات رب العمل في مجال الوقاية

إن نشوء علاقة العمل بموجب عقد احترمت فيه جميع الشروط، يُلزم رب العمل بمجموعة من الإلتزامات لوقاية العامل صحياً، تأتي في مقدمة هذه الإلتزامات التزام رب العمل بتوفير الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة (المطلب الأول)، يأتي الإلتزام بتوفير وسائل الراحة داخل المؤسسة في المقام الثاني (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التزام رب العمل بوقاية صحة العامل وحفظها

لقد أقرت التشريعات المقارنة على التزام صاحب العمل في توفير والقيام بجميع إجراءات الوقاية من اجل صحة العامل (الفرع الأول)، كما يتعين عليه بذل عناية الرجل المهني في حفظ صحة عماله داخل مؤسسته (الفرع الثاني).

الفرع الأول: إجراءات الوقاية الصحية والأمن

إن الحديث عن وسائل حمائية او وقائية تحمي صحة وامن العامل لم يكن في حقيقة الأمر موضوع اهتمام من طرف المشرع الجزائري إلا حديثاً¹، وهذا نظراً لتركيز جميع الفاعلين والحقوقيين في مجال العمل على حماية العامل من أخطار التي قد يتسبب فيها نوع النشاط الممارس من طرف العامل، كان يكون في عمل يحتاج إلى جهد كبير، كما هو عليه الحال بالنسبة لعمال المناجم، عمال البترول والغاز، عمال المركبات الكهربائية ذات الضغط العالي².

هكذا يتطلب هذا الالتزام أن تكون هناك مبادئ مرسومة مسبقاً داخل المؤسسة (أولاً)، كما يتعين علينا معرفة موقف المشرع الجزائري من هذه المسألة (ثانياً).

أولاً - مبادئ الوقاية الصحية والأمن:

تقوم الوقاية الصحية والأمن على مجموعة من المبادئ يجب على صاحب العمل أخذها بعين الاعتبار حين قيامه بإبرام عقود عمل في مؤسسته، ويتعلق الأمر ب:³

- تقرير إجراءات صارمة من أجل السلامة الجسدية للأشخاص المعرضين لأخطار المنتجات الصناعية⁴.
- إنشاء قواعد صارمة تنظم أوقات وكيفيات تنظيم الراحة الإلزامية في بعض قطاعات العمل خاصة تلك الحساسة التي تتطلب مجهوداً كبيراً⁵، كما هو الحال عليه بالنسبة لعمال المناجم وعمال المحاجر.
- حصر الأخطار المهنية في مجموعات تتدرج من فئة واحد الى الفئة الرابعة بحسب درجة خطورتها وتأثيرها على صحة العامل وعلى عامل الوقاية في المؤسسة التي يشتغل بها⁶.
- تعزيز فكرة " الثقة المهنية" عن طريق نشر ثقافة الوقاية داخل المؤسسة، وهذا لا يكون إلا عن طريق تكريس رب العمل لفضاء في المؤسسة يهدف الى تقوية هذه الثقة وتعزيز شعور العامل بتلك الأريحية في مجال العمل⁷.
- حصر جميع الإجراءات والتدابير الوقائية ضد الأخطار المحتملة في نشاط معين أو قطاع معين، مع الحرص على تنصيب جهاز يكلف بتطبيق أو على الأقل احترام تطبيق هذه الإجراءات⁸، ولعل ما يحدث الآن في العالم بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة خير مثال على تلك التدابير التي اتخذت في مواجهة فيروس كورونا المستجد كوفيد-19، ومن جملة التدابير التي زكمتها المنظمة العالمية للصحة في بيانها الصادر شهر مارس 2020 نذكر:⁹

¹ - القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، الجريدة الرسمية العدد 17، ص562، والجريدة الرسمية العدد 43 لسنة 1996، ص06.

² - جلال الدين قريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1984، ص47.

³ - Jean Rivero et Jean Savatier, Droit du travail, Presse Universitaire de France, Collection Thenis, 1993, P193.

⁴ - Nathalie de Dessus. Le Moustier, La protection de la sante du salarie : de l'hygiène de la sécurité au bien-être du travail, Lavosier, France, avril, 2010, P67.

⁵ - Hervé Lanouziere, Prévenir la sante et la sécurité au travail, VX.01, Ed Lany , France, 2012, P.21.

⁶ - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة 01، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2010، ص187.

⁷ - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص188.

⁸ - Arnauld Milas, les risques professionnels peut-on soigner le travail ?, Ellipses, Paris, 2010, p30.

⁹ - Beraud Jean Marc, Manuel de droit social, 5eme édition, Epreuve n02, L.I.T.E.C , Paris, 1990, p301.

- وضع القفازات المهنية داخل المؤسسة مع ضرورة تغييرها كل ثمان ساعات بالنسبة للأشغال الشاقة.
 - وضع كمادات داخل المؤسسة مع ضرورة تغييرها حسب طبيعة ونوعية الكمامة.
 - توفير داخل المؤسسات مواد النظافة من سوائل ومادة سائلة لقتل الجراثيم والبكتيريا.
 - تقليص من عدد العمال في النشاطات التي تشهد اكتظاظ في العمل مثل قطاع التجميع بالنسبة للسيارات.
 وبالرجوع إلى التعريف التقني لفيروس كورونا المستجد كوفيد-19 فقد عرفه جلّ الخبراء على أنه: "هو مرض تنفسي إنتاني حيواني المنشأ يسببه فيروس كورونا 2 المرتبط بالمتلازمة التنفسية الحادة الشديدة (سارس كوف 2)."¹⁰
 أما عن أعراض هذا المرض فقد تنحصر أساساً في:¹¹

- ارتفاع حرارة الجسم بشكل مستمر
- السعال الجاف،
- الإرهاق الشديد مع صعوبة التنفس،
- آلام وأوجاع على مستوى كل الجسم،
- إحتقان الأنف والصداع وآلام الحلق،
- فقدان حاسة الذوق والشم.

ثانيا - موقف المشرع الجزائري من مسألة التزام رب العمل بالوقاية:

لقد سائر المشرع الجزائري جل التشريعات المقارنة في مجال الوقاية الصحية والأمن لصالح العامل، حيث أقرّ بموجب القانون رقم 07/88 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطلب العمل، في المادة الثانية منه بضرورة أن تضمن المؤسسة المستخدمة الوقاية الصحية والأمن لعمالها.¹²

وهكذا فقد أقرّ من خلال القانون السالف الذكر مجموعة من التدابير يجب الأخذ بها تحت طائلة تعرضه لمسائلات مختلفة على حسب جسامة الخطأ المرتكب والضرر الناتج عنه، ومن جملة هذه الإجراءات:¹³

- تنظيف وتطهير الأماكن التي يقضي فيها العامل وقته.
- توفير إضاءة جيدة تسمح للعامل بالعمل في جو من الأمن والصحة.
- توفير للعامل وسائل تحميه من الضجيج.
- حماية العامل من تقلبات الظروف الجوية وهذا عن طريق تصميم المعلومات المتعلقة بالطقس في كل وقت واتخاذ تدابير وقائية للحد من خطورة الطقس على أمن وصحة العامل.
- اتخاذ إجراءات السلامة عند نقل العامل أو عند نقل هذا الأخير لسلع وتجهيزات خطيرة على أمنه وصحته، كخطورة مواد كيميائية والتي يستدعي معها استعمال العامل لأوقية صحية وملابس خاصة بذلك.¹⁴

¹⁰ - منظمة الصحة العالمية (WHO)، تقرير مفصل حول كورونا كوفيد-19 في 22 فبراير 2020، ص 147.

¹¹ - Coronavirus Disease 2019, Symptoms, WHO, May 13, 2020, Viewed June 19, 2020 at 17:34.

¹² - جاء في المادة 02 من القانون رقم 07/88 المتضمن الوقاية الصحية والأمن وطب العمل المؤرخ في 26 جانفي 1988، الجريدة الرسمية المؤرخة في 27 جانفي 1988، العدد 04، ص 17، أنه: "يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال".

¹³ - Arnauld Milas, op.cit., p32.

¹⁴ - Jean Daniel Reyand et Gerard Adam, Conflit du travail et Changement social, Dalloz, Paris, p129.

- اتخاذ جميع التدابير الخاصة بالحرق وتوفير جميع مستلزمات التصدي للحرق، كما يتعين عليه توفير مراقبة دورية وتعيين الهيئات التي تشرف على عملية مراقبة وسائل إخماد النار.

- اتخاذ تدابير السلامة بالنسبة لعمال الأبنية العالية والإصلاحات التي تتطلب تجهيزات سلامة خاصة، كما هو الحال بالنسبة للمؤسسات الخاصة العاملة في مجال القطاع الكهربائي، إذ يتعرض العامل عادة للسقوط من أماكن عالية تجعل عملية تأهيله أمر صعب جدًا.¹⁵

المطلب الثاني: الالتزام بتوفير وسائل الراحة

لقد كفلت الدساتير المقارنة على غرار دستورنا الجزائري حق العامل في أن يعمل في ظروف مريحة تكفل له كرامته وحقه في العمل في بيئة توفر الأمان وتحافظ على الصحة¹⁶، وهكذا يتعين تحديد مفهوم الراحة التي أرادها التشريع المقارن في هذه التسمية (الفرع الأول)، ثم نرجع إلى موقف المشرع الجزائري من هذه الحالة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم الراحة في علاقة العمل

لقد أكد جانب كبير من الفقه الغربي بأنه يقع على رب العمل الالتزام بتوفير وسائل لترقية الصحة في الوسط العمالي¹⁷، وهذا يدعونا إلى محاولة حصر مفهوم دقيق للصحة (أولا)، ثم معرفة الأخطار المهنية التي تعرض راحة العامل للخطر (ثانيا).

أولا - مفهوم الصحة في الوسط العمالي :

يرتبط مفهوم الصحة في الوسط العمالي ارتباطا وثيقا بالبيئة التي يمارس فيها العامل نشاطه في المؤسسة أو القطاع الذي يعمل به، سواء تعلق الأمر بالجانب الاجتماعي والنفسي والجسدي للعامل.¹⁸

يرتكز مفهوم الصحة في هذا الوسط على تمكين العامل من السيطرة على صحته وهذا عن طريق توفير الوسائل الناجعة لترقية صحته، بما في ذلك اعداد برامج تربية وتثقيفية لتغيير سلوك العامل من أجل التحسين من الأداء الوقائي له داخل المؤسسة المستخدمة.¹⁹

لقد تطور مفهوم الأمن في العمل من مجرد توفير وسائل لوقاية صحة العامل من الأخطار المهنية إلى توفير وسائل من شأنها تحقيق الراحة في العمل، والتي لا يمكن إدارتها إلا عن طريق توفير وسائل تحمي العامل بدنياً وجسدياً وذهنياً في بيئته المهنية.²⁰

¹⁵ - Ibid.

من إكمال السلامة بدنياً وعقلياً¹⁶. لقد جاء في تعريف الصحة في دستور المنظمة العالمية للصحة أن الصحة هي: " حالة وإجتماعيا، وليس مجرد انعدام المرض والعجز."

¹⁷ - Ginetle Leclerc, La bonne foi dans l'exécution des contrats, revue de droit de MC Gill, MC Gill Law journal, vol.37, n02, Canada, 1992, p977.

¹⁸ - Caroline Lemercier, La sante environnement (concept, en jeux et appropriation par les acteurs), thèse de master professionnel, Université de Montpellier III, Paul Valery, septembre 2013, p130.

¹⁹ - Odile Levannier - Gouel, La préservation de la sante : fondement renouvelé du droit du travail ? wolters Kluwer, paris, n382-383, 27 février 2015, p07.

²⁰ - Matthieu Babin, Santé et sécurité au travail, Ed.Lamy, Paris, 2011, p39.

ثانيا - مفهوم الأخطار المهنية المهددة للراحة :

لقد تطور مفهوم الأخطار المهنية التي يتعرض لها العامل، من تلك الأخطار المهددة للسلامة الجسدية والبدنية للعامل، إلى تلك التي تهدد قدراته النفسية والذهنية²¹، على غرار الضغط المستمر على العامل والممارس من طرف رب العامل والذي يؤدي إلى الانهيار الكلي للعامل.²²

هكذا صبّت جميع محاولات رجالات القانون العمالي والناشطون في هذا المجال على الاعتماد على نظرة أخرى للقواعد المهنية المتعلقة بالسلامة والأمن في الوسط العمالي، بحيث أكد الكل على ضرورة توفير وسط مهني يرقى إلى تطوير نوعية حياة العمال، بحيث يقع على صاحب العمل توفير تلك الظروف المهنية والتي تساعد العامل على النمو وترقية ظروف معيشته.²³

الفرع الثاني : موقف المشرع الجزائري من الحق في الصحة والراحة

لقد كان للمشرع الجزائري موقف ثابت حول مسألة الصحة والراحة في الوسط العمالي، سواء تعلق الأمر بموقفه في القانون الإطار المنظم للصحة في الجزائر (أولا)، أو موقفه في القوانين المتعلقة بالعمل (ثانيا).

أولا - الحق في الصحة والراحة في قانون الصحة الجزائري :

لقد جاء في المادة 02 من القانون 05/85 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها في الجزائر والذي ألغي بموجب القانون الجديد لسنة 2018²⁴، أنه : " تساهم حماية الصحة وترقيتها في رفاهية الإنسان الجسمية والمعنوية وتفتحها ضمن المجتمع، ومن ثم تتشكلان عاملا أساسيا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد."

هكذا نلتمس من خلال هذه المادة نية المشرع في أن يحظى العامل بما يعرف بـ "الرفاهية المعنوية" وهذا يدخل ضمن إطار المبادرات التي يقوم بها رب العمل لتحقيق تلك الراحة التي تضمن الرقي والتطور في المستوى المعيشي ونوعية الحياة لدى العامل.²⁵

ثانيا - الحق في الصحة والراحة في القوانين المتعلقة بالعمل :

لقد أكد المشرع الجزائري على الحق في الترقية وحماية صحة العامل في الوسط المهني بمناسبتين، الأولى في إطار القانون رقم 07/88 (أ)، والثاني في ظل المرسوم رقم 05/91 (ب).

أ- القانون رقم 07/88:

لقد جاء في المادة 12 والمادة 45 من القانون رقم 07/88 ما يفيد اهتمام المشرع الجزائري بالقواعد العامة في مجال طب العمل،²⁶ بحيث أكد على أن مسؤولية طب العمل تكمن أساساً في ترقية ظروف العمل والمحافظة على صحة العمال مما يوفر راحة أكبر للعامل في وسطه المهني.

- قندلي رمضان، الحق في الصحة في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد²¹ السادس، جانفي 2012، ص221.

²²- Christophe Vigneau, L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, revue de droit social, n07/08 juillet, Aout, Paris, 2004, p706.

- مريم شيخي، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية²³ والعلوم الاجتماعية، جامعة تلمسان، 2014/2013، ص78.

²⁴- القانون رقم 05/85 المؤرخ في 16 فيفري 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، الجريدة الرسمية المؤرخة في 17 فيفري 1985، العدد 08، ص176، والملغى بالقانون رقم 18/11 المؤرخ في 02 جوان 2018، الجريدة الرسمية المؤرخة في 29 جوان 2018، العدد 46، ص03.

²⁵- قندلي رمضان، المرجع السابق، ص222.

لقد أكد الفقه أن تكريس رب العمل لجزء من مراده من أجل تحسين ظروف العمل وترقية الظروف المعيشية للعامل من شأنه الرفع من مردودية العامل والرفع من إنتاجية مؤسسته.²⁷

ب- المرسوم رقم 05/91:

بالرجوع إلى المرسوم رقم 05/91 والمتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن²⁸، نجد أن المشرع نص صراحة على ضرورة تطبيق جميع التدابير لحفظ الصحة والأمن في الوسط المهني.²⁹

وهو نفس الالتزام الذي جاء به المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي 120/93 والمتعلق بطب العمل،³⁰ حيث جاء في المادة 23 منه أن: "يقوم طبيب العمل بتحليل هذه المناصب في مجال حفظ الصحة والبنية الجسدية والنفسية للعامل قصد اقتراح إجراءات تكييف مناصب العمل كما تنص عليه المادة 22 السابقة".

المبحث الثاني: الأساس القانوني لالتزام رب العمل في مجال الصحة

لقد اختلف فقهاء القانون الاجتماعي حول الأساس القانوني الذي يرتكز عليه التزام رب العمل بتوفير الوقاية الصحية والأمن لفائدة العامل في الوسط المهني، فذهب رأي من الفقه إلى اعتبار القانون هو الأساس القانوني الذي يرتكز عليه التزام رب العمل بالوقاية (المطلب الأول)، بينما ذهب رأي آخر إلى اعتبار العقد هو الأساس بما في ذلك طريقة تنفيذه (المطلب الثاني).

المطلب الأول: القانون كأساس لالتزام رب العمل

لقد أقر الكثير من الفقه بأن الأساس الذي يرتكز عليه رب العمل في التزامه بالوقاية والأمن هو القانون بحد ذاته حيث نظم القانون جميع المسائل المتعلقة بعقد العمل وأقر لها آثار قانونية، وهكذا يتعين التطرق إلى مسألة القانون كأساس لالتزام رب العمل (الفرع الأول)، ثم نحاول معرفة موقف المشرع الجزائري من هذه المسألة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: القانون كأساس لالتزام رب العمل

لم تفكر هذه الطائفة من الفقهاء بدور سلطان الإرادة في رسم العلاقة التعاقدية بين طرفي عقد العمل، سواء تعلق الأمر بالمستخدم (رب العمل) أو بالعامل، لكننا أكدنا أن القانون كفل هذه الشرعية ونظم جميع الآثار المترتبة من عقد العمل وهذا في إطار الدولة الموجهة.³¹

²⁶ - القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية المؤرخة في 27 جانفي 1988، العدد 04، ص 117.

²⁷ - حمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي (قانون العمل والتأمينات الاجتماعية)، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1992، ص 79.

²⁸ - المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية، الجريدة الرسمية المؤرخة في 23 جانفي 1991، العدد 04، ص.ص. 63-74.

²⁹ - حيث جاء في المادة الأولى من هذا المرسوم الذي جاء: "عملاً بالفقرة الأولى من المادة 45 من القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988، يحدد هذا المرسوم القواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن ونقاوة الأماكن المخصصة للعمل وملحقاته".

³⁰ - المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 والمتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية المؤرخة في 19 ماي 1993، العدد 33، ص 09.

³¹ - صلاح علي علي حسن، القانون الدولي للعمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، سنة 2011، ص 71.

لقد أكد هذا الجانب من الفقه بأن احتضان القانون لعقد العمل جاء بعد تلك التراكمات التي جاءت نتيجة الغلو في تطبيق مبدئ سلطان الإرادة وما تمخض عنه من إجحاف في حق الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية التي تجمع طرفي عقد العمل.³²

لذلك كان لا بد وكردة فعل من تدخل الدولة كطرف موجّه في العلاقة التعاقدية - عن طريق التشريع - من أجل إعادة التوازن في الأداءات المترتبة عن عقد العمل، وهذا إيماناً منها بسيطرة الطرف القوي في عقد العمل على زمام الأمور وفرضه لمنطق القوي وهذا انعكس سلباً على حقوق العامل التي تقلصت في ظل هيمنة مبدأ سلطان الإرادة.³³

لقد أضاف نفس الفريق من الفقهاء أن مبدأ سلطان الإرادة ولّد حالة من المساواة الشكلية فقط، بين أرباب العمل من جهة والعمال من جهة أخرى، وهذا أثر بشكل فاضح في طبيعة عقد العمل التي تحمل في طياتها فعل العدل التعاقدية، فأصبح العقد يكرس هيمنة الطرف القوي باسم المساواة الشكلية، وانتقل أطراف العقد بشروطهم وإرادتهم إلى لا مساواة فعلية.³⁴

هكذا كان لزاماً على الدولة أن تتدخل بقواعد أمرّة في مجال علاقات العمل للحد من سيطرة القوى المهيمنة على عقد العمل، وكذلك بالنسبة للحد من الميزة الفاحشة التي أصبح أرباب العمل يتمتعون بها في عقود العمل باسم قدسية عقد العمل والذي يعتبر ثمرة ونتاج لتوافق إرادتين حرتين غير معيبتين.³⁵

لذلك أقر هذا الرأي هذا الرأي بأن عقد العمل عبارة عن إرادة تنشأ بين طرفين، رب العمل من جهة والعامل من جهة أخرى، غير أنه يعي في كنف القانون والاتفاقيات الجماعية المنظمة لعلاقات العمل دون أن يكون هذا التدخل مجحف في حق أحد طرفي العقد.³⁶

الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من مسألة الأساس

بالرجوع إلى القوانين في الجزائر والتي نظمت علاقة العمل، نجد أن المشرع ذكر صراحة عدم جواز اتفاق الأطراف على مخالفتها تحت طائلة تعرضهم لعقوبات قد تصل إلى تلك السالبة للحرية³⁷، وهكذا لا يمكن أن يتفق الأطراف على

³² - Jean – Luc Kochl, Droit de l'entreprise, Droit du travail et droit social, Ellipses, paris, 1994, p13.

³³ - بودالي محمد، الشروط التعسفية في العقود في القانون الجزائري (دراسة مقارنة مع قوانين فرنسا، ألمانيا ومصر)، دار هومة، الجزائر، سنة 2007، ص 27.

³⁴ - Philippe Stoffel, Munck, L'abus, dans le contrat – Essai d'une théorie, librairie générale de droit et de jurisprudence, paris, 2000, p21.

³⁵ - رياحي أحمد، حماية المتعاقدين من الشروط التعسفية في القانون الجزائري والقوانين المقارنة والفقه الإسلامي، أطروحة دكتوراه، كلية الشريعة والقانون، جامعة وهران، 2008/2007، ص 213.

³⁶ - Bernadette Lardy – Pelissier, Jean Pelissier, Agrès Roset et lysiane Tndy, Le nouveau code du travail, 28^{eme} Ed, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2008, p948.

³⁷ - لقد جاءت في هذا الصدد عدة قوانين تنظم علاقات العمل، على غرار القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية المؤرخة في 22 أبريل 1990، العدد 17، ص 27، القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، القانون 15/83 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، القانون 13/83 المؤرخ في 02 جوان 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية المؤرخة في 05 جوان 1983، ص 1809،... إلخ

الإنقاص من الضمانات الممنوحة للعامل في القطاعات الحساسة بداع تنازله بمحض إرادته عن تلك الحقوق المقررة له سواء بموجب الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي للقطاع.³⁸

لقد جاء في المادة 07 من القانون رقم 11/90 المنظم لعلاقات العمل بأنه إذا كان المستخدم ملزماً بأن يوفر جميع وسائل ومستلزمات الأمن والوقاية الصحية في الوسط المهني، فإن العامل ملزم من جهته باحترام جميع التعليمات التي أقرها المستخدم بخصوص لأمنه وسلامته، إذ يقع التزام على العامل باتخاذ جميع التدابير اللازمة لتفادي وقوعه في خطر مهني، وتعتبر هذه القاعدة ملزمة من النظام العام لا يجوز للأطراف مخالفتها.³⁹

لقد جاء في المادة الخامسة من القانون رقم 11/90 أنه يتعين على المستخدم أن ينظم القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن ضمن النظام الداخلي للمؤسسة وهذا اعترافاً من المشرع الجزائري بحق العامل في الوقاية الصحية.

المطلب الثاني: العقد كأساس قانوني لهذا الالتزام

لقد أقر بعض الفقهاء الغربيين بأن الأساس الذي يستند إليه رب العمل في التزامه بتوفير الوقاية وحماية صحة العمل هو العقد بحد ذاته (الفرع الأول)، غير أن هناك من ذهب إلى اعتبار مبدأ حسن النية هو الأساس في هذه الحالة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: عقد العمل هو الأساس القانوني

إن إبرام عقد العمل بصورة قانونية مكتمل الأركان يؤدي إلى نشوء علاقة تعاقدية، تجعل المستخدم أو رب العمل ملتزم بجميع الالتزامات التي يملها عليه عقد العمل بما في ذلك الالتزام بتوفير الحماية والوقاية الصحية.⁴⁰

لقد أكد جَلّ الفقه أن سلطان الإرادة هو الفيصل في هذه المسألة، نظراً لمساهمة بشكل كبير في إنشاء جميع الالتزامات التعاقدية المنبثقة عن عقد العمل⁴¹، وهذا في إطار قدسية العقد التي تجد مصدرها في الأفكار القديمة للفقهاء القدامى الذين دافعوا عن مبدأ سلطان الإرادة كالمراجع الوحيد للالتزام الذي يتولد عن العقد.⁴²

يجد فقهاء هذا الرأي ضالهم في الإرادة المشتركة التي تربط العامل برب العمل، والتي تقوي الالتزامات الناشئة عن هذه العلاقة على كلا الجانبين، سواء من جانب رب العمل، أو من جانب العامل نفسه.⁴³

³⁸- فقد يعتمد رب العمل على إعداد نظام عام داخلي تسري عليه مؤسسته يكون يتضمن حقوق أقل للعامل من تلك المقررة له بموجب الاتفاقيات الجماعية المنظمة للقطاع الذي تعمل فيه مؤسسة رب العمل.

³⁹- محمد صالح خزار، المفهوم القانوني العام لفكرة النظام العام، مجلة الدراسات القانونية، العدد الخامس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، جانفي 2003، ص 127.

⁴⁰- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 59.

⁴¹- جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1984، ص 78.

⁴²- Emanuel Dockés, Notion de contrat de travail, Revue de droit social, n05, Ed. Techniques et économique, Paris, Mai 2001, p539.

⁴³- François Terre, Philippe Simler et Yves Lequette, Droit civil (les obligations), 8^{ème} Édition, Dalloz, Paris, 2002, p144.

فلا يمكن لكلا الطرفين التنصل من التزامه بحجة عدم إدراك ماهية الالتزامات الملقاة على عاتقه⁴⁴، وهكذا لا يجوز لرب العمل أن يتنصل عن واجب الحماية الصحية بحجة عدم معرفته حين إبرام العقد ماهية هذا الالتزام.⁴⁵

الفرع الثاني: النية الحسنة في تنفيذ العقود

لقد أسس رجال الفقه في القانون المدني مبدأ أساسه احترام الأطراف للعلاقة التعاقدية ومن ثم يجب على كل من وقع العقد أن ينفذه بحسن نية.⁴⁶

على هذا المسار سار المشرع الجزائري عندما أقر في المادة 107 الفقرة الأولى من القانون المدني على أنه: " يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبحسن نية".

هكذا اعتبرت حسن النية هي الأساس القانوني الذي يقوم عليه التزام رب العمل بتوفير الوقاية الصحية والمحافظة على راحة العامل في الوسط المهني.⁴⁷

لقد سائرت الجهات القضائية موقف الفقهاء في هذه المسألة، تقررت محكمة النقض الفرنسية بضرورة أن ينفذ رب العمل العقد الذي أبرمه مع العمال بما يتوافق ومقتضى النزاهة والإخلاص.⁴⁸

كما اعتبرت العلاقة الناشئة عن عقد العمل، هي علاقة متميزة منبعها الإحساس بالثقة المتبادلة وعليه يجب أن تنفذ الالتزامات المنبثقة عن هذا العقد من هذا المنظور سواء من طرف العامل أو رب العمل.⁴⁹

يجب أن يمتد هذا المبدأ عند القضاء حين تفسير العقد، وهذا لا يمكن للقاضي أن يلتزم بما ورد في العقد من عبارات وألفاظ، بل يتحتم عليه أن يقوم بتفسير بنود عقد العمل بما يحمله مبدأ حسن النية من خصوصيات.⁵⁰

الخاتمة:

إن حرص المشرع الجزائري على تكريس حق العامل في الوقاية الصحية والحفاظ على أمنه وسلامته الجسدية والذهنية يدل على التزام الجزائر كدولة على الالتحاق بركب الدول المتقدمة التي تولي لحقوق العمال قسطاً كبيراً من اهتماماتها، ولقد تكرست هذه الإرادة في صدور أكثر من قانون وتنظيم واتفاقية جماعية تنظم هذه الحقوق وتسعى لتحقيقها داخل الوسط المهني.

غير أن إرادة الدولة وحدها غير كافية إذا لم تكن هناك إرادة كل الفاعلين في الوسط المهني من مستخدمي وعمال، إذ يجب أن يكون هناك وعي مهني بضرورة تكريس هذه الحقوق في أرض الواقع وهذا من أجل الدفع بوتيرة الإصلاح والتنمية، إذ أن

⁴⁴ - François Gaudu, Le contrat de travail, Dalloz, Paris, 1996, p06.

⁴⁵ - همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، مصر، سنة 2003، ص 411.

⁴⁶ - Michel Buy, L'exigence de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, faculté de droit et de science politiques d'AIX-Marseille, Presses Universitaires d'AIX-Marseille, 28 mai 1993, p39.

⁴⁷ - عبد الحليم عبد اللطيف القوني، عبد الحليم عبد اللطيف القوني، عبد الحليم عبد اللطيف القوني، حسن النية وأثره في التصرفات في الفقه الإسلامي والقانون المدني، دار المطبوعات الجامعية، مصر، سنة 2004، ص 87.

⁴⁸ - Cour Cass, Ch.soc, affaire d'Expolit, le 25 février 1992.

⁴⁹ - Christophe Vigneau, op.cit, p193.

⁵⁰ - قادة شهيدة، حماية الطرف الضعيف في عقد العمل- محاولة لتأصيل الفكرة وتقرير آليات الحماية، مجلة دراسات قانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، العدد الخامس، سنة 2008، ص 78.

التحسين من الظروف المهنية للعامل من شأنه أن يحسن من ظروفه المعيشية ونوعية حياته، الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على القدرة الإنتاجية للمؤسسة التي يعمل بها العامل.

ولأجل تكريس هذا الحق بالشكل الإيجابي الذي يعود بالنفع على الهيئة المستخدمة والعامل على حد سواء، يجب أن تُأخذ بعين الاعتبار هذه التوصيات:

- ضرورة رسكلة أرباب العمل وتكريس أيام إعلامية لتوعيتهم بنتائج تحقيق الأمن والصحة داخل الوسط المهني.
- إعطاء لأصحاب المبادرات من العمال واللاتي تسعى إلى التحسين من ظروف العمل داخل المؤسسة، إعجال من أجل تقديم مشاريعهم مع ضرورة تشجيعهم.
- إعادة مراجعة القوانين المتعلقة بالصحة والأمن مع فتح المجال لخبراء في القانون الاجتماعي للوصول إلى قوانين فعالة في مجال الوقاية الصحية والأمن في العمل.
- استعمال كل الوسائل المتاحة من فضاءات للإشهار ووسائل التواصل الاجتماعي لبت ثقافة الوقاية الصحية والحفاظ على الأمن في الوسط المهني.

قائمة المراجع:

- القوانين :

- 1- دستور المنظمة العالمية للصحة OMC
 - 2- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، الجريدة الرسمية العدد 17، ص 562، والجريدة الرسمية العدد 43 لسنة 1996.
 - 3- القانون رقم 07/88 المتضمن الوقاية الصحية والأمن وطب العمل المؤرخ في 28 جانفي 1988.
 - 4- القانون رقم 05/85 المؤرخ في 16 فيفري 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، الجريدة الرسمية المؤرخة في 17 فيفري 1985، العدد 08، ص 176، والمُلغى بالقانون رقم 18/11 المؤرخ في 02 جوان 2018، الجريدة الرسمية المؤرخة في 29 جوان 2018، العدد 46، ص 03.
 - 5- القانون رقم 07/88 المتضمن الوقاية الصحية والأمن وطب العمل المؤرخ في 26 جانفي 1988، الجريدة الرسمية المؤرخة في 27 جانفي 1988، العدد 04، ص 17.
 - 6- المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية، الجريدة الرسمية المؤرخة في 23 جانفي 1991، العدد 04، ص.ص.63-74.
 - 7- القانون 13/83 المؤرخ في 02 جوان 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية المؤرخة في 05 جوان 1983، ص. 1809.
 - 8- المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 والمتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية المؤرخة في 19 ماي 1993، العدد 33، ص 09.
- القرارات القضائية:

1- Cour Cass, Ch.soc, affaire d'Expolit, le 25 février 1992.

- المؤلفات :

1. باللغة العربية :

- 1- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة 01، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2010.
- 2- حمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي (قانون العمل والتأمينات الاجتماعية)، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1992.
- 3- بن عزوز بن صابر نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة 01، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2011.
- 4- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1984.
- 5- جلال الدين قرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1984.
- 6- همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، مصر، سنة 2003.
- 7- عبد الحليم عبد اللطيف القوني، حسن النية وأثره في التصرفات في الفقه الإسلامي والقانون المدني، دار المطبوعات الجامعية، مصر، سنة 2004.
- 8- صلاح علي علي حسن، القانون الدولي للعمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، سنة 2011.
- 9- بودالي محمد، الشروط التعسفية في العقود في القانون الجزائري (دراسة مقارنة مع قوانين فرنسا، ألمانيا ومصر)، دار هومة، الجزائر.

2. باللغة الفرنسية :

- 1- Jean Rivero et Jean Savatier, Droit du travail, Presse Universitaire de France, Collection thenis, 1993.
- 2- Nathalie de Dessus. Le Moustier, La protection de la sante du salarie : de l'hygiène de la sécurité au bien-être du travail, lavosier, France, avril, 2010.
- 3- Hervé Lanouziere, Prévenir la sante et la sécurité au travail, VX.01, Ed Lamy , France, 2012.
- 4- Arnauld Milas, Les risques professionnels peut-on soigner le travail ? , Ellipses, Paris, 2010.
- 5- Beraud Jean Marc, Manuel de droit social, 5eme édition, Epreuve n02, L.I.T.E.C , Paris, 1990.
- 6- Jean Daniel Reyand et Gerard Adam, Conflit du travail et Changement social, Dalloz, paris.
- 7- Odile Levannier - Gouel, La préservation de la sante : fondement renouvelé du droit du travail ? wolters Kluwer, paris, n382-383, 27 février 2015.
- 8- Matthieu Babin, Santé et sécurité au travail, Ed.Lamy, Paris, 2011.
- 9- François Terre, Philippe Simler et Yves lequette, droit civil (les obligations), 8eme Édition, Dalloz, paris, 2002.
- 10- François Gaudu, Le contrat de travail, Dalloz, paris, 1996.
- 11- Michel Buy, L'exigence de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, faculté de droit et de science politiques d'AIX-Marseille, Presses Universitaires d'AIX-Marseille, 28 mai 1993.

- 12- Jean – Luc Kochl, Droit de l'entreprise, Droit du travail et droit social, Ellipses, paris, 1994.
- 13- Philippe Stoffel, Munck, L'abus, dans le contrat –Essai d'une théorie, librairie générale de droit et de jurisprudence, paris, 2000.
- 14- Bernadette Lardy –Pelissier, Jean Pelissier, Agrès Roset et lysiane Tndy, le nouveau code du travail, 28 eme Ed, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2008.

- الأطروحات :

1. باللغة العربية :

- 1- رباحي أحمد، حماية المتعاقدين من الشروط التعسفية في القانون الجزائري والقوانين المقارنة والفقہ الإسلامي، أطروحة دكتوراه، كلية الشريعة والقانون، جامعة وهران، 2008/2007.
- 2- مريم شيخي، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة تلمسان، 2014/2013.

2. باللغة الفرنسية :

- 1- Caroline Lemercier, La sante environnement (concept, en jeux et appropriation par les acteurs), thèse de master professionnel, université de Montpellier III, Paul Valery, septembre 2013.

- المجالات :

1. باللغة العربية:

- 1- قادة شهيدة، حماية الطرف الضعيف في عقد العمل- محاولة لتأصيل الفكرة وتقرير أليات الحماية، مجلة دراسات قانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، العدد الخامس، سنة 2008.
- 2- قنبدلي رمضان، الحق في الصحة في القانون الجزائري، دفا تر السياسة والقانون، العدد السادس، جانفي 2012.
- 3- محمد صالح خزار، المفهوم القانوني العام لفكرة النظام العام، مجلة الدراسات القانونية، العدد الخامس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، جانفي 2003.

2. باللغة الفرنسية:

- 1- Ginete Leclerc, La bonne foi dans l'exécution des contrats, revue de droit de MC Gill, MC Gill Law journal, vol.37, n02, Canada, 1992.
- 2- Christophe Vigneau, l'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, revue de droit social, n07/08 juillet, Aout, Paris, 2004.
- 3- Emanuel Dockés, Notion de contrat de travail, Revue de droit social, n05, Ed. Techniques et économique, Paris, Mai 2001.