

جامعة عبد الحميد ابن باديس ممتغانم

كلية الحقوق والعلوم التجارية

قسم العلوم القانونية والإدارية

مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي:

الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل

الجزائري

- دراسة تطبيقية في مجال الوقاية الصحية والأمن -

تقديم الطالب:

إشراف السيد:

بن ديدى الصربي

أ.د: بن عزوز بن صابر

أعضاء اللجنة المناقشة:

أ.د بقنيش عثمان

أستاذ محاضر بجامعة ممتغانم

رئيسا

أ.د بن عزوز بن صابر

أستاذ محاضر بجامعة ممتغانم

مشرفا

أ.د باهر محمد شهاب

أستاذ محاضر بجامعة ممتغانم

مناقشا

أ.د مزيان محمد الأمين

أستاذ محاضر بجامعة ممتغانم

مناقشا

أ.د حاجي علام

أستاذ محاضر بجامعة ممتغانم

مناقشا

المنة الجامعية 2012/2011

كلمة شكر

{وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ} إبراهيم ٧.

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك.. ولا يطيب النهار إلا بطاعتك .. ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك .. ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك .. ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك جل جلالك.

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة .. إلى نبي الرحمة ونور العالمين.. محمد صلى الله عليه وسلم.. إلى من كلله الله بالهيبة والوقار.

ولو أنني أوتيت كل بلاغة **** وأفنيت بحر النطق في النظم والنثر لما كنت بعد القول إلا مقصرا **** ومعتزفا بالعجز عن واجب الشكر

إلى من زرعوا التفاؤل في دربنا وقدموا لنا المساعدات، التسهيلات، الأفكار والمعلومات ربما دون يشعروا بدورهم بذلك فلهم منا كل الشكر، وأخص منهم:

الدكتور بن عزوز بن صابر، الذي تفضل بالإشراف على هذا البحث فجزاه الله عنا كل خير فله مني كل التقدير والاحترام.

رفقاء الدراسة والبحث العلمي من غير إستثناء.

موظفي جامعة مستغانم، نخص منهم موظفي عمادة الجامعة. موظفي المكتبات الذين صبروا بعد أن أثقلت عليهم، ومدّوا يد المساعدة في كل الأوقات وعلى الأخص عمور عبد الحكيم.

موظفي المؤسسات الإدارية الموظفين الكرام بالمفتشية الولائية لمستغانم، والموظفين بالمفتشية الجهوية لوهراڤ لهم مني كل الإحترام.

إهداء

إلى من علمني العطاء بدون انتظار .. إلى من أحمل اسمه بكل افتخار .. أرجو من
الله أن يمد في عمرك لثرى ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار.. وستبقى
كلماتك نجوم أهدني بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد ..
والذي العزيز أطال الله في عمره وبارك له في طاعته.

إلى ملاكي في الحياة .. إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني .. إلى بسمه
الحياة وسر الوجود.. إلى من كان دعائها سر نجاحي.. وحنانها بلسم جراحي.. إلى
من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها.. إلى أغلى حبيب
أمي الحبيبة أدام الله عليك العافية.

إلى من هم أقرب إليّ من روعي..
إلى من شاركني حزن الأم.. وبهم أستمد عزتي وإصراري
إخوتي...

إلى من ساندوني .. إلى من أنسني في دراستي.. وشاركني همومي.. إلى من دفعني
إلى العلم وبهم أزداد افتخار..
عائلتي الكريمة....

إلى الإخوة اللائي لم تلدهم أمي .. إلى من تحلّوا بالإخاء وتميزوا بالوفاء
والعطاء إلى ينابيع الصدق الصافي.. إلى من معهم سعدت.. وبرفقتهم في دروب الحياة
الحلوة والحزينة سرت.. إلى من كانوا معي على طريق النجاح والخير.. إلى من
عرفت كيف أجدهم وعلموني أن لا أضيعهم
إخوتي في الله.....

المقصد

بدأت تشريعات العمل الحديثة تفرض إلتزاماً على صاحب العمل في المحافظة على صحة وسلامة العامل من مخاطر العمل، واعتبرت صاحب العمل مسؤولاً في كل مرة تحصل فيها الإصابة للعامل بسبب العمل لحين إثباته خطأ العامل، وفي الحقيقة أن مثل هذا الإلتزام فيه إتهام على صاحب العمل^١.

وكنتيجة للظروف القاسية التي أحاطت بالعمال من كل جانب سواء من حيث بيئة العمل أم من حيث ظروف العمل ومزاولته في أماكن غير صحية ليس فيها أية وسيلة من وسائل الوقاية كان من نتيجته كل هذا أن ساءت حال العمال مما أدى إلى زيادة عدد الوفيات بينهم حيث سجل 400 حادث عمل كل أسبوع في المصانع البريطانية وذلك ما يؤكده تقرير لجنة التحقيق لسنة 1891 حول مشكلة العمل. ولهذا بدأ العمال ينهضون للدفاع عن مصالحهم، وهذا كان دافعا لضرورة التدخل من طرف الدولة لحمايتهم فخرجت بذلك الدولة من موقعها السليبي لتضع وتسن النظم والتشريعات التي تحمي الطبقة العاملة في مقابل ذلك المذهب الفردي وما ترتب عليه من آثار وأمام الحالة السيئة التي وجدت فيها العمال كان هذا التدخل في مجال علاقات العمل حاجة ماسة وضرورة ملحة ليحد من حرية الطرفين وخاصة من تحكّم واستغلال أرباب العمل.

وبالتطور الصناعي الهائل الذي عرفه العالم أصبح العمال أثناء ممارستهم لنشاطاتهم المهنية أكثر تعرضاً للمخاطر المهنية المختلفة. فإن كانت هذه الثورة الصناعية وتزايد نطاق التصنيع، قد عادت بكثير من الخير والتقدم، إلا أنها جرّت في أذيالها العديد من المخاطر والمشاكل والقلق والخوف والاضطراب والأمراض والحوادث التي تستوجب حلولاً مناسبة وكافية لتدفع بعجلة التقدم إلى الأمام، دون إلحاق بالغ الضرر بالعمال وبغيرهم من أفراد المجتمع. فكان لا بد من إيجاد التدابير الوقائية المناسبة لتقليص هذه المخاطر والحوادث المهنية.

ومن الناحية التاريخية ثبت تدخل التشريعات، كان في البداية لحماية الأطفال والنساء، وبهذا صدر أول قانون

^١ سليمان بدري الناصري، قانون العمل، دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، الأردن، ٢٠٠٥، ص. ١٢٥ - ١٢٦.

عمالي في فرنسا في 1841/03/22 لتنظيم عمل الأحداث فمنع من التشغيل من تقل أعمارهم عن 08 سنوات ومنع تشغيلهم ليلا أو في الأعمال الخطيرة، ثم اتسع بعد ذلك بفعل الجمعية الدولية لحماية العمال، التي نشأت في بداية هذا القرن، وأخيرا، بمقتضى نشاط المنظمة الدولية للشغل التي مازالت مشاكل الأمن في المؤسسة من بين انشغالاتها الكبرى، ودليل ذلك، أن تدابير مختلفة اتخذت تباعا في إطار هذه الهيئة الدولية، وتعلقت بموضوع الصحة وأمن العمل. ففي البداية، سعت منظمة العمل الدولية إلى إصدار العديد من الاتفاقيات التي تضمنت الإجراءات الوقائية التي تضمن سلامة العمال في مختلف الجوانب المتعلقة ببيئة وظروف عملهم:

1- الاتفاقية رقم (12) المتعلقة بتعويض الإصابات في العمل الزراعي لعام 1921 تمت المصادقة على هذه الاتفاقية عام 1921 وأصبحت نافذة المفعول اعتباراً من عام 1922 تم التصديق عليها من قبل 53 دولة، نصت الاتفاقية على تعويض إصابة العمل إذا كانت بسبب العمل أو أثناء تأديته.

2- الاتفاقية رقم (17) المتعلقة بتعويض إصابات العمل لعام 1925 تمت الموافقة عليها عام 1925 وأصبحت نافذة المفعول عام ١٩٢٧، تم التصديق عليها من قبل 52 دولة.

3- الاتفاقية رقم (18) المتعلقة بالتعويض عن أمراض المهنية تمت المصادقة عليها عام 1925 وتقضي بتعويض المصابين بأمراض المهنية أو المستحقين بعد وفاتهم نتيجة حادث عمل على ألا تقل قيمة التعويض المنصوص عنه بالتشريع الوطني بتعويض الأضرار الناتجة عن إصابة العمل. حددت الاتفاقية أمراض المهنية الموجبة التعويض بثلاثة أمراض: التسمم بالرصاص ومشتقاته ومركباته، التسمم بالزئبق ومشتقاته ومركباته، عدوى الجمره الخبيثة.

4- الاتفاقية رقم (42) المتعلقة بتعويض العمال عن أمراض المهنية تعديل للاتفاقية رقم (١٨) صدرت عام 1934 عمل بها عام 1936 وافقت عليها 45 دولة هذا التعديل تضمن إضافة أمراض مهنية إضافة للاتفاقية رقم 18 وتتضمن التسمم بالرصاص أو سبائكها أو مركباته ومضاعفاته، التسمم بالزئبق ومركباته ومضاعفاته، الجمره الخبيثة. التسمم الرئوي المصحوب أو غير المصحوب بالدّرّن الرئوي شريطة أن يكون هو

المقدمة

السبب الرئيسي في العجز المؤقت، التسمم بالفوسفور أو مركباته أو مضاعفاته، التسمم بالبنزين ونظائره ومشتقاته النتروجينية. والأعراض المرضية الناتجة عن:

-الراديووم والمواد المشعة الأخرى.

-الأشعة السينية (أشعة أكس) وسرطان الجلد.

5- الاتفاقية رقم (19) المتعلقة بالمساواة بين العمال المحليين والأجانب في مجال تأمين إصابات العمل، تمت المصادقة عليها عام 1925 عمل بها عام ١٩٢٦.

6- الاتفاقية رقم (102) المتعلقة بالمستوى الأدنى للضمان الاجتماعي في مجال تأمين إصابة العمل، تمت المصادقة عليها عام 1952 وأصبحت نافذة المفعول عام 1955 صادقت عليها 22 دولة.

7- الاتفاقية رقم (121) المتعلقة بالمزايا في حالة إصابات العمل:

تمت الموافقة عليها عام 1964 و تسري أحكامها على جميع العاملين بما فيهم من يعملون تحت التميرين في القطاع العام والخاص والتعاوني ويجوز تطبيق أحكام الاتفاقية على:

أ- الملاحين والبحارة بما فيهم صيادو الأسماك، الموظفين العموميين وذلك إذا كانت هذه الفئات تتمتع بالحماية بمقتضى أنظمة خاصة توفر على الأقل متوسط ما تقدمه هذه الاتفاقية.

ب- العاملين في أعمال عرضية لا تدخل بطبيعتها في مهنة صاحب العمل. العاملين في المنازل. أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعيشون معه ويعملون له ولم تستثن الاتفاقية العاملين بالزراعة. والاتفاقية تقرر صرف المزايا في الأحوال الآتية: الحالة المرضية الناتجة عن الإصابة، العجز عن أداء العمل، الوفاة، العجز الكلي المستديم. وتحدد الاتفاقية أمراض المهنة التي ينبغي أن يتضمنها تشريع كل دولة تصادق على الاتفاقية وعددها 15 مرضاً. وتتضمن الرعاية الطبية التي تقدم في حالة الإصابة، وفي المعاشات والتعويضات بصرف معونة مالية في حالة العجز المؤقت تعادل 60% من الأجر، صرف معاش شهري يعادل ٦٠% من الأجر في حالة العجز الكلي المستديم، صرف معاش شهري يعادل 50% من الأجر في حالة الوفاة.

8- الاتفاقية رقم (161) المتعلقة بخدمات الصحة المهنية صدرت هذه الاتفاقية عام 1985، تعزيز الصحة البدنية والعقلية لجميع العمال بالمحافظة على بيئة عمل مأمون وصحية ملائمة، عن طريق خدمات وقائية من خلال أقسام الصحة المهنية التي يجب إنشائها في كل مؤسسة. كما تم تبني بعض التوصيات حول نقاط خاصة، كطب العمل في المؤسسات (١٩٦٢) وتبني قائمة أوروبية للأمراض المهنية (١٩٦٢) وشروط تعويض ضحايا الأمراض المهنية (١٩٦٣) والمراقبة الطبية للعمال المعرضين لمخاطر خاصة (١٩٦٦). وفي التاسع والعشرين من جوان ١٩٧٨، قرر المجلس الإداري للمنظمة الدولية للشغل، تبني برنامج عمل في مادة أمن وحماية العمال، مغطيا ١٤ نشاطا ومشيرا إلى تدابير إجبارية. وفي السابع والعشرين من نوفمبر ١٩٨٠، تبني نفس المجلس تعليمة نموذجية رقم ١١٠٧/٨٠، متعلقة بحماية العمال ضد المخاطر الناجمة عن التعرض الضار لعناصر كيميائية أو فيزيائية وبيولوجية أثناء العمل. وفي نفس الإطار تبني المجلس في الثامن والعشرين من جويلية ١٩٨٢، تعليمة خاصة تتعلق بالحرص. وتبني في الرابع والعشرين من جوان ١٩٨٢، تعليمة تتعلق بالوقاية من مخاطر الحوادث الهامة التي تغطي في آن واحد العمال والسكان المجاورين^١.

أما على مستوى العربي نصت المادة الرابعة من ميثاق العمل العربي على أن (توافق الدول العربية على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك) وتطبيقاً لما جاء في الميثاق فقد أصدرت منظمة العمل العربية العديد من الاتفاقيات تضمنت في بنودها ما يتعلق بالحفاظ على حقوق العاملين والاهتمام بمسائل السلامة والحماية من أخطار العمل والوقاية.

١- الاتفاقية العربية رقم (3) لعام 1971 المتعلقة بالمستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية صدرت هذه الاتفاقية بالدورة الأولى لمؤتمر العمل العربي وذلك شعوراً بأهميتها باعتبارها هدفاً أساسياً لتحقيق العدالة الاجتماعية وباعتبار أن التأمينات هي الدعامة الأساسية لتحقيق هذه العدالة، لهذا طورت تشريعات العمل التأمينات في الدول العربية لبلوغ هذه الأهداف. حيث احتوت على: جاء في المادة الثامنة حول إصابات

^١ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ١٩٩٩،

العمل ما يلي: يحدد التشريع الوطني المقصود بإصابة العمل والمرض المهني بحيث لا يقل عدد الأمراض المهنية عن خمسة عشر مرضاً، وجاء في نهاية هذه الاتفاقية جدول يتضمن 33 مرضاً مهنيًا. ورد في المادة التاسعة ما يجب أن تقدمه التشريعات للعامل الذي تعرض لإصابة العمل من خدمات طبية حتى يتم الشفاء أو ثبوت العجز أو الوفاة إضافة إلى الخدمات التأهيلية والأجهزة التعويضية والمعونات المالية التي تقدم خلال فترة العجز المؤقت الناتج عن إصابة العمل. ونصت المادة العاشرة من الاتفاقية على أن يحدد التشريع الوطني إجراءات الإبلاغ عن إصابات العمل والأمراض المهنية إلى الجهات المسؤولة عن العلاج والجهات المسؤولة عن المهنة، ويراعى في ذلك تبسيط الإجراءات، كما يحدد الأسس والقواعد اللازمة التي يقوم عليها تقدير نسبة العجز.

2 - الاتفاقية العربية رقم (6) المتعلقة بمستويات العمل صدرت هذه الاتفاقية عام 1966 وتم تعديلها عام 1975، حيث احتوت على نص المادة السادسة على أنه يجب أن يتضمن قانون العمل في كل دولة موضوع الرعاية الصحية للعمال ووقايتهم من أخطار العمل. ونصت المادة الثامنة على ضرورة الحماية التي تقررها تشريعات العمل على أن تسعى كل دولة حسب إمكاناتها تضمين تشريعات العمل التأمينات ما يكفل استفادة مواطنيها من العمل. كما نصت المادة التاسعة المتعلقة بمستويات العمل أنه يعتبر باطلاً كل شرط يرد مخالفاً لها ولا يسري هذا الشرط إذا كان أكثر فائدة مما ورد في الاتفاقية. نصت المادة العاشرة الفقرة الثالثة أنه يجب إصدار قانون مستقل للتأمينات الاجتماعية يضم جميع الأحكام المتعلقة مع نصوص تنظيم ذاتية وقواعده الخاصة. كما تضمنت الاتفاقية تنظيم إجراءات وقائية لحماية صحة العمال وسلامتهم وعدم إرهاقهم وذلك بتحديد ساعات العمل والراحة والإجازات والاحتياطات المتخذة لحماية العمال من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات وإجراءات الكشف الطبي الدوري. كما نصت المواد من 53 حتى 56 على الأخطار في حالات إصابات العمل ونصت المادة 110 على أنه (لا تمس أحكام هذه الاتفاقية التشريع الخاص في كل دولة والمعاهدات والاتفاقيات الثنائية والدولية إذا كانت أكثر فائدة للمستفيدين).

3-الاتفاقية العربية رقم (7) المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية صدرت هذه الاتفاقية عام ١٩٧٧ ، حيث احتوت على المادة الأولى: "يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسلامة المهنية والتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة". المادة الثانية: "يجب مساواة جميع العمال العرب بالعمال المحليين في تطبيق أحكام الصحة المهنية والتأمين من حوادث العمل وأمراض المهنة". المادة الثالثة: "تتضمن أحكاماً خاصة بالوقاية من جميع أخطار العمل". المادة الخامسة: "تتضمن أحكاماً متعلقة بالوقاية من حوادث وأخطار العمل". المادة العاشرة: "وتتضمن أحكاماً خاصة بتسجيل حوادث العمل وأمراض المهنة".

4-الاتفاقية العربية رقم (13) المتعلقة ببيئة العمل صدرت هذه الاتفاقية عام 1981 حيث احتوت المادة الأولى منها على: "تلتزم كل دولة عربية تصدق على الاتفاقية:

أ - حماية وتحسين بيئة العمل وجعل محيطه أكثر إنسانية وملائمة للقدرات البشرية للعاملين ، وذلك وفقاً للأحكام العامة المنصوص عليها في هذه الاتفاقية .

ب -وضع معايير خاصة بها للحدود القصوى للعوامل المؤثرة في بيئة العمل ، مستعينة في ذلك بالخبرات والإمكانيات التي يوفرها مكتب العمل الدولي". المادة الثالثة: "ينبغي عند إقامة منشآت جديدة ، التنسيق بين كافة الأجهزة المعنية للتأكد من توافر الشروط والأسس الضرورية لحماية بيئة العمل". المادة الرابعة: "يجب أن تتوافر في أماكن العمل الشروط الصحية، خاصة من حيث النظافة والسلامة من التلوث بالعوامل الحية المسببة للأمراض، كالجراثيم، الحمات الراشحة (الفيروسات)". المادة الحادية عشر تنص على: أ -يعهد إلى أجهزة السلامة والصحة المهنية العاملة في كل دولة بمهام الإشراف على بيئة العمل .

ج -إذا لم تتوافر في دولة معينة أجهزة للسلامة والصحة المهنية ينبغي إحداث أجهزة خاصة تتولى مهام الإشراف على بيئة العمل .

ت -ينبغي العمل على تشجيع التخصص ، وعلى تكوين الكوادر الفنية المتخصصة بحماية بيئة العمل.

هـ -الاتفاقية رقم (١٩) : بشأن تفتيش العمل .

ومن هنا برزت الأهمية الكبرى لإيجاد وسائل فعالة لحماية صحة العمال وأمنهم، الذي أضحي أمرا حتميا يجد أساسه القانوني في التشريعات العمالية انطلاقا من الاعتبارات العملية والاجتماعية إلى جانب احتوائه على المقاييس الفنية القانونية ما يؤهله لأن يؤدي الدور التوفيقى بين المصالح المتعارضة، بعد أن عجزت العلاقات الجماعية عن حل مشكلات تواجه عدد هائل من العمال يقفون في تلك المصانع المليئة بضجيج الآلات وغازاتها والتي تسبب لهم حوادث تؤدي إلى العجز المستديم أو المؤقت، وأحيانا أخرى تسبب الوفاة. وبالتالي فقد لجأت التشريعات الحديثة إلى وسائل متعددة لإضفاء الحماية على صحة العمال وأمنهم ضد إصابتهم بحوادث الآلات وغيرها.

إن المرحل التي مرت بها الجزائر لقد كان لها الأثر البالغ في تشريع العمل الجزائري التي فرضت عليه عدة معطيات أساسية. ففي مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات فرض الحجم الكبير للعمال سن مجموعة من التشريعات التي تكفل لهم الرعاية والحماية اللازمة على اعتبار أنهم الوسيلة والغاية في عملية التنمية الاقتصادية، بحيث كان العامل هو المنتج والمسير. ولقد كانت تلك التشريعات المتعلقة بالعمل المتعاقبة خاصة في ظل تلك السياسة الاشتراكية والنصوص التطبيقية لها قد أعطت ورسمت جميع الملامح والبنود الكاملة لتلك الحماية ودعمها وترسيخها لها. وجاءت بعد ذلك مرحلة أخرى نتاجا للإصلاحات والتطورات السياسية المترتبة على دستور ١٩٨٩ وقد كان لها الأثر البالغ على تكييف علاقات العمل وتنظيم القطاع العام الاقتصادي وإرساء مبدأ استقلالية المؤسسة^١. فإن هذا التشريع الجديد قد أخذ مسارا آخر في ذلك بحيث اكتفى بالنص على مظاهر تلك الحماية القانونية للعامل وإقرارها مبدئيا مع ترك جميع تفصيلاتها إلى الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات تحقيقا للطابع التعاقدى لعلاقة العمل^٢.

^١ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠٠٠، ص ٣.

^٢ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل الجزائري، المرجع السابق، ص ٢١.

ولقد كرس الدستور الجزائري الذي أقر في ٢٣ فيفري ١٩٨٩^١، المعدل بموجب مرسوم رئاسي رقم ٩٦-٤٣٨ المؤرخ في ٧ ديسمبر ١٩٩٦ والمصادق عليه في استفتاء ٢٨ نوفمبر ١٩٩٦، الوقاية الصحية والأمن كحق من الحقوق التي يتمتع بها العامل الجزائري بحيث تتضمن المادة ٥١ منه بأن "الرعاية الصحية حق للمواطنين وتكفل الدولة بالوقاية من الأمراض الوبائية والمعدية وبمكافحتها". ومن قبله دستور ١٩٧٦ الذي اهتم بتوفير الحماية وتحسين ظروف العمل^٢، وهذا ما يعني أن الدستور يكفل لكل مواطن الحق في العمل وكذا ضمان الصحة والسلامة المهنية وهذا ما تكرسه أيضا القوانين السارية المفعول في هذا المجال، حيث تلزم كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه بضمان الصحة والسلامة المهنية للعمال. وأولاها عناية كبيرة، إذ خصص لها جوانب كثيرة في تشريعات العمل وقوانين الضمان الاجتماعي، وجعل منها أهم محاور الحقوق الاجتماعية، التي يجب أن يتمتع بها العمال في مختلف القطاعات^٣. ويتعين على المستخدم أن يحدد في النظام الداخلي. وبطبيعة الحال، ينبغي على العمال أن يطبقوا ويحترموا هذه القواعد. وتتولى لجنة المشاركة مراقبة تنفيذها ولها القيام بكل مسعى مناسب لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل^٤.

وإن من بين الحقوق التي يتمتع بها العامل في تشريع العمل الجزائري هو الحق في الحماية: التي تحوي كل من الحماية الصحية والحماية المهنية والحماية الاجتماعية، غير أن هذه الحقوق قد أخذت طابعها الخاص بها ذلك لتؤثرها بعدة عوامل مختلفة منها الطابع التعاقدى لعلاقة العمل، الحريات الأساسية الواردة في الدستور، التغيير

^١ المرسوم الرئاسي رقم ٨٩-١٨ المتضمن دستور ١٩٨٩ المؤرخ بتاريخ ٢٨ فبراير ١٩٨٩.

^٢ المادة ٦٢ من دستور ١٩٧٦ الصادر بتاريخ ٢٢ نوفمبر ١٩٧٦، ج. ر. العدد ٩٤، ص ١١٢٢.

^٣ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومو للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠٠٣.

ص ١٣٥؛ وفي نفس السياق همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، مصر، ٢٠٠٥،

ص. ص. ٣٣١-٣٣٢.

^٤ الطيب بلولة، جمال ح بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، ٢٠٠٧، ص ٥٢

المقدمة

في المسار الاقتصادي، وبروز التوجه الاقتصادي الحر إضافة إلى المبادئ التي أصبحت تحكم المؤسسات خاصة الصناعية منها الاستقلالية والمتاجرة^١.

تعتبر مسألة الحماية والأمن والوقاية من أخطار وحوادث العمل و الأمراض المهنية، من أهم المسائل والقضايا التي أولتها التشريعات العمالية الحديثة أهمية كبيرة منذ مدة طويلة. وهي تضع عبئ التزامها على صاحب العمل، وبالتالي تجعل منها أهم محاور الحقوق الاجتماعية والأمنية التي يجب أن يتمتع بها العمال في مختلف القطاعات، بغض النظر عن طبيعة أو مدة علاقات العمل. إلى جانب بعض الالتزامات التي تتكفل بها بعض الأجهزة الخارجية عن المؤسسات المستخدمة^٢. ونخص بالذكر من هذه التشريعات التي تم إصدارها لحماية صحة العمال وأمنهم:

الأمر رقم ٧٥ - ٣١ المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص في المواد من ٢٤١ إلى المواد ٣٠٢^٣، وأعقبها بالمواد من ١٣ إلى ١٥، ٣٠، ٢١٢ من القانون ٧٨ - ١٢ المتضمن القانون الأساسي العام للعامل^٤. ثم أتبعه بعد ذلك بالقانون رقم ٩٠ - ١١ المؤرخ في ٢١ أبريل ١٩٩٠ يتعلق بعلاقات العمل^٥. وأكد على هذه الحماية في القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المؤرخ في ٢٦ يناير ١٩٨٨ يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل^٦، والقانون رقم ٨٣ - ١٣ المؤرخ في ٢ يوليو ١٩٨٣ المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية^٧، أيضا يؤمن العامل

^١ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل الجزائري، المرجع السابق، ص ١٧.

^٢ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠٠٢، ص ١٣٤.

^٣ الأمر رقم ٧٥ - ٣١ المؤرخ في ٢٩ أبريل ١٩٧٥ المتعلق بشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، ج. ر، العدد ٣٩.

^٤ القانون رقم ٧٨ - ١٢ المؤرخ في ٠٥ أوت ١٩٧٨، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج. ر، العدد ١٢، الصادرة في ٠١ أوت ١٩٧٨.

^٥ القانون رقم ٩٠ - ٠٣ المؤرخ في ٢١ أبريل ١٩٩٠، المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر، العدد ١٧.

^٦ القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المؤرخ في ٢٦ يناير ١٩٨٨، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج. ر، العدد ٠٤.

^٧ القانون رقم ٨٣ - ١٣ المؤرخ في ٢ يوليو ١٩٨٣، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج. ر، العدد ٢٨.

المقدمة

على إصابات العمل والأمراض المهنية الذي يتعرض لها العامل مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه^١، وهذا ما يعنى أن التشريع الجزائري جاء ملما بهذا الموضوع في كل جوانبه. والتشريع الجزائري في مجال الوقاية الصحية جاء ملما بكل الجوانب بما في ذلك النصوص التطبيقية المتعلقة بضمان الوقاية الصحية والأمن والمتمثلة في :

القانون رقم ٨٣ - ٠٣ المؤرخ في ٥ فبراير ١٩٨٣ المتعلق بحماية البيئة^٢، لاسيما المواد من ٧٤ إلى ١٢٠. والقانون رقم ٨٨ - ٠٧ المؤرخ في ٢٦ يناير ١٩٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (المادة ٤، ٥)، ومن خلال نصوص أخرى كالمرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ المؤرخ في ١٩ يناير ١٩٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل^٣، الذي جاء تطبيقا للمادة ٤ من القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المؤرخ في ٢٨ يناير ١٩٨٨، والتي تنص على واجبات النظافة وحفظ الصحة ونقاوة الأماكن المخصصة للعمل وهذا ما يتضمنه ويبينه المرسوم في مواده من ٣ إلى ٢٤. والمرسوم التنفيذي رقم ٩٩ - ٩٥ المؤرخ في ١٩ ابريل ١٩٩٩ يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت^٤، والذي جاء ليحدد التدابير الوقائية من الأخطار المتصلة بالنشاطات التي يتعرض فيها العمال أو السكان جميعهم للغبار الناجم عن الأميانت أو عن المواد التي تحتوى عليها أو من المحتمل أن يتعرضوا لها. وأيضا المرسوم رقم ٨٦ - ١٣٢ المؤرخ في ٢٩ ماي ١٩٨٦ المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد

^١ القانون رقم ٨٣ - ١١ المؤرخ في ٠٢ جويلية ١٩٨٣، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، العدد ٢٨.

^٢ القانون رقم ٨٣ - ٠٣ المؤرخ في ٥ فبراير ١٩٨٣ المتعلق بحماية البيئة، ج.ر، العدد ٠٦، الصادر في ٠٨ فبراير ١٩٨٣.

^٣ المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ المؤرخ في ١٩ يناير ١٩٩١، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج.ر، العدد ٠٤.

^٤ مرسوم تنفيذي رقم ٩٩ - ٩٥ المؤرخ في ١٩ أبريل ١٩٩٩ يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت، ج.ر، العدد ٢٩، الصادر ٢١ أبريل ١٩٩٩.

المقدمة

الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها^١. أما الوقاية الصحية فإن القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المؤرخ في ٢٦ يناير ١٩٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل تكفل في كل مواده بكل الأحكام الواردة في الاتفاقية العربية رقم ٠٧ المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية المعتمدة بالإسكندرية في مارس ١٩٧٧، تمت المصادقة عليها من طرف الجزائر بموجب مرسوم رئاسي رقم ٠٥ - ٢٨٠ المؤرخ في ٩ رجب عام ١٤٢٦ الموافق ١٤ أوت ٢٠٠٥، من المادة ٤ إلى المادة ٢٢ منها، وهذا ما تضمنته التشريعات والنصوص التطبيقية الصادرة في هذا المجال:

١ - لاسيما المراسيم التنفيذية المتعلقة بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

٢ - المرسوم التنفيذي رقم ٠٢ - ٣٤١ المؤرخ في ٢٨ أكتوبر ٢٠٠١ المحدد لصلاحيات تسيير لجان وطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية وصلاحياتها^٢.

٣ - المرسوم التنفيذي رقم ٠٨ - ٠٥ المؤرخ في ٨ جانفي ٢٠٠٥ المتعلق بالإجراءات الخاصة المطبقة على تحضير المواد أو إعدادات خطرة في وسط العمل^٣.

كما لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أي التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته وهذا ما أقره التشريع الجزائري من خلال حزمة من القوانين الصادرة في هذا الشأن وخاصة ما ذكرته المادة ١١ من القانون رقم ٨٨ - ٠٧.

^١ مرسوم رقم ٨٦ - ١٣٢ المؤرخ في ٢٩ ماي ١٩٨٦ المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية وإستعمالها، ج.ر. العدد ٢٢.

^٢ المرسوم التنفيذي رقم ٠١ - ٣٤١ المؤرخ في ٢٨ أكتوبر ٢٠٠١ المحدد لصلاحيات تسيير لجان وطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية وصلاحياتها، ج.ر. العدد ٦٤، الصادر في ٣١ أكتوبر ٢٠٠١.

^٣ المرسوم التنفيذي رقم ٠٨ - ٠٥ المؤرخ في ٨ جانفي ٢٠٠٥ المتعلق بالإجراءات الخاصة المطبقة على تحضير المواد أو إعدادات خطرة في وسط العمل، ج.ر. العدد ٠٤، الصادر في ٠٩ يناير ٢٠٠٥.

المقدمة

المؤرخ في ٢٦ يناير ١٩٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل التي تنص على أنه يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر والعمال المعوقين لا تقتضى مجهودا يفوق طاقتهم مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري العمل بها ، وأيضا المادة ٤٤ من المرسوم رقم ٨٦- ١٣٢ المؤرخ في ٢٧ ماي ١٩٨٦ المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها والتي تنص على أنه لا يجوز أن يشغل أحد في أعمال متصلة بإشعاعات أيونية في الحالات التالية :

أ - إذا لم يبلغ من العمر ١٨ سنة .

ب - إذا كان العامل امرأة حاملا .

وكما يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة المتعلقة باستئناف العمل . كما يخضع كل تحويل في منصب العمل لفحص طبي جديد يهدف إلى التأكد من أن العامل أهل بمنصب العمل المرشح لشغله . ويجب على الهيئة المستخدمة أن تعرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها وذلك في إطار الفحوص الدورية الخاصة .

وتعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزءا لا يتجزأ من سياسة الصحة الوطنية وعليه يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تنشئ مصلحة لطب العمل وفقا لضوابط تحدد عن طريق التنظيم ، وهذا ما كرسته التشريعات السارية المفعول منها :

١ - القانون رقم ٠٨ - ١٣ المؤرخ في ٢٠ يوليو ٢٠٠٨ ، يعدل ويتمم القانون رقم ٨٥ - ٠٥ المؤرخ في ١٦

^١ القانون رقم ٠٨ - ١٣ المؤرخ في ٢٠ يوليو ٢٠٠٨ ، يعدل ويتمم القانون رقم ٨٥ - ٠٥ المؤرخ في ١٦ فبراير ١٩٨٥ ، المتعلق

بحماية الصحة وترقيتها ، ج.ر. ، العدد ٤٤ ، الصادر في ٠٣ أوت ٢٠٠٨ .

المقدمة

فبراير ١٩٨٥ المتعلق بحماية الصحة وترقيتها^١.

٢ - القانون رقم ٨٨ - ٧٠ المؤرخ في ٢٦ يناير ١٩٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل خاصة

المادة ١٢ منه وعليه يهدف طب العمل الذي تعد مهمته وقائية أساسا وعلاجية أحيانا إلى :

- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن من اجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية .

- حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم .

- تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها .

- تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكيف العمل مع الإنسان وكل إنسان مع مهمته .

- تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل .

- تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل .

- تنظيم العلاج الإستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية والأمراض ذات الطابع المهني .

- المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة .

كما يعد طب العمل وفقا للمادة ١٣ من نفس القانون التزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة يجب عليها التكفل به . ويمارس طب العمل في أماكن العمل نفسها ويتعين على المؤسسة المستخدمة أن تنشئ مصلحة لطب

^١ القانون رقم ٨٥ - ٥٠ المؤرخ في ١٦ فبراير ١٩٨٥، المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ج. ر.، العدد ٠٨ .

العمل وفقا لضوابط تحدد عن طريق التنظيم . ويتعين على كل صاحب عمل يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية المذكورة في هذا الباب التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي ومفتش العمل أو للموظف الذي يشغل وظائفه بمقتضى تشريع خاص وكذا للمدير الولائي للصحة والهيئات المكلفة بالنظافة والأمن . ويترتب عن عدم التصريح بجاذب العمل من قبل صاحب العمل تحصيل غرامة مالية من قبل هيئة الضمان الاجتماعي يساوى مبلغ ٢٠٪ من الأجر الذي يتقاضاه المصاب خلال ثلاثة أشهر .

كما عمدت الدولة إلى إنشاء هياكل تساهم في بلورة والمساهمة في ترقية الوقاية الصحية والأمن بناء على نص القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المؤرخ في ٢٦ يناير ١٩٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل في مادته ٢٧ على تأسيس مجلس وطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، أنشئ هذا المجلس الذي يترأسه الوزير المكلف بالعمل بناء على مرسوم تنفيذي رقم ٩٦ - ٢٠٩ مؤرخ في ٥ يونيو ١٩٩٦ ، يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره^١ . يكلف من خلال التوصيات والآراء التي يبديها بالمشاركة في تحديد السياسة الوطنية . خاصة فيما يتعلق بـ :

- المشاركة عن طريق تقديم التوصيات والآراء في إعداد برامج سنوية و متعددة السنوات في مجال الوقاية من الإخطار المهنية وتنسيق البرامج المطبقة .

- المساهمة في تحديد الطرق والوسائل الضرورية لتحسين ظروف العمل .

- دراسة الحوصلات الدورية للبرامج المنجزة مع إجراء الآراء حول النتائج المحصل عليها .

كما تم استصدار العديد من التشريعات تم بموجبها إنشاء عدة أجهزة وطنية تهتم بالسلامة والصحة المهنية للعمال من أهمها المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن و تم إنشاء هذا المعهد بمقتضى الأمر رقم ٧٢ - ٢٩ المؤرخ

^١ المرسوم التنفيذي رقم ٩٦ - ٢٠٩ مؤرخ في ٥ يونيو ١٩٩٦ ، يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل

المقدمة

في ٧ جوان ١٩٧٢^١ (مؤسسة عمومية). وكذلك الهيئة المهنية الجزائرية لوقاية البناء والأشغال العمومية والتي أنشئت قبل الاستقلال ثم أعيد تنظيم إدارتها في ٢٠ - ٠٢ - ١٩٧٦ حيث تم توسيع صلاحيتها ومهامها من بينها السهر على تنفيذ مهامها المنحصرة في الإعلام والتخزين والدراسة. ونجد أيضا في هذا المجال الهيئة الوطنية الخاصة بطب العمل أنشئت هذه الهيئة الوقائية بموجب أمر رقم ٦٥/٧٥ المؤرخ في ١٠ جوان ١٩٧٤ تهتم هذه الهيئة الوطنية الخاصة بطب العمل بحماية صحة العامل داخل المؤسسة كما تسهر على تكييفه مع العمل. بالإضافة إلى إنشاء مصالح أخرى لصحة العمل تخضع لوصاية وزارة الصحة.

وتعهد رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل طبقا للصلاحيات المخولة لها ويقوم مفتش العمل بمعاينة مخالفات هذا التشريع بإعذار مسئول المؤسسة المستخدمة حتى يمتثل للتعليمات بمقتضى التشريع والتنظيم الجاري بهما العمل. تختص مفتشية العمل بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال، وفي هذا الإطار يمكن لمفتش العمل أن يقوم بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يراه ضروريا، وإذا لاحظ مفتش العمل تقصير أو خرق للقوانين المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يوجه إلى المستخدم إعدارا بالإمتثال إلى التعليمات وفي حالة عدم الامتثال يحرر محضرا ويخطر الجهة القضائية المختصة وهذا ما تضمنته القوانين التالية :

- ١ - قانون رقم ٩٠ - ٠٣ المؤرخ في ٦ جانفي ١٩٩٠ المعدل والمتمم والمتعلق بمفتشية العمل^٢.
- ٢ - المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ المؤرخ في ٦ جانفي ٢٠٠٥ المتضمن تنظيم مفتشية العمل وسيرها^٣.
- ٣ - المرسوم التنفيذي رقم ٢٥٣ - ٢٠٠٠ المؤرخ في ٢٣ أوت ٢٠٠٠ المتضمن إنشاء وتنظيم وتسيير

^١ الأمر رقم ٧٢ - ٢٩ المؤرخ في ٧ جوان ١٩٧٢، المتعلق بإنشاء المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن، ج. ر.، العدد ٤٩، الصادر في ٢٠ يونيو ١٩٧٢.

^٢ القانون رقم ٩٠ - ٠٣ المؤرخ في ٦ جانفي ١٩٩٠ المعدل والمتمم والمتعلق بمفتشية العمل، ج. ر.، العدد ٠٦، الصادر في ٠٧ فبراير ١٩٩٠.

^٣ المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ المؤرخ في ٦ جانفي ٢٠٠٥، المتضمن تنظيم مفتشية العمل وسيرها، ج. ر.، العدد ٠٤.

المقدمة

المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية^١.

وأولت التشريعات الجزائرية اهتماما كبيرا للتعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية وأقرته كواجب تظلم به الهيئة المستخدمة وهذا ما تضمنته النصوص القانونية التالية :

- الأمر رقم ٧٢ - ٢٩ المؤرخ في ٧ جوان ١٩٧٢ المتعلق بإنشاء المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن من بين المهام التي أنيطت لهذا المعهد تطوير التكوين المتواصل عن طريق الرسكلة وتحسين المستوى المهني للعمال المتخصصين في الميدان ومنهم أعضاء لجان حفظ الصحة والأمن (منشطين) تقنيين ، مهندسين في حفظ الصحة والأمن . كما يقوم المعهد بإعداد البرامج التعليمية الموجهة للتقنيين في مجال حفظ الصحة والأمن للمعاهد التكنولوجية ومدرسة التكوين المهني وكذا بتنظيم دورات تدريبية لإعادة تكوين وتحسين العاملين في المؤسسات الوطنية كما يمكن للمؤسسات التعليمية والتقنية والمهنية أن تطلب المساعدة التقنية للمعهد لوضع برامج تتعلق بحفظ الصحة والأمن .

إن التعليم والإعلام والتكوين يعد حقا للعمال وواجبا عليهم تتكفل به المصالح والمؤسسات العمومية المهنية كما أن القوانين أقرت هذا الحق خاصة القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المؤرخ في ٢٦ يناير ١٩٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والذي ينص على إن التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تظلم به الهيئة المستخدمة ويشارك وجوبا ممثلو العمال في كل هذه الأنشطة ، والمرسوم التنفيذي رقم ٠٢ - ٤٢٧ المؤرخ في ٧ ديسمبر ٢٠٠٢ المتعلق بشروط تنظيم ، تعليم ، إعلام ، وتكوين الموظفين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية^٢.

^١ المرسوم التنفيذي رقم ٢٠٠٠ - ٢٥٣ المؤرخ في ٢٣ أوت ٢٠٠٠ المتضمن إنشاء وتنظيم وتسيير المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية ، ج.ر. العدد ٥٣ ، الصادر في ٢٧ أوت ٢٠٠٠ .

^٢ المرسوم التنفيذي رقم ٠٢ - ٤٢٧ المؤرخ في ٧ ديسمبر ٢٠٠٢ ، المتعلق بشروط تنظيم ، تعليم ، إعلام ، وتكوين الموظفين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية ، ج.ر. العدد ٨٢ .

المقدمة

وقد أولى التشريع الجزائري اهتماما واسعا لموضوع بيئة العمل وذلك حرصا منه على حماية العامل وخاصة وقيامه بالدرجة الأولى. وتطبيقا للقانون رقم ٨٨ - ٠٧ المؤرخ في ٢٦ يناير ١٩٨٨ المتعلق بالوقاية الصحة والأمن وطب العمل فإن النصوص التشريعية في الجزائر تحرص كل الحرص على اختيار مواقع المنشآت بموجب دراسات واسعة من أجل حماية عمال المنشآت وحماية بيئة العمل لاسيما حماية البيئة المجاورة أي البيئة العامة وهذا ما تعمل به جهات وزارية مختصة في هذا المجال وهذا ما كرسه المرسوم التنفيذي رقم ٩٠ - ٧٨ المؤرخ في ٢٧ فبراير ١٩٩٠ المتعلق بدراسة الآثار على البيئة^١،

والمرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ المؤرخ في ١٩ يناير ١٩٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ليكرس تطبيق أحكام المادة ٤ من القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المؤرخ في ٢٨ يناير ١٩٨٨ والمتعلقة بواجبات النظافة وحفظ الصحة ونقاوة الأماكن المخصصة للعمل وهذا ما تجسده مضامين هذا النص من المادة ٣ إلى المادة ٢٤ منه.

وتعرف الجزائر ازدهارا مشهودا في مجال تطوير الآلات والمعدات والتجهيزات سواء تلك المصنعة محليا أو تلك المستوردة وذلك من أجل التقليل من الجهد العضلي للعامل وفي نفس الوقت الرفع من الإنتاج وهذا ما يقلل طبعا من أخطار حوادث العمل وتسمح بتكييف الإنسان مع الآلة كما أن التشريعات تحمي العامل في هذا الجانب حيث تضمن له الرقابة الصحية وطب العمل، كل هذه النقاط تكفل بها وبصفة مفصلة القانون رقم ٩٠ - ١١ المؤرخ في ٢١ أبريل ١٩٩٠ المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم خاصة المواد (٥ و ٦ منه).

ويرتبط تشريع العمل بوجود رقابة العمل، الذي لم يبدأ الاهتمام به إلا منذ منتصف القرن التاسع عشر إثر

^١ المرسوم التنفيذي رقم ٩٠ - ٧٨ المؤرخ في ٢٧ فبراير ١٩٩٠، المتعلق بدراسة الآثار على البيئة، ج. ر، العدد ١٠، الصادر في ٠٧

الثورة الصناعية في أوروبا^١، ويرجع الأمر في ذلك لعدم الاهتمام بتنظيم روابط العمل وعلاقاته قبل هذا الزمان، وما نتج عنه من مفاسد وأضرار في جانب العمال الأجراء، مما ترتب على ذلك تدخل الدولة في هذا المجال.

وكان هذا التدخل بطيئاً وجزئياً لمواجهة الحالات التي كانت في حاجة إلى العلاج، وبهذا الصدد وضعت أجهزة مراقبة وتفتيش خاصة بهذا المجال^٢. واتسع فيما بعد نطاق التدخل ليشمل كافة المسائل الخاصة بالعمل، ووضعت قوانين وتشريعات وأجهزة وإدارات خاصة بمراقبة مدى تطبيق هذه القوانين وكل ما يتعلق بمجال علاقات العمل. والأمر الذي أدى إلى وجوب إيجاد رقابة لحماية العمال ومحاولة مراقبة تطبيق القواعد القانونية والتنظيمية هي ازدياد الضغوطات العمالية بعد انتشار الصناعات الكبيرة والآلات الضخمة وكثرة حوادث العمل والإصابات والأمراض المهنية مما دفع بهم إلى التكتل العمالي في

جماعات من أجل الضغط على أرباب العمل. وكذا ظهور الجمعيات والمنظمات الدولية والوطنية للدفاع عن العمال و مساندة مطالبهم الشرعية، والجانب الأهم في ذلك الذي دفع لتدخل الدولة وفرض رقابتها المنحي الاقتصادي الذي عرفه العالم بظهور الرأسمالية واتساع الهوة بين أرباب العمل والعمال. وكذلك اهتمام التشريع بصحة العامل وسلامته من الأخطار التي يتعرض لها أثناء تأدية عمله. ويرجع اهتمامه بذلك إلى رغبته في الحفاظ على هذه الطائفة بوصفها أحد طرفي العملية الإنتاجية، وكذلك حرصه على استمرارها في أداء دورها في الإنتاج القومي^٣.

يتبين من خلال هذه العوامل أنه أصبح من الضروري على الدولة أن تتدخل في الأمر لضمان حد أدنى من الحماية للعمال وإلزام أصحاب العمل بتحسين ظروف العمل وإيجاد بيئة عمل ملائمة، وقد اتخذت الدولة من

¹ Bit, L'inspection de travail (Manuel d'éducation ouvrière), 1^{er} edition Genève, 1986, p. 01.

² Pierre .D.Ollier, le droit du travail, Armand Colin , Paris, 1972, p.49.

^٣ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، وفقا لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان الإجتماعي رقم ١٩

لسنة ٢٠٠١، دار الثقافة والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٤، ص ٣٨٣.

التشريع أداة لإقرار مستوى معقول من الحقوق ومن حماية للعمال ، وخاصة فيما يتصل بظروف العمل مثل التهوية والإضاءة والمرافق الصحية... الخ وعرفت هذه التشريعات في الكثير من دول العالم باسم التشريعات العمالية وإن كانت تسمى أحيانا باسم التشريعات الاجتماعية. وبصدور هذه التشريعات ظهرت الحاجة إلى إيجاد أجهزة إدارية وفنية لمراقبة تنفيذها^١. فأنشئت أجهزة إدارية وأخرى عمالية حيث تعتبر هذه هي الأداة التي تباشر مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل وخاصة فيما يتصل بظروف العمل وشروطه الدنيا. كما أن هذه الأجهزة مختصة أيضا بمتابعة تطبيق التشريعات العمالية فيما يتصل بظروف العمل والأمن الصناعي والتزامات أصحاب العمل نحو عمالهم فيما يتصل بالخدمات العمالية. حيث كانت البدايات الأولى لإنشاء هذه الإدارات والمكاتب الخاصة بالتفتيش العمالي في بريطانيا من خلال القانون الصادر في 22 جوان ١٨٠٢ ، الذي كان عليه حماية الصحة البدنية والعقلية للعمال المشتغلين في مصانع الغزل والنسيج ، وأسندت مراقبة تطبيق القانون للجان متطوعة تجمع الأشراف المحليين (رجال الكنيسة ، قضاة ، رجال الصناعة سابقا) ، ثم تطور الأمر فأسندت المراقبة والتفتيش سنة 1833 لشخصيات مرموقة مكلفة بمهام تفتيش حقيقية أربعة لكامل البلاد ، وفي سنة 1844 أصبح أولئك المفتشون موظفون لدى إدارة الدولة ثم انتشر فيما بعد هذا التنظيم في بقية الدول الأوروبية ، وقد أراد مؤتمر العمل الدولي بعد الحرب العالمية الثانية سنة 1947 أن يحقق تناسقا ما بين التنظيمات الدولية القائمة ووضع قانون على المستويات الدنيا للتفتيش العمالي عبر العالم ، وفعلا استطاع أن يحقق ذلك بإقرار اتفاقيتين^٢ :

الاتفاقية الأولى رقم 81 صدرت سنة 1947 وتختص بالتفتيش العمالي في الصناعة والتجارة ، ثم عقدت عدة اجتماعات بعد ذلك لتقديم النصح للحكومات في تطبيق القوانين والأنظمة الوقائية للعمال.

^١ غريب منية ، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 28 ديسمبر 2007 ، المجلد أ ، الجزائر ، ٢٠٠٧ .

^٢ Bit, L'inspection du travail (Manuel d'éducation ouvrière), op.cit,p.11.

أما الاتفاقية الثانية رقم 129 صدرت سنة 1969 وهي تتعلق بالتفتيش العمالي في الزراعة. وقد صادق على هذين الاتفاقيتين في تلك السنة قرابة 64 دولة من الدول الأعضاء والتي عملت على تطبيق مستويات التفتيش العمالي، وما أصدرته من توصيات واتفاقيات بشأن تفتيش العمل نجد إلى جانب هذه المنظمة منظمة العمل العربية والتي تبنت الكثير من أهدافها فيما يخص حماية الطبقة العاملة في البلاد العربية. وبالإطلاع على دستور منظمة العمل العربية¹، نجد اهتمامه الواضح بالعامل العربي كهدف وغاية يلعب الدور الأساسي في قضية العمل والإنتاج لذا لا بد من التركيز على العامل وحتمية النهوض به وحمايته. ويتضح مما تقدم أن جميع الهيئات والحكومات سواء كانت دولية أو عربية تحاول دائما أن تسير تشريعاتها مع تطور مجتمعا ويظهر ذلك جليا في إنشاءها لهياكل التفتيش العمالي في وذلك للسهر على احترام التشريعات الاجتماعية لاسيما المتعلقة بحفظ الصحة والوقاية من حوادث الشغل والقوانين الخاصة باستخدام النساء والأطفال وتوفير الظروف الملائمة للعمل، وقد تطورت هياكل التفتيش العمالي مع تطور التشريع العمالي الذي لم يبق على حالته الأولى بل تطور بصفة سريعة حيث نجد بلدان العالم الثالث وعلى رأسها الجزائر التي عرفت الاستعمار وتأثرت بوجوده فوق إحداث هياكل للتفتيش العمالي فيها عن طريق السلطة الاستعمارية بصفة محتشمة قصد السهر على تطبيق القوانين لفائدة العمال الأجانب المستخدمين في المؤسسات الصناعية والتجارية التابعة للشركات الاستعمارية، وكان وضع هياكل التفتيش في البلدان المستعمرة ناتجا عن الضغط على السلطات الاستعمارية من قبل النقابات المركزية²، والشيء الملاحظ في هذا الصدد أن هاته المهام كانت لا توكل إلا لأعوان أجنب قصد حماية رؤوس الأموال الأجنبية من احتمال سوء تصرف العمال الأهليين الذين كانوا في ذلك العهد يتقاضون أجورا أقل من زملائهم الأجانب. وعليه يمكن القول أن التشريع العمالي المعاصر لم يدخل إلى البلاد العربية إلا أثناء حصولها على استقلالها والتحكم في

¹ عز الدين لكميتي، الجهاز التفتيشي للعمل، سلسلة دراسات نقابية، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية رقم 04، الجزائر،

ديسمبر 1988، ص 13.

² عز الدين لكميتي، سلسلة دراسات نقابية، المرجع السابق، ص 14.

المقدمة

شؤونها بنفسها والجزائر واحدة من هذه الدول. فبعد حصولها على استقلالها انضمت مباشرة إلى منظمة العمل العربية مما يدل على اهتمامها بالطبقة العاملة وحرصا على حمايتها فقد تم إنشاء عدة أجهزة ومؤسسات رقابية لتطبيق القواعد القانونية لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن. وهناك العديد من الجهات تسهر على تطبيق، وكذا مراقبة مدى تطبيق القوانين والتنظيمات المتعلقة بالعمل والعامل وبيئة العمل. ومن خلال ما تقدم ما هي هذه الأجهزة الرقابية؟ وما هي صلاحيات هذه الأجهزة والوسائل التي تعتمد عليها في القيام بهذه الرقابة؟.

وإجابة عن الإشكالية المطروحة حاولت تقسيم الدراسة بإتباع المنهجية التالية: فصلين؛ الفصل الأول الأجهزة الرقابية والفصل الثاني الصلاحيات الرقابية ووسائلها، ومبحثين عن كل فصل؛ فالمبحث الأول والثاني من الفصل الأول تضمننا دراسة كيفية إنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن، والكيفية التي يؤسس بها هيكل مفتشية العمل على التوالي، أما مبحثي الفصل الثاني فقد تضمننا بالدراسة الصلاحيات الرقابية لهذين الجهازين والوسائل التي يتمتعان بها لممارسة مهامهما على التوالي.

الفصل الأول :

لجنة الوقاية الصحية

والأمن

مع التطور الصناعي في الجزائر بعد الاستقلال وتزايد مخاطر حوادث العمل والأمراض المهنية، واهتمام الدولة بظروف العمل، والصحة، والأمن الجسدي للعمال، فقد أصبحت هذه المواضيع تستغرق اليوم المكانة الكبرى في قانون العمل، كذلك في قانون الضمان الاجتماعي. كما أن نص المادة ٦ من اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٥ التي وضعت أسس صيغة السياسة الوطنية المرتبطة بمواد الأمن والصحة العمالية وأماكن العمل. فكل هذا قادها إلى إصدار النصوص التشريعية والتنظيمية التي تركز هذا المطلب، كما أنها قد صادقت على العديد من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بهذه المسائل.

إنّ القواعد والأحكام التشريعية إنّما توضع لتنفيذها وتطبيقها، إضافة إلى الهدف الذي ترمي إليه. وأن الوسائل لها أحكام المقاصد، وأن على قدر إحكام تطبيقها يقع فشلها ونجاحها. كما أن الرابطة العقدية بين المستخدم والعمال علاقة غير مطردة لتنازع المصالح بينهما، فلهذا لا يستبعد أن يقع في خرق القواعد القانونية ومخالفتها، كما أنّ مخالفة القواعد لا تتوقف عندهما بل تتعدى إلى المجتمع وتهدد سلامة وصحة العمال والتأثير على عملية الإنتاج. وبناء على هذا وحفاظا على العمال من الناحية الجسدية والمعنوية، ودوام سيرورة العملية الإنتاجية تطلب الأمر وضع تنظيمات لضمان تطبيق التشريعات. وقد تمثل جزء منها في وضع أجهزة تسهر على حماية صحة وأمن العمال^{٣٦}.

كما أنّ التشريع والتنظيم الوطنيين عملا على إشراك جميع المؤسسات التمثيلية في المؤسسة وبعض المؤسسات الخارجية في القيام بمهمة الوقاية والمراقبة في مواد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، فضلا عن إنشاء هذه المؤسسات التي نصّ عليها في القانون رقم ٨٨ - ٠٧. المؤرخ في ٢٦ جانفي ١٩٨٨ غير أنّ النصوص التنظيمية لم تطبق حتى غاية جانفي ٢٠٠٥.

وقد تعددت هذه الأجهزة واختلفت أنماطها بين أجهزة عمالية داخلية تؤسس داخل أماكن العمل وأخرى إدارية خارجية تقع خارج المؤسسة. فهذه الأجهزة هي التي تكلف بالمراقبة داخل المؤسسات فيما يتعلق بمدى تطبيق القوانين وعلى الأخص ما تعلق منها بمواد الصحة والأمن.

^{٣٦} يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، بدون دار النشر، العراق، ١٩٨٩، ص ٢٠٤.

فاستقرأ للنصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بموضوع الرقابة الصحية والأمن داخل أماكن العمل، يتبين لنا أنّ هناك جهازين خاصين بموضوع الرقابة، أحدهما داخلي يعرف بلجان الوقاية الصحية والأمن، ونظرا لأهمية هذا الجهاز فقد نصّ عليه القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وأسند له مهمة الرقابة والوقاية داخل أماكن العمل. أمّا إنشاء هذا الجهاز وسيره فترك أمره للمراسيم التنفيذية^{٤٠}. فكيف يتم تأسيس هذا الجهاز؟ وما هي الصلاحيات والوسائل التي يتمتع بها هذا الجهاز؟.

هذا ما سيحاول التطرّق إليه من خلال تقسيم الفصل الذي بين أيدينا إلى مبحثين؛ أمّا المبحث الأول فسيعرف دراسة كيفية إنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن، وأمّا المبحث الثاني صلاحيات ووسائل هذه اللجنة.

^{٤٠} المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩ مؤرخ في ٢٧ ذي القعدة عام ١٤٢٥ الموافق ٨ يناير سنة ٢٠٠٥. يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، ج. ر، العدد ٠٤. وكذا المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ١٠ مؤرخ في ٢٧ ذي القعدة عام ١٤٢٥ الموافق ٨ يناير سنة ٢٠٠٥، المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، ج. ر، العدد ٠٤. والرسوم تنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ مؤرخ في ٢٥ ذي القعدة عام ١٤٢٥ الموافق ٦ يناير سنة ٢٠٠٥. يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.

المباني الأولى :

نائب رئيس لجنة التوعية الصحية

والأمين

تعتبر لجنة الوقاية الصحيّة والأمن الجهاز الداخلي في المؤسسة والراعي الأول لمسائل حفظ الصحة والأمن في مواقع العمل ومحلاتها وتنظيم الوقاية داخلها ، وهو جهاز تقني وضع لمشاركة العمال في الحفاظ على صحتهم ، وتحسين ظروف العمل والسلامة في المؤسسة ، ومناقشة مجموع المسائل المتعلقة بالصحة والحماية العمالية داخل المؤسسة¹ . واللجنة أصبحت اليوم الجهاز الأول المكلف بالوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة إلى جانب الشركاء الآخرين (المستخدم ، النقابة ، لجنة المؤسسة ، مندوب الموظفين) ومن خارجها (طبيب العمل ، صندوق الضمان الاجتماعي ، المعهد الوطني للبحث والأمن ، مفتشية العمل والوكالة الوطنية والجهوية لترقية ظروف العمل)² . وهذا الجهاز الذي أوكل له مهمة تنظيم مسائل الوقاية والأمن لا بد من أن يكون واضح المعالم جليّ المبني ، وعلى هذا فما هي الشروط الواجب توافرها في المؤسسات حتى تعنى بإنشاء مثل هذه اللجان وتأسيسها؟ .

إجلاء للإشكال المطروح ومحاولة للإجابة عن السؤال ، سيقسم هذا المبحث إلى مطلبين :

المطلب الأول : نطاق تأسيس لجنة الوقاية الصحيّة والأمن .

المطلب الثاني : كيفية تأسيس لجنة الوقاية الصحيّة والأمن .

المطلب الأول :

نطاق تأسيس لجنة الوقاية الصحيّة والأمن

على المستخدم تأسيس لجنة الوقاية الصحيّة والأمن بمجرد أن يصل عدد العمّال تسعة عمّال ذوي علاقة عمل غير محدّدة المدّة ، فإذا تمّ التّصاب تسعة عمّال ذوي علاقة عمل غير محدّدة ألزمت المؤسسة بإنشائها ذلك بغضّ النّظر عن القطاعات النّشاطات التي تنتمي إليها . وهذا ما نظّمه القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المؤرخ في

¹ Philippe Malingrey. droit de la santé et de la sécurité du travail. gualino éditeur. paris, 2003. p. 128.

² G. Filoche. vingt ans de comité d'hygiène de sécurité et des conditions du travail. rapport du conseil économique et social. paris, 2001.

٢٦ يناير ١٩٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل في المادة ٢٣ و المادة ٠٢ منه .

وقد ترك للتنظيم بيان تأسيس اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى المؤسسة وذلك من خلال المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩ ، كما ترك للتنظيم أيضا تأسيس لجنة الوقاية الصحية والأمن مابين المؤسسات وذلك من خلال المرسوم التنفيذي ٠٥ - ١٠ . وستناول الدراسة كلا من اللجنتين وللإجابة عن الإشكال المطروح : ما هو نطاق تأسيس لجنة الوقاية الصحية والأمن؟

بناء على الإشكال سيقسم هذا المطلب إلى فرعين اثنين ، أمّا أولهما فسيعرف نطاق تأسيس اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى المؤسسة ، أمّا ثانيهما فسيعرف نطاق تأسيس لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن .

الفرع الأول :

تأسيس اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن

يجب أن يتوفر شرطان حتى يتم إنشاء اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة ، فأما الشرط الأول يتعلق بنوع المؤسسات التي تنشأ داخلها هذه اللجنة أما الشرط الثاني يتعلق بعدد العمال الواجب بلوغه في المؤسسة حتى تصبح ملزمة بإنشاء مثل هذه اللجان .

أولا : شروط تأسيس اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن

هناك شرطان أساسيان لتأسيس اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن

١ - نوع المؤسسة :

لقد نصّ التشريع الجزائري على غرار باقي التشريعات كمدونة الشغل المغربية ، قانون العمل المصري ، والقانون الفرنسي على إنشاء اللجنة المكلفة بحفظ الصحة والأمن مع فارق في التسميات مهما كانت القطاعات النشاطات التي تنتمي إليها . فقد أخضعت لأحكامها المادة الثانية من القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المؤرخ في ٢٦ يناير ١٩٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل "كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي

تنتهي إليه"، وهذا يشمل المؤسسات الصناعية، التجارية، الدواوين العمومية، المهن الحرة، الشركات المدنية والجمعيات مهما كان نوعها وحتى المعامل العائلية. وعمومية النص تنطبق أحكامه على مؤسسات النقل والمناجم و النشاطات الفلاحية^١. أما القانون المصري فألزم إنشاء لجنة للسلامة والصحة المهنية بكل منشأة وفروعها تختص ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية ووضع الشروط والاحتياطات الكفيلة بمنعها وتلتزم المنشأة بتنفيذ قرارات هذه اللجنة. المادة ١٢٧ والمادة ١٢٨ من الفصل السادس المتعلق بتنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية في المنشآت من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١^٢. أما التشريع المغربي فقد نصّ على نطاق إحداث لجان السلامة وحفظ الصحة لدى المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والإستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها في الباب الخامس من مدونة الشغل في المادة ٣٣٦. وأما التشريع الفرنسي فإنّ إنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن قد ارتبط بالمؤسسات وأماكن العمل التي توجد بها مخاطر يتعرض لها العمال وتمّ إنشاؤها بمرسوم مؤرخ في ٠٤ أوت سنة ١٩٤١، وتم إعادة تنظيمها بالقرار الصادر في ٠١ أوت ١٩٤٧^٣. واتسعت مهامها لتشمل ظروف العمل بموجب قانون ٢٨ ديسمبر ١٩٨٢ المتعلق باللجان الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل الذي وضع أشكال إنشائها ومهامها ووسائلها^٤. وقبل ١٩٨٢ في المؤسسات الكبرى كان هناك شبه وجود للجنة الوقاية الصحية والأمن وهيئة ترقية شروط العمل في داخل لجنة المؤسسة، غير أن مشروع قانون Auroux اقترح ضم كلا من الجهازين وهذا الذي تم تحقيقه من خلال قانون ٢٣ ديسمبر ١٩٨٢^٥. فقد ألزم المؤسسات بإنشائها ذلك بغض النظر عن القطاعات

^١ راشد راشد، المرجع السابق، ص ١٣٢. أنظر أيضا la commission d'hygiène et de sécurité, institut national d'hygiène et de sécurité, c.n.a.s.a.t, Alger, 1987, p.11.

^٢ علي عوض حسن، مختصر الوجيه في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، مصر، ١٩٩٩، ص ٣٦١.

^٣ Jean Blaise, reglementation du travail et de l'emploi, Dalloz, paris, 1996, p.278.

^٤ Daniel marchand, le droit du travail en pratique, édition d'organisation, paris, 2001, p251.

^٥ Jean Rivero, Jean Savatier, droit du travail, 12^e édition, puf, paris, 1991, p.554.

النشاطات التي تنتمي إليها . فالمؤسسات المعنية نصّ عليها في المادة 1-4611 L. من قانون العمل الفرنسي¹ . فاشترط إنشاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل في جميع المؤسسات والشركات الخاضعة للقانون الخاص ، بما في ذلك مؤسسات البناء والهندسة المدنية ، والمنشآت الصناعيّة والتجارية والزراعيّة العامّة وأيضاً في المرافق الصحيّة على حسب ما نصّت عليه المادة 1-4111 L. من قانون العمل الفرنسي² . فالملاحظ أنّ معظم التشريعات العمالية قد أقرت بإنشاء لجنة الوقاية الصحيّة وحفظ الأمن بقصد حماية العمّال الأجراء من الإصابات والأمراض المهنيّة والحوادث المهنيّة والسهر على تحسين ظروف العمل . فالتشريع قد أحسن لما عمّم تشكيل لجنة الوقاية الصحيّة والأمن داخل جميع المؤسسات ولم يعف أيّاً منها لما لهذه اللجنة من أهميّة في حماية العمّال من المخاطر المهنيّة والإصابة بحوادث العمل .

٢ - عتبة العمال :

وعلى صعيد آخر فقد اشترط القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المؤرخ في ٢٦ يناير ١٩٨٨ المتعلّق بالوقاية الصحيّة والأمن وطب العمل شرطاً آخرًا لإنشاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن يتعلّق بعدد العمّال في المؤسسة نصّت عليه المادة ٢٣ منه " تؤسّس وجوبا ، لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحيّة والأمن على مستوى كل مؤسسة مستخدمة تشغّل أكثر من تسعة عمّال ذوي علاقة عمل غير محددة" . الظاهر من النصّ أنّه تطلّب في العمّال أن يكون طبيعة العقد ذات علاقة عمل غير محدّد المدّة حتى يتمكّن من إنشاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن ، بحيث فرّق بين العمّال ذات علاقة عمل محدّد المدّة وهذا خلافاً للمبادئ والأصول المبني عليها تشريع العمّال الذي يقضي بالمساواة بين العمّال خاصّة إذا كان كلاً من الفريقين يتحمّلان نفس الواجبات ويتمتّعان بنفس الحقوق ، فلما التفرقة إذن في هذه التّقطة؟ أم أنّ الوقاية وحفظ الصّحة والأمن أوجب في حقّ من يتمتع بعلاقة عمل غير محدّد المدّة ذلك لأنّه مثبتّ في عمله والآخر غير دائم في منصبه ، ألم يأخذ في نظره الاعتبارات والمتطلّبات

¹ Michel miné, Daniel marchand, le droit du travail en pratique, eyrolles, 2009, paris, p.523; dans le même sens Daniel marchand, op.cit, p241.

² Jean-Maurice Verdier, Alain Coeuret, Marie-Armelle Souriac, droit du travail, 11^e édition, Dalloz, paris, 1999, p202.

الاقتصادية والتوجهات السياسية بعين الاعتبار ، وينبغي الإشارة هنا أنّ علاقة العمل في الأصل تنشأ عن طريق عقد عمل غير محدد المدّة، ويعتبر العقد كذلك في حالة غياب عقد مكتوب حسب المادة ١١ من القانون ٩٠ - ١١١. وأمّا التشريع المصري فقد اشترط عتبة الخمسين عاملا على الأقل في القرار رقم ١١٦ لسنة ١٩٩١ المتعلق بتحديد المنشآت وأجهزة السلامة والصحة المهنية وجهات التدريب الصادر عن وزارة القوى العاملة والتدريب^١. أمّا التشريع المغربي فقد نفي نفس المسار واشترط على المؤسسات عتبة الخمسين أجيرا على الأقل لإنشاء لجان السلامة وحفظ الصحة في نفس المادة السابقة الذكر. وعلى غرار التشريعين السابقين فقد أوجب التشريع الفرنسي إنشاء لجنة وأسمائها بلجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل عند عتبة الخمسين عاملا على الأقل في المؤسسة على حسب نص المادة ١-4611 L من قانون العمل الفرنسي^٢، وتسجيل هذه العتبة يجب أن تبقى مستقرة وثابتة لمدة اثني عشر شهرا سواء كانت متتابعة أو غير متتابعة خلال مدة ثلاث سنوات. وقد ذهبت محكمة النقض الفرنسية على أنّ حساب عدد العمّال يجب أن يتمّ شهرا بعد شهر على مدى ثلاث سنوات السابقة وليس حساب المعدّل السنوي خلال هذه الثلاث سنوات^٣.

والملاحظ أنّ التشريع الجزائري أحسن فعلا عندما أبقى عتبة عدد العمّال عند تسعة عمّال ذوي علاقة عمل محددة المدّة ولم يزد في العدد كون أنّ المؤسسة التي يشغل بها هذا العدد قد تحوي مخاطر جمة قد تؤذي العمّال. كما أحسن عندما لم يشترط مدّة زمنية معينة تحافظ فيها المؤسسة على عمّالها؛ ذلك أنّ العبرة بالعامل المهّد بالخطر الذي قد يودي بحياته في أول اشتغاله بالمؤسسة. كما أنّ المرسوم التنفيذي ٠٥ - ٠٩ في مادته قد سمّى اللّجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحيّة والأمن في صلب النصّ إسم "لجنة المؤسسة"، وعندما تكون

^١ سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في نطاق الهيئة المستخدمة، رسالة ماجستير، جامعة مستغانم، ٢٠٠٩، ص ٢٤.

^٢ أسامة أحمد شتات، قانون العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٢٩٠.

^٣ Jean Pélissier، Alain Supiot، Antoine Jeammaud، droit du travail، ٢٠^e édition، Dalloz، paris، 2000، p.٩٩١.

^٤ Gabriel Guéry، pratique du droit du travail، montchrestien، paris، 2003، p.366.

المؤسسة مكوّنة من عدّة وحدات، تؤسّس ضمن كلّ واحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحيّة والأمن، تدعى في صلب النّص "لجنة الوحدة" وتعتبر المديرية العامّة للهيئة المستخدمة بمثابة الوحدة - المقر.

ثانيا : في حالة عدم وجود لجنة الوقاية الصحيّة والأمن في هذه المؤسسات

بالرغم من توافر الشّروط المنصوص عليها قانونا، غير أنّه قد يوجد نقص صريح في مندوبي الموظفين في هذه المؤسسة. التشريع الجزائري لم يتطرق لهذه النقطة ولا التنظيم أيضا، في المقابل نصّ التشريع الفرنسي على أنه في هذه الحالة أي المؤسسات التي تشغل خمسين عاملا أو أكثر ولم يتمكّن من إنشاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل (عدم وجود مرشحين مثلا)، على مندوبي الموظّفين الجمع بين المهمّتين كمندوب للموظّفين وكعضو في لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل خلال هذه المدّة التي لم توجد بها لجنة للوقاية، ويتمتع بنفس إلتزامات ووسائل عضو لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل، فيمارسون صلاحيات لجنة الوقاية الصحيّة والأمن ويملكون نفس الوسائل التي يتمتع بها أعضاء اللّجنة، ويتم تغيير عدد الأعضاء باللّجنة على حسب المعطيات الموجودة. وهذا ما نصّت عليه المادة 3-2314 L. من قانون العمل الفرنسي^١. وكان للتشريع الجزائري سد هذا الفراغ وتكليف مندوبي الموظفين القيام بمهمّة لجنة الوقاية الصحيّة والأمن.

ثالثا : المؤسسات التي تشغل أقل من ٠٩ عمّال

نصّ القانون ٨٨ - ٠٧ في المادة ٢٣ على أنه يعيّن رئيس الوحدة أو المؤسسة التي تشغل أقل من تسعة عمّال مندوبا يكلف بالوقاية الصحيّة والأمن يقوم مقام لجنة الوقاية الصحيّة والأمن، مهمته التأكّد من تطبيق التدابير المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية مع إرسال تقرير سنوي حول وضعية الأخطار المهنية إلى مسؤول الهيئة المستخدمة وإقتراح التدابير الضرورية لذلك^٢. وقد أشار القانون ٨٨ - ٠٧ المتعلق بالوقاية الصحيّة والأمن وطب العمل في المادة ٢٣ في فقرتها الثانية على أنه يتعيّن على المؤسسة التي تشغل أكثر من تسعة عمّال ذوي علاقة عمل محدّدة المدّة أن تعيّن مندوبا دائما يكلف بالوقاية الصحيّة والأمن، بمساعدة عاملين

^١ Bernard Teysié، 'droit du travail relations collectives'، 4^e édition، litec، paris، 2005، p.10. ٥.

^٢ قوعيش العربي، الوقاية من الأخطار المهنية، مستغانم، ٢٠١١، ص٠٥.

الأكثر تأهيلاً في هذا الميدان . أمّا في فرنسا فإنّ إنشاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل قد يكون غير إلزامي في عدّة حالات :

١ - غياب لجنة الوقاية :

في المؤسسات التي تشغل أقل من خمسين عاملاً والتي لم ينتخب لها لجنة وقاية الصحية والأمن وشروط العمل ، هناك منشور وزاري صادر في ٢٨ جوان ١٩٨٤ ، ينص أنه في هذه الحالة على مندوبي الموظفين أن يستلموا كل مهام لجنة الوقاية أو بعضها ويمارسون في إطار الساعات المخصصة لتمثيل العمال التي يوقّرها القانون لهم كمندوبين للموظفين ويخضعون لنفس إلتزامات أعضاء اللجنة^١ . إذن إنهم لا يملكون نفس الموارد المخصّصة لأعضاء لجنة الوقاية لكنهم يخضعون لنفس الإلتزامات التي يخضع لها عضو لجنة الوقاية ، ومن نتائج ذلك أنّ الساعات المعتمدة لمندوبي الموظفين هي نفسها لقيامه بصفته عضو في لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل وهذه الصّورة تنطبق في المؤسسة التي يوجد فيها مندوبي الموظفين وعدد العمّال وصل عتبة ١١ عاملاً على الأقل ، وهذه عتبة إنشاء تمثيل مندوبي الموظفين في المؤسسة .

٢ - إنشاء استثنائي للجنة الوقاية :

لمفتش العمل أن يفرض إنشاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل في المؤسسات التي تشغل أقل من ٥٠ عاملاً إذا قدر أهميّة ذلك خصوصاً بالنظر إلى طبيعة الأعمال أو تنظيم وتهيئة مواقع ومحلات العمل . وقبل اتخاذ أي قرار والذي يبقى استثنائي^٢ ، مفتش العمل يطلب رأي مختلف الأطراف في المؤسسة وهذا القرار مبرر (معلّل) باعتبار موضوعيّة ناتجة عن اختبارات معمّقة لحالة المؤسسة في مواد شروط العمل والأخطار المهنيّة . ولصاحب المؤسسة (المستخدم) أن يطعن في قرار مفتش العمل لدى المدير الجهوي للعمل والتشغيل قبل

¹ Jacques le Goff، driot du travail et societé، les relations collectives de travail، presses universitaire de renne، renne، 2002، p.117 ; dans le même sens Daniel Langé، *droit du travail*، ellipses، paris، 2003 p.190.

² Denis Gatamel، le droit du travail en France، 11^e edition، édition Francis Lefebvre، paris، 2000، p.238.

نفاذ الآجال المحددة من طرف مفتشية العمل، والتي حُدّدت بـ ١٥ يوما من صدور القرار، وبمجرد الطعن يوقّف قرارُ مفتش العمل. وعلى الإدارة أن تردّ في الآجال المحددة بـ ٢١ يوما، والمدير الجهوي له الحصول على ٣ أسابيع أخرى متجددة مرّة واحدة من أجل الردّ. وعدم الردّ على الطعن يعدّ قبولاً للإعتراض، قد يكون هذا القرارُ الأخيرُ موضع طعنٍ إداريٍّ في الأحوال العادية في القانون الإداري. وإذا المديرُ الجهويُّ للعملِ رفضَ الطعن عليه تسببُ قراره^١.

رابعاً : المؤسسات التي تشغل عددا كبيرا من العمّال

لم ينوّه التشريع الجزائري إلى الحالة التي تشغل فيها المؤسسة عددا ضخما من العمّال و الظاهر أنه اكتفى بحكم واحد يسري على كافة المؤسسات بغض النظر عن حجمها العمالي. في حين نجد التشريع الفرنسي قد تطرق لهذه المسألة وأشار بأنّه إذا كانت المؤسسة تشغل أكثر من ٥٠٠ عامل يمكنها إنشاء عدّة لجان للوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل في نص المادة 4-L.4613 من قانون العمل الفرنسي.

ففي المؤسسات التي تشغل عادة ٥٠٠ عامل أو أكثر للجنة المؤسسة أن تحدّد وتعيّن باتفاق مع المستخدم عدد اللجان للوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل منفصلة الإنشاء. وذلك نظرا لطبيعة، وتيرة، شدة المخاطر، مواقع المحلّات، عدد العمّال الشاغلين لهذه المحلّات وتنظيم العمل بها. بحيث يتم تكييف عدد اللجان على حسب المؤسسة من خلال معرفة المخاطر العامّة التي تهدّد العمّال^٢. وإنّ إنشاء عدّة لجان للوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل يكون وفقا لتقسيم الموظّفين بين الوحدات الإنتاجية. ونتيجة ذلك أنّ إجمالي أعضاء لجان الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل المشكّلة لهذه اللجان أعلى من أعضاء لجنة وقاية صحيّة واحدة. وعلى اللّجنة بالمؤسسة إن وجدت أن تتخذ التدابير التي تكفل تنسيق عمل مختلف لجان الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل (كالاجتماعات الموحّدة أو إنشاء لجنة تنسيقية بين أعضاء مختلف اللجان)، والقانون لا ينص

¹ Claire Soudry, le comité d'hygiène de sécurité et conditions du travail, INRS, édition 896, février 2008, p. ١٨.

² Michel Miné, Daniel Marchand, op.cit, p.524.

على إنشاء بنية مماثلة لتلك التي هي للجنة المؤسسة، والواقع أنّ كلّ لجنة تحتفظ باستقلالها¹.
في حالة عدم الاتفاق بين لجنة المؤسسة والمستخدم، يقوم مفتش العمل بتعيين عدد اللجان، ووضع قواعد التنسيق بينها، وقرار هذا الأخير قد يكون موضع إعتراض من طرف المستخدم أمام المدير الجهوي للعمل في أجل ١٥ يوما من تبليغ قرار المفتش وفي ظروف مماثلة لتلك المتعلقة بالمؤسسات التي تشغل ٥٠ عاملا على الأقل هذا على حسب ما نصّت عليه المادة 4 - R.4613 والمادة 1-R.4723 من قانون العمل². كان من الممكن الاستفادة من هذه النقطة والعمل بها نظرا لما تحويه من الإيجابيات، وتحقيق تغطية رقابية أكبر في إيجاد عدّة لجان للوقاية الصحيّة والأمن على مستوى المؤسسة التي تحوي عدّة وحدات يعطي فعالية أكثر.

خامسا : انخفاض عدد العمّال بعد إنشاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن

المستقرء للنصوص القانونية يلاحظ أنّها لم تعالج حالة انخفاض العدد عن العتبة المصرّح بها في هذه المؤسسات، وبالمقابل هي نقطة عملية قد تطرح في الواقع المهني لذا كان من المفروض تدخل الجهات المسؤولة لمعالجتها. أمّا في فرنسا متى المؤسسة لم تبلغ عتبة الخمسين عاملاً بصفة ثابتة بمعنى حينما يُتحقّق من انخفاض العدد على مدار ٢٤ شهرا سواء كانت متتابعة أو غير متتابعة لم تصبح المؤسسة تخضع لإلزام إنشاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل. والنصوص القانونية التزمت الصمت حيال هذه الوضعية غير أنّ منشور ٢٥ مارس ١٩٩٣ يوصي بترك اللّجنة تتم عهدها و عدم حلّها أو التدخل في شؤونها إلى غاية إنهاء عهدها³.

الفرع الثاني :

تأسيس لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحيّة والأمن

"عندما تمارس مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدّة فروع مهنيّة أنشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محدّدة، وتشغل، على وجه الخصوص، عمّالا تكون علاقة عملهم محدّدة، تؤسّس وجوبا لجان ما بين

¹ Claire Soudry, op.cit, p.18.

² Bernard Teyssié, op.cit, p.416.

³ Claire Soudry, op.cit, p.١٨.

المؤسسات للوقاية الصحيّة والأمن^١. وبناء على المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ١٠ المؤرخ في ٢٧ ذي القعدة عام ١٤٢٥ الموافق ٨ يناير سنة ٢٠٠٥، المحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحيّة والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها والذي قرّر في مادته الثانية " تؤسس اللجنة وجوبا عندما تتجمع عدّة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدّة فروع مهنيّة لممارسة نشاط في نفس أماكن العمل لمدة محدّدة وتشغّل لذلك عمّالا تكون علاقة عملهم محدّدة سواء في شكل إنجاز (البناء والأشغال العمومية والرّي)، سواء في شكل تقديم خدمات كعمليّات المناولة والتّقل والتّخزين، بعد تحقيق واعتماد من المصالح المختصة إقليميّاً التابعة للوزارة المكلفة بالعمل". ويتّضح من المواد القانونية إلزاميّة إنشاء لجنة ما بين المؤسسات عند تجمّع عدّة مؤسسات مهنيّة في نفس أماكن العمل لمدة محدّدة ما إذا كانت تلك المؤسسات صغيرة، والملاحظ أيضا تأكّيده على أن تكون علاقة عملهم محدّدة. ونفس التّساؤل لماذا التّفريق بين هذين التّوعين من العقود. بالرّغم من أن أصل هذا التّجمع ظاهر هو حماية العامل الذي هو في الأصل إنسان يجب الحفاظ عليه مهما كانت طبيعة نشاطه وصيغة عقده. أمّا في فرنسا فإنّ قانون العمل نصّ على أن المؤسسات الصّغيرة التي تشغّل أقل من ٥٠ عامل لها التّجمّع إن أمكن من أجل إنشاء لجنة ما بين المؤسسات إذا كانت هذه المؤسسات التي تشغّل أقل من ٥٠ عاملا بناء على المادة L.4611-6 من قانون العمل الفرنسي^٢، تستطيع التّجمّع في مخطط مهنيّ أو بيمهنيّ من أجل إقامة لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل هذا الحل يعني المؤسسات الصّغيرة، والمنفصلة قانونيا ولكنها في نشاطاتها قريبة جدّا من بعضها البعض وذلك بعد التّوصل إلى تدابير وقائية مشتركة يسمح القانون لهذه المؤسسات التّجمّع عن طريق عقد من أجل إنشاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل مشتركة لهذه المؤسسات المعنيّة والتّوصل إلى اتفاق ما بين المؤسسات للقيام بذلك. وفي هذه الحالة المجلس يقوم بتعيين أعضاء لجنة ما بين المؤسسات. وهذه هي الحالة الثالثة التي نصّ عليها القانون.

أولا : مؤسسات وشركات قطاع البناء والأشغال العمومية

^١ المادة ٢٤ من القانون ٨٨ - ٠٧ المؤرخ في ٢٦ يناير ١٩٨٨ المتعلق بالوقاية الصحيّة والأمن وطب العمل.

^٢ Jean-Maurice Verdier, Alain Coeuret, Marie-Armelle Souriac, op.cit, p.202.

نظرا لصعوبة الأشغال و للمخاطر الجمة والإصابات المهنية الكثيرة الموجودة بهذا القطاع وبناءً على القانون رقم ٨٨ -٠٧. قضت المادة ٠١ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ١٢ مؤرخ في ٢٧ ذي القعدة عام ١٤٢٥ الموافق ٨ يناير سنة ٢٠٠٥ ، المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والرّي، على اتخاذ التدابير اللازمة في هذا القطاع ومن تمّ إيجاد الهيئة الخاصة بذلك أطلق عليها اسم الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والرّي. وقد أولى هذا القطاع أهمية كبيرة في مجال الوقاية والسلامة وحفظ الأمن المطبقة في كل هيئة مستخدمة تابعة له .

وعندما تشتغل عدّة مؤسسات في نفس الورشة ، يجب أن ينظّم تنسيق في مجال الوقاية الصحيّة والأمن قصد تفادي الأخطار التاجمة عن تدخلاتها المتعاقبة أو المتزامنة ، والاحتياط عند الضّرورة لاستعمال وسائل مشتركة. ويتم التنسيق سواء أثناء تصور المشروع ودراسته وإعداده أو خلال الإنجاز. ويجب على صاحب المشروع أن يصرّح قبل عشرة أيّام من تاريخ افتتاح كل ورشة تشغل على الأقل تسعة عمالّ خلال مدّة تفوق الأسبوع إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكذا الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والرّي وإلى مفتشيّة العمل. أمّا في فرنسا فإنّ الأصل على جميع مؤسسات البناء والأشغال العمومية التي تشغلّ خمسين عاملا فأكثر ملزمة بإنشاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل عملا بالمادة L.4611-1 من قانون العمل الفرنسي ، مثل جميع المؤسسات الأخرى وهذا لا يعفي الهيئة المهنية للوقاية الصحية في قطاع البناء والأشغال العمومية من هذا الالتزام الذي أثبتته القانون. غير أننا أمام حالة خاصة : إلزامية المؤسسات التابعة لقطاع البناء والأشغال العمومية الاخرات في جهاز مهني للوقاية الصحية والأمن (OPPBT) الذي أفضى إلى تحريرها من خلال قانون ٢٣ ديسمبر ١٩٨٢ ، إنشاء لجنة والوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل ليس إلزامي إلا إذا ضمتّ هذه المؤسسات على الأقل ثلاثة مئة عامل المادة L.1611-5 من قانون العمل الفرنسي .

ثانيا : في حالة عدم وجود اللجنة في هذه المؤسسات

لم تنص المواد القانونية عن حالة عدم وجود لجنة للوقاية الصحية والأمن ما بين المؤسسات الخاضعة لقطاع البناء والأشغال العمومية سواء في القانون أو التنظيم. أما في فرنسا إذا لم يوجد مثلا مترشحين للقيام بعضوية لجنة الوقاية الصحية والأمن في المؤسسات الخاضعة لهذا القطاع وشروط العمل، على مندوبي الموظفين في المؤسسة غير المتزمين بمهماتهم الأصلية تحمّل مسؤولية مواضيع لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل، ويمارسون اختصاصاتها ويتمتعون بوسائلها.

ثالثا : إنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل بسبب مخاطر النشاط

إن إنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل على مستوى المؤسسات القطاعات ذات النشاطات العالية الخطورة كان بموجب نص المادة ٢٥ من القانون ٨٨ - ٧. المتعلق بالوقاية الصحية والأمن. غير أن في التشريع الفرنسي نجد المؤسسات التي تشغل خمسين عاملا فأكثر بسبب مخاطر النشاط قد يكون عن طريق مفتشية العمل وبالتحديد عن طريق المدير الجهوي للعمل^١، وليس عن طريق مفتش العمل الذي له ذلك في المؤسسات الأخرى التي تشغل أقل من خمسين عاملا، وإنما يكون باقتراح منه وبطلب من لجنة المؤسسة، بناء على نص المادة L.4611-4 من قانون العمل الفرنسي، وهذا الإجراء الخاص لا يتخذ إلا بالنظر لظروف النشاط الذي يجوي مخاطر خاصة، ومع هذا كله فإن هذه المؤسسات ملزمة بإنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل في قطاع البناء والأشغال العمومية.

رابعا : المؤسسات الصغيرة

نجد في فرنسا أن المؤسسات الصغيرة التي تشغل أقل من خمسين عاملا في قطاع البناء والأشغال العمومية، مندوبي الموظفين يقومون بنفس مهام لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل فيمارسون صلاحياتها في حدود الوسائل التي يتمتع بها مندوبي الموظفين. أما في التشريع الجزائري فلجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن هي التي تتولى ذلك.

¹ Maurice Cohen، le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe، 7^e édition، Igdj، paris، 2003، p.234. Dans le même sens Denis Gatumel، op.cit، p.238.

خامسا : الجزاء على عدم إنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن

أمّا في حالة عدم خضوع المستخدم للنصوص الخاصة بإنشاء مثل هذه اللجان إلى العقوبات التي رتبها القانون رقم ٨٨ - ٠٧ في مادته ٣٨ : "يعاقب كل مخالف لأحكام المواد ٣ و ٥ و ٦ و ٧ و ١١ و ١٤ و ١٧ و ٢٣ و ٢٤ و ٢٥ و ٢٦ و ٢٨ أعلاه بغرامة من ٥٠٠ دج إلى ١٥٠٠ دج. وفي حالة العود ، يعاقب المخالف بالحبس لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر وبغرامة من ٢٠٠٠ دج إلى ٤٠٠٠ دج أو بإحدى هاتين العقوبتين".

المطلب الثاني :

كيفية تشكيل وتأسيس لجنة الوقاية الصحية والأمن

وبعد أن تمّ الفراغ من التّعرف على نطاق تأسيس لجنة الوقاية الصحية والأمن يبقى الآن محاولة التّطرق إلى كيفية تشكيل لجنة الوقاية الصحية والأمن على مستوى اللجنة المتساوية الأعضاء واللجنة مابين المؤسسات ومعرفة أسس تعيينهم . وذلك من خلال تجزئة هذا المطلب إلى فرعين :

الفرع الأوّل : أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن .

الفرع الثاني : أسس تعيين أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن .

الفرع الأوّل :

تشكيل أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن

تطبيقا للقانون رقم ٨٨ - ٠٧ المؤرخ في ٢٦ جانفي ١٩٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن ، والذي أحال على التّنظيم ، صلاحيات هذه اللجان وكذا تشكيلها وتنظيمها وتسييرها عن طريقه . غير أنّه لم يتم صدور هذا التّنظيم إلى غاية ٢٠٠٥ ، وفي ظلّ هذا الفراغ القانوني ظلّت المؤسسات المعنية بهذه اللجان تعتمد على بقايا المواد من الأمر رقم ٧٥ - ٣١ المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص ، والمرسوم رقم ٧٤ - ٢٥٥

المتضمن تحديد كفاءات تأسيس لجنة حفظ الصحة والأمن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية^١.
وعليه نجد بعض المؤسسات اعتمدت في تشكيل أعضاء هذه اللجان للوقاية الصحية والأمن سواء في النظام الداخلي أو الاتفاقات الجماعية^٢. وفي سنة ٢٠٠٥ تم إصدار التنظيم المتعلق بهذه اللجان للوقاية الصحية والأمن. وإعمالاً لنص المادة ٢٣ من القانون ٨٨ - ٠٧ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن المؤرخ في ٢٦ يناير ١٩٨٨ نجد أنه قد أحالنا على المرسوم التنفيذي ٠٥ - ٠٩ المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، وكذا على المرسوم التنفيذي ٠٥ - ١٠ المتعلق باللجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن الذين قد تكفلاً ببيان تشكيل أعضاء كلتا اللجنتين .

أولاً : تشكيل لجنة المؤسسة ولجنة الوحدة :

أما بالنسبة لتشكيل أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن فقد قررها في المادة ٠٩ . على أنه تتشكل لجان الوحدة ولجان المؤسسة من نوعين من الأعضاء وهما كما يأتي :

١ - الأعضاء ذوي الأصوات التداولية :

^١ المرسوم رقم ٧٤ - ٢٥٥ المؤرخ في ٢٨ ديسمبر ١٩٧٤ والمتضمن تحديد كفاءات إنشاء لجنة حفظ الصحة والأمن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية، جريدة رسمية ٠٧ جانفي ١٩٧٥، العدد ٠٢ .

^٢ المؤسسة العمومية الاقتصادية اتصالات الجزائر قد نصت في المادة ٨٧ من نظامها الداخلي على أن تشكيل لجان النظافة والأمن للمؤسسة من : - المساعد المكلف بالأمن . - أربعة ممثلين للمؤسسة معينين من طرف الرئيس المدير العام . - أربعة ممثلين للعمال معينين من طرف ممثلي العمال . - طبيب العمل عند إقتضاء وعدد مماثل من البدلاء، يعينون بنفس الشكل، لإستبدال الأعضاء الدائمين في حالة غيابهم . وأما عن تشكيل لجان النظافة والأمن للوحدة فنصت عليها في المادة ٩٠ من النظام الداخلي :

- المساعد المكلف بالأمن على مستوى الوحدة . - ممثلان للوحدة معينان من طرف مسؤول الهيئة العملية . - ممثلان للعمال . - وعدد معين ضمن نفس الأشكال قصد إستخلاف العضو الدائم الغائب إحتمالاً . وأما مؤسسة الترقية والتسيير العقاري لولاية مستغانم فقد نصت في نظامها الداخلي على أن لجنة الوقاية الصحية والأمن في مادته ١٠٧ تتشكل من : ثلاثة أعضاء دائمين وثلاثة أعضاء إضافيين .

وهم أعضاء في لجنة الوقاية الصحيّة والأمن حضورهم ضروري وإلزامي خلال إجتماعاتها ، لهم مناقشة المسائل المتعلقة بالوقاية الصحيّة والأمن ، يملكون الحقّ في التّصويت على قراراتها .

أ - على مستوى الوحدة :

إنّ اللّجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحيّة والأمن على مستوى الوحدة يتكوّن أعضاؤها ذوي الأصوات التّداوليّة من :

- عضوين يمثّلان مديريّة الوحدة .

- عضوين يمثّلان عمّال الوحدة .

ب - على مستوى المؤسّسة :

أمّا عدد الأعضاء ذوي الأصوات التّداوليّة على مستوى المؤسّسة هي كالتالي :

- ثلاثة أعضاء يمثّلون مديرية المؤسّسة .

- ثلاثة أعضاء يمثّلون عمّال المؤسّسة^١ .

يلاحظ من خلال تشكيل كل من اللّجنتين - لجنة المؤسّسة ولجنة الوحدة - أنّ التّنظيم قد اعتمد على عدد ثابت في جميع لجان الوحدة والمؤسّسة ولم يلتفت إلى حجم وضخامة المؤسّسة وعدد العمّال المشتغلين بها . فهل تستوي مؤسّسة متوسطة تحوي تسعة عمّال ذوي علاقة عمل غير محدّد المدّة مع مؤسّسة قد يفوق عددها مئة عامل على مستوى الوحدة الواحدة؟ . فكان ولا بدّ من مراعاة هذه النّقطة والاستفادة من تشريعات أخرى قد أحسنت في هذا المجال كالتشريع الفرنسي على سبيل المثال الذي راعى حجم المؤسّسة وعدد عمّالها فنوّع في عدد الممثّلين داخل اللّجنة . ومن جهة أخرى جعل التّشكيل داخل اللّجنة متساوي الأعضاء مناصفة بين ممثّلي العمّال وممثّلي الهيئة المستخدمة ، وهذا من المفارقات العجيبة وكأئنّا أمام حالة استقطاب وتنازع مصالح بين الجهتين ، والواقع خلاف ذلك فالهدف من هذه اللّجنة هي السّعي إلى المحافظة على العمّال من مخاطر العمل

^١ المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية ، اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ، بدون طبعة ، الجزائر ، بدون سنة ،

والإصابات المهنية، فكان بالإمكان إعطاء القسط الأكبر من المقاعد لممثلي العمال بالنظر لقربهم من العمال أنفسهم مما يسهل قناة التواصل معهم، ومعرفتهم لمواقع العمل والمخاطر المحيطة بها، والاكتفاء بإعطاء رئاسة

اللجنة للمستخدم الممثل عن الجهة المستخدمة بل هو الجهة المستخدمة نفسها. وهناك نقطة أخرى ينبغي

إثارتها فيما يخص التمثيل داخل لجان الوقاية الصحية والأمن، وهي كيف أن التمثيل داخل الوحدة يتم عن

طريق ممثلين (٢) عن كل طرف، وتمثيل المؤسسة ككل يتم عن طريق ثلاثة ممثلين عن كل طرف، ألم يكن من

الأفضل زيادة عدد الممثلين داخل المؤسسة للوقاية الصحية والأمن، مراعاة لسعة المهام الموكلة إليها بالنظر إلى

المؤسسة ككل؟^١ أما التشريع الفرنسي فقد نصّ على أن تشكيل أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط

العمل يتراوح عددهم من ثلاثة إلى تسعة ممثلين على حسب حجم المؤسسة نظرا إلى المرسوم رقم ٨٣ - ٨٤٤

المؤرخ في ٢٣ سبتمبر ١٩٨٣ في مادته R.236-1 والتي استبدلت بنص المادة R.4613-1 كالاتي :

- إذا كان عدد العمال في المؤسسة من ٥٠ إلى ١٩٩ عاملا، فإنّ عدد الممثلين ثلاثة من بينهم إطار أو عامل

تتحكم واحد .

- إذا كان عدد العمال في المؤسسة من ٢٠٠ إلى ٤٩٩ عاملا، فإنّ عدد الممثلين أربعة من بينهم إطار أو عامل

تتحكم واحد .

- إذا كان عدد العمال في المؤسسة من ٥٠٠ إلى ١٤٩٩ عاملا، فإنّ عدد الممثلين ستة من بينهم عاملين

إطارين أو تحكّم .

إذا كان عدد العمال ١٥٠٠ فأكثر فإنّ عدد الممثلين تسعة من بينهم ثلاثة عمال تحكّم أو إطارات^٢ .

ولمفتش العمل القدرة على الترخيص في القيام بخروق في القواعد التي تخص توزيع المقاعد بين ممثلين الأعضاء

المنتتمين إلى صنف الإطارات، أعوان التحكمّ والممثلين الأعضاء المنتميين إلى أصناف أخرى تأسيسا على المادة

^١ سكيل رقية، المرجع السابق، ص ٣٦ .

^٢ Philippe Malingrey، op.cit، p.128.

R.4613-2 من قانون العمل الفرنسي^١. الملاحظ أنّ التشريع الفرنسي أراد أن يعطي السّمة المرنة لقانون

العمل بما يتوافق وظروف بعض المؤسّسات وإعمال مبدأ العامل المنتج المسيرّ .

١ - الأعضاء الإستشاريون :

يراد بالأعضاء الإستشاريين في لجنة الوقاية الصحيّة والأمن أولئك الأشخاص الذين يملكون مؤهلات وكفاءات في مسائل الوقاية الصحيّة والأمن مهمّاتهم تقديم المعلومات وآرائهم للجنة عندما يستشارون في ذلك. ومن الأعضاء الاستشاريين نجد :

- طبيب العمل التابع للوحدة أو طبيب العمل التابع للمؤسّسة حسب الحالة ، بصفة مستشار في أشغال اللجان^٢. كما يمكن أن تستعين لجان الوحدة أو لجان المؤسّسة أثناء أشغالهما أو عند تفتيش أماكن العمل وعلى سبيل الاستشارة بأيّ شخص مؤهل أو هيئة مختصّة في ميدان الوقاية الصحيّة والأمن وطب العمل^٣.

قد أحسن المرسوم التنفيذي بإضافته لطبيب العمل كعضو مستشار للجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحيّة والأمن لما يتمتّع به من مؤهلات ومعلومات في مجال المراقبة الطبيّة التي يخضع لها العمال ، والفحوصات الدورية التي يقوم بها كما يسهر على تحسين ظروف العمل من خلال الوقاية من الخروق الخاصة بصحة العمّال وتأمين الحماية الصحية للعمال^٤. وقد أجاد لما ترك للجنة القدرة على استشارة من تراه مناسبا لأداء مهمّتها وأشغالها سواء كان شخصا أو هيئة مختصّة في مجال الوقاية الصحيّة والأمن ، ولم يقيدّها بأشخاص أو هيئات معيّنة. فقد حاول تكريس مبدأ الحرية التعاقدية للأطراف المعنية ، بما يخدم مصالح اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحيّة والأمن. أمّا التشريع الفرنسي فقد أجاز لبعض الأشخاص حضور اجتماعات اللجنة ويجب استدعاؤهم ، ويملكون

¹ Gabriel Guéry, op.cit, p.368; dans le même sens Daniel marchand, op.cit, p.252.

^٢ المادة ١٤ من المرسوم التنفيذي رقم ٥ - ٩٠ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

^٣ المادة ١٥ من المرسوم التنفيذي رقم ٥ - ٩٠ السالف الذكر.

⁴ Jean-Luc koehl, droit du travail et droit social, ellipses, paris, 1994, p.91.

الحق في تقديم المعلومات المتعلقة بلجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل ، لكن دون الحق في التصويت على قرارات هذه الأخيرة . فهم لا يملكون سوى أصوات استشارية ، وهؤلاء الأعضاء هم

- طبيب العمل .

- المسؤول المكلف بالأمن وشروط العمل أو رئيس مصلحة الأمن وشروط العمل . كما يمكن حضور الاجتماعات ومناقشة المواضيع المطروحة .

- مفتش العمل .

- الأعدان المكلفين بالوقاية التابعين لهيئة الضمان الاجتماعي .

ويجب استدعائهم كتابيا عن طريق أمر بالحضور وذلك ١٥ يوما قبل الاجتماع المقرر ، إلا في حالة الاجتماع الاستثنائي الذي يمكن فيها خرق هذه القاعدة التي تبررها الحاجة الإستعجالية . أمّا مفتش العمل فاستدعاؤه ضروري وإلزامي للاجتماعات التي تقوم بها اللجنة ، لكن ليس ملزم بالحضور . فللجنة الوقاية الصحية والأمن أن تستدعي جميع الأعضاء ذوي الأصوات الاستشارية عند الحاجة أو في مناسبات معينة للاستفادة من مؤهلاتهم . وقرار استدعاء هؤلاء الأعضاء الاستشاريين دائما في التشريع الفرنسي يتخذ بأغلبية الأعضاء الحاضرين ، وأن حضور هؤلاء الأعضاء ليس نظامي ، إلا إذا كانوا يقومون بتنشيط لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل . لقد حدّد التشريع الفرنسي كيفية استدعاء الأعضاء الاستشاريين وحدّد الأشخاص الذين بإمكان اللجنة الاستعانة بهم على سبيل المثال لا على سبيل الحصر بدليل المنشور الوزاري المؤرخ في ٢٥ أكتوبر ١٩٨٣ . بعكس التشريع الجزائري الذي لم يتطرق لهذه النقاط التفصيلية التي تسهّل من مهام اللجان للقيام بأشغالها وسد الفراغ القانوني .

حضور ممثل نقابي محتمل في لجنة الوقاية الصحية والأمن :

إنّ قانون العمل الفرنسي لم يذكر شيئا عن مثل هذا الموضوع ، وكذلك التنظيم المطبق في هذا المجال لم يتطرق إلى تعيين ممثل نقابي . غير أنّ الاتفاقات الجماعية قد تنشئ مثل هذا الاحتمال ، بناء على الاتفاق الوطني الصادر في ١٧ مارس ١٩٧٥ المتعلق بتطوير ظروف العمل . إنّ النقابة تختار وتعيّن ممثليها النقابي من بين

أعضاءها النقابيين عند تبديل كل لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل . والهيكل النقابي يرسل إلى رئيس لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل عن طريق رسالة تعيين الممثل النقابي في هذه اللجنة . والعضو النقابي يملك مقعد في اللجنة بصوت إستشاري ، إضافة إلى ذلك لا يملك الحق في التكوين الخاص بالوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل ولا يملك أيضا نفس الحماية ضدّ التسريح . واليوم كل الهياكل النقابية التمثيلية على المستوى الوطني ، لها أن تعين ممثلها في لجان الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل ، والمنازعات المتعلقة بتعيين الممثل النقابي تصدر المحاكم في الوقت الحالي . أمّا في المؤسسات التي تشغل أكثر من ٥٠٠ عاملا تستطيع تعيين ممثل نقابي في لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل^١ .

تنصيب رئاسة وأمانة لجنة الوقاية الصحيّة والأمن

بناء على نص المادة العاشرة من المرسوم التنفيذي ٠٥ - ٠٩ . المتعلق بالوقاية الصحيّة والأمن وطب العمل ينصّب المستخدم لجان الوحدة ولجان المؤسسة ، وتطبيقا لنص المادة ٢٣ من نفس المرسوم التنفيذي ٠٥ - ٠٩ . الذي يقضي بأن يقوم المستخدم بتنصيب مندوب الوقاية الصحيّة والأمن ويساعده اثنان من العمّال الأكثر تأهيلا في هذا المجال في المؤسسات التي تشغل أكثر من تسعة عمّال ذوي علاقة عمل محددة . غير أنّه في الهيئات المستخدمة التي تشغل تسعة عمّال وأقل يعين مسؤول الهيئة المستخدمة مندوبا للوقاية الصحيّة والأمن^٢ .

وعلى المستخدم أن يرسل نسخة من محضر التنصيب إلى مفتش العمل المختص إقليميا^٣ . على أن يرأس مسؤول الهيئات المستخدمة أو ممثله المفوض قانونا لجان الوحدة ولجان المؤسسة^٤ . وفي نفس السياق نجد قانون العمل الفرنسي قد أسند رئاسة لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل للمستخدم أو ممثله ، وإنّ رئيس اللجنة هو

^١ Claire Soudry، op.cit،p.27.

^٢ المادة ٢٢ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩ . السالف الذكر .

^٣ المادة ٢٣ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩ . السالف الذكر .

^٤ المادة ١١ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩ . السالف الذكر .

المسير والمدير للمجلس الإداري في المؤسسة أو الشخص الذي يقوم بتعيينه للقيام بتمثيله. في حالة وجود عدّة وحدات في المؤسسة، فإنّ رؤساء اللجان في هذه الوحدات يتمّ تعيينهم من طرف مدير المجلس الإداري للمؤسسة. إنّ ممثّل رئيس المؤسسة بمقدوره أن يترأس اللجنة والذي قد يكون على سبيل المثال مدير الموارد البشرية ذلك أنّه يملك القدرات المادّية والمالية التامة من أجل اتخاذ القرارات والإجراءات فيما يخص الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل. وللمستخدم أن يعطي لمن يمثله في لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل العهدة من أجل تسيير اللجنة باسمه وفي مكانه. والأمر متعلّق بمجرد تعيين فقط ذلك أنّ ممثّل رئيس المؤسسة لا يحتاج لتفويض من أجل اتخاذ القرارات في مجال الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل¹. أمّا عن أمانة لجنة الوحدة وأمانة لجنة المؤسسة فيتولّاهما عامل ذو كفاءة في مجال الوقاية الصحيّة والأمن يعينه مسؤول الهيئة المستخدمة². كان الأولى ترك تعيين الأمانة العامّة للجنة الوقاية الصحيّة والأمن لأعضائها، ولمهم طريقة اختياره بما يتوافق وأفضل وسيلة لذلك، حتّى تعطى أكبر مصداقيّة على عكس من أن يعينها المستخدم. غير أنّ التشريع الفرنسي قرر تنصيب أمين اللجنة عن طريق إنتخاب في أول إجتماع للجنة، ولا يتمّ تعيينه عن طريق هيئة التعيين التي تعين أعضاء اللجنة. ويتم إنتخاب أمين اللجنة من بين أعضاء اللجنة نفسها ذوي الأصوات التداوليّة ويعين بأغلبية أصوات أعضاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل. وفي حالة تعادل الأصوات ينتخب العضو الأكبر سنًا³. على أن يوضع النظام الداخلي الذي يتكفّل بتحديد قواعد مهام وسير لجان الوحدة ولجان المؤسسات الأخرى خلال ثمانية أيام التي تلي تنصيب هذه اللجان⁴.

عهدة أعضاء اللجنة :

يعين أعضاء لجان الوحدة وأعضاء لجان المؤسسة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، وفي حالة انقطاع عضوية

¹ Claire Soudry، op.cit، p.25.

² المادة ١٦ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩. السالف الذكر.

³ Claire Soudry، op.cit، p.27.

⁴ المادة ٢١ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩. السالف الذكر.

أحد أعضاء لجنة الوحدة أو لجنة المؤسسة يتم تعويضه حسب الأشكال نفسها^١. في حين نصّ التشريع الفرنسي على أن أعضاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل يعيّنون لمدة عامين قابلة للتّجديد^٢، وهي نفس المدّة لعهدّة أعضاء لجنة المؤسسة^٣. نلاحظ أنّ التشريع الفرنسي قد أتاح للعضو بلجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل إمكانية بقائه لعهدّة ثانية على غرار التشريع الجزائري الذي نص على ذلك أيضا. وقد أحسن هذا الأخير لما جعل مدّة العضوية لثلاث سنوات بحيث تكون هذه الفترة كافية لاستقرار اللّجنة واكتساب أعضائها الخبرة الكافية لتسييرها. وقد أشار التشريع الفرنسي في حالة انقطاع العضو خلال عهدته العادية عن أداء مهامه، يعوّض في أجل شهر لمدة العهدّة المتبقية، إلّا إذا كانت المدّة المتبقية أقل من ثلاثة أشهر^٤. وهذا على خلاف التشريع الجزائري الذي لم يتطرّق لهذه النّقطة على الإطلاق.

ثانيا : تشكيل لجنة ما بين المؤسسات

نجد أنّ التنظيم قد قام ببيان تشكيل اللّجنة ما بين المؤسسات من خلال المرسوم التنفيذي ٠٥ - ١٠ المتعلّق بتحديد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحيّة والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها.

١ - الأعضاء ذوي الأصوات التّداولية :

نصت المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي المطبّق على أنّ اللّجنة تتشكّل من ممثلين عن كلّ المؤسسات التابعة لنفس الفرع المهني أو لعدّة فروع مهنيّة لممارسة نشاط في نفس أماكن العمل لمدة محدّدة وتشغّل لذلك عمّالا تكون علاقة عملهم محدّدة سواء في شكل إنحياز (البناء والأشغال العموميّة والرّي)، سواء في شكل تقديم

^١ المادة ١٢ من المرسوم التنفيذي رقم رقم ٠٥ - ٠٩ . السالف الذكر .

^٢ المادة R.4613-5 من قانون العمل الفرنسي .

^٣ Antoine Mazeaud، droit du travail، 2editoin، Montchrestien، Paris، 2000، p.121.

^٤ Gabriel guéry، op.cit، p.370.

خدمات كعمليات المناولة والنقل والتّخزين^١ ، ممثلاً واحداً عن الجهة المستخدمة وممثلاً واحداً عن جهة العمّال. وهؤلاء الأعضاء لهم الحق في حضور اجتماعاتها والتصويت على قراراتها. كما نصّ على أنّه يدمج في أجل أقصاه أسبوع واحد ضمن تشكيلة اللّجنة المذكورة ، ممثلو المؤسّسات التي يبدأ تدخلها في مكان العمل بعد تأسيس اللّجنة حسب نفس الشّروط المنصوص عليها في المادة ٤ من المرسوم التنفيذي ٠٥ - ١٠ .

٢ -الأعضاء الاستشاريون :

يمكن أن تدعو اللّجنة ما بين المؤسّسات لحضور اجتماعاتها كلّ شخص ذي اختصاص في مجال الوقاية الصحيّة والأمن وطب العمل من شأنه مساعدتها في أشغالها^٢. فهذا النّص نجد أن اللّجنة قد فتحت الباب لحضور اجتماعاتها كلّ من يملك مؤهّلات وكفاءات في مجال الوقاية الصحيّة والأمن و بإمكانه تقديم معلومات واستشارات لهذه الأخيرة .

تنصيب رئاسة اللّجنة :

تنصّب اللّجنة خلال الأيّام الخمسة عشر التي تسبق بداية النّشاط إمّا من صاحب المشروع ، عندما يتعلّق الأمر بإنجاز وإمّا من مسؤول المؤسّسة المموّلة عندما يتعلّق الأمر بتقديم الخدمات^٣. ويعيّن رئيس اللّجنة من بين ممثلي أهم المؤسّسات التي تنشط في مكان العمل^٤ ، مع مراعاة ما يأتي :

- ✓ مخطّط الأعباء ؛ بمعنى المؤسّسة المتحمّلة لأكبر قدر من الأعباء في إدارة اللّجنة هي التي يكون لها رئاستها .
- ✓ التّحكّم في مسائل الوقاية الصحيّة والأمن ضمن فرع أو قطاع النّشاط المعني ؛ يعني مدى إمكانية هذه المؤسّسة من تدخلها في أماكن العمل وقدرتها في الحدّ من المخاطر المهنيّة والإصابات بحوادث العمل .

^١ المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ١٠ المتعلق بتحديد صلاحيات لجنة ما بين المؤسّسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها .

^٢ المادة ٩ من المرسوم التنفيذي ٠٥ - ١٠ السالف الذكر .

^٣ المادة ٦ من المرسوم التنفيذي ٠٥ - ١٠ السالف الذكر .

^٤ المادة ٧ من المرسوم التنفيذي ٠٥ - ١٠ السالف الذكر .

✓ الوسائل المالية والمادية المستخدمة، وهو ما يعطي القدرة على التحكم في مسائل الوقاية الصحية والأمن؛ وهذا يعني نسبة مساهمة المؤسسة المالية في مجال الوقاية الصحية والأمن والوسائل المادية التي أتاحتها لإمكان اللجنة من القيام بمهامها .

✓ مدة حضور المؤسسات؛ الظاهر أن صياغة هذه الفقرة ناقصة فهل المراد بمدة الحضور هو الحجم الساعي لمدة العمل اليومي أم المدة المستغرقة لإتمام الإنجاز . والأرجح هو الافتراض الثاني ، المؤسسة الماكنته لأكبر مدة زمنية هي التي يسند إليها رئاسة اللجنة وهذا لإعطاء الاستقرار للجنة . وبعد الفراغ من تنصيب رئاسة اللجنة على هذه الأخيرة وإمكانها من القيام بمهمتها في مجال الوقاية من الأخطار المهنية في مكان العمل ، تشكيل هيكل للتنفيذ والمتابعة ضمنها يتكوّن بصفة متساوية الأعضاء من ممثلي العمّال وممثلي المستخدمين في جدول أعمال أول اجتماع لها . ويوضع هذا الهيكل تحت مسؤولية رئيس اللجنة^١ . ويتشكّل هيكل التنفيذ والمتابعة من :

✓ ممثلان عن العمّال ينتخبهما نظراؤهما من بين أعضاء اللجنة .

✓ ممثلان عن المستخدمين يعينان من بين أعضاء اللجنة^٢ .

وبعد ذلك على رئيس اللجنة اقتراح النظام الداخلي للجنة ، والذي يصادق عليه ممثلو المؤسسات المعنية (أعضاء اللجنة) . ويحرص رئيس اللجنة على أن يضم النظام الداخلي النقاط التالية :

- مهام اللجنة بالتفصيل وتنظيمها .

- صلاحيات رئيسها .

- تنظيم هيكل التنفيذ والمتابعة وصلاحيّاته .

- حصّة المساهمة المالية لكلّ مؤسسة عضوة في اللجنة .

^١ المادة ١٥ من المرسوم التنفيذي ٠٥ - ١٠ السالف الذكر .

^٢ المادة ١٦ من المرسوم التنفيذي ٠٥ - ١٠ السالف الذكر .

وعند الفراغ من إعدادهِ ، يقوم رئيس اللجنة بعرض النظام الداخلي بعد مصادقة اللجنة عليه ، قبل بداية الأشغال على مفتش العمل المختص إقليمياً ليوافق عليه بعد أخذ رأي الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية المعنية . ويرسله الرئيس إلى أعضاء اللجنة^١ . وتلصق القائمة الإسمية لأعضاء اللجنة وأعضاء هيكل التنفيذ والمتابعة بمقر اللجنة^٢ . أما المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩ . المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ، لم تنص على رئاسة اللجنة أو اللجان ، هل يكون من بين الأعضاء الممثلين للهيئة أو أن رئيسها يكون من غير الأعضاء؟^٣ . أمّا أمانة اللجنة فقد أسندها التنظيم المنصوص عليه إلى عامل مؤهل في مجال الوقاية الصحية والأمن على أن يتحمل القيام بمهامها^٤ . فهل العامل المكلف بالأمانة هو من ضمن أعضاء اللجان أو من خارجها؟^٥ ، فكان من الأولى أن تتولى هذه المراسيم تبيان مثل هذه الأمور حتى يسهل على هذه اللجان أداء مهامها من غير الوقوع في مشاكل عملية .

← عهدة لجنة ما بين المؤسسات

وعن عهدة اللجنة ما بين المؤسسات فالتشريع لم يفتح عن مدة عهدة عضوية أعضائها مما ترك فراغاً قانونياً لا بد من سداده ، وفي هذه الحالة الراهنة للأنظمة الداخلية والإتفاقات الجماعية التكفل بذلك .

الفرع الثاني :

كيفية وأسس تعيين أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن

^١ المادة ١٣ و ١٤ من المرسوم التنفيذي ٠٥ - ١٠ السالف الذكر .

^٢ المادة ١٧ من المرسوم التنفيذي ٠٥ - ١٠ السالف الذكر .

^٣ صايبي رابح ، تقرير عن الدراسة التقييمية للنصوص التنظيمية المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية الصادرة في جانفي ٢٠٠٦ ، الجزائر ، ٢٠٠٧ ، ص ٠٢ .

^٤ المادة ١١ من المرسوم التنفيذي ٠٥ - ١٠ السالف الذكر .

^٥ صايبي رابح ، المرجع السابق ، ص ٠٢ .

وسيتطرق هذا الفرع إلى معرفة كيفية التي يتم تعيين بها لأعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسات.

أولاً : كيفية تعيين أعضاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن

"يعين الأعضاء الممثلون للعمّال ضمن لجان المؤسسة أو لجان الوحدة من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلاً، أو في حالة عدم وجوده، من طرف لجنة المشاركة، وفي حالة عدم وجود الهيكل النقابي أو لجنة المشاركة يتم انتخاب الأعضاء من قبل مجموعة العمّال"^١. قد أتاح المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩ طريقتين لتعيين عضو لجنة الوقاية الصحيّة والأمن، أولهما أن يعين من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلاً أو لجنة المشاركة في حالة عدم وجوده، ودور هذين الجهازين في النضال عن حقوق العمّال والدفاع عن مطالبهم الماديّة والمعنوية معلوم، وإيجاد قنوات التعاون بين العمّال وتحسين ظروف العمل والخدمات الاجتماعية ولاسيما تسيير النشاطات الاجتماعية لصالح العمّال أو لعائلاتهم، وتحسين إنتاج المؤسسة وتحصيل المكتسبات العمالية. أمّا الطريقة الثانية التي أوجدها التنظيم في حالة عدم وجود الهيكل النقابي أو لجنة المشاركة في المؤسسة هي انتخاب العضو في اللجنة بطريقة مباشرة من طرف مجموعة العمّال. والأصل أن يعين أعضاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن من قبل لجنة المشاركة وليس من قبل الهيكل النقابي وهو ما ذهب إليه التشريع الفرنسي، لأنّ ما يتعلق بمراقبة تنفيذ الأحكام المطبّقة في ميدان الوقاية الصحيّة والأمن، وكذا اتخاذ أي إجراء ملائم لدى صاحب العمل في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحيّة والأمن وطب العمل هو من صلاحيات لجنة المشاركة، وليس المنظمة النقابية، ومن تمّ تعدد الأحكام الواردة في المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ مخالفة للأحكام الواردة في القانون رقم ٩٠ - ١١ المتعلّق بعلاقات العمل مما يتعين إلغاؤها^٢. أمّا التشريع الفرنسي قد نصّ على كيفية إنشاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل، فعلى المستخدم أن يجتمع بمجلس التّعيين قبل

^١ المادة ٩ من المرسوم التنفيذي ٠٥ - ٠٩. السالف الذكر.

^٢ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، ٢٠١٠، ص ١٩٩؛ في نفس السياق عجة

الجيلالي، الوجيز في شرح قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، ص ١٩٤.

أن يعين هذا الأخير أعضاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل، وعلى المستخدم أن يجتمع بهذه الهيئة الخاصّة التي تضم أعضاء منتخبين (دائمين وإضافيين) عن مندوبي الموظفين ولجنة المشاركة، على أن يكون هدفه واحد هو تعيين مندوبي الموظّفين في لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل¹، وعلى المستخدم أن يجتمع بممثلي لجنة المشاركة ومندوبي الموظفين من أجل إنشاء المجلس الذي سيسند إليه مهمّة تعيين الأعضاء في لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل، إذن إنّ انتخاب أعضاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل هي انتخابات درجة ثانية. ولا يمكن للعضو النقابي أن يكون عضواً في لجنة الوقاية الصحيّة والأمن إلّا في حالة إذا كانت المؤسسة تشغل أكثر من ٣٠٠ عامل، غير أنه لا يتمتع بنفس الحماية القانونيّة التي يتمتع بها عضو لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل كالسريخ وغيره. إضافة إلى ذلك فهو يعتبر من الأعضاء الذين يملكون أصواتاً استشارية فقط. ويقع تحت طائلة العقاب في حالة العرقلة أو إذا لم يقم المستخدم باستدعاء هيئة التّعيين للاجتماع الذي قد يؤدي به إلى المتابعة القضائية، تحت طائلة جنحة إعاقة تأسيس لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل. على المستخدم استدعاء اسمياً وكتابياً اجتماع المنتخبين المنتمين لمجلس التّعيين². وعلى المستخدم استدعاء مندوبي الموظّفين الإضافيين، لكن لا يمكنهم المشاركة في التّعيين إلّا إذا وقع عائق للعضو الدائم منعه من الحضور (محكمة التّفوض، الغرفة الاجتماعية، قرار ١٩ نوفمبر ١٩٨٦). وإنّ استدعاء الأعضاء الإضافيين من طرف المستخدم يعطي صيغة جوهرية التي قد تؤدّي عدم وجودها إلى بطلان التّعيين (محكمة التّفوض، الغرفة الاجتماعية، قرار ١٧ مارس ١٩٩٨)³.

◀ مجلس التّعيين خاص ووحيد

إنّ مجلس التّعيين من خلال نصوص القانون هو مجلس خاص، وفي هذا المعنى لا يوضع إلّا لفترة معيّنة وبهدف إنشاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل. والمادّة L.4613-1 من قانون العمل الفرنسي

¹ Jean Paul Antona, droit du travail l'essentiel, Sirey édition, 1999, p.190; voir art L.4613-1.

² المادّة R.4742-1 من قانون العمل الفرنسي.

³ Maurice Cohen, op.cit, p.237.

نصّت على إنشاء مجلس تعيين خاص ووحيد بمعنى أنّه لا يقسّم إلى مجلسين ، مجلس ممثلي الإطارات ومجلس ممثلي غير الإطارات (محكمة النقض ، الغرفة الاجتماعية ، قرار ١٠ ديسمبر ١٩٨٧). ومع ذلك أنّ اتفاق جماعي من طرف مجلس التعيين يتوقع أن يقوم مجلس التعيين بتشكيل أعضاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل عن طريق إقترعين منفصلين ، اقتراع للموظّفين الإطارات واقتراع للموظّفين غير الإطارات (محكمة النقض ، الغرفة الاجتماعية ، قرار ١٧ أكتوبر ١٩٨٩ ، و ١٧ جويلية ١٩٩٦ ، و ٢٦ جانفي ١٩٩٩). إنّ مجلس التعيين يقوم بنفسه بوضع طرق الاقتراع من أجل تعيين ممثلي الموظّفين في لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل . فالمستخدم لا يستطيع تحديد آجال الترشّح ، كما لا يمكنه التّدخل في تعيين الأعضاء ، ومن جهة أخرى لا يمكن توقّع اتفاق جماعي يرخّص للتّقابة العمّالية تعيين الأعضاء إذا كان المنتخب يجمع بين عهدتين ، عهدة كعضو في لجنة المشاركة وكمندوب للموظّفين فلا يملك صوتين وإنما عليه الإختيار بينهما^١. وهناك منشور ٢٥ مارس ١٩٩٣ ينصّ على أنّ المستخدم لا يمكنه حضور انتخاب أعضاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل ، وأنّ حضوره يكون من طريق إجماع مجلس الانتخاب ، غير أنّ محكمة النقض تقدّر أن حضور ممثّل المستخدم لاجتماع الانتخاب ليس ذات طبيعة تعرقل وتؤثر على الاقتراع ممّا يجعله غير قانوني . طالما أنّه لم يخل بالتزامه وبقائه محايدا ولم يؤثّر على الانتخابات (محكمة النقض ، الغرفة الاجتماعية ، قرار ١٧ مارس ١٩٩٨). وعليه فإنّ حضور المستخدم (أو من ينوب عنه) عند تعيين أعضاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل ممكن شريطة أن يبقى محايدا^٢. إنّ مجلس التعيين يقوم بنفسه عن طريق الإجماع بتحديد طريقة الاقتراع التي يتبناها . وإلاّ فإنه يتبنى اقتراع القائمة مع عرض يتناسب مع أفضل وسيلة^٣ ، وعن طريق دورة واحدة كباقي انتخابات المؤسسات التمثيلية في المؤسسة (محكمة النقض ، الغرفة الاجتماعية ، ٢٤ جوان ١٩٩٨)^٤. وكل

¹ Claire Soudry، op.cit، p. ٢٤؛ dans le même sens Gabriel Guéry، op.cit، p.369.

² Maurice Cohen، op.cit، p.238.

³ Pierre-Yves Verkindt، le représentant syndical au comité d'hygiène de sécurité et des conditions du travail، journal droit social، n^o 2، paris، février 2009، p.182.

^٤ المادة ٢٣١٤ - ٢٤ من قانون العمل الفرنسي .

ترشيح فردي مهم مثل القائمة ، كما يستحيل المزج بين القوائم (محكمة النقض ، الغرفة الاجتماعية ، قرار ١٣ جويلية ١٩٩٣). أما بالنسبة لمحضر اجتماع مجلس التّعيين يقوم المستخدم بإرساله إلى مفتش العمل . أما عن طريقة الاجتماع فأعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل يجب تعيينهم عن طريق انتخاب سري ولا يمكن خرق هذه القاعدة ، حتى عن طريق اتفاق جماعي على سبيل المثال .

← غياب لجنة المشاركة أو مندوبي الموظفين

في حالة وجود مؤسّسة تمثيلية واحدة في المؤسّسة فإنّ مجلس التّعيين يشكّل من أعضاء هذه المؤسّسة التّمثيلية . أمّا في حالة الغياب الكليّ للمؤسّسات التّمثيلية فإنّ إنشاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل غير ممكن . نجد أن التشريع الفرنسي ما ترك شاردة ولا واردة إلا وقد نصّ عليها حتى لا يقع القانون في الفراغ ، بداية من المجلس الذي يقع عليه عبئ التّحضير لانتخاب الأعضاء إلى طريقة الانتخاب وكذلك الطبيعة القانونية للممثّلين داخل لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل ، وكان من الأولى للتّشريع الجزائري التّطرق لهذه النّقاط في التنظيم الخاص باللجان الوقاية الصحيّة والأمن وكان بإمكانه الاستفادة من التّشريعات المقارنة .

ثانيا : أسس تعيين أعضاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن

نصّ المرسوم التنفيذي ٥ - ٠٩ المتعلّق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحيّة والأمن ، في

المادّة الثالثة عشر منه على أنّه يتمّ إختيار أعضاء لجان الوحدة ولجان المؤسّسة على أساس مؤهلاتهم أو خبراتهم في مجال الوقاية الصحيّة والأمن . على غرار أعضاء هيكل التّنفيد والمتابعة في لجنة ما بين المؤسّسات يتمّ أيضا اختيارهم من منطلق تأهيلهم في مجال الوقاية الصحيّة والأمن . وقد أحسن في هذه النّقطة بحيث جعل عضو اللّجنة ذو كفاءة في مجال الوقاية الصحيّة والأمن من خلال ما اكتسبوه في مجالات عملهم ، وكان من الأفضل ولو اشترط حصولهم على شهادات خاصّة في هذا المجال وتخرّجهم من معاهد متخصصة كمعهد الوقاية والأمن الصّناعي أو المعهد الوطني لحفظ الصّحة والأمن وهذا لرفع كفاءة عضو لجنة الوقاية الصحيّة والأمن إضافة إلى الدّورات التّدريبية والتكوينية التي يقوم بها خلال عهده في اللّجنة . أمّا التّشريع الفرنسي وكذا التّظيم لم ينص على من يمكن أن يكون عضوا في لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل . وعلى هذا إنّ مؤهلات

الترشّح غير مهمّة، ذلك أنّ قانون العمل لا يفرض مؤهّلات معيّنة للترشّح كما لا توجد مواصفات للتّعيين، غير أنّ الامتياز الوحيد هو المعرفة الجيّدة للأشغال الجارية في المؤسّسة، مع القدرة على دراسة وتحليل ظروف العمل والوقاية من المخاطر المهنيّة. وفي حالة وجود مساواة في الأصوات يتمّ تطبيق القواعد العامّة للانتخابات، وذلك باختيار أكبرهما سنًا.

إن إضطلاع لجنة الوقاية الصحية والأمن بتطبيق القواعد القانونية والنصوص التنظيمية المتعلقة بمواد الوقاية الصحية والأمن وحماية العمال من الأخطار المهنية والأمراض ، وكذا الإصابات المهنية يلزمها حيازة صلاحيات رقابية يخولها إياها القانون ، ويلزمها أيضا للقيام على هذه الصلاحيات المسندة إليها بوسائل تساعدتها وتمكنها من مراقبة تطبيق التشريع الساري المفعول . وبهذه المناسبة نجد أن التشريع الجزائري أولى عناية خاصة في تحديد صلاحيات هذا الجهاز لاسيما فيما تعلق بالصلاحيات الرقابية ، فخصص الفصل السابع من القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، ذكر فيه الرقابة على تطبيق التشريع في مجال الصحة والأمن .

فما هي الصلاحيات التي خولها التشريع للجنة الوقاية الصحية والأمن؟ ، وما هي هذه الوسائل التي تتمتع بها لجنة الوقاية الصحية والأمن؟ . ولتتمكن من دراسة هذه المسائل سيقسم هذا المبحث إلى :

مطلب أول : الصلاحيات الرقابية للجنة الوقاية الصحية والأمن .

مطلب ثاني : وسائل لجنة الوقاية الصحية والأمن .

المطلب الأول :

الصلاحيات الرقابية للجنة الوقاية الصحية والأمن

لقد نص القانون رقم ٨٨ - ٠٧ في طياته على أن من اختصاصات لجنة الوقاية الصحية والأمن القيام بالرقابة التقنية والإدارية ، كما تمارس رقابة على تطبيق النصوص التشريعية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل^١ ، كما نوه إلى أنه إذا تحقق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية والأمن أو طبيب العمل من وجود سبب خطير ووشيك بإمكانه الإسراع إلى إتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل اتقاء هذا الخطر^٢ . وإن تدابير الوقاية الصحية والأمن تطبق على جميع العمال بدون النظر إلى طبيعة وعلاقة ومدة عملهم . وفي هذا الإطار قد خول التشريع الجزائري هذه الصلاحية للجان الوحدة ولجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن

^١ أنظر المادة ٣٣ من القانون رقم ٨٨ - ٠٧ . السالف الذكر .

^٢ أنظر المادة ٣٤ من القانون رقم ٨٨ - ٠٧ . السالف الذكر .

يجب أن تسهر على تطبيق الحماية الفردية والجماعية^١. وفي الحالات التي لا تتواجد بالمؤسسة هذه اللجان فقد

أوكل هذه الصلاحيات لمندوب الوقاية الصحية والأمن^٢، وهذا ما كان قد نص عليه في الأمر رقم ٧٥ - ٣١

المتعلق بشروط العامة للعمل في القطاع الخاص. وتتمثل هذه الصلاحيات الرقابية التي أسندت للجنة الوحدة :

- التأكد من تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن.
- إجراء كل تحقيق إثر وقوع أي حادث عمل أو مرض مهني خطير، بهدف الوقاية^٣. وبالكاد تعتبر نفس المهام التي أسندت أيضا للجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن. وبناء على ما تقدم يظهر أن الإختصاص الرقابي للجنة الوقاية الصحية والأمن قد يكمن في صورتين :

الأولى منهما في الحالات العادية (الفرع الأول).

الثانية منهما في الحالات الإستثنائية (الفرع الثاني).

الفرع الأول :

الصلاحيات الرقابية للجنة الوقاية الصحية والأمن

في الحالات العادية

والمقصود بها مراقبة مدى إلتزام المستخدم بأحكام التشريع والتنظيم المعمولين بهما من أجل القضاء أو الحد من مصدر الأخطار والحوادث والأمراض المهنية، فالوقاية هي بلا شك الخطوة الأساسية المناسبة. فدراسة مضمون العديد من النصوص القانونية المكرسة في هذا المجال توضح على أن قانون العمل مهمته ووظيفته كيفية وقاية

وحماية العامل^٤. فالتشريع قد ألقى الإلتزام العام للوقاية الصحية والأمن على المستخدم. فأساس ذلك نجده في

^١ سكيل رقية، المرجع السابق، ص ٩٧.

^٢ المادة ٢٤ " يتأكد المندوبان للوقاية الصحية والأمن المذكوران في المادة ٢٢ أعلاه من تطبيق التدابير المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية طبقا للصلاحيات المنصوص عليها في المواد ٣ إلى ٨ أعلاه، وذلك بالاشتراك مع مسئول الهيئة المستخدمة أو ممثلها، وباستشارة طبيب العمل".

^٣ المادة ٣ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩. السالف الذكر.

المادة الثالثة من القانون رقم ٨٨ - ٠٧ : " يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال ". وذلك من خلال النص على العديد من النصوص التنظيمية التي تضع معايير ووسائل تجنب الأخطار وهذه الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجملها يمكن تصنيفها إلى ثلاث مجموعات أساسية كالآتي :
المجموعة الأولى : مرتبطة بالعامل كحالته النفسية والإجتماعية وتظهر في قلة الوعي الوقائي والحالة الصحية وغيرها .

المجموعة الثانية : مرتبطة بالبيئة والمحيط ، كالإنارة والغازات .

المجموعة الثالثة : مرتبطة بمواد العمل والآلات ، كالإنفجارات والحرائق وسقوط الأشياء وغيرها^٢ .

أولا : مضمون الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن

إن الممعن في القانون رقم ٨٨ - ٠٧ والتنظيمات التي تصب في هذا المجال يجد أن هذه الأحكام تتعلق في

مجملها حول :

❖ الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية .

❖ الأحكام المتعلقة بالأمن العمالي .

١ - مضمون أحكام الوقاية الصحية :

إن قانون رقم ٨٨ - ٠٧ يضع مجموعة من القواعد العامة فيما يتعلق بالوقاية الصحية للعمال كمحلات العمل ، وملحقاتها ومحيطها ، كذلك ضجيج العمل ، التهوية ، الإضاءة ، التدفئة ، الوقاية من الغبار والأدخنة المضرة ، تصريف المياه والفضلات ، واستفادة العمال من الوسائل الحماية الصحية الفردية (على وجه الخصوص غرف تبديل الملابس ، المراحيض ، المرشات ، والماء الصالح للشرب) ، وممارسة رياضة الاستراحة . فهذه النصوص التشريعية التي تضع بوجه عام الأسس

١ Mahammed Nasr-Eddine koriche ، 'droit du travail' ، tome 2 ، opu ، Alger ، 2009 ، p.12.

٢ بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، ٢٠٠٦ ، ص ١٦٩ .

الإلزامية على عاتق المستخدم هي منصوص عليها بالتفصيل والتدقيق عن طريق معايير ومقاييس في التنظيم^١، وكذلك

في الأنظمة الداخلية. أيضا أحكام الوقاية من المرض فالتنظيم

يضع جانب من الأحكام التي تباشر لضمان نظافة محلات العمل وملحقاتها وتدقيقا النظافة التي تقي من العدوى وانتقال الأمراض المعدية. ومن جانب آخر الأحكام المتعلقة بضمان التهوية وتصريف المياه داخل المحلات. وأيضا تلك المتعلقة بالبيئة وعناصر الراحة. كما قام بوضع على وجه التحديد الأحكام المرتبطة بالإضاءة، من أجل حماية العمال وأحكام من أجل ضمان حماية العمال ضد البرد والتقلبات الجوية كذلك الأحكام المتعلقة بالضجيج والتقليل من حدته مع الوجه الذي يتوافق وصحة العمال وعدم الإضرار بهم، فالتنظيم في مواد الوقاية الصحية والأمن لا يتوقف على محلات العمل بل تطرق أيضا إلى ظروف وشروط إطعام العمال وتزويدهم بالماء الصالح للشرب، وقنوات تصريف المياه، وغرف تغيير الملابس، وأماكن إقامتهم^٢.

٢ - مضمون أحكام أمن العمال :

إن قانون رقم ٨٨ - ٠٧ يضع أصلا عاما وهو القضاء على الخطر من مصدره، والوقاية تتطلب الحماية الأكيدة من خلال تطبيق المقاييس الفعالة باختيار آلات وأجهزة العمل، كذلك من خلال تهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها بصفة تضمن أمن العمال، فالمستخدم ملزم بالكامل أن يراعي أمن العمال من خلال اختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذا تنظيم العمل^٣. وأيضا صنع واستيراد، بيع، إيجار وعرض الآلات والمواد الخطيرة يجب أن تخضع لقواعد معينة عن طريق التنظيم. ومؤخرا أوجدت هيئة وطنية

^١ المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ المؤرخ في ١٩ جانفي ١٩٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

^٢ Mahammed Nasr-Eddine Koriche، droit du travail، tome 2، op.cit، p.1، ٣.

^٣ انظر المادة السابعة في فقرتها الأولى من القانون رقم ٨٨ - ٠٧ السابق الذكر.

أسست عن طريق القانون رقم ٨٨ - ٠٧ من أجل إعطاء رأيها حول المعايير الفعالة للمواد أو الأجهزة^١. وزيادة على ذلك هذه النصوص العامة المهمة، تعتبر المقاييس والوسائل من أجل ضمان الأمن الجسدي للعمال لب ما قرره التنظيم تفصيلاً بما فيه الكفاية وكذلك الأوامر، وبوجه خاص في المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥. فنص على المقاييس والأحكام المتعلقة بسير الشاحنات والسيارات كذلك على سبيل المثال الحمولة القصوى التي يتحملها كل عامل حال نقل المواد أو الأشياء من غير آلة ميكانيكية، وعرض الممر المستعمل للسير كل هذا منصوص عليه في المرسوم السابق الذكر^٢. وبعض الأحكام الأخرى المتعلقة بالوقاية من السقوط من أماكن عليا، فالتنظيم ينص على أن تكون السلالم مصنوعة من مواد صلبة ومزودة بمحاذج جانبية وكذا درجاتها يجب أن تكون صلبة ومحكمة التثبيت^٣. وبعض الأحكام تتعلق بمصدر الخطر كالألات المولدة أو المحركة بحيث لا يقترب منها إلا الأشخاص المتمكنين من معرفة تركيبها، طريقة تشغيلها وصيانتها ووسائل الوقاية الفردية للعمال الذين يستعملونها و يشغلونها^٤. ونص المرسوم التنفيذي أيضاً على بعض الأحكام المتعلقة بالوقاية من أخطار الحرائق. وإلى جانب هذه الأحكام الوقائية الجماعية أحكام وقائية فردية على حسب طبيعة النشاطات و الأخطار، منها الألبسة والتجهيزات و المعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من أجل الحماية^٥. فهذه الأحكام القانونية التي تضع بصفة عامة الالتزامات الأساسية على عاتق المستخدم، منصوص عليها بالتفصيل عن طريق نصوص تنظيمية تبين كيفية تطبيقها^٦. كما هي مكرسة أيضاً في الأنظمة الداخلية.

ثانياً : الدوريات التفتيشية

^١ تم انتظار ١٢ سنة حتى صدور نص تنظيمي يسمح لهذه الهيئة لها ببدء العمل ويعين أعضائها وصلاحياتها وقواعد عملها

(مرسوم تنفيذي رقم ٠١ - ٣٤١ المؤرخ في ٢٨ أكتوبر ٢٠٠١).

^٢ المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ المؤرخ في ١٩ جانفي ١٩٩١.

^٣ انظر المادتين ٣٥ و ٣٦ من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ السالف الذكر.

^٤ المادة ٣٨ وما بعدها من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ السالف الذكر.

^٥ Mahammed Nasr-Eddine koriche، droit du travail، tome 2، op.cit، p.14.

^٦ المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ السالف الذكر.

تعتبر من أهم ما يتعلق بالوقاية الصحية والأمن والتي تدخل ضمن اختصاصاتها ، كما أنه لا تتم الرقابة على تطبيق هذه الأحكام إلا من خلال قيام أعضاء هذه اللجنة بدوريات تفتيشية إلى أماكن ومحلات العمل والملاحظ أن التنظيم لم يتطرق إلى عدد هذه الدوريات التفتيشية التي تقوم بها اللجنة غير أنه ترك ذلك للأنظمة الداخلية^١ ، على عكس التشريع الفرنسي الذي نص على أن هذه التفتيشات تتكرر إلى أماكن العمل على الأقل أربع زيارات مساواة مع عدد اجتماعاتها مادة ٤ - ٤٦١٢ L. من قانون العمل الفرنسي . أمّا إذا تعلق الأمر بنشاطات أكثر خطورة هذه التفتيشات يمكن أن تكون أكثر ، ولا يمكن الخلط بين هذه التفتيشات المنتظمة والتحقيقات عند وقوع حادث أو مرض ذات طابع مهني المادة 5-4612 L. من قانون العمل الفرنسي^٢ . وكان من الأولى أن يترك للجنة الوقاية الصحية تقرير عدد الزيارات أو التفتيشات على حسب نشاط المؤسسة والأخطار داخلها ، أو متى رأت أن الزيارة ضرورية وهذا يمكنها من القيام بوظيفتها على أكمل وجه وإعطاء مردود أحسن من الناحية العملية ويتوقف كل ذلك على إجماع أعضائها .

١ - الهدف من التفتيش :

وتظهر فائدة هذه التفتيشات أو الزيارات الدورية أنها تسمح للجنة الوقاية الصحية والأمن التأكد من تطبيق النصوص المتعلقة بالمحلات ومواقع العمل ، واحترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية وتوفير الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة والنظافة الصحية ، كما تتأكد من المعدات والآلات وتركيبها على أفضل وجه يتوافق مع المقاييس التقنية ، ومراجعة المنشآت والأجهزة الأخرى والصيانة الحسنة والاستعمال الحسن لأجهزة الحماية^٣ . كما تسهر على سلامة مدى احترام المستخدم لقواعد الأمن المرتبطة بالمواد الكيميائية

^١ المادة ٢١ : " تحدد قواعد سير لجان الوحدة ولجان المؤسسة الأخرى في النظام الداخلي الذي يعد خلال الثمانية (٨) أيام التي تلي تنصيب هذه اللجان " .

^٢ Claire soudry، op.cit، p.6.

^٣ المادة ٤ : " تقوم لجان الوحدة بتفتيش أماكن العمل قصد التأكد مما يأتي : توفر الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة والنظافة الصحية ، - احترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية ومراجعة الآلات والمنشآت والأجهزة الأخرى ،

الخطيرة ووقاية صحة العامل ، كما تقوم على تبديل مخالفات القواعد . وتنبيه المستخدم لها ، وإشعار مفتشية العمل . والزيارات الدورية تسمح للجنة الوقاية من التواصل مع العمّال في هذه المناسبة لطرح انشغالاتهم ووضعيّاتهم في العمل وأخذ هذه النقاط وطرحها لنقاش في اجتماعاتها . وبالتالي للجنة الوقاية أن تستنبط عند زيارتها لمواقع العمل المعلومات التي تسمح لها بتطوير وتحسين الوقاية وتستطيع إقتراح بناء على الوقائع تدابير وقائية أيضا . أما في فرنسا في حالة رفض المستخدم لهذه الاقتراحات أو التدابير على المستخدم تبرير ذلك على حسب ما نصت عليه المادة 6-4612.L من قانون العمل الفرنسي .

٢ - شمولية زيارات التفتيش :

- على مستوى الوحدة بأكملها .
 - على مستوى جزء منها فقط (الورشة ...).
- غير أن المنطقي ، هذه الزيارة يجب أن تشمل جميع المنشأة بمراقبتها ومحلاتها وآلاتها وموادها وغيرها من الأشياء المتواجدة في المؤسسة^١ .

٣ - تشكيلة أعضاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن حال قيامها بدوريات التفتيش :

أما عن تشكيلة أعضاء التفتيش في لجنة الوقاية الصحية والأمن حال قيامها بدوريات التفتيش لم يحددها التنظيم المعمول به ، ففي هذه الحالة نعود للقاعدة العامة المنصوص عليها في المادة ٢١ من المرسوم التنفيذي رقم ٥٠٩ - ٥ المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن^٢ . أما في فرنسا فتشكيلة لجنة

- الصيانة الحسنة والاستعمال الحسن لأجهزة الحماية.

وتقيم نتائج هذا التفتيش".

^١ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ، مديرية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية ، دليل مهمات أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ، الجزائر ، بدون سنة ، ص٤ .

^٢ المادة ٢١ : " تحدد قواعد سير لجان الوحدة ولجان المؤسسة الأخرى في النظام الداخلي الذي يعد خلال الثمانية (٨) أيام التي تلي تنصيب هذه اللجان".

الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل في حال قيامها بالتحقيقات التي أشارت إليها في المادة ٢ - ٤٦١٢ R. ، قانون العمل الفرنسي لا يحدد تشكيلة الأعضاء في حال قيام الأعضاء بتفتيش دوري غير أنه يشير فقط للجنة السابقة للقيام بتفتيشات منتظمة على حسب ما نصت عليه المادة ٤ - ٤٦١٢ L. من قانون العمل الفرنسي .

غير أن للجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل إمكانية تقرير بإجماع الحضور طريقة سير وتنظيم أعمالها بنص المادة ٢ - ٤٦١٤ L. من قانون العمل الفرنسي ، إذ لها أن تقوم جماعيا بتفتيشات ، كما تستطيع أن توكلها لواحد أو أكثر من أعضائها¹ . كما يمكن لأشخاص آخرين من اللجنة حضور هذه الزيارات (طبيب العمل) . ولمفتش العمل المكلف بالسهر على تطبيق النصوص التشريعية لقانون العمل أن يرافق لجنة الوقاية طيلة مدة التفتيش خلال قيامها بالزيارات للتحقق من المخالفات المحتملة . وهذا ما ذهب إليه قانون العمل الفرنسي أيضا ، غير أنه سمح للجنة الوقاية الصحية والأمن أن ترسل تقرير للمفتشية بعد زيارة مواقع العمل تسجل فيه ملاحظاتها ، ومن المفيد أن ترسل تقرير كتابي مرفق مع محضر الاجتماع اللاحق على حسب ما نصت عليه المادة 5-4614 R. من قانون العمل الفرنسي . وقد أضاف قانون العمل الفرنسي للجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل الحق في فرض الرقابة على بعض السجلات والوثائق المتعلقة بمجال الوقاية الصحية والأمن . وتكون هذه السجلات والوثائق موضوعة خصيصا تحت تصرف مفتش العمل وأعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل وأشخاص آخرين نوهت إليهم المادة 4-4121 R. من قانون العمل الفرنسي . وهذه الوثائق تتضمن الشهادات والتعليمات والنتائج والتقارير المرتبطة بالتفتيش والمراقبة المكلف بها المستخدم والتي تتعلق بالوقاية الصحية والأمن وشروط العمل ، وهذه السجلات يجب أن تكون مؤرخة وتذكر

¹ Gérard couturier, droit du travail, les relations collectives de travail, Presses universitaires de France, paris, 1991, p.206-207.

تعريف الشخص أو الهيكل القائم بالتفتيش والمراقبة وتعريف الشخص الذي قام بالتفتيش¹. وعلى المستخدم أن يقدم هذه الوثائق (الشهادات والتعليمات والنتائج والتقارير التفتيش والمراقبة المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن) للجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل خلال الاجتماع اللاحق لاستلامها من طرف المستخدم، ولأعضاء اللجنة في أي وقت الإطلاع على الشهادات، التعليمات، النتائج والتقارير المكلف بها المستخدم والمتعلقة بمواد الوقاية الصحية والأمن وهذا ما ذهبت إليه المادة 5-4624 R. من قانون العمل الفرنسي، وعبرة في أي وقت توجه هنا إلى الحالات الإستعجالية المتعلقة بصحة وأمن العمال، هذه الوثائق تقدم للجنة الوقاية الصحية والأمن من طرف المستخدم تحت طائلة العقوبة في حالة عدم تقديمها لها. ويحق لمندوب الموظفين في حالة عدم وجود اللجنة الإطلاع على الوثائق التقنية في الحالات التي لا توجد فيها لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل. ويجب التفريق بين الحالتين الآتيتين :

❖ مندوب الموظفين يمارس صلاحيات إضافية في المؤسسات التي تشغل ٥٠ عاملا ولا يوجد بها لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل في هذه الحالة على المستخدم أن يقدم الوثائق المراقبة للمندوب خلال الاجتماع الشهري الذي يلي استلام هذه الوثائق. وتقديم وثائق المراقبة لا يفهم على أساس تقديم وثيقة فقط بل يتعلق الأمر بتحليل ودراسة مفصلة للوضع. وفي هذه المؤسسات مندوب الموظفين يجب أن يظل دائما على إطلاع بالوثائق وملاحظات المفتش العمل خلال الاجتماعات التالية لهذه التدخلات.

❖ مندوب الموظفين يمارس الصلاحيات الإضافية في المؤسسات التي تشغل أقل من ٥٠ عاملا وفي هذه الحالة يجب إطلاع على هذه الوثائق بمجرد أن يستلمها المستخدم². وللمستخدم أن يجمع هذه الوثائق ويجعلها في سجل واحد إذا تعلقت بشهادات وتعليمات وتقارير ونتائج التفتيش والمراقبة التقنية المتعلقة بالوقاية

¹ Art. D4711-2 Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail sont datés. Ils mentionnent l'identité de la personne ou de l'organisme chargé du contrôle ou de la vérification ainsi que celle de la personne qui a réalisé le contrôle ou la vérification.□

² Claire soudry, op.cit, p.7-8.

الصحية والأمن المكلف بها المستخدم . غير أن القانون يضع شرطا واحدا أن تجميع هذه المعلومات يجب أن يسهل المحافظة والإطلاع عليها¹ . ويجب على المستخدم أن يحتفظ بوثائق التفتيش والمراقبة المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن لمدة خمس سنوات الأخيرة وأن يكون تحت عهده داخل المؤسسة وهذا على حسب ما نصت عليه المادة D.4711-3 من قانون العمل الفرنسي . نجد أن القانون الفرنسي أعطى للجنة حق الرقابة على الوثائق المتعلقة بمواد الوقاية الصحية والأمن التي تكون تحت عهدت المستخدم كما رتب عليها عقوبات في حالة عدم تقديمها للجنة وهذا لتمكينها من معرفة كل ما يتعلق بظروف العمل مما يساعدها على دراسة الوضعية وتقديم الحلول لذلك والارتقاء بأمن العامل وصحته ، وكان بالإمكان الاستفادة من هذه النقطة وإعطاء للجنة الوقاية الصحية والأمن الحق في فرض الرقابة على هذه السجلات والوثائق .

ثالثا مضمون زيارة التفتيش والمراقبة للجنة الوقاية الصحية : وتتضمن زيارة التفتيش العناصر التالية

١ - مراقبة تدابير الوقاية الصحية : وتتضمن هذه المراقبة عدة أمور منها

أ- مراقبة تدابير الوقاية المتعلقة بأماكن العمل : وهذه المراقبة تشمل

✚ نظافة أماكن العمل :

إن لجنة الوقاية الصحية والأمن تراقب ما إذا كانت أرضية أماكن العمل وملحقاتها :

✓ نظيفة غير متسخة .

✓ لا تنطوي على مخاطر التعفن والتآكل .

✓ غير زلقة مما قد تتسبب في وقوع العمال .

✓ غير مسدودة بالفضلات .

¹ Art. L4711-5 Lorsqu'il est prévu que les informations énumérées aux articles L. 4711-1 et L. 4711-2 figurent dans des registres distincts, l'employeur est autorisé à réunir ces informations dans un registre unique dès lors que cette mesure est de nature à faciliter la conservation et la consultation de ces informations.

- ✓ ما إذا كانت سوية ، غير مثغرة .
- ✓ ما إذا وجدت مجاري تصريف السوائل وغير مرئية .
- كذلك عليها مراقبة حالة الجدران ، الأسقف والأسطح
- ✓ ما إذا كانت الجدران نظيفة ومدهونة غير متسخة ومخربة ، قابلة للغسل والتنظيف .
- ✓ الأسقف ما إذا كانت نظيفة غير عفنة أو متقشرة .
- ✓ ما إذا كانت الأسطح في حالة جيدة أو سيئة كأن تكون مكسرة أو ناقصة ووجود مخاطر سقوط الأشياء من فوقها أو دخول الأمطار .

تهوية أماكن العمل :

- وبمناسبة هذه النقطة فعلى أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن قياس كمية الهواء الموجودة داخل أماكن العمل^١ ، حيث يلزم لكل شاغل ٧م^٣/سا من الهواء في الأماكن المغلقة ، ١١م^٣/سا من الهواء لكل شاغل في الأماكن المفتوحة^٢ .
- ✓ وما إذا كان الهواء نظيف غير ملوث بالغازات ، الغبار ، الدخان ، البخار والروائح المتسربة من بالوعات مجاري صرف المياه القذرة مما تعيق العمال .
 - ✓ التأكد من وجود التهوية الطبيعية والميكانيكية الكافية في الأماكن التي تقع تحت باطن الأرض أو تلك التي تقع بعيدا عن ضوء النهار .
 - ✓ التأكد من وجود فروج تطل على الخارج وفق المقاييس المنصوص عليها في التنظيم .
 - ✓ التأكد من إلزام المستخدم من تفريغ أماكن العمل من الغبار والرذاذ والغازات والبخار من مصدر إنتاجه وصرفه نحو الخارج .

^١ انظر المواد ٣ ، ٤ ، ٥ ، من المرسوم التنفيذي ٩١ - ٥٥ - السالف الذكر .

^٢ لم يتم التنظيم بالنص على كمية الهواء اللازمة في أماكن العمل .

^٣ المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية ، الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل ، دمشق ، ١٩٨٤ ، ص ٥٣ .

- ✓ التأكد من عزل المشاغل التي تحتوي على أخطار كبيرة من التسمم وانعدام النقاوة عن أماكن العمل .
- ✓ التأكد من حماية العمال الذين يطلب منهم التدخل في أماكن عمل مغلقة بأجهزة أمن ملائمة ذات صلة بنوع الخطر الذي يتعرضون له ووضع حارس على هذا العامل خارج هذه الأماكن المغلقة^١ .

الإضاءة داخل أماكن العمل :

- يجب أن تضاء أماكن العمل ومواقع العمل، ومناطق المرور والشحن والتفريغ وباقي المنشآت الأخرى،
- إضاءة تضمن راحة البصر ولا تتسبب في أية إصابة للعيون بحيث تساوي القيم المنصوص عليها في التنظيم^٢ .
- فلذا يحرص أعضاء لجنة الوقاية الصحية على قياس :

✓ ما إذا كانت الإضاءة الطبيعية كافية أو غير كافية .

✓ ما إذا كانت الإضاءة الاصطناعية كافية أو غير كافية، ومتوفرة باستمرار .

الضجيج :

- تنص معظم القوانين الصحية الأوروبية على أن العمال المعرضين للضوضاء لمدة ٨ ساعات يوميا لا يجب أن تتعدى قوة الصوت لديهم ٩٠ ديسبل، ويختلف هذا الرقم حسب التشريعات في كل بلد، غير أن العديد من الدوائر الصحية تنصح بأقل من هذا الرقم^٣ .

جدول مستويات الضوضاء المسموح بها وما يقابلها من مدة التعرض لها في اليوم^٤ :

مدة التعرض في اليوم	مستويات الضوضاء بالديسبال
٨	٩٠

^١ انظر المواد من ٦ إلى ١٢ من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ السالف الذكر .

^٢ المادة رقم ١٣ من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ السالف الذكر .

^٣ بوحفص مباركي، العمل البشري، الطبعة ٢، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، ٢٠٠٤، ص ٢٤٧ .

^٤ حمدادة ليلي، تأثير الضوضاء على حاسة السمع لدى العمال وأساليب الحد منها، رسالة ماجستير، جامعة وهران، ٢٠٠٩،

٦	٩٢
٤	٩٥
٣	٩٧
٢	١٠٠
١/٢	١٠٢
١	١٠٥
3/4	١٠٧
1/2	١١٠
1/4	١١٥

ويجب على الهيئة المستخدمة أن تحافظ على كثافة الضجيج التي يتحملها العمال في مستوى يتلاءم مع صحتهم ويتم ذلك وفقا للمعايير الواردة في التنظيم المعمول به في هذا المجال . والجهاز المستعمل لقياس كثافة الضجيج هو (SONOMETRE) ، بحيث يلزم عدم تجاوز الضجيج لقيمة ٨٥ دسيبل (DéCIBEL) ^١ .

✚ الأحوال الجوية :

كما يلزم على أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن ملاحظة ما إذا قام المستخدم بتوفير تجهيزات خاصة لحماية العمال الذين يتعرضون لدرجات حرارة عالية أو منخفضة أو حتى للرطوبة العالية سواء كانت أجهزة جماعية أو فردية ^٢ .

ب - مراقبة المرافق الصحية :

^١ وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي ، مديرية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية ، دليل مهمات أعضاء اللجان

المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ، المرجع السابق ، ص ٤٣ .

^٢ انظر المادة ١٧ من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ السالف الذكر .

فقد نص عليها التنظيم المعمول به تفصيلاً^١، بعد أن أشار إليها القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل في أحكام عامة نص فيها على ضرورة نظافة هذه المرافق الصحية وتوفرها على شروط وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال (التهوية، دخول الشمس، الإضاءة، التدفئة، أماكن تبديل الملابس، الخزانات مع المغاسل والمرشات، دورات المياه وتنظيف المطاعم،... إلخ). ويجب أن يوضع تحت تصرف العمال الماء البارد الصالح لشرب وعلى أن يزود الإناث بمرافق صحية منفردة وعلى أن تفصل هذه المرافق عن الأماكن المخصصة للعمل وأن تكون قريبة منها وهي كالاتي :

✚ المراحيض :

يجب أن يوفر المستخدم للعمال المراحيض الكافية على قدر عددهم بأن يخصص مرحاضاً واحداً على الأقل لكل خمسة عشر عاملاً، وخضوع تصريف قنوات الصرف الصحي للمعايير المعمول بها. وأن تكون نظيفة باستمرار ومهواة بحيث تمنع من صدور الروائح الكريهة وتوفرها على المياه.

✚ غرف تبديل الملابس :

على غرف تبديل الملابس أن تكون مجهزة بمقاعد وخزانات فردية تغلق بالمفاتيح لكل عامل، وعلى غرف تغيير الملابس والمغاسل أن تكون متصلة بممرات مغطاة.

✚ المغاسل :

يجب على الهيئة المستخدمة أن تقيم مغاسل ذات ماء ساخن طبقاً للمقاييس التي يحددها التنظيم المعمول به في هذا المجال^٢.

✚ محلات الإطعام :

^١ انظر المواد من ١٨ إلى ٢٤ من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ السالف الذكر.

^٢ المادة ٢٠ من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ السالف الذكر.

على المستخدم أن يخصص محل ملائم لكل خمسة وعشرون عامل إذا كانوا يتناولون وجبة الغذاء في محلات العمل، وأن يمنع العمال من تناول وجباتهم في المشاغل إلا إذا كانت طبيعة النشاط لا تشمل على مواد أو مستحضرات خطيرة^١.

المياه الصالحة للشرب:

يقوم أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن خلال زياراتهم لمواقع العمل التأكد من موافقة المياه المستعملة للشرب من طرف العمال لقواعد النظافة الغذائية والصحة، وقربها من أماكن العمل^٢.

محلات الإقامة:

يجب أن تعزل محلات لإيواء العمال عن أماكن العمل وتكون بعيدة عن الأضرار والإزعاجات الناجمة عن العمل، وأن تكون مهواة، وفي حالة نظافة دائمة^٣. يجب ألا يقل تكعيب الهواء في المحال المخصصة لرقاد العمال عن أحد عشر (١١) متر مكعب للشخص الواحد^٤. ويجب أن يعادل العلو الأدنى للمحال المخصصة للمرقد مترين ونصف المتر (٢,٥٠ م) ويجب أن تخصص على الأقل مساحة تقدر بأربعة أمتار مربعة حول كل سرير. كما يجب في أي حال من الأحوال، ألا تقل المساحة الكلية عن تسعة أمتار مربعة لكل غرفة. كما يجب ألا يفوق عدد الأسرة في كل غرفة ستة أسرة^٥. يجب أن يتوفر لدى كل عامل لاستعماله الخاص مفرشا للسرير وكذا أثاثا

^١ المادة ٢٢ من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ السالف الذكر؛ أنظر المادة ٩٠ من النظام الداخلي لمؤسسة enof.

^٢ المادة ٢٤ من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ السالف الذكر.

^٣ المادة ٢٣ من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ السالف الذكر.

^٤ المادة ٣٢ من مرسوم تنفيذي رقم ٠٥ - ١٢، مؤرخ في ٢٧ ذي القعدة عام ١٤٢٥ الموافق ٨ يناير سنة ٢٠٠٥، يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

^٥ المادة ٣٤ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ١٢ السالف الذكر.

لأمتعته الشخصية، ويجب أن يحفظ هذا الأثاث في حالة جيدة ونظيفة^١. يجب أن يكون تلبس أراضيات وجدران المحال المخصصة لإيواء العمال يسمح بالصيانة الفعالة ويعاد تلبسها كلما اقتضت النظافة ذلك^٢. يجب أن يضمن المستخدم صيانة هذه المحال وحراستها يوميا^٣.

٢ - مراقبة تدابير الوقاية من الأمراض المهنية :

وهي الأمراض التي تظهر تدريجيا والتي تصنف ضمن الأمراض ذات المصدر المهني المقسمة في ثلاثة مجموعات : المجموعة الأولى : ظواهر التسمم المرضية المزمنة والحادة .

المجموعة الثانية : العدوى الجرثومية .

المجموعة الثالثة : الأمراض الناجمة عن وسط أو وضعية خاصة^٤ .

فإن الأمراض المهنية تمتاز بالتأني في الظهور والتطور أو البحث عنها لاكتشافها عن طريق الفحوص الطبية أو نتيجة تعرض العامل إلى مواد سامة (مثل الزئبق) ، أو إلى عوامل محسوسة مثل الأشعة الأيونية أو الضجيج أو الغبار (مثل الأمينات) أو الأجسام الخفية مثل الميكروبات والفيروسات وذلك لفترات قد تطول أو قد تقصر أو قد تتطلب سنوات لاكتشافها . وإن الوقاية من الأمراض المهنة تتمثل أساسا في الفحوص الطبية التي يخضع لها العمال دوريا مرة في السنة على الأقل وفحوص دورية خاصة مرتين في السنة لفئات معينة من العمال من طرف طبيب العمل ، وكذلك الفحوص الواجبة لاستئناف العمل سواء بعد الرجوع من مرض مهني أو حادث مهني أو

^١ المادة ٣٥ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ١٢ السالف الذكر .

^٢ المادة ٣٦ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ١٢ السالف الذكر .

^٣ المادة ٣٧ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ١٢ السالف الذكر .

^٤ ' Constantine·a.s.t. c.n° 1^{ere}edition، inhs، ' Manuel de la commission d'hygiène et de sécurité p.14،1987

بعد عطلة أمومة أو غياب لا يقل عن واحد وعشرون يوماً^١.

٣ - مراقبة تدابير أمن العمال

أ - مراقبة عتاد الحماية الفردية :

يجب تزويد العمال بوسائل حماية فردية ملائمة كلما تعذر تنفيذ تدابير الحماية الجماعية. وتشمل اللباس، النظارات، أحذية الأمن، القفازات، أقنعة الرأس، أقنعة التنفس وواقى الأذنين، ولا يجب تحميل العمال أي نفقات تترتب على ذلك^٢. ويجب على لجنة الوقاية الصحية والأمن قبل مراقبة وسائل الحماية الفردية أن تعرف :

- طبيعة الخطر المراد توقيه.

- خصائص المواد الداخلة في تركيبية الوسائل المختارة.

- تأثيرات الوسائل المختارة.

كما يجب أن تتخذ الهيئة المستخدمة التدابير المناسبة حتى تبقى هذه الأجهزة في أحسن حالة صالحة للاستعمال^٣. والهدف من فرض وسائل الحماية الفردية هي الوقاية من المخاطر المحتملة في أماكن العمل فعلى هذه الوسائل أن تكون تقي مخاطر الاشتباك مع قطع الآلات أو الأجهزة المتحركة كارتداء العمال ألبسة مضبوطة وغير فضفاضة خاصة العمال الذين يقتربون من الآلات المتحركة. كما لها مراقبة الحالة عليها هذه الوسائل (إصلاحها أو استبدالها).

ب - الشحن والتفريغ والمرور :

ألزم التشريع الجزائري باحترام القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ والمرور داخل أماكن العمل، وقد تم

^١ انظر المواد ١٦، ١٥ و ١٧ من المرسوم التنفيذي رقم ٩٣ - ١٢٠ المؤرخ في ٢٣ ذي القعدة ١٤١٣ الموافق ١٥ مايو ١٩٩٣، يتعلق بطب العمل، ج. ر، العدد ٣٣، ص ٠٩.

^٢ أحمد عبد الكريم أبوشنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٦، ص ٢٥١.

^٣ المادة ١٦ من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ السالف الذكر.

النص عليه في المواد من ٢٦ إلى ٤٤ من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٥٠ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .

الشحن والتفريغ :

وتتعلق هذه الأحكام بالحمولة التي يسمح بها للعامل حملها مع التفريق بين كلا الجنسين إذا كان الحمل من غير آلة ميكانيكية بالنظر للمسافة التي ستحمل إليها هذه المادة أو الأشياء وقد تم النص على هذه الأوزان في التنظيم المعمول به^١ . والظاهر أن النص قد أبهم هذه المسافة القصيرة ، ولم يقم بتحديد لها ، وما هي المسافة القصيرة المتعارف عليها؟ . كما يجب أن يقوم المستخدم بتزويد العمال بأجهزة الشحن والتفريغ والنقل إذا زادت الحمولة على ما نصت عليه في المادة ٢٦ من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٥٠ في فقرته الأولى والثانية . وعلى لجنة الوقاية الصحية والأمن التأكد من تطبيق أحكام الوقاية في هذا المجال :

- ✓ التأكد من حمل وشحن المادة الخطيرة والثقيلة بأجهزة ميكانيكية .
- ✓ التأكد من أن المستخدم قام بإعطاء تكوين خاص للعمال يتعلق بكيفيات وتقنيات حمل ووضع الأشياء وتجنب أخطارها .
- ✓ التأكد من وضع الإشارات واللافتات المتعلقة بأعمال الشحن .
- ✓ التأكد من تزويد العمال بالأجهزة الملائمة لشحن السوائل وتفريغها .
- ✓ التأكد من أن التخزين للأعلى ليس فيه خطر (مخاطر السقوط) .
- ✓ تخزين المواد الخطرة (سامة ، سريعة الاشتعال ..) .

^١ المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٥٠ السالف الذكر ، المادة ٢٦ : "إذا تطلب الأمر أن ينقل العمال أعتدة أو أشياء عاققة أو ثقيلة من مكان إلى آخر دون جهاز ميكانيكي فيجب أن لا تتجاوز الحمولة التي يحملها كل عامل ذكر خمسين (٥٠) كلغم في المسافات القصيرة . أما العاملات الإناث والعمال القصر فأقصى الحمولة التي يحملونها خمسة وعشرون (٢٥) كلغم . كما يجب أن يزود العمال بوسائل الرفع والشحن والتفريغ والنقل التي يقوموا برفع الحمولات التي يزيد وزنها على ما نصت عليه الفقرتان الأولى والثانية وشحنها وتفريغها ونقلها" .

✓ ما إذا كانت مرتبة بطريقة صحيحة .

✓ ما إذا كانت هذه المواد عند شحنها تشكل خطرا (الاحتراق ، الانفجار ، العدوى وإشعاع) .

✓ ما إذا كانت الملصقات الخاصة بها واضحة ومقروعة .

✚ المرور :

يجب التأكد من تطابق الممرات مع أحكام النصوص القانونية :

✓ تخصيص ممرات للآليات والعربات والشاحنات .

✓ ما إذا كانت الممرات تسمح بمرور الآلات والسيارات والعمال من دون أن تشكل خطرا على العمال أو

تشكل أخطار الاصطدام^١ .

✓ وضع الإشارات والمعالم تبيين مرور العربات والآلات وكذا ممرات الراجلين .

✓ التأكد من سلامة أرضية أماكن المرور والمنافذ وخلوها من العوائق .

✓ ما إذا كانت كافية بالنظر لعدد العمال . العلو مترين فأكثر والعرض ٠.٨٠ متر .

✓ ما إذا كانت مضاعة بما فيه كفاية .

✓ ما إذا كانت مزدحمة أولا (مخاطر الاصطدام ، وشبكة الأنابيب ظاهرة) .

✓ ما إذا كانت محمية من التقلبات الجوية .

ت - المستويات العلوية^٢ :

يجب أن تزود الجسيرات les passerelles والسقيفات les planchers والمصطبات العلوية les

plates-formes والقوالب les chaffaudage ووسائل الوصول إليها بجواجز واقية صلبة gardes-corps

^١ أن يتجاوز الممر بستين (٦٠) سنتمرا على الأقل عرض الآليات أو العربات المستعملة أو الحمولات إذا كان عرض هذه الحمولات

يتجاوز عرض الآليات أو العربات المستعملة . وعندما يكون المرور في الاتجاهين يجب أن يساوي عرض الممرات مرتين على الأقل

عرض المركبات أو الحمولات مع زيادة تسعين (٩٠) سنتمرا .

^٢ نص عليها في المواد من ٣٣ إلى ٣٧ من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ السالف الذكر .

rigides تحتوي على سقالات أصلية une lisse وسقالات فرعية une sous-lisse ووطائد une plinthe ، كما يجب أن تكون الأرضيات متصلة الأجزاء^١ . كما يجب على لجنة الوقاية الصحية التأكد من جميع وسائل الوقاية وتزويد المستويات العلوية بالحواجز الجانبية وتسييجها ، وضع إشارات التنبيه إلى وجود سياج ، وضع الإضاءة الكافية ، وتزويدها بسلاسل صلبة ذات مقابض يدوية ودرجات ثابتة ومصنوعة من مواد صلبة أيضا ومحكمة التثبيت

واحترام الحمولات المحمولة فوقها .

ث - الأخطار الكهربائية :

على لجنة الوقاية عند زيارتها لأماكن العمل أن تتأكد من وجود المنشآت الكهربائية بعيدا عن محلات العمل . وأن توضع الآلات الكهربائية في وضعيات تسمح من فصلها عن مصدر الطاقة بكيفية سهلة وسريعة ، ووجود وسائل تقنية تسمح من إيقاف محركاتها . إضافة إلى ترتيب آلات الصيانة بكيفية تحمي العمال من مخاطر الإصابة بها ، كما يجب التأكد من توفر الحماية الجماعية للعمال من الوصول إلى الآلات الخطيرة والدواليب المتحركة وذلك بإقامة الحواجز الواقية^٢ . ومراقبة حالة الخيوط الكهربائية والتأكد من وجود خيط امتصاص الطاقة الذي يوضع في جوف الأرض و حالة موصلات حماية الشبكات .

ج - الآلات والدواليب :

يجب التأكد من استجابة الآلات والدواليب للمقاييس والضوابط المنصوص عليها قانونا وقد أشارت المادة الثامنة من القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل لإلى ذلك ، بحيث تكون هذه الآلات مهيأة بالمكابس وجهاز التوقيف الأمني ، ووجود أجهزة أمن لإضافة ضمان الحماية الفعالة حتى في حالة وجود خلل بالآلة^٣ .

^١ بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، المرجع السابق ، ص ٢٢٩ .

^٢ وقد نص التنظيم على العناصر المعنية بهذه التدابير في المادة ٤٣ من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ السالف الذكر .

^٣ انظر المواد ٤٣ و ٤٤ من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ السالف الذكر .

ح - أخطار الحريق:

لقد نص قانون رقم ٨٨ - ٠٧ على الأحكام العامة المتعلقة بمخاطر الحريق والوقاية منه، وتم تحديد كفاءات تطبيق أحكام المادة الخامسة عن طريق التنظيم. على لجنة الوقاية الصحية والأمن التأكد من تطبيق تدابير الوقاية من أخطار الحريق المنصوص عليها في المواد من ٤٦ إلى ٦٠ من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ المتعلق بالتقاع العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ونذكر على سبيل المثال عزل أماكن العمل ومراكزه عن كل أخطار اندلاع الحرائق بسبب تواجد المواد السريعة الالتهاب، كذلك توفر مخارج النجدة (ما إذا كانت معلمة بصورة واضحة) وموزعة بطريقة تسمح بإجلاء العمال في حالة الخطر بصفة سريعة وسهلة. وتوافق آلات مكافحة الحرائق مع مختلف مخاطر الحرائق المحتملة، ما إذا كانت موضوعة في أماكن مناسبة وسهلة الوصول إليها، وما إذا كان العمال يحسنون استعمالها.

خ - المواد السامة والخطيرة:

وتعتبر كذلك كل المواد التي يمكن أن تشكل أو تفرز عند صنعها أو رفعها أو نقلها أو استخدامها غازات أو أبخرة أو ضباب أو دخان أو غبار أو ألياف ذات خصيات، لاسيما لاذعة أو ضارة أو سامة أو قابلة للالتهاب أو الانفجار ومن شأنها إلحاق الضرر بصحة الأشخاص (المثيرة والمسببة للحساسية، المسببة للسرطان) أو البيئة في وسط العمل. ولها عواقب وخيمة:

✚ حوادث العمل: تظهر بصفة مفاجئة وعنيفة تتمثل في:

حريق - انفجارات - حروق - اختناقات - تسممات حادة - تفاعلات الخطيرة.

✚ الأمراض المهنية: تظهر تدريجيا بعد تعرض طويل للمواد الخطيرة

تسممات حادة - تسممات مزمنة - التهابات "الجلدية، الرئوية"١.

وتتمثل مهمة لجنة الوقاية الصحية والأمن الرقابية في هذا المجال حول التأكد من:

١ المعهد الوطني للوقاية من أخطار المهنة، من أجل عمل مؤمن وسالم، القوانين الخاصة بالخطر الكيميائي داخل المؤسسة، ٢٠٠٨.

✓ وجوب أن تعنون كل العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة ببطاقات وأن تحمل وسما يتيح التعرف عليها وإعطاء المعلومات الأساسية حول ما يأتي:

- اسمها الكيميائي .
- تعيينها أو اسمها التجاري .
- تصنيفها .
- رمز التعرف عليها .
- الأخطار التي تشكلها .
- إرشادات الاحتياط الواجب إتباعها في مجال الأمن .

✓ وجوب أن تخضع شروط نقل العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة والسامة للمرسوم التنفيذي رقم

٤٥٢- المؤرخ في ٧ شوال عام ١٤٢٤ الموافق أول ديسمبر سنة ٢٠٠٣ .

✓ تحديد كمية العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة المستعملة لحاجات الإنتاج في أماكن العمل

بالكميات اليومية الضرورية واحترام الحدود المسموح بها ، طبقا للمقاييس في هذا المجال .

✓ مراقبة القواعد الخاصة بالوقاية التي يجب أن تتخذها الهيئة المستخدمة لضمان حماية العمال فيما يأتي

- المراقبة الطبية للعمال المعرضين للعناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة ،
- إجراء الفحوص الطبية عند التوظيف والفحوص الطبية الدورية إجباريا ،
- تعويض منصب العمل بحيث لا يعرض للعناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة على صحة الجنين أو الرضيع بالنسبة للعاملات الحوامل أو المرضعات.
- المراقبة الطبية الخاصة بالنسبة للممتهنين طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ،
- إعلام العمال وتكوينهم حول الأخطار المرتبطة باستعمال العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة ، والتدابير الواجب اتخاذها للحماية منها ،

- وضع أنظمة الحماية الجماعية ووسائل الحماية الفردية المناسبة في تناول العمال ،
- المراقبة الدورية للعناصر السامة في جو العمل واحترام الحدود المسموح بها ، طبقا للمقاييس في هذا المجال .
- مسك سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وكذا بطاقيّة العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة المستعملة في مكان العمل وتعيينهما .
- وضع جهاز للعلاج الإستعجالي ونقل العمال إلى الهياكل الصحية^١ .

وقد وضع التنظيم في حالة مخالفة المستخدم لهذه الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن الآجال التي عليه الاستجابة فيها وقد عرفها بـ "الآجال الدنيا للتنفيذ في إطار الإجراءات الإنذارية" وقد خصص لها المادة ٦٧ من المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ . المتعلق بقواعد الوقاية الصحية والأمن في أماكن العمل . غير أن التنظيم لم يتطرق إلى الجزء الذي يلحق المستخدم عند مخالفته للقواعد المتعلقة بالنظافة والأمن داخل أماكن العمل ، تاركا ذلك للأنظمة الداخلية للمؤسسات ، والتي اعتبرت بعضها أن مثل هذه المخالفات تشكل عقوبة من الدرجة الأولى تستوجب توقيع إنذار كتابي^٢ .

ونجد كذلك أن من الصلاحيات الرقابية للجنة الوقاية الصحية والأمن إجراء كل التحقيقات إثر وقوع حادث أو مرض مهين وذلك لاتخاذ الإجراءات والتدابير المناسبة ، وعلى الهيئة المستخدمة القيام بتبليغ مفتش العمل المختص إقليميا بنتائج التحقيق المذكور و التي قامت لجنة الوقاية الصحية والأمن في المشاركة فيه في أجل لا يتجاوز ثمانية وأربعين ساعة^٣ . وهو أيضا ما ذهب إليه قانون العمل الفرنسي على لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل مباشرة التحقيق في حالة عامل بالمؤسسة كان ضحية حادث مهني أو مرض مهني أو ذات طابع

^١ المادة ١٢ من مرسوم تنفيذي رقم ٠٥ - ٠٨ مؤرخ في ٢٧ ذي القعدة عام ١٤٢٥ الموافق ٨ يناير سنة ٢٠٠٥ ، يتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل .

^٢ ابن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص ٢٣١ .

^٣ المادة ٦ من المرسوم التنفيذي ٠٥ - ٠٩ . السالف الذكر .

مهني^١، وهذه التحقيقات يقوم به وفد من اللجنة، يتكون من رئيس اللجنة أو ممثله وممثل المستخدمين في اللجنة^٢. وبالمناسبة يجب التنويه بخصوص هذه النقطة أن من صلاحيات لجنة الوقاية التابعة لهيئة الضمان الإجتماعي هي هيئة ذات طابع رقابي في مجال الوقاية الصحية والأمن غير أن دورها من الناحية العملية لا يكاد يظهر إلا في حالة وقوع حادث مهني أو مرض مهني كلجنة تحقيق. وفي حالة عدم وجود لجنة للوقاية الصحية والأمن في المؤسسة يتولى مندوبا الوقاية الصحية والأمن من تطبيق التدابير المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية طبقا للصلاحيات المنصوص عليها في المواد ٣ إلى ٨ في المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩. المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، وذلك بالاشتراك مع مسؤول الهيئة المستخدمة أو ممثليها، وباستشارة طبيب العمل^٣.

الفرع الثاني :

الصلاحيات الرقابية للجنة الوقاية الصحية والأمن

في الحالات الاستثنائية

ويقصد بها تلك الحالات التي تخرج عن نطاق المهام العادية أو الحالات العادية للاختصاصات الرقابية للجنة الوقاية الصحية والأمن، والتي قد تطرأ فجأة بسبب خطر وشيك ومداهم للعمال يشكل تهديدا لحياتهم. وقد أفرد القانون رقم ٨٨ - ٠٧. المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل لهذه الحالة مادة تنص عليها " إذا تحقق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية والأمن أو طبيب العمل أو أي عامل من وجود سبب خطر وشيك، يبادر فوراً بإشعار مسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة أو من يمثلها أو ينوب عنهما قانوناً، بهدف اتخاذ الإجراءات الضرورية والفورية والملائمة"^٤. وبهذا النص القانوني نجد أن لعضو لجنة الوقاية الصحية والأمن

¹ Bernard Teysié، op.cit، p.430 ; dans le même sens Daniel marchand، op.cit، p.٢٥٤.

² Michel Miné et Daniel Marchand، op.cit، p.527.

^٣ المادة ٢٤ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩. السالف الذكر.

^٤ المادة ٣٤ فقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم ٨٨ - ٠٧. السالف الذكر.

أو مندوب الوقاية الصحية والأمن في حالة وقوفه على خطر داهم ووشيك أن يتخذ الإجراء اللازم، وذلك بإخطار الجهة المسؤولة قانونا لتقوم باتخاذ الإجراءات الفورية والمناسبة لإزالة هذا الضرر المهدد لأمن العمال وصحتهم. وكان بالإمكان إعطاء عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية على الأقل صلاحية إجلاء العمال عن منطقة الخطر المحدق إضافة إلى صلاحية الإشعار التي يقوم بها حتى يتم تجنب أي إصابات أو حوادث مهنية ريثما يقوم المستخدم اتخاذ الإجراءات الضرورية. وتتبع هذه الخطوة قيام عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية والأمن بتقييد هذا الإشعار في سجل خاص لهذا الغرض ويدون به جميع ملاحظاته يمسه المستخدم. وفي حالة عدم استجابة المستخدم أو مسؤول الوحدة أو من يمثله لهذا الإشعار والقيام بالإجراءات الضرورية لإزالة هذا الخطر الوشيك، لعضو لجنة الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية والأمن أن يبلغ مفتش العمل المختص إقليميا خلال الأربعة والعشرون ساعة اللاحقة^١. ويعتبر هذا الإجراء مناسب لما فيه من إجبار المستخدم للخضوع للنصوص القانونية المطبقة في هذا المجال. ويجد هذا الإجراء أساسه في المادة الثانية والثلاثون من القانون رقم ٨٨ - ٧٠ في فقرتها الثانية "يمكن للجنة الوقاية الصحية والأمن ومندوب الوقاية الصحية والأمن وكذا طبيب العمل أن يشعروا، في أي وقت مفتش العمل، في حالة معاينة تهاون مفرط أو خطر، لم تتخذ بشأنهما المؤسسة المستخدمة الإجراءات المناسبة، بعد إخطار مسبق يوجه إليها". ولمفتش العمل توجيه إعدار بامثال التعليمات. وله إمهال المستخدم ثمانية أيام وليس له تجاوزها. وإذا تعذر إشعار الأشخاص، المنصوص عليهم في المادة الرابعة والثلاثون في فقرتها الأولى من القانون رقم

٨٨ - ٧٠ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يتعين على العامل أو العمال الأكثر تأهيلا والذين يتحققون من وجود خطر وشيك أن يتخذوا كل الإجراءات الضرورية^٢. وفي هذه الفقرة نجد أن للعامل الذي يملك القدرة التقنية والتأهيل الكافي في هذا المجال أن يتخذ كل ما يراه مناسبا وضروري للحد من هذا الخطر الوشيك

^١ المادة ٣٤ الفقرة الثانية من القانون رقم ٨٨ - ٧٠. السالف الذكر.

^٢ المادة ٣٤ الفقرة الثالثة من القانون رقم ٨٨ - ٧٠. السالف الذكر، والمادة ١٠٩ من النظام الداخلي للشركة الجزائرية للكور،

الوقوع ، وعلى قدر عمومية النص فللعامل أن يقوم بالانسحاب من مواقع العمل حفاظا على حياته ، وكان الأولى أن ينص على حق العامل بالانسحاب من أماكن العمل الذي يوجد به خطر وشيك صراحة كما خولته بعض التشريعات الأخرى مثل القانون الفرنسي . وأيضا نجد أنه لم يعط لعضو لجنة الوقاية الصحية والأمن الحق في اتخاذ الإجراءات الضرورية في الحد من الخطر الوشيك في حالة عدم إستطاعته إشعار المسؤولين ، وكان الأولى أن يعطي لعضو لجنة الوقاية الصحية بحكم تواجده في أماكن العمل وواحدا من العمال ، وهذا الحق هو أولى به لما يتمتع به من مؤهلات في مجال الوقاية الصحية والأمن ، كما يمكن حمل النص على أنه أشار لعضو لجنة الوقاية الصحية والأمن بطريقة غير مباشرة حين خول للعامل الأكثر تأهيلا أن يتخذ الإجراءات المناسبة وعضو لجنة الوقاية الصحية والأمن يعتبر واحدا من العمال الأكثر تأهيلا ، غير أن التخصيص أولى . والظاهر أن القانون لم يتطرق إلى الحالة التي يمكن أن يتعرض فيها العامل لحادث مهني بعد إطلاع هذا الأخير المستخدم بوجود خطر وشيك وأكد ، وكذلك لم يحمل عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن أي مسؤولية لتهاونه في اتخاذ الإجراءات اللازمة لتبليغ المستخدم أو أي جهات معنية بحماية العمال سواء كانت من داخل المؤسسة أو من خارجها وقد رتب القانون في حالة عدم استجابة المستخدم للإجراءات الواجبة اتخاذها لإنهاء الخطر نوعا من العقوبات التي يمكن أن تلحقه^١ . أما في فرنسا قبل ١٩٨٢ ، لم يكن للجنة الوقاية الصحية والأمن سوى إشعار المستخدم فقط دون أن يبحث عن إيجاد الحلول . وفي ١٩٨٢ تمت المناقشة مطولا عن الحق في توقيف العمل . فرأى البعض النص على الحق في توقيف من طرف عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن في القانون وخشي البعض الآخر من تحويل المسؤولية المدنية على عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن . ولعضو لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل إجراء التحقيق إثر وقوع حوادث عمل التي قد تؤدي إلى وفاة العامل أو إلى إعاقة دائمة ، للجنة أن تباشر تحقيق

^١ المادة ٣٧ : " يعاقب كل مخالف لأحكام المواد ٨ و ١٠ و ٣٤ بغرامة من ١٠٠٠ دج إلى ٢٠٠٠ دج . في حالة العود ، يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة من ٤٠٠٠ دج إلى ٦٠٠٠ دج أو بإحدى هاتين العقوبتين . ويمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر ، بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة " .

على الواقعة بالبحث عن أسبابها والوسائل من أجل تفادي هذا الحادث مرة أخرى، ونتائج هذا التحقيق يتم إرسالها لمفتش العمل المختص، ومن جهة أخرى ترسل اللجنة لمفتش العمل سنويا تقريرا حول نشاطاتها يتضمن إحصائيات على حسب التدرج بحوادث المهنة التي وقعت خلال السنة¹.

أولا : حق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن في إجراء الإنذار

إذا عاين مندوب الموظفين في لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل بنفسه مباشرة أو بواسطة أحد العمال أو مجموعة العمال، وقام بالانسحاب من مكان العمل وبرر سببه الذي اعتقد أنه يشكل خطر وشيك على حياة أو صحة العمال، وعليه إشعار المستخدم أو من ينوب عنه على حسب المادة L.4131-1 وكذلك المادة L.4131-2 من قانون العمل الفرنسي². وهذا الإنذار يتم بجميع الوسائل ولا يمكن فرض على العامل أن يقوم به كتابيا (soc. 28 mai 2008)، ولكن هو إلزامي (soc. 21 jav. 2009. ratp)³.

وفي حالة غياب رد الفعل من طرف عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل بعد معرفته بالوضعية الخطيرة يمكن أن يتعرض للمسؤولية المدنية، إستقلالا عن المسؤولية الجزائية للمستخدم⁴. وفي نفس الوقت يقوم بتدوين ملاحظاته في سجل خاص، وهذه الملاحظات تتكون من :

- الإشارة إلى مكان العمل المتعلق به الخطر .
- طبيعة وسبب الخطر .
- أسماء العمال المعرضين له .
- تاريخ وتوقيع عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل .

¹ Jean Rivero et Savatier, droit du travail, 6^e édition, puf, paris, 1975, p.452.

² R.Cavalerie, J.A.Hassenforder, M.H.Hassenforder, M.Revah, M.P.Scheider, relation juridique de crédit, de travail et de contentieux, decf, épreuve n^o 02, 3^e édition, foucher, paris, 2000, p82 ; dans le même sens paulette bauvert, nicole sired, relations juridiques, travail. Protection sociale. Crédit. Pénal. Contentieux, decf, dunod, paris, 2007, p.498.

³ Michel Miné et Daniel Marchand, op.cit, p.290.

⁴ Maurice cohen, op.cit p.244.

وهذا السجل الخاص لا بد أن يكون موسوما ومفتوحا للجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل وضع تحت مسؤولية المستخدم في مكتبه أو مكتب من يعينه . ويكون تحت تصرف أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل^١ ، ويتم الحفاظ عليه لمدة خمس سنوات ، وفي حالة وجود عدة لجان للوقاية الصحية والأمن وشروط العمل يوجد سجل خاص بكل لجنة منفصلة . وعلى المستخدم القيام بالتحقيق في موقع العمل المتواجد به الخطر مع عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل الذي أنذره بالخطر ويتخذ جميع الوسائل لإنهاء الخطر^٢ ، ويتم التحقيق بهدف :

- معاينة مكان العمل الموجود به الخطر .
- الاتصال بالعمال المعنيين قبل أخذ المعلومات منهم .
- إذا لزم إجراء فحوصات للمتعرضين للخطر .
- اتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل الحد من الوضعية إذا تعلق الأمر بخطر حقيقي . ويقوم المستخدم بإرسال وثيقة معلومات لمفتش العمل في خلال خمسة عشرة يوما . وإذا كان هناك اختلاف حول حقيقة الخطر أو طريقة القضاء عليه خاصة في توقيف العمل ، على لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل الاجتماع مستعجلا في أجل لا يتجاوز ٢٤ ساعة^٣ . ومن جانب آخر على المستخدم أن يعلم حالا مفتش العمل و ممثل مصلحة الوقاية التابعة للصندوق الجهوي للتأمين اللذان يستطيعان حضور اجتماع لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل^٤ . وإذا استمر الخلاف بين المستخدم وأغلبية أعضاء اللجنة حول الإجراءات الواجب إتخاذها وكيفية القيام بها على المستخدم أن يرسل لمفتش العمل فورا . وبناء على تقرير مفتش العمل يقوم المدير الإقليمي للعمل بإعذار رئيس المؤسسة لإتخاذ جميع الإجراءات الضرورية لإنهاء الخطر ، كما له أن يلجأ للقاضي الإستعجالي ليأمر

¹ Yves Delamotte، le droit du travail en pratique، les éditions d'organisations، paris، 1984 p.186.

² Jean-Luc Koehl، op.cit، p.٩٠ .

³ Alain Coeurt et Bernrd Gauriau et Michel Miné، droit du travail، sirey، paris، 2006، p.485.

⁴ Gérard Lyon-Caen، Jean Pélssier، Alain Supiot، droit du travail، 18^e édition، Dalloz، paris، 1996، p.813.

بإتخاذ جميع الإجراءات الضرورية أو الأمر بإغلاق الورشة أو المشغل¹. وفي هذا الصدد في حالة وجود خطر وشيك وأكد أدى إلى إصابة عامل بمحادث مهني أو مرض مهني يمكن للجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل اللجوء إلى خبير معتمد ، وفي حالة الإختلاف حول ضرورة تعيين خبير تتخذ المحكمة أعلى درجة قرار تعيينه وتتحمل المؤسسة مصاريف القضاء². والحق في الإنذار أو الحق في الإنسحاب لا يقتصر فقط على أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل بل لكل عامل الحق في الإنسحاب من مكان العمل وإنذار المستخدم بالخطر وإن لم يكن عضوا في اللجنة. والحق في الإنذار مرتبط بالحق في الإنسحاب ولم يكن مطبقا في فرنسا ، غير أنه تم الإعلان عنه في المنظمة الدولية للعمل وعملت به كيبك منذ ١٩٧٩ .

ثانيا : حق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن في إجراء الإنسحاب

لا نجد في القانون والتنظيم المعمولين بهما ما ينص صراحة على حق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن في إجراء الإنسحاب في الحالات التي يعاين فيها خطرا محققا يهدد صحة العمال وأمنهم .

١ - طبيعة الخطر :

بالنظر للمادة ٣٤ من القانون الجزائري رقم ٨٨ - ٠٧ المؤرخ في ٢٦ جانفي ١٩٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، الخطر يجب أن يكون وشيكا ومحدقا ، في هذا الوقت ، ووفقا للقانون الفرنسي المؤرخ في ٢٣ ديسمبر ١٩٨٢ ، حالة الخطر يجب أن تشكل خطرا جسيما ووشيكا على حياة وصحة العامل . ويحتمل أن تسبب إصابات بليغة على السلامة البدنية للعامل ، وبشكل عاجل أي في الأجل القريب . والقانون لا يحدد أصل الخطر ، قد يجد سببه في دوافع خارجة عن إرادة العامل (حريق مثلا) أو في عناصر ليست في موضوعها خطيرة (حيوانات ، مواد غير خطيرة) ولكن تشكل خطرا . وليس بالضرورة أن يحصل عن دافع خارجي ، يجب أن يشكل نوعا من الخطر الجسيم (شروط غير منصوص عليها في القانون الجزائري رقم ٨٨ - ٠٧ المؤرخ في جانفي

¹ Bernard Teyssié، op.cit، p.٤٣٢.

² Denis Gatamel، op.cit، p.240.

(١٩٨٨). هذا الطابع من الخطر يسمح بالتمييز بين الخطر «المعتاد» بموقع العمل وشروطه العادية لممارسة العمل، حتى وإن تعلق بنشاط صعب ومؤلم كذلك، ولا يعتبر كخطر جسيم ووشيك على الصحة، الضجيج الذي أصبح لا يطيقه العامل لعطب في المروحة (المحكمة العمالية لبيتون، ١٣ أكتوبر ١٩٨٤).^١

٢ - الطبيعة القانونية للحق في الإنسحاب:

قانون العمل الفرنسي خصوصا، يعترف للعمال بالحق في الخروج عن سلطة المستخدم في إطار يهدف إلى حماية صحتهم وأمنهم. جانب من الفقه يترجم هذا الحق مثل تطبيق حالة الضرورة. فمغادرة العامل لموقع عمله الذي يجد نفسه في حالة تمرد قانوني طالما أنه يقوم بالحفاظ على ذاته البدنية. هذا الحق يحل محل تصرف العامل للحفاظ على حياته. فالأمر لم يعد موضوع مرؤوس، لكن كشخص يملك السلطة في تقييم المخاطر. العامل الذي يمارس هذا الحق في الإنسحاب لا يرفض تنفيذ عقده في العمل، ولكن يمارس حقا أساسيا لحفظ نفسه الذي يجد من إلتزامه بالطاعة^٢

٣ - آثار الإنسحاب:

والعامل الذي قام بالإنسحاب من مكان عمله في التشريع الفرنسي يستفيد من بعض الحماية والمستخدم ليس له إرغامه للعودة ومزاولة عمله إذا بقي الخطر قائما كما ليس له أن يقوم بتوقيفه أو تعريضه لجزاء تأديبي ضده^٣. ويعتبر المستخدم مرتكبا لخطأ جسيم إذا أصيب العامل بحادث مهني في المكان الذي تم الإشعار عنه بوجود الخطر بحسب المادة L.4131-4 من قانون العمل الفرنسي. كما أنه لا يتحمل أي جزاء، وأي إقتطاع من الأجرة^٤. والعامل عند ممارسته حقه في الإنسحاب يجب أن يتم بطريقة لا تؤدي إلى إيجاد خطر آخر ووشيك

^١ أحكام ثابت دراز، الحق في الإنسحاب في حالة الخطر، المجلة، نظرة على القانون الإجتماعي، جامعة وهران، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، ٢٠٠٧، ص.ص ٤٥-٤٦.

^٣ Jean péliissier et les autre، op.cit، p.986.

^٤ أحكام ثابت دراز، الحق في الإنسحاب في حالة الخطر، المرجع السابق، ص ٤٦.

ومحدد وهذا على حسب ما نصت عليه المادة 1-4132 L. من قانون العمل الفرنسي¹. أما في مجال البناء والأشغال العمومية إذا عاين مفتش العمل خطر وشيك ومحدد مثال ذلك :

- إهمال في الحماية من السقوط العلوي .

- إهمال في الحماية من استعمال آلة تفريغ . فيمكنه إتخاذ الإجراءات الضرورية في الفور من أجل إخراج العمال من الوضعية الخطيرة عن طريق التوقيف المؤقت للورشة . وعند إنتهاء الخطر يعلم المستخدم مفتش العمل بزوال ذلك الخطر للسماح بإعادة بدأ الأعمال بعد أن يطلع على الوضعية². كما أن القانون لم ينص على الحق في الإنسحاب الذي يمكن أن يمارسه عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن أو العامل أو مجموعة العمال .

المطلب الثاني :

وسائل لجنة الوقاية الصحية والأمن

وفي سبيل أداء لجنة الوقاية الصحية والأمن لإختصاصاتها ومهامها الرقابية وحسن سيرها كان لزاما من إيجاد الوسائل الممكنة لذلك، فنجد أن التشريع قد خولها العديد من هذه الوسائل للقيام بوظائفها على أتم وجه، فما هي وسائل لجنة الوقاية الصحية والأمن؟. نجد أن كتب الفقه حاولت تعداد هذه الوسائل ومنها من ذكرها منفردة (كل وسيلة على حدى) ومن الفقهاء الذي حاول جمعها في مجموعات، كصاحب كتاب قانون العمل (علاقات الفردية للعمل) Bernard Teyssie الذي قسمها إلى وسائل جماعية ووسائل فردية .

وعلى هذا الأساس سيقسم هذا المطلب إلى فرعين :

الفرع الأول : الوسائل الجماعية لجنة الوقاية الصحية والأمن .

الفرع الثاني : الوسائل الفردية للجنة الوقاية الصحية والأمن .

الفرع الأول :

الوسائل الجماعية للجنة الوقاية الصحية والأمن

¹ Jean-Claude Javillier, manuel droit du travail, 5^e édition, l.g.d.j, paris, 1996, p.325.

² Claire Soudry. op.cit p.09.

وتظهر هذه الوسائل الجماعية للجنة الوقاية الصحية والأمن في تلك الوسائل التي يشترك فيها أعضاؤها بصفة جماعية . فهذه الوسائل الجماعية ضرورية للجنة لضمان أداء مهامها ، ويعني بها الاجتماعات التي تقوم بها اللجنة (أولا) ، حصولها على المعلومات التي تسمح لها بإحصاء الوضعية التي عليها المؤسسة وعمالها (ثانيا) ، والتجاؤها إلى خبير في حالة الضرورة إليه (ثالثا) .

أولا : إجتماعات لجنة الوقاية الصحية والأمن

لقد تكفل المرسوم التنفيذي ٠٥ - ٠٩ المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن بحقها في عقد الاجتماعات . وقد تنوعت هذه الاجتماعات على قسمين منها الاجتماعات العادية والاجتماعات الإستثنائية (الطارئة) .

١ - أقسام الاجتماعات : وتنقسم إلى

أ - الاجتماعات العادية :

هي تلك الاجتماعات التي تعقدها لجنة الوقاية الصحية والأمن بصفة دورية بحضور أعضائها لدراسة سبل ترقية ظروف العمل وحماية العمال وأمنهم . وقد نص التنظيم على عدد الاجتماعات التي يمكن للجان المتساوية الأعضاء عقدها ، فللجان الوحدة أن تجتمع مرة واحدة في الشهر على الأقل ، وللجان المؤسسة أن تجتمع مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل^١ . أما بالنسبة للجنة ما بين المؤسسات أن تعقد إجتماعاتها مرة واحدة كل ثلاثة أشهر^٢ . والملاحظ من صياغة النص المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء إستعمال لفظ "على الأقل" ، فهل يفهم أنه للجنة الوحدة أو لجنة المؤسسة أن تزيد على ذلك كأن تعقد لجنة الوحدة إجتماعين في مدة شهر ، فكلمة "على الأقل" لا تمنع الزيادة ولا تفيد الحصر في اللغة العربية . وإنما تعني الحد الأدنى الذي لا يجب أن ينقص عليه . على عكس

^١ المادة ١٧ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩ السالف الذكر ، نص النظام الداخلي لديوان الترقية والتسيير العقاري في مادته

١٠٩ : تجتمع اللجنة في دورتها العادية مرة كل شهرين^٢ . وأما المؤسسة الجزائرية للإتصالات فقد نص النظام الداخلي منها في مادته إلى أن تجتمع كل من لجنة الوحدة ولجنة المؤسسة مرة واحدة كل ثلاثة أشهر .

^٢ المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ١٠ السالف الذكر .

لجنة مابين المؤسسات التي لم يستعمل في نص المادة الثامنة من المرسوم لفظ على الأقل وساق النص على وجه الحصر بإستعمال كلمة "مرة واحدة تجتمع اللجنة في دورة عادية مرة واحدة كل ثلاثة (٣) أشهر".

ب - الاجتماعات الإستثنائية : يقصد بها تلك الاجتماعات التي يخرج بها عن الاجتماعات التي تعقد على وجه الإعتياد . وهذه الاجتماعات تعقد من طرف لجان الوحدة أو لجان المؤسسة إثر وقوع حادث مهني خطير أو طارئ تقني هام بإستدعاء من طرف رؤسائها ، كما لها أن تعقد إجتماعا طارئا بطلب من الأعضاء الممثلين للعمال أو بطلب من طبيب العمل أو بمبادرة من رؤسائها^١ . أما اللجنة مابين المؤسسات لها أن تجتمع بناء على استدعاء من رئيسها عندما تقتضي الضرورة ذلك^٢ .

٢ - مكان الاجتماع :

أما بالنسبة للمكان الذي تعقد فيه اللجنة إجتماعاتها فقد إكتفى التنظيم ببيان شرطين يلزمانه : أولهما أن يتم الاجتماع في أماكن العمل ، أما الشرط الثاني أن يكون الاجتماع في مكان مناسب وملائم^٣ . ويقع على المستخدم عبئ توفير هذا المكان الملائم وكذا الوسائل الضرورية لهذا المكان لأداء اللجنة مهامها^٤ . ويظهر من خلال المادة التاسعة عشر من المرسوم رقم ٠٥ - ٠٩ المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء أن هذه الاجتماعات تتم خلال أوقات العمل . أما عن لجنة مابين المؤسسات فإن إجتماعاتها تتم في محل يوضع تحت تصرف اللجنة مهياً يوجد في مكان العمل يكون مقرا لها ومقرا لهيكل التنفيذ والمتابعة^٥ . أما في فرنسا فالمكان الذي تعقد فيه اللجنة إجتماعاتها ، نجد أن قانون العمل قد نص على أنها تتم في مواقع العمل وفي مكان ملائم

^١ المادة ١٧ الفقرة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩ السالف الذكر .

^٢ المادة الثامنة الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ١٠ السالف الذكر .

^٣ المادة ١٨ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩ السالف الذكر .

^٤ المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩ السالف الذكر .

^٥ المادة ١٩ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ١٠ السالف الذكر .

إلا في الحالات الإستثنائية المستعجلة . وتم هذه الإجتماعات خلال أوقات العمل بحسب ما نصت عليه المادة R4614-4 من قانون العمل الفرنسي .

٣ - محاضر الإجتماع :

تدون محاضر اجتماعات لجان الوحدة ولجان المؤسسة وكذا التقارير التي تعدها هذه اللجان في سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل . يوضع هذا السجل وسجل حوادث العمل وكذا الإحصائيات المتعلقة بهما تحت تصرف مفتش العمل المختص إقليميا وفي كل سلك للتفتيش والمراقبة المخول قانونا^١ . أما اللجنة ما بين المؤسسات تدون مداولاتها في محضر يعده رئيسها ويرسله إلى أعضائها وإلى هيكل التنفيذ والمتابعة^٢ . والتشريع الفرنسي نص على أن لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل تجتمع على الأقل مرة واحدة كل ثلاثة أشهر^٣ ، وبمبادرة المستخدم بإعتبارها إجتماعات دورية على حسب ما نصت عليه المادة L.4614-7 من قانون العمل الفرنسي . كما نص على الإجتماعات الإستثنائية التي يمكن أن تعقدها لجان الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل عند الضرورة في المجالات النشاطات التي يوجد بها مخاطر خاصة^٤ ، وكذلك إثر وقوع أي حادث عمل خطير أو بطلب مسبب من عضوين من اللجنة أو ممثلين للعمال^٥ . إضافة إلى إجتماعها في حالة الإختلاف الذي يقع بينها وبين المستخدم حول حقيقة وجود الخطر الوشيك والمحدد الذي قد يلحق بالعمال أو كيفية إنهائه بحسب ما نصت عليه المادة L.4132-3 من قانون العمل الفرنسي .

٤ - تحضير جدول الإجتماعات :

^١ المادة ٢٠ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩ - السالف الذكر .

^٢ المادة ١٠ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ١٠ - السالف الذكر .

^٣ Francois Taquet، pratique du droit du travail، ellipses، paris، 2006، p.142.

^٤ المادة L.4614-7 من قانون العمل الفرنسي .

^٥ المادة L.4614-10 من قانون العمل الفرنسي .

فيما يخص تحضير جدول الإجتماع الخاص بلجنة الوقاية الصحية والأمن لم ينوه إليها إطلاقا في القانون الجزائري ،

أما عن جدول إجتماعات لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل فقد جعلها من إختصاص المستخدم على أن يشاركه

في تحضيره أمين اللجنة^١ ، ويقوم المستخدم بإرسال جدول الأعمال إلى أعضاء اللجنة ومفتش العمل بمقتضى الشروط

المنصوص عليها في التنظيم^٢. ولكل منهما أن يسجل المسائل التي ستطرح للنقاش من إختياره^٣. وتم التصويت على قرارات اللجنة بأغلبية الحضور ، ولرئيس المؤسسة المشاركة في جميع الإنتخابات (منشور ١٠.٢٥.١٩٨٣). ومحاضر الإجتماع يحتفظ بها في المؤسسة تحت تصرف الأشخاص القائمين بالرقابة بمقتضى المادة R.4614-4 من قانون العمل الفرنسي^٤. وفي حالة تساوي الأصوات يتم إلغاء القرار^٥. ومن خلال المقارنة بين كلا التشريعين الجزائري والفرنسي نجد أن التشريع الفرنسي قد بين الإجراءات المتبعة التي تتم بها إجتماعات لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل كجدول الإجتماعات والقائم على تحضيره وإطلاع أعضاء اللجنة عليه والطريقة التي يتم بها ، وكيفية التصويت على قراراتها والحالة التي تتوازي فيها الأصوات. ويلاحظ أن كلا من التشريعين لم يتطرقا إلى الحالة التي يتخلف فيها أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن مؤقتا من حضور الإجتماعات وكيفية تعويض ذلك.

ثانيا : الحصول على المعلومات

¹ Daniel Marchand، op.cit، p.٢٥٥.

^٢ المادة L.4614-8 من قانون العمل الفرنسي ، ومن هذه الشروط أن يرسل جدول الإجتماع إلى أعضاء اللجنة ومفتش العمل ١٥ يوما قبل موعد الإجتماع المقرر إلا في الحالات المستعجلة الإستثنائية بمقتضى المادة R.4614-3 من قانون العمل الفرنسي .

³ Bernard Teyssié، op.cit، p.٤23.

⁴ Denis Gatamel، op.cit، p.24٢.

⁵ Gabriel Guéry، op.cit، p.375.

وتعتبر هذه الوسيلة من أهم الوسائل التي تستغلها اللجنة من أجل تقييم مجال الوقاية والأمن داخل كل مؤسسة، فعلى حسب درجة المخاطر والإصابات المهنية وكذا الحوادث والأمراض المهنية، وكذلك محاضر المخالفات والإنذارات التي يوجها مفتش العمل المختص للمستخدم إلى غير ذلك من الأمور تتخذ هذه اللجنة الإجراءات والتدابير الملائمة. وعلى هذا قد حرص التنظيم بأن يكفل للجنة الوقاية الصحية والأمن حصولها على جميع المعلومات التي تحت تصرف المستخدم. فنص على أن تتحصل لجنة الوحدة من المستخدم المعلومات^١، وكذا تدخل فيها المعلومات التي تتحصل عليها اللجنة ذاتها من العمال. وما نلاحظه هو أن التشريع الجزائري إقتصر على ذكر لجان الوحدة دون لجان المؤسسة أو لجنة ما بين المؤسسات، ولكن لوحدة مهمة هذه اللجان

داخل الهيئة المستخدمة، فهي تستفيد من هذا الحق^٢. وإن كان الحصول على المعلومات حق للجنة فهي كذلك يقع عليها عبئ الحصول على هذه المعلومات بحسب نص المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥-٠٩ المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، ويفهم من خلال الجمع بين النصين على أن اللجنة تعمل جاهدة في الحصول على المعلومات هذا من جهة وعلى المستخدم أن يوفر لها هذه المعلومات بإعتباره حق لها من جهة أخرى.

أ- طبيعة المعلومات:

والملاحظ أن التشريع لم يحدد نوعية المعلومات التي من حق لجنة الوقاية الصحية والأمن الإطلاع عليها أو للمستخدم أن يقدمها إياها، غير أنه على شمولية النص فللجنة أن تطلع على كل المعلومات التي تتصل بمجال الوقاية والأمن كل ما من شأنه أن يساعدها على أداء مهامها. فتدخل في ذلك التقارير المتعلقة بمجال الوقاية الصحية والأمن وكذلك الشهادات المتعلقة بنوعية الآلات والأجهزة الكهربائية، التقارير المتعلقة بالفحوصات الطبية، محاضر الإعدارات ومحاضر المخالفات التي يحررها مفتش العمل والمعلومات المدونة بسجل الحوادث

^١ المادة الخامسة من المرسوم ٠٥-٠٩ تنص: "تتلقى لجان الوحدة من الهيئة المستخدمة المعلومات وكذا الوسائل المادية الضرورية للقيام بمهامها".

^٢ سكيل رقية، المرجع السابق، ص ٦٠.

والأمراض المهنية . إلخ . أما في فرنسا فنجد أن قانون العمل قد ألزم الهيئة المستخدمة بتقديم كل المعلومات الضرورية للجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل للقيام بمهامها وكذلك كل الوسائل الضرورية لتحضير إجتماعاتها وتنقلاتها للتحقيق والتفتيش^١ ، كما ضمن لها الإطلاع عليها في نص المادة 4-4711 L من قانون العمل الفرنسي ، وقد أشار القانون إلى طبيعة هذه المعلومات التي تطلع وتحصل عليها اللجنة في المادة 1-4711 L والمادة 2-4711 L من قانون العمل الفرنسي ، وتتمثل في الشهادات ، النتائج ، التقارير المتعلقة بالتحقيقات والتفتيش وكذلك الملاحظات والإعذارات التي يوجهها مفتش العمل في مواد الصحة والأمن وطب العمل والوقاية من الحوادث والتي يحتفظ بها المستخدم .

ب- أنواع المعلومات :

نجد كتب الفقه قد قسمت هذه المعلومات إلى معلومات دائمة ومعلومات سنوية^٢ . وقد نص عليها قانون العمل الفرنسي .

◀ **المعلومات الدائمة :** يجب على المستخدم تقديم بانتظام للجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل مجموع المعلومات الضرورية (فهذه المعلومات تقدم للجنة على الدوام وباستمرار) من أجل ممارستها لمهامها كإطلاعها على الشهادات ، التعليمات ، النتائج والتقارير الموضوعة في كفالتة بعنوان الوقاية الصحية وأمن العمل ، كذلك الملاحظات المقدمة عند الإقتضاء المتعلقة بهذه المواد من طرف مفتش العمل ، طبيب العمل وأعاون مصالح الوقاية لدى هيئة الضمان الإجتماعي .

◀ **المعلومات السنوية :** على رئيس المؤسسة أن يقدم للجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل مرة في السنة على الأقل وثيقتين ذات طابع تركيبي ، إحداهما تتعلق بالماضي ، والأخرى بالمستقبل . الأولى تأخذ شكل تقرير مكتوب توضح الحالة العامة في مواد الوقاية الصحية والأمن وظروف العمل داخل الوحدة مع ذكر أسبابها ، والنشاطات التي قامت بها في السنة المنصرمة في المواضيع المذكورة . أما الوثيقة الثانية فهي عبارة عن

^١ انظر المادة 9-4641 L من قانون العمل الفرنسي .

^٢ من هؤلاء الفقهاء الذي رأى بهذا التقسيم Gabriel Guéry صاحب كتاب *pratique du droit du travail* .

برنامج سنوي للوقاية من الأخطار المهنية وترقية ظروف العمل إنطلاقاً من الدراسات المنجزة من طرف اللجنة وذلك بتقديم الإجراءات الواجب إتخاذها خلال السنة القادمة. والتأكيد على شروط تنفيذ كل منها وتقدير التكاليف اللازمة لهم، وللجنة أن تعبر عن رأيها قبل أن يرسل إلى لجنة المؤسسة من طرف المستخدم ويتم الاحتفاظ بالتقرير والبرنامج في المؤسسة من أجل إستشارة مفتش العمل، طبيب العمل وأعاون الوقاية التابعة لضمان الإجتماعي، والملاحظات التي يبدئها هؤلاء بمناسبة هذه الإستشارة تبلغ لرئيس المؤسسة بإعتباره رئيس اللجنة وبدوره أن يبلغها لأعضائها في الإجتماع اللاحق الذي يلي تدخلاتهم¹. وقد تم الإعلان عن هذه الوثيقة التي تحمل البرنامج السنوي في القرار رقم ٢٠٠٢ - ١٠١٦ بتاريخ ٠٥ نوفمبر ٢٠٠١، وبهذا أصبح لزاماً على المستخدم أن يقدم لأعضاء اللجنة هذه الوثيقة والتي تتضمن تقدير المخاطر من أجل حماية أمن وصحة العمال ووضع الإجراءات اللازمة لتجنبها. فعلى المستخدم أن يحدد وثيقة منفردة تضم تقدير المخاطر من أجل حماية أمن وصحة العمال، وهذه التقديرات تتضمن إحصاء المخاطر المعروفة في كل وحدة عمل في المؤسسة، بحيث تتعلق كل المخاطر حتى منها المخاطر الكيميائية والمخاطر النفسية... إلخ. وجميع الأعضاء يطلبون الإطلاع على هذه الوثيقة². ونلاحظ أن قانون العمل الفرنسي قد أوضح كل ما يتعلق بهذه المعلومات الواجب على لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل تحصيلها إنطلاقاً من طبيعة هذه المعلومات ونوعيتها، كذا كيفية تحصيلها وطريقة تقديمها، الحفاظ عليها، الأشخاص المعنيين بالإطلاع عليها، حتى الجزاءات التأديبية في حالة الإخلال بسريتها على عكس القانون الجزائري الذي ذكرها من غير أن يبين ما تعلق بها ولهذا يمكن الإستفادة من التشريع الفرنسي في هذه النقطة.

ت- الحفاظ على السر المهني :

ونجد أن التنظيم الساري المفعول قد خص كل من اللجنتين : اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن (لجنة الوحدة، لجنة المؤسسة ومدوبي الوقاية الصحية والأمن) واللجنة مابين المؤسسات على أن يحرص أعضاؤها

¹ Bernard Teyssié، op.cit، p. 425-424.

² Maurice Cohen، op.cit p.243-244.

بمحافظة السر المهني وعدم إفشائه^١. ولم ينص القانون عن الحالة التي يمتنع فيها المستخدم عن تقديم المعلومات التي تلزم لجنة الوقاية الصحية والأمن. وقد ألزم التشريع الفرنسي أيضا أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل بإلتزامها بالسر المهني بالنسبة للمعلومات ذات طابع خاص، وفي حال الإخلال بهذا الإلتزام رتب عقوبات، وهذا السر المهني يتعلق بكل طرق الإنتاج^٢، وقد نص القانون على هذا الإلتزام في المادة L.4614-9 من قانون العمل الفرنسي.

ثالثا: اللجوء إلى مختصين

أ - إمكانية اللجوء إلى أشخاص مؤهلين من المؤسسة:

لقد خول التنظيم للجنة الوقاية الصحية والأمن قصد قيامها بمهامها اللجوء إلى من يساعدها من المؤسسة على ذلك دون أن يعين شخصا معيناً أو هيئة بذاتها بل فتح الباب أمامها وترك لها حرية إختيار من تراه مناسباً، غير أنه قيدها بشرط أن يكون من تلتجىء إليه اللجنة شخصا أو هيئة مؤهلان في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وقد خول هذه الوسيلة إلى لجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن (لجنة الوحدة ولجنة المؤسسة)^٣، وللجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن^٤. وعلى أساس هذا النص يمكن للجنة الإستعانة بمجبر يساعدها في أداء مهامها في حالة حاجتها إلى خدماته في تقييم أو تقدير أو إيجاد حل لمسألة معينة أشكلت عليها. والتشريع الفرنسي قد خول للجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل إستعانتها أحيانا بشخص مؤهل في المؤسسة (المساعدين الإجتماعيين، مسؤول المشتريات، أو مسؤول التكوين مثلا) التابعين للمؤسسة، وتعتبر آراؤهم إستشارية، في الحالة التي لا يتفق فيه أعضاء اللجنة يتم تقرير ذلك بأغلبية أصوات أعضائها

^١ انظر المادة ٢٦ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩ السالف الذكر، وكذلك المادة ٢٠ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ١٠

السالف الذكر.

^٢ Gabriel Guéry, op.cit, p.373 ; dans le même sens Yves Delamotte, op.cit, p.187.

^٣ انظر المادة ١٥ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩ السالف الذكر.

^٤ انظر المادة ٠٩ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ١٠ السالف الذكر.

الحاضرين . والمستخدم يصوت على هذا القرار وليس له الإعتراض على قرار الأغلبية ، فهؤلاء الأشخاص ليس لهم حضور إجتماعات اللجنة باستمرار وفي كل مرة ، فأعضاء اللجنة هم المسيرين لهذه اللجنة .

ب - حالات لجوء اللجنة لخبير من خارج المؤسسة : وقد نص القانون على حالتين^١ :

للجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل إمكانية اللجوء إلى خبير من خارج المؤسسة في حالة معاينتها لخطر جسيم بالمؤسسة ، وليس ضروريا أن يكون هذا الخطر قد أدى إلى على حادث مهني أو مرض مهني^٢ . وغالبا ما يكتشف هذا الخطر عند زيارة اللجنة لمحلات العمل كما قد يكتشف هذا الخطر أثناء التحقيق بعد وقوع حادث مهني أو تكرار عدة حوادث ، والمنطقي أكثر أنه يظهر عند ممارسة العامل حق الإنسحاب سواء بتدخل عضو اللجنة من عدمه . وليس هدف القانون وضع قائمة لتعداد المخاطر ولكن للجنة تقدير ذلك . ووفق المنشور ١٩٨٣ الخطر المحدق المورث لحادث مهني أو مرض مهني هو ذلك الخطر المؤدي للموت أو الإعاقة والعاهة الدائمة . وفي إثر ذلك قامت الإجتهدات القضائية بوضع بعض الحالات التي تشكل خطرا محققا : إستمرار إستنشاق الغبار بالرغم من العديد من الإعذارات التي حررت ضد المستخدم ، أو تلك الإجراءات المتخذة من طرف هيئات معتمدة (محكمة النقض ، الغرفة الإجتماعية ، قرار رقم ١٩ ديسمبر ١٩٩٢) .

كما للجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل اللجوء إلى خبير قبل كل قرار إعادة تهيئة مهمة لتعديل شروط الوقاية الصحية والأمن أو ظروف العمل فلها في هذه الحالة إستشارة هذا الأخير ، وذلك كلما تعلق الأمر بتغييرات مهمة في مواقع العمل ، وعلى حسب قانون العمل هذه التغييرات قد تلحق بـ :

❖ تعديل في الأدوات .

❖ تغيير في المواد .

❖ تنظيم العمل .

^١ انظر المادة 12-14614 من قانون العمل الفرنسي .

² Daniel Marchand، op.cit، p.٢٥٦.

❖ تغيير في حجم أو معايير الإنتاج المرتبطة بساعات العمل.

وهناك منشور رقم ١٥/٩٣ صدر بتاريخ ٢٥ مارس ١٩٩٣ يتطرق إلى حالات تعديل وتغيير شروط العمل المتعلقة بالعمال. والخير عليه أن يقدم تقريره في ظرف شهر واحد ويمكن تمديد الأجل إلى خمسة عشرة على الأكثر إذا إقتضت حاجة الخبرة إلى ذلك^١. وللجنة المؤسسة اللجوء إلى خبير إذا كان هناك مشروع مهم وبالأخص إدخال تقنولوجيات حديثة للمؤسسة التي تشغل على الأقل ٣٠٠ عامل، فالقانون ينص على إلزامية الإستشارة والإستعلام عن هذا المشروع، فيجب معرفة نتائج هذا المشروع على المستخدم، النوعية، وقت العمل، تكوين العمال وظروف عملهم. وكان أولى بالقانون الجزائري الأخذ بهذه الحالتين التي يمكن أن يلجأ فيها إلى خبير. واللجنة هي التي تقرر اللجوء إلى خبير بأغلبية أعضائها الحضور وليس للمستخدم نصيب من هذا التصويت، والخبير المختار من طرف اللجنة يجب أن يكون معتمدا من طرف الوزارة في القائمة الصادرة بقرار^٢. فقائمة الإعتماد تشهر دوريا في الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية. وفي حالة وجود إختلاف بين اللجنة والمستخدم حول أساس اللجوء إلى الخبير أو أهمية ذلك أو حول أجل تقديم الخبرة أو حول تكاليف الخبرة. فرئيس محكمة أعلى درجة له تقرير كل ذلك بحسب ما قرره المادة L.4614-13 من قانون العمل الفرنسي^٣. هذا على عكس التنظيم الجزائري الذي لم يتولى هذه الأمور التي تسهل من مهام اللجنة بدلا من الوقوع في المنازعات بسبب الفراغ القانوني الفاحش.

ت - تكاليف الخبرة :

إن تكاليف الخبرة وتكاليف التقاضي التي تكبدها اللجنة على المستخدم تحمل ذلك. طالما أن اللجنة لا تملك ميزانية خاصة بها، ففي القرار الصادر بتاريخ ١٢ جانفي ١٩٩٩ قضت الغرفة الإجتماعية في محكمة النقض على أن المستخدم يتحمل تكاليف الخبرة كما يتحمل تكاليف إجراءات المنازعة بخصوص هذه الخبرة المطروحة طالما

^١ Gabriel Guéry, op.cit, p.37 .

^٢ Daniel marchand, op.cit, p.٢٥٦.

^٣ G.H.Camerlynck, Gerard Lyon-Caen, Jean Pélissier, 3^e édition, Dalloz, paris, 1986, p.483.

لا يوجد أي إفراط من جانبها . وليس هنا للجنة الوقاية الصحية والأمن اللجوء إلى التقاضي في حالة الخلاف مع المستخدم في التشريع الجزائري لعدم الإقرار لها بالشخصية الاعتبارية وكان الأولى للقضاء أن يبادر إلى ذلك . كما ألزم التشريع على أنه بمجرد تعيين الخبير لا يمكن للمستخدم الاعتراض على دخوله للمؤسسة وعليه تقديم المعلومات له لتأدية مهامه ، والخبير ملزم بالحفاظ على السر المهني¹ ، المنصوص عليه في المادة 4-4614.L من قانون العمل الفرنسي² على عكس التنظيم الجزائري الذي لم ينو له هذه النقطة فله تداركها .

ث - الوسائل القضائية (الشخصية الاعتبارية ، إستقلالية التقاضي) :

القانون لا يعترف للجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل بالشخصية الاعتبارية وبالتالي ليس لها الإستقلالية ومن نتائج ذلك لا يمكنها أبدا التقاضي ، ولكن الإجتهد القضائي إترف لها بهذه الخاصية ، ففي القرار الصادر في ١٧ أبريل ١٩٩١ ، الغرفة الإجتماعية بحكمة النقض إعترفت للجنة بالشخصية المدنية . وبالفعل القانون أنشأ لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل من أجل حماية صحة وأمن وظروف العمل للعمال ، وهي مزودة بناء على هذا الهدف المنوط بها إمكانية التعبير الجماعي للدفاع عن المصالح الملقاة على عاتقها . وإن ملازمة الشخصية المعنوية للجنة يعطيها القدرة في التوجه للقضاء ، فعلى المستخدم إذا أراد أن يحاكم اللجنة فعليه أن يحاكم هذه الأخيرة وليس أعضاء اللجنة شخصا³ . هذا على خلاف الوضعية في لجنة الوقاية الصحية والأمن في الجزائر التي لا تملك الشخصية الاعتبارية التي تخول لها إمكانية مباشرة الدعوى القضائية بإسمها الخاص . وحتى القضاء لم يتخذ المبادرة لذلك مثل ما فعل القضاء الفرنسي الذي إترف لها بذلك فهذه الخاصية تعطيها الكثير من الميزات في مقدمتها تقوية أركانها في الدفاع عن مصالح العمال في مجال الوقاية الصحية والأمن . وكان للتشريع والتنظيم المبادرة إلى هذه الأمور والنص عليها حتى يعطي المزيد من المكانة القانونية للجنة في سبيل حماية العمال وضمان إستقرارهم .

¹ Bernard Teysié، op.cit، p. ٤٢٦.

² المادة 13-4614.L من قانون العمل الفرنسي .

³ Claire Soudry ، op.cit p. ٣٨.

ج - الوسائل المالية والمادية :

أما عن الوسائل المالية أو الوسائل المادية ، فلجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل في فرنسا لا تملك ميزانية مالية بالرغم من القضاء أعطاها الشخصية المعنوية مثلها مثل الهيئات التمثيلية الأخرى ، ففي حالة تقاضي اللجنة فإنها لا تملك الوسائل المالية لذلك . أما عن الوسائل المادية فهي لا تملك أيضا ميزانية خاصة لتسد بها الوسائل المادية التي نص عليها التشريع لأداء مهامها كالتنقل واللجوء إلى خبير . بل جعل للمستخدم التكفل بذلك . وهو نفس ما ذهب إليه التنظيم المتعلق بلجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في نص المادة الخامسة : "تتلقى لجان الوحدة من الهيئة المستخدمة المعلومات وكذا الوسائل المادية الضرورية للقيام بمهامها". وعلى أساس هذا النص فإن اللجنة لا تستقل بمواردها المالية والمادية .

الفرع الثاني :

الوسائل الفردية للجنة الوقاية الصحية والأمن

وبعد أن تم معرفة الوسائل التي تتمتع بها لجنة الوقاية الصحية والأمن جماعيا ، فكان لزاما من أن يتحصل عضو اللجنة على وسائل فردية تسهل له القيام بمهامه المسندة إليه ، كما كان لزاما من ناحية أخرى إيجاد وسيلة تحميه عند قيامه بوظيفته . وقد تتمثل هذه الوسائل في :

- تتمتع عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن من تخصيص الوقت الضروري والكافي للقيام بمهامه (أولا) .
- تتمتع عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن من تكوين متخصص (ثانيا) .
- تتمتع عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن من الحماية القانونية ضد التسريح (ثالثا) .

أولا : حق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن في تخصيص الوقت الضروري

لقد إعتبر التنظيم أن حضور أعضاء لجنة الوقاية الصحية (لجان الوحدة ولجان المؤسسة) في إجتماعاتها خلال أوقات العمل والوقت الذي يفرغه أعضاؤها للقيام بمهامهم كساعات عمل وأوقاتا مدفوعة الأجر^١ . والملاحظ أن

^١ أنظر المادة ١٩ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩ . السالف الذكر .

التنظيم لم يتطرق إلى تخصيص الوقت الضروري لأعضاء اللجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن للقيام بمهامها هذا من ناحية ، وأنه لم يحدد الحجم الساعي الذي يمكن لعضو لجنة الوقاية الصحية أن يستغله لأداء مهامه من ناحية أخرى ، غير أنه يمكن أن يتم تحديد ذلك من خلال الأنظمة الداخلية التي ترك لها التنظيم حرية إختيار عدد الساعات التي تمنحها المؤسسة لأعضاء اللجنة على حسب إتساع الوحدة أو المؤسسة ودرجة المخاطر وصعوبة الأشغال داخلها^١ . وهذا على غرار التشريع الفرنسي الذي قام أيضا بالنص على تخصيص الوقت الضروري لأعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل^٢ ، غير أننا نجد أكثر تفصيلا لهذه الأوقات الضرورية التي منحها لأعضاء اللجنة وذلك بتحديد الساعات المتاحة لعضو اللجنة بحسب عدد العمال بالمؤسسة ، توزيع الحجم الساعي الشهري بين أعضائها ، الحالات التي يتجاوز فيها ذلك الحجم الساعي ، والمؤسسات التي تحوي مخاطر خاصة . كل ذلك كان من الأولى أن يقوم بتحديد التشريع الجزائري كما أن يستفيد من هذه التجربة .

أ- منح الحجم الساعي بحسب عدد عمال المؤسسة

معدل الحجم الساعي المخصص لكل عضو مندوب الموظفين في اللجنة وفق عدد العمال

- ساعتين في الشهر إذا كان عدد عمال المؤسسة قد وصل ٩٩ عاملا .
- خمس ساعات متى كان عدد عمال المؤسسة من ١٠٠ إلى ٢٩٩ عاملا .
- عشر ساعات متى كان عدد عمال المؤسسة من ٣٠٠ إلى ٤٩٩ عاملا .
- خمسة عشرة ساعة متى كان عدد عمال المؤسسة من ٥٠٠ إلى ١٤٩٩ عاملا .

^١ المادة ٢١ : " تحدد قواعد سير لجان الوحدة ولجان المؤسسة الأخرى في النظام الداخلي الذي يعد خلال الثمانية (٨) أيام التي تلي تنصيب هذه اللجان".

^٢ Philippe Malingrey، op.cit، p.12٩.

- عشرون ساعة متى كان عدد عمال المؤسسة أكثر من ١٥٠٠ عاملاً^١.

وأن تغيير في عدد العمال بالمؤسسة من عتبة إلى عتبة أخرى يجب أن يحسب ابتداء من الشهر التالي من أجل تثبيت عدد ساعات التمثيل (محكمة النقض، غرفة إجتماعية، ٠٦ نوفمبر ١٩٩١، ٠٧ أكتوبر ١٩٩٢).

ب- المؤسسات بأحجام مختلفة :

في المؤسسات الكبيرة التي تشغل ٥٠٠ عامل فأكثر (التي يتواجد بها عدة لجان)، فإن الساعات الممنوحة لمدوبي الموظفين هي محسوبة وفق عدد العمال التابعين لكل لجنة في المؤسسة^٢، وهذا ما نصت عليه المادة L.4614-4 من قانون العمل الفرنسي. إذا لم توجد لجان في المؤسسات التي تشغل خمسين عاملاً فأكثر، فإن مندوبي الموظفين لديهم نفس المهام ونفس عدد التخصيص الساعي مثل مندوب الموظفين في اللجنة، أما في المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن خمسين عاملاً (حيث أن اللجنة غير إلزامية في هذه الحالة) فإن مندوبي الموظفين لديهم نفس مهام أعضاء اللجنة غير أنه يجب عليه أداء هذه المهمة بالحجم الساعي المخصص لهم كصفة مندوب للموظفين.

ت- ساعات التمثيل تشكل الحد الأدنى القانوني الذي يمكن تعديده في بعض الحالات :

يمكن في بعض الحالات تجاوز الحجم الساعي المخصص لعضو اللجنة

❖ يمكن الزيادة بموجب إتفاق جماعي.

❖ ويمكن تجاوزها في حالة الظروف الإستثنائية، «أي إذا تعلق الأمر بالحالات غير العادية، فالضرورة من

جانب التمثيل هي زيادة في سير النشاط الطافح عن إطار النشاط المألوف، خاصة بسبب فجائية الأحداث أو

حالة الطوارئ» (محكمة النقض، الغرفة الجنائية، قرار ٠٣ جان ١٩٨٦).

¹Catherine Puigelier, droit du travail, les relations collectives, armand colin, paris, 1999

p.11٣; dans le même sens Véronique Roy, droit du travail 1998, 2^e edition, dunod, paris, 1998, p.123-124; voir art L.4614-3 code du travail.

² Michel Miné et Daniel Marchand, op.cit, p.527.

وإذا المستخدم إعترض، فعلى اللجنة بذل الدليل على الظروف الإستثنائية التي تبرر هذا التجاوز في الحجم الساعي للتمثيل (محكمة النقض، الغرفة الإجتماعية، قرار ٢٥ نوفمبر ١٩٩٧). فيجب عليها التأكيد على إستعمال هذه الساعات في تأدية مهامها (محكمة النقض، الغرفة الإجتماعية، قرار ٢٥ نوفمبر ١٩٩٧).^١

❖ المؤسسات التي أشار إليها القانون والمتعلقة بالوقاية من الأخطار التكنولوجية أو النووية الحجم الساعي لمندوب الموظفين في اللجنة يزيد ب ٣٠٪.

ث- إستعمال ساعات التمثيل يجب أن تتصل بمهام اللجنة :

فالوقت يفترض أن يستعمل في مهام اللجنة. واللجنة وجدت من أجل تأدية مهام « (...) وقاية صحة وأمن العمال وكذلك من أجل ترقية شروط العمل، فهي أصلا أنشئت من أجل السهر على تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بهذه المواد».

ج- ساعات التمثيل موزعة بكل حرية بين أعضاء اللجنة :

القانون يسمح بتوزيع الساعات الممنوحة بين أعضاء اللجنة بشرط إعلام المستخدم، وليس للمستخدم أن يعترض على هذا التوزيع، وهذه الساعات مخصصة لكل شهر، وعلى هذا يجب إعلام المستخدم شهر بشهر بهذه التعديلات الشهرية^٢.

ح- هذه الساعات مدفوعة الأجر كباقي وقت العمل :

وقت التمثيل على حسب النص القانوني هو وقت مدفوع الأجر مثل أوقات العمل العادية. وإذا إعترض المستخدم على إستعمال هذا الوقت عليه أن يباشر بنفسه القضاء المختص على حسب ما جاءت به المادة L.4614-6 في فقرتها الأولى من قانون العمل الفرنسي.

خ- بعض مهام اللجنة لا تدخل في ساعات التمثيل :

¹ Claire Soudry, op.cit p.٣٤.

² Bernard Teysié, op.cit, p.٤28.

بعض مهام لجنة الوقاية لا تدخل في مهام لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل ورغم ذلك تحسب كأوقات عمل مثل :

- الأوقات المقضية في الإجتماع مع المستخدم .
 - الأوقات المقضية في التحقيقات التي تباشر بعد وقوع حادث مهني أو مرض مهني أو ذات طابع مهني .
 - الأوقات المقضية في البحث عن الإجراءات الوقائية في الحالات الخطيرة والإستعجالية ، خاصة في حالات الإنذار¹ ، كما قضت به المادة L.4614-6 في فقرتها الثانية من قانون العمل الفرنسي .
- ووفق ماجاء به المنشور الصادر ١٩٩٣ «متى كانت المؤسسة تشغل أكثر من ٥٠٠ عامل ويوجد بها عدة لجان ، فالوقت المقضي في إجتماعات التنسيق لا تدخل ولا تحسب على أوقات التمثيل»^٢ .

والملاحظ من خلال هذه النقاط التي تطرق لها التشريع الفرنسي يظهر على أنه قد عالج جميع الإشكالات التي قد تطرأ بهذه المناسبة ، على عكس التشريع الجزائري الذي إكتفى بالتنصيب على ساعات التمثيل دون النص على تفاصيل ما قد يتعلق بها ، ماعدا ما جاء في نص المادة ١٩ من المرسوم ٠٥ - ٠٩ المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ، وكان الأولى به النص عليها وسد الفراغ القانوني الذي تعلق بتلك المراسيم . ويجب في هذا المقام التنبيه إلى وسيلة أخرى قد نص عليها المعهد الوطني للبحث والأمن الفرنسي (INRS) ، وإعتبرها وسيلة من وسائل لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل ألا وهي وسيلة السير والتنقل . غير أن كتب الفقه لم تنص عليها منفصلة وإنما ذكروها ضمن سياق وسيلة الحق في التخصيص الساعي للتمثيل ، ذلك أن عضو اللجنة يلزمه أثناء قيامه بالتحقيق ، وزيارة مواقع العمل ، إتصاله بالعمال ، ودراسة الأخطار ، كل هذه الأعمال تتم أثناء أوقات التمثيل ويستلزم تبعاً لها تنقل عضو اللجنة . وأن كلا من التشريعين الجزائري والفرنسي لم يتطرقا لنص على هذه النقطة ، غير أن إمكانية حرية التنقل قد ذكرتها وزارة العمل الفرنسية في المنشور الصادر في ٢٥ مارس ١٩٩٣ في إطار ساعات التمثيل المخصصة للجنة وحدود مهامها ، والأمر يتعلق بمرسوم وليس بنص تشريعي أو تنظيمي

¹ Bernard Teyssié، op.cit، p.٤28.

² Circulaire n° 93 /15 du 25 mars 1993.

فهذا النص ليس لديه القيمة القانونية الملزمة . إن مندوب الموظفين في اللجنة يمكنه داخل المؤسسة من التنقل بكل حرية من أجل التحقيق أو التفتيش ، وخارج المؤسسة يمكنه التنقل في إطار المواضيع المثبتة في القانون وضمن صلاحياته من أجل طلب إستشارات على سبيل المثال ؛ طلب إستشارات من الهيئات المتخصصة في مجال الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل فهذا التنقل يحسب ويعوضه عليه المستخدم بناء على الفواتير ، كما يجب التنبيه على أن هذه الحرية في التنقل يجب أن لا تعيق السير الحسن للمؤسسة ويمكن للمستخدم أن يفرض نوع من الرقابة على حرية التنقل وذلك في إطار السير الحسن للمؤسسة أو الحفاظ على السر المهني للإنتاج ويخضع هذا الحق إلى صفته رئيسا للجنة ، غير أن هذا النوع من الرقابة يجب أن لا يعيق من ممارسة الوظائف التمثيلية المسندة لأعضاء اللجنة .

ثانيا : الحق في تكوين خاص

لقد خصص القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل فصلا كاملا ينص فيه على حق العمال في تلقي التكوين المتعلق بالأخطار المهنية ، وألزم بمشاركة ممثلي العمال في جميع هذه الأنشطة^٢ ، وأتبع ذلك بمرسوم تنفيذي يتضمن شروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية^٣ ، كما خص بالذكر أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن وكذا المندوبون المكلفون بالوقاية الصحية والأمن في المادة الثالثة والعشرون من نفس القانون في الفقرة الرابعة منها على إستفادتهم من تكوين تطبيقي مناسب وبين ذلك أكثر تفصيلا في المرسوم التنفيذي رقم ٠٢ - ٤٢٧ المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية في أحكام خاصة بتكوين أعضاء لجان

¹ Claire Soudry, op.cit p.35-36 ; Dans le même sens Jean Claude Javalier, droit du travail, lgdj, paris, 1978, p.453.

^٢ انظر المادة ١٩ من القانون رقم ٨٨ - ٠٧ السالف الذكر .

^٣ المرسوم التنفيذي رقم ٠٢ - ٤٢٧ المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية ، المؤرخ في ٠٧ ديسمبر ٢٠٠٢ .

النظافة والأمن. أما التشريع الفرنسي كذلك أعطى لأعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل الأحقية في تلقي تكوين خاص، وهذا التكوين «ضروري من أجل ممارسة مهامهم» بحسب المادة L.4614-14 الفقرة الأولى من قانون العمل الفرنسي. وبصدور الأمر رقم ٢٠٠١ - ٧٥ بتاريخ ٢٢ فيفري ٢٠٠١، أصبح لأعضاء مندوبي الموظفين الممارسين لعضوية لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل الاستفادة من التكوين، وتنظيم هذا الحق يختلف وفق حجم المؤسسة. وهذا الحق في التكوين يستفيد منه فقط مندوبو الموظفين في اللجنة الدائمين إلا إذا وجد إتفاق موات، ذلك أن النصوص لم تصرح بالتكوين لأشخاص آخرين لا للأعضاء الإضافيين ولا لقدامى أعضاء اللجنة التي لم تجدد عهدتهم، وفي حالة عدم وجود اللجنة يستفيد مندوب الموظفين الممارس لمهام اللجنة من عطلة التكوين^١. ففي المؤسسات التي تشغل ٣٠٠ عامل فأكثر إن تكوين أعضاء اللجنة تحدد شروطه وفق المادة L.2325 من قانون العمل الفرنسي، فالوقت الذي يقضيه أعضاء اللجنة في تربصات التكوين يحسب ضمن مدة التكوين الإقتصادي والإجتماعي والنقابي التي يمكنهم المطالبة بها^٢. أما في المؤسسات التي تشغل أقل من ٣٠٠ عامل فشروط التكوين ينص عليها في الإتفاقيات الجماعية أو الإتفاق الجماعي للعمل وإلا يتم الرجوع للتنظيم على ما قضت به المادة L.4614-15 من قانون العمل الفرنسي.

أ - الهدف من التكوين :

لم ينص التشريع الجزائري صراحة على أهداف التكوين المهني الذي يستفيد منه أعضاء الوقاية الصحية والأمن، وكذا مندوبو الوقاية الصحية والأمن، ولكن يمكن القول بأن البرامج التكوينية المقدمة لهم، تختلف عن تلك المعتمدة في مجال الأمن الموجهة للعمال الجدد أو العمال المحالين إلى مناصب جديدة، أو الذين عادوا إلى مناصب العمل عملهم بعد عطلة طويلة بسبب الإصابة بجادث عمل أو مرض مهني، وهي تهدف إلى تطوير تأهيلهم النظري والتطبيقي في مجال الوقاية من الأخطار المهنية من أجل القدرة على دراسة وتحليل ظروف العمل وإكتشاف وتقدير أحجام الأخطار، وإعطاء الحلول اللازمة لتفاديها، وتحسين الوضعية الأمنية وبالأحرى كل ما

¹ Claire Soudry ، op.cit p.36.

² Bernard Teysié، op.cit، p.٤2٧.

يؤدي إلى تفعيل أدائهم للمهام المخولة لها قانوناً^١. وبالمقابل فإن التشريع الفرنسي قد صرح بالهدف من التكوين الذي يتلقاه أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل فهي تسمح لهم «ضمان الفعالية لتأدية مهامهم» ، فهو يطور الإستعداد والقابلية «الكشف وقياس المخاطر المهنية والقدرة على تحليل شروط العمل»^٢ ، كما يهدف أيضا إلى تعلم طرق والإجراءات المتبعة من أجل الوقاية من الأخطار المهنية وتحسين شروط العمل^٣.

ب - مضمون التكوين :

نجد أن القانون رقم ٨٨ - ٠٧ قد نص فقط على إستفادة أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن وكذا المندوبون المكلفون بالوقاية الصحية والأمن من تكوين تطبيقي مناسب. هذا على حسب نص المادة الثالثة والعشرون في الفقرة الرابعة منها ، غير أنه تطبيقا للقواعد العامة الخاصة بتكوين العمال أن التكوين لا بد من أن يحتوي على شقين نظري ويتبعه بعد ذلك الجزء التطبيقي^٤. أما في قانون العمل الفرنسي فهذا التكوين هو مزدوج المضمون ، نظري وتطبيقي ، موزع وفق برنامج معين مسبقا يوضع بناء على مميزات المجالات المهنية وخصوصيات المؤسسة ودور العضو المستفيد من التكوين^٥ ، كما لا يجب الخلط بين هذا التكوين وتكوين الأمن الذي يستفيد منه العمال الجدد ، المحالين ، المغيرين لمناصب عملهم أو العائدين إلى نشاطاتهم بعد التوقف عن العمل لمدة واحد وعشرون يوما على الأقل^٦.

ت - تقديم طلب التكوين :

^١ سميرة فاندي . مجلة التشريعات الإجتماعية . « التكوين في مجال الأمن كوسيلة للمحافظة على الشغل » ، مداخلة في المنتدى الدولي حول القانون الإجتماعي ؛ مسألة الشغل ، ابن خلدون للنشر والتوزيع ، وهران . ماي ٢٠٠١ . ص ٣٦ .

^٢ Gabriel Guéry, op.cit, p.37°.

^٣ انظر المادة R.4614-21 من قانون العمل الفرنسي

^٤ انظر المادة ١٣ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٢ - ٤٢٧- السالف الذكر.

^٥ انظر المادة R.4614-22 الفقرة الثانية من قانون العمل الفرنسي .

^٦ Claire Soudry ، op.cit p.36.

لم ينص كل من التشريع والتنظيم على كفاءات وإجراءات تقديم طلب التكوين الذي يتلقاه أعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن وأبهم هذا الأمر، إذ يمكن للأنظمة الداخلية أن تنظم ذلك أو عن طريق الإتفاق بين المستخدم واللجنة. هذا على عكس التشريع الفرنسي الذي أعطى لمندوب الموظفين الحق للإستفادة من تكوين ضروري إذا كان عضواً في اللجنة. وله في بداية تعيينه وتوليه المهام أن يطلب من المستخدم الإستفادة من التكوين على حسب ما نصت عليه المادة R.4614-22 في فقرتها الأولى من قانون العمل الفرنسي. ولا يمكن للمستخدم أن ينظم التكوين في مؤسسته لفائدة اللجنة التابعة للمؤسسة. وطلب التكوين يجب أن يكون مكتوباً للمستخدم على الأقل ثلاثون يوماً قبل بداية التبرص. وعلى عضو اللجنة أن يحدد تاريخ ومدة التبرص، سعره والهيئة القائمة بالتبرص، ويجب أن تكون هذه الهيئة معتمدة بحسب المادة R.4614-30 الفقرة الأولى من قانون العمل الفرنسي. ومن تاريخ تقديم الطلب، الإجازة يمكن أن تنسب إلى عطلة التكوين الإقتصادي، الإجتماعي والنقابي. وللمستخدم أن يرفض الطلب لسببين :

- ✓ أن غياب الطالب يؤدي إلى الإضرار والخسارة بالإنتاج وعلى سير المؤسسة، وعليه لفت نظر لجنة المؤسسة، وعليه تبرير رفضه المعني بالأمر في ظرف ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب.
- ✓ وللمستخدم أن يرفض في حالة إستنفاد طلبات التكوين الإقتصادي لهذه السنة، وفي هذه الحالة، فإن طلب التكوين المقدم من مندوب الموظفين في اللجنة له الأولوية. وعلى المستخدم أن يبرر رفضه للطلب تحت طائلة إرتكاب جنحة عرقلة السير الحسن للجنة، والتبرص يؤخر لمدة ستة أشهر المقبلة بحسب ما نصت عليه المادة R.4614-32 من قانون العمل الفرنسي¹.

ث - مدة التكوين :

فقد نص على إستفادة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن من تكوين ملائم خلال ممارسة عهدهم، وحدد هذه المدة التكوينية بخمسة أيام على الأكثر². أما تنظيم العمل الفرنسي فقد نص على

¹ Claire Soudry, op.cit p.37; dans le même sens Catherine Puigelier, op.cit, p.115.

² المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 02 - 2007-السالف الذكر.

الحد الأدنى ثلاثة أيام في المؤسسات التي تشغل أقل من ٣٠٠ عامل على حسب ما جاءت به المادة R.4614-24 من قانون العمل الفرنسي ، على أن يكون التكوين دفعة واحدة إلا إذا كان هناك إتفاق مع المستخدم على تجزئته على مرتين رجوعا إلى المادة 31-4614 من قانون العمل الفرنسي . أما المؤسسات التي تشغل ٣٠٠ عاملا فأكثر فإن المدة القصوى لتكوين أعضاء اللجنة هي خمسة أيام . ويستفيد العمال المنجزين لتكوينهم من الحماية ضد حوادث العمل التي قد تقع بمناسبة هذا التكوين^١ . وعند نهاية التبرص تقدم الهيئة المكلفة بالتكوين شهادة المواظبة في التكوين للمتبرص ، ويقوم هذا الأخير بتسليمها للمستخدم عند عودته للعمل^٢ .

ج - مدة التكوين تحسب كوقت عمل :

لم يلتفت التشريع الجزائري إلى كيفية احتساب مدة التكوين وإن كانت تدخل ضمن أوقات العمل ، بالمقابل نجد أن التشريع الفرنسي قد تنبه لهذه النقطة وإعتبر مدة التكوين كأوقات للعمل مدفوعة الأجر ليس كساعات التمثيل وإنما كمدة إجازة التكوين الإقتصادي والإجتماعي والنقابي هذا بحسب المادة R.4614-35 من قانون العمل الفرنسي .

ح - تجديد التكوين :

وفي حالة تجديد عهدة أعضاء اللجان يجدد معها التكوين ويهدف تجديد هذا التكوين إلى تحيين المعارف وتحسين المستوى ، ويجب أن يكتسي طابعا أكثر تخصصا أخذا بعين الإعتبار الخبرة المكتسبة في العهدة السابقة على أن لا يقل هذا التكوين أيضا عن خمسة أيام^٣ . هذا على غرار التشريع الفرنسي الذي أعطى الحق لعضو اللجنة من الإستفادة من تكوين آخر ، وهذا التكوين يتجدد مع ممارسة العهدة خلال أربعة سنوات ، سواء كانت متتابعة أو غير متتابعة المادة L.4614-14 الفقرة الأولى من قانون العمل ، يهدف إلى تجديد معارف العضو

^١ La Loi du 30 décembre 1985 relative au congé de formation économique, sociale et syndicale.

^٢ المادة R.4614-28 من قانون العمل الفرنسي .

^٣ المادة ٢٢ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٢ - ٤٢٧- السالف الذكر .

وتحسينها ، وهذا التكوين يختلف في برنامجه عن البرنامج التكويني السابق ، إذ يكون أكثر خصوصية يتوافق مع طلب المترشحين ، فإيراعي التغيرات التكنولوجية وتغيير تنظيم المؤسسة أو مجال النشاط^١ .

خ - تمويل التكوين :

يعد التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة ، كما ألزم بإدراج قواعد الوقاية الصحية والأمن المتعلقة بالأخطار المهنية ضمن برامج التعليم والتكوين المهني^٢ .
وأما في التشريع الفرنسي فالمستخدم يمول تكوين أعضاء اللجنة ضمن الشروط والحدود التي وضعها التنظيم على حسب ما جاءت به المادة L.4614-16 من قانون العمل الفرنسي ، بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ٣٠٠ عامل فأكثر ، وحدد هذه التكاليف التي يتحملها المستخدم فيما يلي^٣ :

- ✓ تكاليف الإقامة في حدود تعويض الانتقال المؤقت لموظفي الدولة الدرجة الثانية^٤ . أما نفقات تكوين أعضاء لجان المؤسسات التي تشغل أقل من ٣٠٠ عامل فهي تحدد ضمن الإتفاقية الجماعية للقطاع ...
- ✓ مصاريف التنقل في حدود ثمن تذكرة من الدرجة الثانية على أقصر خط سكة حديدية رابط بين مقر المؤسسة والهيئة المكلفة بالتكوين . وفي حالة غياب هذه الإتفاقيات الجماعية أو سكوت الإتفاقيات المطبقة عليها ، تطبق القواعد الخاصة المحددة عن طريق التنظيم^٥ .

د - الهيئة المكلفة بالتكوين :

تسند مهمة تكوين العمال بصفة عامة إلى هيئات الوقاية ومؤسسات التكوين أو الدراسات المختصة في هذا المجال ، فإذا كانت هذه الهيئات مختصة في مجال الوقاية الصحية والأمن فمن باب أولى أن تقوم بتقديم تكوين

^١ انظر المادة R.4614-23 الفقرة الثانية من قانون العمل الفرنسي .

^٢ المادة ١٩ و ٢٠ من القانون رقم ٨٨ - ٠٧ السالف الذكر .

^٣ انظر المادة R.4614-33 من قانون العمل الفرنسي .

^٤ Gabriel Guéry, op.cit, p.377.

^٥ Bernard Teysié, op.cit, p. ٤2٧-428.

لأعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن ، هذا على الرغم من أن التنظيم لم ينص على الهيئات المكلفة بتكوين العمال غير أنه يمكن الإعتماد على هذا النص بإعتباره نص عام في هذا المجال^١. ويكون إعتماد هذه المؤسسات أو الهيئات المشار إليها من إختصاص الوزير المكلف بالعمل^٢. أما التشريع الفرنسي فإن تكوين أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل يتم سواء عن طريق هيئات معتمدة من خلال قائمة موضوعة بقرار وزاري صادر عن الوزير المكلف بالعمل وفق الإجراءات المنصوص عليها في التنظيم، أو من خلال هيئات معتمدة عن طريق المحافظ الجهوي وفق إجراءات منصوص عليها في التنظيم^٣.

ثالثا : الحق في الحماية القانونية ضد التسريح

إن التشريع الجزائري لم يتناول الحماية المقررة لأعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن في المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩، والمرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ١٠ بالرغم من أهمية هذه الحماية لتفعيل نشاط أعضاء هذه اللجان، بينما نص في المرسوم الملغى رقم ٧٥ - ٣١ على أن العاملين بلجنة الوقاية الصحية والأمن المعينين من بين أعضاء القسم النقابي يتمتعون بالحماية من التسريح المرتبطة بمهام ممثلي العمال، مما يدفعنا للتساؤل هل يتمتع هؤلاء الأعضاء بذات الحماية المقررة للمندوب النقابي أو مندوب المستخدمين في لجنة المشاركة^٤. أما التشريع الفرنسي فقد قرر الحماية ضد التسريح ومنحها لمندوبي الموظفين في لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل، بغض النظر للعدد العمال^٥. ويستفيد من هذه الحماية المقررة :

❖ أعضاء مندوبي الموظفين الذين يملكون مقعدا في اللجنة، وهذا النظام الحماي المقرر هو على نحو مماثل لباقي مندوبي الموظفين .

^١ المادة ١١ من المرسوم رقم ٠٢ - ٤٢٧ السالف الذكر .

^٢ المادة ١٢ من المرسوم رقم ٠٢ - ٤٢٧ السالف الذكر .

^٣ المادة R.4614-25 من قانون العمل الفرنسي .

^٤ سكيل رقية ، المرجع السابق ، ص ٨٩ .

^٥ Gabriel Guéry, op.cit, p.377.

❖ أعضاء اللجنة المنهين لعهدتهم تقرر لهم الحماية لمدة ستة أشهر من نهاية هذه العهدة .

❖ مندوبي الموظفين الإضافيين بموجب إتفاقية جماعية .

ولا يستفيد من هذه الحماية المقررة :

❖ الممثل النقابي في لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل إذا وجد لا يستفيد من القواعد الحمائية

ذلك أنه يسفيد منها لكونه ممثل نقابي . والأعضاء ذوي الأصوات الإستشارية ، فهم أعضاء اللجنة وليسوا

بمندوبي للموظفين ، ولكن يحضرون إجتماعات اللجنة بأصوات إستشارية فهؤلاء لا يستفيدون من الحماية^١ .

وتسريح عضو اللجنة أثناء مدة العهدة أو خلال ستة أشهر الأولى الموالية لإنتهاء عهده ، يفترض أخذ رأي

مسبق للجنة المؤسسة وتصريح مفتش العمل ، حتى في حالة الخطأ الجسيم ، ورئيس المؤسسة له الحق في القضاء

بالوقف الحالي لمندوب الموظفين في إنتظار القرار النهائي ، وفي حالة رفض التسريح يلغى القرار وتمحى آثاره بقوة

القانون^٢ . وفي حال نقل عضو اللجنة جزئيا داخل المؤسسة مثله مثل نقل عضو لجنة المؤسسة يجب أن يخضع

للموافقة المسبقة لمفتش العمل ، الذي يدعى لمراقبة غياب التمييز حول القواعد الخاصة بالعمال المؤقتين ، وتلك

المطبقة على العمال الدائمين بعقود غير محدودة المدة^٣ .

¹ Claire Soudry ، op.cit p. ٤٢.

² Bernard Teysié، op.cit، p. ٤٢٩.

³ Bernard Teysié، op.cit، n⁰403،p. ٤٢٩.

الفصل الثاني:

مقدمة العمل

لم يكتف التشريع الجزائري بإسناد ما تعلق بالوقاية الصحيّة والأمن وحفظها إلى جهة واحدة ووحيدة داخل المؤسسة (لجنة الوقاية الصحيّة والأمن)، واعتبر ذلك غير كافياً نظراً لتعلق هذا الأمر بصحة العمّال الذي يعتبر العنصر الأساسي في علاقة العمل والإنتاج، كما تعتبر الحماية حقاً دستورياً، ومطلبا مشروعاً من مقاصد الشريعة الإسلامية الخمسة، وكذلك ظهور التشريعات العمالية وتزايد التقدّم التكنولوجي والنمو المتزايد للطبقة العاملة، فجنده قد قام بتغيير النمط وأسند هذه الرقابة إلى جهاز من خارج المؤسسة تقوم به جهات إدارية تابعة للدولة مهمتها بسط رقابتها على كافة المؤسسات من أجل تحصيل رقابة هادفة. وكل ذلك لإعطاء الصبغة الفعلية لحماية العامل وتحسين ظروف عمله بما يتوافق ومتطلبات التطور الصناعي والاقتصادي، وحماية للعمّال من الأخطار المهنية وحوادث العمل والإصابات المهنية مع تحقيق الاستقرار في علاقات العمل.

إنّ مفتشية العمل جهاز مهمّ في الدور الرقابي من أجل ضمان تام وفعال لتطبيق أحكام قانون العمل بصفة عامة وقواعد الوقاية الصحيّة والأمن بصفة خاصة، كما تعتبر مهمّة لجان الوقاية الصحيّة والأمن مكملّة لمهام مفتشية العمل²⁶¹. كما لهذه الجهاز دوراً هاماً في المحافظة والنهوض بظروف الصحة والسلامة المهنية والتي تسهر على اتخاذ كل التدابير الرامية إلى إحقاق الرقابة حتّى تتمكن من تأدية دورها كاملاً في محاربة الخروق والتجاوزات التي تقع في مواقع العمل. هذا وتعتبر مفتشية العمل صاحبة الاختصاص العام في المراقبة، بحيث لا نجد أي نص قانوني في تشريع العمل يوزع هذا الاختصاص وفقاً لطبيعة النشاط الذي تقوم به المؤسسات، على غرار التشريع الفرنسي. كون أنّ الجزائر لا تعترف بتعدد أجهزة التفتيش بحسب الأنشطة الاقتصادية، أي انعدام التخصص لدى مفتش العمل الذي يبسط سلطته على كافة المؤسسات بغض النظر عن القطاع الذي تنتمي إليه. ويستثنى عن ذلك فقط المؤسسات العاملة في إطار تحقيق الدفاع الوطني حيث تعهد صلاحيات الرقابة إلى أعوان يتم تعيينهم من قبل وزارة الدفاع الوطني. كما أنّ ساحة عمل مفتشية العمل يمتدّ على كافة الأماكن التي يتواجد فيها العمّال الأجراء وذلك وفق توزيع جغرافي يحدّد نطاقه (الاختصاص الإقليمي لكل مكتب تفتيش)

²⁶¹ Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, droit du travail, 20^{ème} édition, Dalloz, paris, 2001, p.989.

المرسوم التنفيذي رقم ٩٠ - ٢٠٩ المؤرخ في ٠٤ جويلية ١٩٩٠ المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها^{٦٦٢}، والذي ألغي بموجب المرسوم التنفيذي الذي أعقبه^{٦٦٣}. وبناء على ذلك كيف يتم تنظيم مفتشية العمل؟ وماهي الصلاحيات المخولة لها وماهي الوسائل التي تتمتع بها؟. ولإزالة هذا الإشكال والإجابة عن السؤال، سيقسم هذا الفصل إلى مبحثين يضم كل مبحث منهما مطلبين، فيخصص المبحث لدراسة بنية مفتشية العمل وكيفية تسييرها، ويخصص المبحث الثاني لدراسة الصلاحيات الرقابية لمفتشية العمل ووسائلها.

^{٦٦٢} فاندي سميرة، الوسائل الصحية والأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة، رسالة ماجستير في القانون الإجتماعي، جامعة وهران، ٢٠٠٢، ص ١٨٦.

^{٦٦٣} المرسوم التنفيذي رقم ٩٠ - ٢٠٩ المؤرخ في ١٤ يوليو ١٩٩٠، يتضمن المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج. ر، العدد ٢٩.

المباني الأولى :

تنظيم منشأة العمل وسيرها

أدى إلى تزايد الاهتمام بالرقابة والتفتيش إلى تظافر الجهود فانعكس في قالب الاتفاقيات الدوليّة والعربيّة والتشريعات الوطنية. فوجد على المستوى الدولي صدور الاتفاقية الدوليّة رقم ٨١ صدرت سنة ١٩٤٧ وتخصّ بالتفتيش العمالي في الصناعة والتجارة، وكذلك الاتفاقية الدوليّة رقم ١٢٩ صدرت سنة ١٩٦٩ تخصّ بالتفتيش العمالي في مجال الزراعة. إلى جانب منظمة العمل العربية التي تبنت الكثير من الاتفاقيات في هذا المجال. أما على المستوى الوطني فظهور مفتشية العمل كان مع صدور المرسوم ٦٠/٦٧ الصادر في ٢٧ مارس ١٩٦٧ الذي شرع في توحيد مختلف قطاعات النّشاطات. وكلفت مفتشية العمل واليد العاملة التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بمراقبة النصوص التشريعيّة والتنظيميّة لجميع المؤسسات مهما كان هدفها أو شكلها، وقد سبقت هذه المرحلة، مرحلة امتداد العمل بالقوانين الفرنسيّة إلا ما تعارض منها مع سيادة الدّولة وقد تميّزت هذه الفترة بكون نشاط مفتشية العمل كان يمارس من خلال عدّة إدارات (قطاعات وزارية). ثم جاءت المرحلة الثالثة التي تعبّر عن التسيير الاشتراكي للمؤسسات فصدرت عدّة نصوص قانونية منها ما تحدّد اختصاصات مفتشية العمل من خلال الأمر ٣٣/٧٥ المؤرّخ في ٢٩ أفريل ١٩٧٥، والذي أكد على مبدأ أحادية التفتيش واعتبرت مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية الجهة الوحيدة المكلفة بمراقبة تطبيق النصوص التشريعيّة والتنظيميّة المتعلقة بشروط العمل وحماية العمّال. ثم تلتها مرحلة رابعة ميّزها صدور القانون الأساسي العام للعامل ١٢/٧٨، وفي هذه المرحلة، مهام مفتشية العمل تضاعفت وتوسّعت فأصبحت تتعلّق بالتمهين والوقاية وتسوية المنازعات الجماعيّة للعمل... إلخ. إلى أن وصلنا لهذه المرحلة التي بدأت بصدور قانون ٨٨-٠٧ المتعلّق بالوقاية الصحيّة والأمن وطب العمل والمؤرّخ في ٢٦ يناير ١٩٨٨ في مجال الوقاية الصحيّة والأمن وطب العمل، الذي عهد إلى مفتشيّة العمل في نص المادة ٣١ في فقرتها الأولى^١، طبقا للصلاحيات المخولة لها الذي يعتبر التشريع الأوّل لانطلاق هذا الجهاز الرقابي وكذا قانون ٣/٩٠ المتعلّق بمفتشية العمل، وقد تميّزت هذه

^١ نصت على: "تعهد رقابة التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل، طبقا للصلاحيات

المخولة لها".

المرحلة بمجموعة من الإصلاحات السياسية والاقتصادية، إلى جانب وضع أجهزة وميكانيزمات جديدة لتنظيم علاقات العمل^١. و لمفتشية العمل دور مهمّ وفعال في السّهر على تطبيق قانون العمل بجميع مواضعه وكذلك على الاتفاقات الجماعية، وتتمتع بقوة اتخاذ القرار^٢. فكان من المتقرّر على حسب القاعدة الأصولية أنّ الحكم على الشّيء فرع عن تصوّره. وبناء على ما تقدّم فإنّ التّعرف على هذا الجهاز يستلزم التطرّق إلى تنظيمه هذا أولاً - المطلب الأول -، و كما يلزم معرفة الطّريقة التي يسير بها وهذا ثانياً - المطلب الثاني -.

المطلب الأول : تنظيم مفتشية العمل.

المطلب الثاني : سير مفتشية العمل.

المطلب الأول :

تنظيم مفتشية العمل

تعتبر مفتشية العمل أحد أجهزة الدّولة الرّسميّة التابعة لوزارة العمل، لذلك كان هيكلها لا بدّ من يأتي منسجماً في تنظيمه مع الهيكل التّمطي الإداري المعتمد في الدّولة، كما أنّ علاقاته الإدارية مع الهيئات والمؤسّسات التي يتعامل معها يجب أن تراعي الأصول المعتمدة في الدّولة للتّعامل بين الهيئات والمؤسّسات المختلفة. وأن مفتشي العمل هم موظفون عموميّون، يخضعون - على الرّغم من كلّ الخصوصيات الخاصّة بهم - إلى النّظام القانوني الذي ينظّم الوظيفة العامّة في الدّولة. وبمراعاة كل ما تقدّم فإنّ جهاز تفتيش العمل في كلّ دولة يختصّ ببعض الخصوصيات الوطنيّة التي تميّزه عن أمثاله في الدّول الأخرى. من ناحية ثانية أنّ الظروف والإمكانات الخاصّة بكلّ دولة وعدد القوى العاملة ومساحة الدّولة وعدد المنشآت والطّريقة التي تتوزّع بها تؤثر في بناء المفتشيات^٣. ونجد أنّ التّشريع الجزائري قام بتحديد تنظيم عمل مفتشية العمل بناء على القانون

^١ غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، المرجع السابق، ص.ص ١٧٨ - ١٨٢.

^٢ Dominique Granguillot، 'l'essentiel du droit du travail'، 4^e édition، gualino éditeur، paris، 2003، p.19.

^٣ يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، ٢٠٠٨، ص.ص ٣٦٣ - ٣٦٤.

رقم ٩٠ - ٠٣ المؤرخ في ١٠ رجب عام ١٤١٠ الموافق ٦ فبراير سنة ١٩٩٠ في مادته الرابعة (الفقرة الثانية) منه^١، الذي أحالها على المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ المؤرخ في ٢٥ ذي القعدة عام ١٤٢٥ الموافق ٦ يناير سنة ٢٠٠٥، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها. كما سنح التنظيم لمفتشية العمل القيام بوضع كل التدابير والوسائل اللازمة في سبيل إنجاز مهماتها المنوطة بها في إطار ما يخوله لها التشريع والتنظيم المعمول بهما لمفتشية العمل وتنفيذها^٢. وتم تقسيم البنية التركيبية لمفتشية العمل إلى هياكل مركزية وهياكل غير مركزية، توضع تحت إشراف وإدارة المفتش العام للعمل^٣.

الفرع الأول:

الهياكل المركزية

قد قام المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ المؤرخ في ٢٥ ذي القعدة عام ١٤٢٥ الموافق ٦ يناير سنة ٢٠٠٥، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، وبناء على ما ورد في الإتفاقية الدولية رقم ٨١ لتفتيش العمل التي قررت في المادة الرابعة منها أن: "يوضع تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية...". تم تقسيم الهياكل المركزية إلى مديرتين نص عليهما في المادة الرابعة منه ويكمن دورها في الربط ومراقبة المصالح (أي الهياكل) غير الممركزة وتعرف المفتشية العامة للعمل بنيتين هما:

◀ مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل.

◀ مديرية الإدارة والتكوين.

وتعتبر هذين المديرتين العنصرين الأساسيين في تركيبة المفتشية العامة للعمل لما يقومان به من تسيير وإدارة ومراقبة الأجهزة القائمة على السهر بتطبيق القواعد المتعلقة بتشريع العمل. وهاتين المديرتين في حد ذاتهما تتشكلان من مديريات فرعية:

^١ القانون رقم ٩٠ - ٠٣ المؤرخ في ١٠ رجب عام ١٤١٠ الموافق ٦ فبراير سنة ١٩٩٠، ج.ر، عدد ٠٦.

^٢ المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.

^٣ المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ السالف الذكر.

أولاً : مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل :

وهي مديرية على مستوى المفتشية العامة للعمل، تتولى تقييم تطبيق التشريع وتنظيم العمل مع اقتراح التدابير اللازمة لتكييفه مع الواقع، وتدرس علاقات العمل وكل المسائل ذات الصلة مع نشاط المصالح ومفتشي العمل، وتتبع التطور الاجتماعي وتقيم نشاطات المصالح مع القيام بتقارير دورية عنها. وفي ميدان الحوار الجماعي تتخذ كل ما من شأنه ترقية التفاوض وتقوم بنشر الاتفاقيات الجماعية بعد تسجيلها وتساعد مفتشي العمل في مجال تسوية النزاعات الجماعية مهما كان نوعها^١. وتمثل مهام هذه المديرية التي أسندت إليها :

✓ متابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها وإعداد التقارير الدورية بشأنها .

✓ السهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمولين بهما . وهذا هو الدور الأساسي المنوط بهذا الجهاز والهدف من إيجاد مفتشية العمل وإرتباط نشأتها بهذه الحاجة المتمثلة في مراقبة تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها ولاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن التي تستهدف حماية اليد العاملة وتحسين ظروف عملهم . وبدون إلتزام المستخدم بأحكام هذه القوانين تصبح هذه الأحكام على حد قول المدير العام لمكتب العمل الدولي في تقريره المقدم إلى الدورة الثامنة والأربعين لمؤتمر العمل الدولي لعام ١٩٦٤ : " مجرد مقال في الأخلاق ، أكثر منها نظاما إجتماعيا ملزما".

✓ المبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها ، والسهر على وضع الآليات والأدوات الكفيلة بترقية الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل . وهنا نجد أنّ مفتشية العمل قد أخذت دور الوسيط والموفق بين الشركاء الاجتماعيين ومحاولتها لطرح التدابير والإجراءات التي من شأنها الحدّ من النزاعات التي قد تنور بين المستخدم والعمّال وذلك بالرجوع إليها وأخذ رأيها ، كما تتمثل هذه التدابير في إجراء المصالحة بين طرفي العلاقة العقدية من أجل إعطاء الاستقرار في علاقات العمل سواء كانت فردية أو جماعية في محيط المؤسسة .

✓ السهر على تحيين بطاقيّة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل .

^١ عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية ، دار القصبه للنشر ، الجزائر ، ٢٠٠٣ ، ص ٣١٨ .

✓ المبادرة بكل عمل يهدف إلى تحسين شروط العمل، لاسيما بإعداد وتنفيذ إستراتيجية للوقاية والمراقبة في مجال الوقاية الصحيّة والأمن وطب العمل. وهذه من مميّزات الرقابة التي تجريها مفتشية العمل في وسط أماكن العمل، لأنّ الوقوف على ظروف العمل والتّقائص والمخاطر المحيطة بمواقع العمل من شأنها أن تدفع مفتش العمل إلى اقتراح تحسينات من شأنها ترقية ظروف العمل وخاصة في مجال الوقاية الصحيّة والأمن وطب العمل لما له من أهميّة وذلك بوضع مخطّط يليق بكلّ مؤسّسة على حسب ظروف العمل وخطورته.

✓ المساهمة في تنفيذ نشاطات التّشاور بين مصالح مفتشية العمل ومختلف الشّركاء والهيئات المعنية في مختلف مجالات مراقبة تطبيق مقاييس العمل المعمول بها. بحيث تعمل هذه المديرية بالسّهر على تنفيذ ما تمّ التّوصل إليه بين مفتشية العمل ومختلف الشّركاء والهيئات المعنية والظاهر أن هذا تكرار لما ورد في الفقرة الثالثة أعلاه ذلك أنّ الفقرة أوردها هنا بشكل عام، أمّا الفقرة الثالثة تخصّص، نصّ فيها على الوقاية من النزاعات، كان من الأحرى أن يورد هذه الفقرة قبل تلك. ولازال دائما ينص على الرّقابة التي نجده أنّه قد أسند لهذه المديرية مهمة الإضطلاع بتطبيق أحكام العمل المعمول بها ولاسيما في مجال الوقاية الصحيّة والأمن. وتتفرّع مديريّة العلاقات المهنيّة ومراقبة ظروف العمل إلى ثلاث مديريّات فرعية لتتمكن من أداء عملها على أحسن وجه وتخفيف العبء عنها ومن أجل إعطاء مردودية أفضل وهي على الشّكل التّالي :

١ - المديرية الفرعية للعلاقات المهنيّة :

وتنحصر مهمّتها إجمالاً في إعداد التّقارير وتوطيد العلاقات بين الشّركاء الاجتماعيين وترقية الأوضاع المهنيّة والاجتماعية، وإيجاد قنوات الحوار الاجتماعي واتخاذ التدابير اللازمة في هذا المجال^١.

٢ - المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل^٢ : وقد أسند إليها القيام بالمهام التالية :

✓ السّهر على مراقبة تطبيق التّشريع والتنظيم المتعلّقين بالعمل في مجال ظروف العمل. وتعتبر هذه المديرية

^١ نصت عليها المادة ٦ و٧ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ السالف الذكر.

^٢ نصت عليها المادة ٦ و٨ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ السالف الذكر.

الفرعية الجزء الأهم من تركيبة مفتشية العمل العامة لما تقوم به من مهام من شأنها الحفاظ على كيان وروح التشريع والتنظيم المعمولين بهما ، كما يتطلب السهر على مراقبة تطبيق القواعد الخاصة بتحسين ظروف العمل تجنيد القوى المادية وإيجاد المقومات البشرية الكفنة لتمكينها من تادية مهمتها كما ينبغي الحال . كما يؤدي التفتيش دورا أساسيا في الحيلولة دون تطبيق التشريع و التنظيم الذين من شأنهما ترقية ظروف العمل والمحافظة على العمال من المخاطر المهددة لزوال حياتهم أو إصاباتهم بحوادث قد تعيقهم عن أداء واجباتهم المهنية ، كما أن السهر على مراقبة ظروف العمل من قبل مفتشي العمل يؤمن بيئة العمل وذلك من خلال الزيارات التي يقوم بها مفتش العمل لتأكد من إلتزام المستخدم بقواعد الوقاية الصحية والأمن وتوفيره لجميع الوسائل والأغراض التي من شأنها أن توفر للعامل الحماية والرفاهية في العمل .

✓ العمل على تدعيم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل . وهذه الفقرة أيضا من شأنها تدعيم الحماية للعمال في مواقع عملهم ، وذلك من خلال محاولة أن تكون جميع الوسائل والآلات والمعدات مطابقة للمقاييس الوطنية أو المعايير العالمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن وظروف العمل .

✓ تطوير كل الأعمال والمناهج الرامية إلى تحسين ظروف العمل . وذلك من خلال إعداد الخطط الإستراتيجية وتطوير القدرات البشرية والاحتكاك بالتشريعات العمالية والنماذج المقارنة والاستفادة في هذا المجال من خبراتها .

✓ المساهمة في إعداد برامج النشاطات وإجراءات الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية بالتنسيق مع الهياكل المركزية المعنية والهيئات المتخصصة . وذلك عن طريق إقامة الدورات التحسيسية والأيام الدراسية وإعداد البرامج التكوينية التي يحضرها مفتشوا العمال والمستخدمين وكذلك أعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن لرفع مستوياتهم في مجال الوقاية من أخطار العمل والأمراض المهنية .

✓ وضع آليات تهدف إلى تزويد العمّال والشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل. من خلال إتاحة الوسائل وتعزيز دور الإعلام ما بين مفتشية العمل والمؤسسات .

٣ - المديرية الفرعية للتقييس والمناهج :

وأُسند إلى هذه المديرية الفرعية مهمة البحث عن الوسائل الرامية لتطوير أجهزة المفتشية ومواكبتها للتطورات العصرية، وإيجاد الحلول للنزاعات الفردية ودراسة الطعون الإدارية التي يتقدم به المستخدمون والعمّال، وتحديث البطاقات الخاصة بالمؤسسات، وقيامها بالأبحاث والدراسات التي من شأنها تعزيز التقنية وترقية مقاييس العمل وإحصاء المخالفات المحررة من طرف مفتشي العمل ونتائجها الصادرة عن الجهات القضائية^١.

ثانيا : مديرية الإدارة والتكوين

وهي المديرية القائمة على مسك الميزانية المالية والمحاسبة وتسيير الوسائل المادية والبشرية للمفتشية العامة للعمل فهي تقوم على ضمان سيرورة المفتشية العامة ذاتها وذلك بتسييرها والمحافظة على أملاكها^٢، كما تتولى تنظيم وتأطير المفتشية العامة للعمل والمصالح التابعة لها وتوفير الآليات اللازمة لها لتأدية مهامها . وتقدر الحاجيات البشرية للمصالح وتقوم بعمليات التكوين لتلبية المطالب حسب المعايير المحددة مسبقا . كما تقوم بجمع وتنظيم المحفوظات وكذا الاجتهاد وتوزيعه، وتتولى تسيير الموظفين بما في ذلك المسائل التأديبية وتهيء الميزانية وتنفذه^٣. وهي تتفرع بدورها إلى ثلاث مديريات فرعية

١ - المديرية الفرعية لإدارة الوسائل :

تسهر هذه المديرية على التسيير الحسن للموارد المادية والبشرية وهياكل مفتشية العمل ومصالحها

^١ نصت عليها المادة ٦ و٩ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ . السالف الذكر .

^٢ نصت عليها المادة ١١ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ . السالف الذكر .

^٣ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص ٣١٨ .

المركزية وغير المركزية وإعداد الحسابات الإدارية الخاصة بها ، وإعداد الميزانيات المالية والإ اعتمادات المخصصة لها وتنفيذها كما تقوم بجرد أملاك الممتلكات العقارية والمنقولة لمفتشية العمل وصيانتها^١.

٢- المديرية الفرعية للتكوين والوثائق^٢ :

وأسند إليها مهمتين أساسيتين :

أولهما وضع البرامج التكوينية السنوية لترقية مستوى مفتشي العمل ومستخدميها ، كما تعمل على تحسين وترقية مستوى مفتشي العمل بما يتلاءم وعصرنة الشغل كما تقترح كل ما من شأنه تحسين التأهيل التقني للمستخدمين . أمّا ثانيهما فيتمثل في نشر وإعلام المصالح غير المركزية كالمفتشيات الجهوية والولاية بكل ما تعلق من تعديل أو إصدار بشأن التشريع والتنظيم المعمولين بهما وكذا الاجتهادات القضائية وكل ما تعلق بسيرورة ومهام مفتشية العمل ، وكذلك أيضا أرشفة الوثائق المتعلقة بتسيير مفتشية العمل والاستفادة من الخبرات الخارجية والتشريعات الأجنبية . وتعتبر هذه المديرية بالأهمية بما كان لما تقوم به من أدوار في سبيل تطوير مستوى مفتشية العمل وموظفيها .

٣- المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات :

وتكلف هذه المديرية بالمهام التالية :

- ✓ إعداد المخطط التوجيهي للإعلام الآلي للمفتشية العامة للعمل وضمان إنجازه .
 - ✓ وضع شبكة لجمع المعلومات وضمان تسييرها وصيانتها .
 - ✓ السهر على تطوير التطبيقات المعلوماتية الخاصة بالمفتشية العامة للعمل .
 - ✓ تحديد الأدوات الرامية إلى عصرنة نشاط مصالح مفتشية العمل وإعدادها ووضعها حيز التنفيذ
- بالتنسيق مع الهياكل المعنية ، كان من الأولى إسناد هذه المهمة وإدراجها ضمن المديرية الفرعية لإدارة الوسائل

^١ نصت عليها المادة ١٢ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ . السالف الذكر .

^٢ نصت عليها المادة ١٣ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ . السالف الذكر .

لاقترب هذه المهمة من نشاطها الذي تقوم به .

✓ ضمان جمع كل المعلومات الإحصائية المرتبطة بنشاطات مفتشي العمل ومعالجتها وحصولتها^١ . ويقوم كل من الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بقرار مشترك يصدر عنهم يتعلّق بتحديد تنظيم مكاتب المفتشية العامة والتي تتراوح بين مكتبين إلى أربعة مكاتب في كل مديرية فرعية^٢ .

الفرع الثاني :

الهيكل غير المركزية

لقد قام المرسوم التنفيذي ٠٥-٠٥ المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها بالنص على الهياكل غير المركزية لمفتشية العامة للعمل في المادة الثامنة عشر منه ، والتي تأخذ شكل مجموعة من الإدارات المنتشرة على عبر التراب الوطني والتي تسهر على مراقبة تطبيق أحكام التشريع وتعتبر هذه الهياكل تابعة للمفتشية العامة للعمل من حيث إدارتها وتسييرها وجعلها تتضمن ثلاث أنماط هي كالآتي :

أولاً : المفتشيات الجهوية للعمل

يشمل اختصاص المفتشية الجهوية للعمل عدّة ولايات وعددها ثمانية مفتشيات جهوية (الجزائر - وهران - عنابة - ورقلة - بشار - قسنطينة - باتنة و تيارت) تنشط ، و تنسق نشاطات مفتشيات العمل الولائية .
وتم تقسيمها بناء على الجهات الوطنية نسبة إلى تسميتها تخفيفاً للعبء الملقى على عاتق المفتشية العامة للعمل ولتسهيل تواصل المتعاملين معها ، وكذلك تقوم بتنشيط نشاط المفتشيات الولائية التابعة لاختصاصها الإقليمي من خلال تسييره ، تقييمه ، مراقبته وتنسيقه^٣ .

^١ نصت عليه المادة ١٤ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥-٠٥ السالف الذكر .

^٢ نصت عليه المادة ١٧ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥-٠٥ السالف الذكر .

^٣ المادة ٢١ من المرسوم التنفيذي ٠٥-٠٥ السالف الذكر .

يحدّد عدد المفتشيات الجهويّة للعمل ومكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بالداخلية والسّلطة المكلفة بالوظيفة العموميّة^١.

وتمّ تنظيم المفتشية الجهوية من خلال ثلاث مصالح هي :

١- مصلحة توجيه وتنسيق النشاطات .

٢- مصلحة التّقييم والتّليخيص .

٣- مصلحة المستخدمين والوسائل^٢ .

مهامها: تكلف المفتشية الجهوية للعمل بالقيام ببعض المهام هي على الإجمال كالآتي :

✓ السّهر على احترام أدوات ومناهج ومقاييس وإجراءات تدخّل مفتشيات العمل للجهة .

✓ إعداد حصائل نشاطات المفتشية الجهويّة للعمل دوريا وكذا اقتراح حركة مستخدمي التفتيش

والمراقبة على الإدارة المركزية .

✓ اقتراح كلّ ما يساعد على ترقية التّشريع والتنظيم المعمولين بهما .

✓ إعداد الدّراسات حول حاجات مفتشيات العمل الماديّة ، البشريّة ، التّقنية والماليّة والقيام بتقييمها .

ثانيا : مفتشيات العمل للولاية

يشمل اختصاص مفتشية العمل للولاية مجموع إقليم الولاية وعددها ثمانية وأربعين مفتشية ولائية . وكان

تأسيس بنية مفتشية العمل الولائية سنة ٢٠٠٥ ، وقد أدّى هذا إلى تسهيل تواصل هذه الإدارة مع المتعاملين

معها وفي نفس الوقت أعطت بفضل فتح مناصب عليا تمّ فتحها أفضلية إمكان ترقية مفتشي العمل . غير أنّ

التّخوف الآن صار في صرف النّظر عن البحث عن تقوية وسائل المراقبة والتّدخل أن هذه المصالح الجديدة قد

^١ المادة ٢٠ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ السالف الذكر .

^٢ القرار الوزاري المشترك الممضي في ١٦ غشت ٢٠٠٥ ، يحدّد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي ،

تؤدي إلى تحويل مفتشين أكفاء يمارسون مهامهم على أرض الواقع إلى المكاتب^١. ويكمن دور مفتشية العمل للولاية في القيام بمراقبة وتنشيط مكاتب التفتيش التابعة للولاية.

وتنظم مفتشية العمل في مصالح يتراوح عددها بين مصلحتين أو ثلاث مصالح على حسب أهمية وخصوصية كل الولاية^٢:

١ - مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة.

٢ - مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية.

٣ - مصلحة التقييم والتلخيص^٣.

مهامها: تكلف المفتشية العمل للولاية بالسهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين:

▪ بالعمل.

▪ الضمان الاجتماعي.

▪ تشغيل العمال الأجانب.

✓ وضع أدوات جمع المعلومات بالتنسيق إن اقتضى الأمر مع المصالح المعنية في مجال تطوّر وضعية

التشغيل في المؤسسات وإعداد الحصائل المرتبطة بها وإعلام الإدارة المركزية بذلك.

✓ وضع وتعيين بطاقة وملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل التابعة لاختصاصها

الإقليمي.

✓ ضمان حسب الحالة التسجيل أو الموافقة على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والأنظمة

¹ Mahammed Nasr-Eddin Koriche، droit du travail، tome1، opu، Alger، 2009، p.58.

^٢ قرار وزاري مشترك ممضي في ١٦ غشت ٢٠٠٥، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، ج.ر. العدد ٧٥، مؤرخة في ٢٠ نوفمبر ٢٠٠٥، ص ٢١.

^٣ "تنظم مفتشية العمل للولاية في ولايات الجزائر، عنابة، قسنطينة، ورقلة، ووهران في ثلاث مصالح".

الداخلية والقيام عند الاقتضاء بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها .

✓ تنظيم معالجة النزاعات الفردية للعمل طبقاً للتشريع المعمول به .

✓ تنظيم أعمال الإعلام والاستشارة والمساعدة الموجهة للشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ، وكذا الطرق والوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما .

✓ المساهمة في تعميم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل تجاه المستخدمين والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين .

✓ القيام بأعمال المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وإعداد الحصائل الخاصة بذلك .

✓ ضمان جمع ومعالجة وحوصلة كل المعلومات الإحصائية ذات الصلة بنشاطاتها وتحسين تقييم الوثائق المحررة من قبل مفتشي العمل .

✓ متابعة الإجراءات والدعاوى التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحاكم في مجال تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإعلام السلطة السلمية بذلك .

✓ إعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي .

✓ المشاركة في تنظيم وفي سير أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف المنظمة لفائدة مستخدمي مفتشية العمل .

✓ تنظيم وتسيير الوثائق القانونية والمتخصصة ذات الصلة بتشريع العمل ومهام مفتشية العمل^١ .

نجد أن هذه المادة قد حاولت تحديد المواضيع التي تختص المفتشية الولائية للعمل بها ، فعند ذكرها في الفقرة الأولى السهر على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل . يعدل تنظيم مفتشية العمل للولاية ، حسب أهمية الولاية ، ويحدد بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة

^١ المادة ٢٤ من المرسوم التنفيذي ٠٥ - ٥٠ السالف الذكر .

العمومية في حدود مصلحتين إلى ثلاث مصالح^١.

ثالثا : مكاتب مفتشية العمل

يشمل اختصاص مكتب مفتشية العمل منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة . ويكون مكتب مفتشية العمل تابعا لاختصاص مفتشية العمل للولاية وعددها أربعة وسبعين مكتبا . فمكتب تفتيش العمل يعتبر الجهاز المحلي الحقيقي القائم بعمليات المراقبة والتفتيش داخل أماكن العمل ، ومفتش العمل في الأصل لا يستطيع ممارسة الرقابة إلا في أماكن العمل الخاضعة لنطاق مكتب التفتيش التابع له^٢ . نجد أن التنظيم لم ينص على المهام التي تكلف بها المكاتب والتي في الأصل هي المخاطبة الأولى بهذه المهام كون أن مفتشيها هم من يقومون عادة بالمراقبة والتدخل في أماكن العمل . مما كان من الأفضل أن يخصص لها بعض المواد القانونية في هذا التنظيم . لا أن ينص على هذه المهام في مفتشية العمل الولائية كون دور هذه المفتشية الأساسي هو تسيير ، تقييم ، مراقبة ، تنشيط ومتابعة مكاتب العمل التي تعمل تحت دائرة اختصاصها . إضافة إلى ذلك نجد نقائص على هذا المستوى أن عواصم الولايات لا تحتوي على هياكل مفتشية العمل أو مكاتب مفتشية العمل التي يتعدى اختصاصها ولاية أو ولايتين ، وأخيرا إدماج جزء من ولاية في ولاية أخرى . أما في مصر فإن الجهة المنوطة بها إعداد الجهاز المتخصص وتدريبه وممارسة مسؤولياته في التفتيش على المنشآت الخاضعة لأحكام السلامة والصحة المهنية لتأكد من تنفيذها هي مديرية القوى العاملة والتدريب الواقع في دائرتها مقر المنشأة (مادة ١٠ / أ من القرار الوزاري ٢٩ لسنة ١٩٨٢) ، والعاملون بهذه الجهة من الفنيين يتمتعون بصفة الضبطية القضائية بمقتضى القانون فهم ليسوا بحاجة لأن تتأكد هذه الصفة بقرار يصدر من وزير العدل لأنهم اكتسبوا بأداة أعلى وهي التشريع^٣ . أما في فرنسا فنجد أن الأمر مغاير عنه في الجزائر سواء من حيث نظام التفتيش أساسا ، فالجزائر على حسب ما

^١ المادة ٢٦ من المرسوم التنفيذي ٠٥ - ٠٥ السالف الذكر .

^٢ Mahammed Nasr-Eddin koriche، op.cit، p.58.

^٣ عوض حسن ، أحمد علي عوض ، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل ، دار الفكر الجامعي ، مصر ، ٢٠٠١ ، ص ٣٥٨ .

سبق قد أخذت بنظام وحدة جهاز تفتيش العمل الذي يقوم على أساس وجود جهاز تفتيش واحد يمارس التفتيش في جميع القطاعات الاقتصادية، كما يمارس جميع الأنشطة الرقابية في هذه القطاعات. على عكس فرنسا فرجّحت الأخذ بنظام الأجهزة المتعددة تبعا لتعدد القطاعات والأنشطة. فقسّمت الاختصاصات بين مختلف القطاعات الوزارية :

أ- تفتيش العمل في قطاع الصناعة والتجارة والخدمات وفي مهنة الزراعة¹ :

ففي هذه القطاعات يمارس مهمة التفتيش مفتشون ومراقبون للعمل خاضعين لسلطة الوزير المكلف بالعمل.

ب- تفتيش العمل في المناجم والمحاجر :

أمّا في المناجم والمحاجر وما تعلق بهما فإنّ مهمة التفتيش يمارسها موظفون ذو تأهيل وقدرة في هذا المجال من خلال أعوان خاضعين لسلطات المديرين الجهويين للصناعة والبحث والبيئة. ويكون هؤلاء المديرين الجهويين تحت سلطة الوزير المكلف بالعمل². إلا أنّ تطبيق المادة L.218 من قانون المناجم يجعل هؤلاء الموظفون إستثناء تابعون لوزير المناجم، كما أنّ المحاجر التابعة لأملاك الدولة توضع تحت تصرّف وزير الدفاع هذا على حسب نص ما قضت به المادة 9-8111 R. من قانون العمل الفرنسي.

ت- تفتيش العمل في الصناعات الكهربائية والغازية :

في المؤسسات والمعامل الخاضعة لمراقبة الوزير المكلف بالطاقة فإنّ مهمة تفتيش العمل يمارسها مهندسين وتقنيين ذو تأهيل وقدرة في هذا المجال تابعين للمديرين الجهويين للصناعة والبحث والبيئة في المراكز إنتاج الكهرباء التي يتواجد بها قاعدة نووية فإنّ مهمة تفتيش العمل يمارسها مهندسين وتقنيين قادرين على هذه المهمة تابعين لسلطة الأمان النووي، وتمارس هذه المهمة خاضعة لسلطة الوزير المكلف بالعمل على حسب نص المادة 11-8111 R. من قانون العمل الفرنسي.

¹ المرسوم رقم 2008-1503 المؤرخ في 30 ديسمبر 2008.

² أنظر المادة 8-8111 R. من قانون العمل الفرنسي.

ث- تفتيش العمل في مؤسسات الدفاع :

المؤسسات الموضوعة تحت سلطة وزير الدفاع والتي تدخل وتنظم وتحرس بشكل دائم ، تقع مهمة تفتيش العمل تحت سلطة الوزير المكلف بالدفاع أعوان مدنيين أو عسكريين يتم تحديدهم عن طريق القانون^١. أما من الناحية التنظيمية لمفتشية العمل فهي تعتبر من الهياكل غير المركزية لوزارة العمل فتقع خارجا عن وزارة العمل والتشغيل والتكوين المهني ، وتم إنشاؤها في سنة ١٨٧٤ في أصلها كانت قائمة على مهام الوقاية والصحة والأمن غير أنّ اختصاصاتها توسّعت بعد ذلك^٢ ، فنجدها تتشكّل من هيكلين أساسيين :

◀ الهيكل المركزي .

◀ الهياكل غير المركزية^٣ .

١- التدرج المركزي :

أ- المجلس الوطني لتفتيش العمل :

المجلس الوطني لتفتيش العمل ينشأ لدى وزارة العمل ، يختصّ من خلال اختصاصاته الاستشارية لدى وزارة العمل بضمان وتأمين ممارسة تفتيش العمل الذي ينص عليه خصوصا في الاتفاقية رقم ٨١ والاتفاقية رقم ١٢٩ لمنظمة العمل الدولية الخاصتين بتفتيش العمل و قانون العمل المعمول به^٤ .

ب- المديرية العامة للعمل :

نص عليها المرسوم رقم ٢٠٠٨ - ١٥٠٣ المؤرخ في ٣٠ ديسمبر ٢٠٠٨ ، فالمديرية العامة للعمل لها مهمة تسيير وإدارة الهياكل غير المركزية ومكلفة بتطبيق الاتفاقية رقم ٨١ لمنظمة العمل العالمية المؤرخة في ١١ جويلية ١٩٤٧ لتفتيش العمل وكذلك الاتفاقية رقم ١٢٩ المؤرخة في ٢٥ جوان ١٩٦٩ لتفتيش العمل في قطاع

^١ أنظر المادة 8111-12 R. من قانون العمل الفرنسي .

^٢ Christophe Radé، droit dutravail، 3^e édition، montchrestien، paris، 2004، p.130.

^٣ Denis Gatamel، op.cit،p398.

^٤ أنظر المادة D.8121-1 من قانون العمل الفرنسي .

الزراعة، والاتفاقية رقم ١٧٨ المؤرخة في ٢٢ أكتوبر ١٩٩٦ لتفتيش شروط العمل، وتكلف بالخصوص بوضع توجهات سياسة العمل لاسيما فيما تعلق بالمراقبة وتطبيق قانون العمل و الرّبط بين المصالح التي تمارس وظيفة تفتيش العمل بأقسام وزارية أخرى هذا ما نصّت عليه المادة R. 8221-13 من قانون العمل الفرنسي .

٢- الهياكل غير المركزية :

ونجد في هذه الهياكل غير المركزية التابعة للوزير المكلف بالعمل في إطار تسييرها وإدارتها تنظّم في مديريّات جهويّة (DRTEFP) ومديريّات إقليمية (DDTEFP) وهذه المديريتين تضم موظفين منتمين إلى هيئة المفتشين وهيئة المراقبين الذين يشكّلان معا مفتشية العمل هي كالاتي^١ :

أ - المديرية الجهوية للعمل والتشغيل والتكوين المهني :

تكلف هذه المديرية بوضع التوجهات العامة والنشاطات التفتيش لتشريع العمل، بعد الدراسة مع المديرين الإقليميين للعمل والتشغيل والتكوين المهني .

◀ تنسيق نشاط المصالح والهياكل المعنية بالوقاية من الأخطار المهنية وترقية شروط العمل .

◀ ممارسة السلطة السلمية التي يضعها التنظيم المعمول به من طرف الوزير أو من يمثله .

ولممارسة الاختصاصات المنصوص عليها، للمدير الجهوي له أن يفوض أحد أعضاء تفتيش العمل الخاضعين لسلطته^٢ .

ب - المديرية الإقليمية للعمل والتشغيل والتكوين المهني :

يكلف المدير الإقليمي للعمل والتشغيل والتكوين المهني بالتطبيق العملي للسياسة العامة في مجال العمل والتشغيل والتكوين المهني . كما يسند إليه بالخصوص :

◀ تنظيم، التنسيق ومتابعة نشاطات التفتيش لتشريع العمل .

¹ Emmanuel Dockès، droit du travail، 2^e édition، Dalloz، paris، 2007، p.617.

² أنظر المادة R.8122-2 من قانون العمل الفرنسي .

◀ تنسيق نشاط مصالحها مع باقي مصالح الدولة الأخرى والهيكل المكلفة بالوقاية والمراقبة في مواد تفتيش العمل والوقاية من الأخطار المهنية .

◀ ويكلف بالربط مع المصالح القضائية مع التحفظ على الاختصاصات المعهودة إلى مفتشي العمل .

◀ ضمان ومتابعة الاتفاقات الجماعية بين المؤسسات المستخدمة والأجراء¹ .

وللمدير الإقليمي للعمل والتشغيل والتكوين المهني في إطار ممارسته لمهامه أن يفوض أحد أعضاء هيئة تفتيش العمل الخاضعين لسلطته أن ينوب عنه هذا على حسب نص المادة R.8122-7 من قانون العمل الفرنسي . وتضم كل مديرية إقليمية للعمل مصالح عامة وخاصة وكذلك مكاتب التفتيش ، تعتبر مكاتب تفتيش العمل المحلية للتدخل في المؤسسات كما هو مقرر في المادة R.8122-8 من قانون العمل الفرنسي . وكل مكتب تفتيش لديه مجال إقليمي محدد عن طريق قرار وزاري ويتضمن مكتب مفتش العمل الذي عليه إدارة وتسيير هذا المكتب مراقبين مساعدين للمفتش² .

وإن المديرية الإقليمية للتفتيش يحدد عددها بقرار من الوزير المكلف بالعمل وكذلك مواقعها وتحديد إقليمها الذي تختص به ، أما تحديد الدوائر المحلية يقوم به المدير الجهوي للعمل والتشغيل والتكوين المهني فيقرر مواقعها واختصاصها المحلي . وفي كل مديرية إقليمية مكتب مكلف بمراقبة قطاع الزراعة³ .

ج - المديرية الجهوية للمؤسسات والمنافسة والاستهلاك للعمل والتشغيل :

وتم إنشاؤها بناء على المرسوم رقم 2009 - 1377 المؤرخ في 10 نوفمبر 2009 . وفي إطار تسيير

المديريات الجهوية للعمل ، يقوم المدير الجهوي للمؤسسات والمنافسة والاستهلاك على المستوى الجهوي بالعمل على :

◀ تطبيق السياسة المسطرة والتي من ضمنها ترقية العلاقات الجماعية والفردية وشروط العمل .

¹ أنظر المادتين R.8122-5 ، R.8122-6 من قانون العمل الفرنسي .

² Brigitte Hess-Fallon، Anne -Marie Simon، op.cit، p.21.

³ أنظر المادة R.8122-9 من قانون العمل الفرنسي .

◀ تحديد التوجّهات العامّة لنشاطات التفتيش التي نصّ عليها تشريع العمل وذلك بتنظيمها ، تنسيقها ومتابعتها .

◀ التنسيق بين نشاطات المصالح مع باقي مصالح الدّولة الأخرى والهيكل المكلف بالوقاية أو المراقبة في مواد التفتيش المتعلقة بتشريع العمل وكذا الوقاية من الأخطار المهنيّة وترقية شروط العمل وعلى هذا لها أن تعلم الوكالة الوطنيّة لترقية شروط العمل بتدخلاته في الإقليم .

٣- الأجهزة المساعدة لتفتيش العمل(طب تفتيش العمل) :

إنّ طب تفتيش العمل يساعد ويساهم في تادية مهام الهيكل غير الممرّزة التّابعة للوزير المكلف بالعمل التّشغيل والتّكوين المهني ، فإنّ هذا الجهاز يقوم بدراسة الأخطار المهنيّة والوقاية منها كما يمارس مهمّة الاستعلام من طب العمل والاستفادة من المعلومات التي يحصل عليها . ويكفّ بمراقبة التّفتيش لنشاطات أطباء العمل . فتفتيش طب العمل يسهر مع مصالح تفتيش العمل بالتنسيق مع الصّندوق الضمان الاجتماعي بتطبيق القواعد المتعلقة بالصّحة والأمن في العمل^١ . ويجضع طبّ تفتيش العمل لسلطة المدير الجهويّ للعمل والتّشغيل والتّكوين المهني ماعدا في ممارسة الاختصاصات الخاصّة مباشرة بالجهاز التّابع له قانونا التي يكون فيها تابعا لرئيس مصلحة التفتيش الطّبي للعمل لممارسة اختصاصاته المهنيّة^٢ .

المطلب الثاني :

سير مفتشية العمل

ونعني بسير مفتشية العمل مجموعة الأشخاص القائمين على مهام التفتيش والسهر على تطبيق قواعد ونصوص القانون والتنظيم المعمولين بهما ، ولذلك فقد عنيت هذه المجموعة باهتمام بليغ لأنّ قدراتها وكفاءاتها يتوقف عليها نجاح أو فشل نظام التفتيش ككل سواء من حيث الموظّفين العموميين الواقعيين تحت رئاستهم أو من

^١ أنظر المادة 2-8123 R من قانون العمل الفرنسي .

^٢ أنظر المادتين 6-8123 R و 8-8123 R من قانون العمل الفرنسي .

حيث السياسة المتخذة للتفتيش، ولذلك تكفلت الاتفاقية الدولية رقم ٨١ الخاصة بتفتيش العمل في مادتها السادسة بوجوب كفالة الاستقرار وشروط الخدمة لتأدية وظائفهم بعيدا عن أي تأثيرات داخلية أو خارجية حتى يجوز مفتش العمل الاستقلالية في اتخاذ القرار. وقد أقرّ التشريع الوطني هذه البنود المنصوص عليها في الاتفاقية الدولية رقم ٨١ المتعلقة بالتفتيش وحاول أن يعطي للإطارات المفتشية العمل تلك الإستقرارية، فنصّ في المرسوم التنفيذي رقم ٠٥-٠٥ المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها على أشكال معينة يتمّ تعيين بها هؤلاء الموظّفين.

الفرع الأول:

على مستوى الهياكل المركزية

ف نجد على مستوى المفتشية العامة للعمل المفتش العام للعمل هو الذي يترأس هذا الجهاز، فله سلطة تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية الموضوعة تحت تصرف المفتشية العمل، وكلّ ذلك في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها^١. وعلى المفتش العام في إطار ممارسة وتأدية مهامه أن يمارس السلطة السامية مع جميع الشركاء الاجتماعيين والمتعاملين مع المفتشية العامة^٢. وفي هذا الإطار يقوم المفتش العام لمفتشية العمل بإعداد مشروع الميزانية لتسيير والتجهيز على أن يعرضها على الوزير العمل كما يقوم بعرض برامج نشاطات المفتشية العامة للعمل على هذا الأخير أيضا^٣. ويساعده في تأدية مهامه رئيسان للدراسات يكلفان بمهام التحليل والتلخيص وبمهام مؤقتة أخرى على حسب ما تتطلبه ظروف المفتشية العامة للعمل ومصحتها^٤. كما يعمل تحت إشراف رئيسا الدراسات نواب يطلق عليهم نواب المديرين مهامهم مساعدة هذين الرئيسين،

^١ المادة ٣٤ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥-٠٥ السالف الذكر.

^٢ المادة ٣٥ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥-٠٥ السالف الذكر.

^٣ المادتين ٣٦ و٣٧ من المرسوم التنفيذي السالف الذكر.

^٤ المادة ١٥ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥-٠٥ السالف الذكر.

ويساعد نواب المديرين رؤساء مكاتب وعند الاقتضاء يكلفون بالدراسات يبلغ عددهم أربعة رؤساء مكاتب في كل مديرية فرعية^١. يعين المفتش العام للعمل والمديرون ونواب المديرين وكذا رؤساء المكاتب المنتمون للهيكل المركزي للمفتشية العامة للعمل بمرسوم طبقاً للتنظيم المعمول به وتنتهي مهامهم بالأشكال نفسها^٢.

الفرع الثاني :

على مستوى مفتشية الهياكل غير الممركزة

فعلى مستوى المفتشية الجهوية فالمفتش الجهوي للعمل هو من يترأس هذا الجهاز ويقوم بتسييره على أن يقوم بتنشيط المفتشيات الولائية التابعة لاختصاصه الجهوي، أما بالنسبة لأداء مهامه يساعده في ذلك مفتش جهوي مساعد. ويساعد هذا الأخير ثلاثة رؤساء مصالح^٣. أما على مستوى المفتشية الولائية للعمل فمفتش العمل الولائي هو من يقوم بتسيير هذه الإدارة ويقوم بتنشيط المكاتب التابعة للولاية على أن يساعد هذا المفتش الولائي في ممارسة مهامه رئيساً مصلحة أوقد يصل إلى ثلاث رؤساء مصالح على حسب كل ولاية وما تضمه من مكاتب تفتيش^٤. ويتم تعيين المفتشون الجهويون للعمل ومفتشوا الولاية للعمل بقرار من الوزير المكلف بالعمل وباقتراح من المفتش العام للعمل على أن تنتهي مهامهم بنفس أشكال التعيين^٥، أما تعيين المفتشين الجهويين المساعدين للعمل ورؤساء المصالح وكذا رؤساء المصالح ورؤساء المكاتب على المستوى الولائي تتم من طرف المفتش العام للعمل بتفويض من وزير العمل كما تنتهي مهامهم بالأشكال نفسها على حسب ما نصت عليه المادة ٢٩ من المرسوم، لأن هذه الوظائف تعدّ من قبيل المناصب العليا على حسب ما قرره المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ المتعلق بتنظيم مفتشية العمل وسيرها في مادته الثلاثين وعلى أن يحدّد شروط الإلتحاق

^١ المادة ١٦ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ السالف الذكر.

^٢ المادة ٢٧ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ السالف الذكر.

^٣ المادة ٢٢ و ٢٣ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ السالف الذكر.

^٤ المادة ٢٥ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ السالف الذكر.

^٥ المادة ٢٨ من المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ السالف الذكر.

بهذه المناصب بمرسوم تنفيذي^١.

وفي إطار تسيير المفتشيات الجهوية للعمل أو المفتشيات العمل الولائية وتأدية مهامها أن تحصل على إعمادات مالية لضمان سيرورتها وهذا ما نجده في نص المادة ٣٤ في فقرتها الثانية. أما في فرنسا فنجد أن تسيير مفتشية العمل تقوم على ثلاث أنواع من إطارات مفتشي العمل :

١- إطارات مفتشو العمل والتشغيل :

- المفتشون العامون (وهم مفتشين ذو مناصب عليا).
- مدراء الجهويون (مراقبة وتنسيق بين المديریات الإقليمية).
- مديرين إقليميين (تضم مفتشين ومفتشين رئيسيين).

٢- إطارات رؤساء المراكز ومراقبي العمل :

ويقوم هؤلاء على مساعدة المفتشين.

٣- الإطارات الإداريون : ويتمثلون في الأمناء العامين وغيرهم ...

وكل هؤلاء يشكلون مفتشية العمل ، ويتم تعيينهم من خلال مسابقة وتكوين من طرف المعهد الوطني للعمل

المنشأ في سنة ١٩٧٥ التابع لوزارة العمل^٢.

ومن سياق ما سبق نستخلص أن تطبيق قانون العمل يستلزم وجود جهاز تفتيش فاعل يرقب حسن تطبيق القانون. ويفرض هذا وجود أجهزة تفتيش على مستوى كل وزارة تتولى هذه المهمة ويتناسب مع حجمها^٣، ذلك أن لكل قطاع وميدان أهل اختصاصه أما أن يقوم مفتش واحد بالرقابة على كل القطاعات بمختلف مجالاتها

^١ مرسوم تنفيذي رقم ٩١ - ٤٤ المؤرخ في ١٦ فبراير ١٩٩١، يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، ج. ر. ،

العدد ٨ ، ص ٢٩٧.

^٢ Jean-Maurice Verdier ،Alain Coeuret، Marie-Armelle Souriac، droit du travail،11^e édition، Dalloz، paris، 1999، p.36-37؛ et dans le même sens Daniel Marchand، op.cit، p.25.

^٣ سليمان بدري الناصري، المرجع السابق، ص ١٦٢.

وأنشطتها هذا ما لا يمكن فعله أو على الأقل يصعب تطبيقه واقعا وأنّ إذا أسند الأمر لغير أهله ترى العجب، والمولى تبارك وتعالى يقول في محكم تنزيله "قل هل يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون" الزمر {٩}. كما يستلزم أن يتوفّر المفتش على مؤهلات كأن يكون قد أخضع لتدريب ميداني طويل المدى حتّى يتسنى له إدراك ما تعلق بهذه المهمة، كما يجب عليه الاشتراك في أكبر عدد ممكن من الدورات التدريبية، الرّفع من الدّرجة الجامعيّة المتحصّل عليها. وتزويد المديرّيات بأجهزة متطورة وتقنيات عالية الجودة على حسب كلّ نشاط وتدريب المفتشين والمراقبين عليها. وزيادة عدد مكاتب المفتشيات على قدر المقاطعات الصناعيّة والتّجارية. ويبرر وضع جهاز التّفّتيش العمل تحت سلطة مركزية هو تسهيل إمكانيّة وضع سياسة تفتيش موحّدة في عموم الإقليم. غير أنّ صعوبة وتعقيد بعض النّشاطات يحول دون ذلك ولهذا أجازت الفقرة الثّانية من المادّة الثّانية من الاتفاقية الدّولية رقم ٨١ (للقوانين الوطنيّة أن تعفي منشآت النّقل والتّعين أو أقسام منها من تطبيق أحكام هذه الاتفاقية). وهذا على حسب ما أورده في التّوصية الدّولية رقم ٨٢ بشأن تفتيش العمل في منشآت المناجم والنّقل بأن (على كلّ دولة من الدّول الأعضاء في منظّمة العمل الدّولية - أن تطبق على مشروعات المناجم والنّقل كما تحدّدتها السّلطة المختصّة - نظما ملائمة للتّفّتيش على العمل لضمان تنفيذ الأحكام القانونيّة الخاصّة بشروط العمل، وحماية العمّال أثناء تأدية عملهم)^١. وكان للجزائر أن تأخذ بهذا الاستثناء الوارد على قطاعات التّفّتيش. كما أنّ تعدّد أجهزة التّفّتيش تستجيب للتّعقيد المتزايد في مهام التّفّتيش. وإن كان هذا النّظام باهض التّكاليف كما يحتاج إلى موارد بشريّة ومالية كبيرة. وكان من الأجدر أن يؤخذ بتجربة فرنسا في هذا المجال التي حاولت التّوفيق بين النّظامين كل من نظام أحادية جهاز التفتيش وتعدّد التّفّتيش وأجهزته من خلال وضع نظام يقوم على إيجاد أقسام متخصّصة داخل إدارة المفتشية الواحدة بحيث يختصّ كل قسم بالتّفّتيش في قطاع نشاط معين.

^١ يوسف إلياس، أطروحات القانون الدولي الوطني للعمل، المرجع السابق، ص ٣٦٧.

وفي الأخير إنَّ نجاح أي جهاز من الأجهزة الرقابية يتوقف على مدى فعالية هذا الجهاز وتوفره على الوسائل المادية والظروف العملية التي يتواجد فيها وتناسب هذه الأجهزة مع متطلبات السياسة العامة للعمل وكذا الظروف الاقتصادية والسياسية، ويتوقف نجاحها أيضا على مدى صمودها وجاهزيتها على تجاوز المشكلات والعقبات التي تواجهها. أما من ناحية القدرات البشرية التي لها الأثر الكبير في إنجاح هذه الأجهزة من خلال توظيف الأشخاص الأكفاء ذوي التأهيلات والقدرات الفنية على المراقبة وإحاطته بالمتغيرات الاقتصادية وحصوله على البيانات الكافية عن المؤسسات التي تخضع لرقابته وأيضا للبيانات عن كافة القطاعات الاقتصادية في الدولة.

المبانيث الثاني:

الصلاحيات الرقابية لمنشأة

العمل ووسائلها

يعد الدور الرقابي لتفتيش العمل أحد مظاهر مفتشية العمل التي يختلف فيها عن غيره من أنشطة هيئات وأجهزة رسمية وجدت لأغراض أخرى، وتظهر خصوصية هذا الجهاز في ضمان تحقيق أحسن مستويات الإلتزام بالأحكام القانونية المنظمة لمواد الوقاية الصحية والأمن، وتهدف إلى حماية العمال وضمان سلامتهم. فكان لا بد من أن يملك هذا الجهاز صلاحيات يمنحها له قوة القانون من أجل القيام بهذه الرقابة، ذلك أن فعالية أي جهاز بغض النظر عن طبيعته لا بد من أن يجوز على صلاحيات حتى يتمكن من أداء وظيفته. كما إهتم من ناحية أخرى بذكر الوسائل التي يتمتع بها هذا الجهاز، فنص في القانون رقم ٩٠ - ٠٣ المتعلق بمفتشية العمل على الوسائل المخولة لهذا الجهاز أجل تمكين الجهاز بالقيام بالمهام والصلاحيات المخولة له فكان لزاما من تدميمه بوسائل تسمح له من أداء الأهداف المنوطة به. وبناء على هذا فإن مفتشية العمل تتخير لبلوغ غايتها المنشودة من الوسائل التي تكون أكثر مواتاة من غيرها لتحقيق مآربها. ومن هذا المنطلق ما هي الصلاحيات الرقابية لمفتشية العمل؟ وماهي كذلك الوسائل القانونية المخولة لها لقيامها بصلاحياتها؟

إجابة على الإشكال المطروح سيحاول هذا المبحث دراسة صلاحيات مفتشية العمل في المطلب الأول، ووسائل المفتشية في المطلب الثاني.

المطلب الأول :

الصلاحيات الرقابية لمفتشية العمل

إن السعي وراء الحيلولة دون خرق الأحكام القانونية وعدم إرتكاب المخالفات، والتقليل من المخاطر المهنية يعتبر أمرا مهما، ومن هنا تظهر فائدة المراقبة والتفتيش، إذ يعتبر هذا الدور ذو طبيعة إيجابية يسهم بفعالية في بلوغ الهدف من إصدار التشريعات. ولقد عهد القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل رقابة التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل طبقا للصلاحيات المخولة لها^١. وحتى يتمكن مفتش العمل من القيام بهذا الدور يخول عدة صلاحيات، كزيارة

^١ المادة ٣١ الفقرة الأولى من القانون رقم ٨٨ - ٠٧ السالف الذكر.

أماكن ومواقع العمل (الفرع الأول) ، والقيام بالتحقيقات اللازمة (الفرع الثاني).

الفرع الأول :

صلاحية زيارة أماكن العمل

تعتبر زيارة المراقبة والتفتيش التي يقوم بها مفتش العمل للمؤسسات المستخدمة هي الوسيلة الأكثر نجاعة للإطلاع على ظروف العمل السائدة ومراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية للعمل ، كما أن الزيارة هي مناسبة كذلك لمفتش العمل لتقديم بعض المعلومات والإرشادات للمتعاملين الإجتماعيين حول كيفية تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية للعمل . وعلى مفتش العمل عند قيامه بزيارة تفتيشية أن يتحلى ببعض المميزات والصفات والسلوك الذي تمكنه من أداء مهامه بكل مهنية وأن لا يغض النظر عن الخروق السافرة للتشريع والتنظيم للعمل ، كما أن الحالات المتعلقة بتعرض العمال لأخطار جسيمة على أمنهم وسلامتهم ، التي سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة ، يجب أن تعطى لها عناية كبيرة من قبل مفتش العمل^١ . وتمارس مفتشية العمل مهامها الرقابية في أي مكان يشغل فيه إجراء أو ممتنون من الجنسين ، بإستثناء المستخدمين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب عنها^٢ ، وهو ما ذهب إليه التشريع العمل الفرنسي الذي منح للمفتشين والمراقبين حق الدخول إلى كل المؤسسات في أي مكان ذلك بالدخول إلى محلات العمل من غير سابق موعد مع المستخدم كما ليس له أن يعلم مندوبي الموظفين فهو وحده الذي يأخذ مبادرة الزيارة^٣ ، وله زيارة عمال المنازل القائمين بالأعمال التي عرفها القانون وبعد أخذ تصريح من ساكنيها^٤ . ويقتصر حق الدخول والتفتيش على

^١ صايبي رابح ، تكوين متخصص لفائدة مفتشي العمل ، تقنيات التفتيش والمراقبة لمفتش العمل ، المعهد الوطني للعمل ، الجزائر ،

٢٠٠٩ ، ص ٢ .

^٢ المادة ٠٣ من القانون رقم ٩٠ - ٠٣ المتعلق بمفتشية العمل .

^٣ Jean Paul Antona, op.cit, p.19.

^٤ المادة 1-8113 L من قانون العمل الفرنسي .

أماكن العمل فقط دون غيرها ، فلا يجوز دخول مسكن صاحب العمل أو تفتيشه ولو كان ملحقا بمحل العمل إلا طبقا للقواعد العامة في قانون الإجراءات الجنائية^١. وإن صلاحية زيارة ودخول أماكن العمل من قبل مفتشي العمل قد قررتها الإتفاقيات الدولية منها الإتفاقية الدولية رقم ٨١ في مادتها الثانية عشر والإتفاقية الدولية رقم ١٢٩ في مادتها السادسة عشر بحيث تخول لمفتشي العمل حرية الدخول من غير سابق إخطار للمستخدمين لمحلات العمل الخاضعة للتفتيش. وفي هذا النطاق أوجد تشريع العمل الجزائري في إطار صلاحية التفتيش وزيارة مواقع العمل المنصوص عليها ، قيام مفتش العمل بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال إختصاصهم^٢.

أولا : الترتيبات السابقة على زيارة المؤسسة

غير أن هذه الزيارة التي يقوم بها مفتش العمل تسبقها أمور وترتيبات ، وذلك من خلال الإعداد العملي لما تستلزمه هذه الزيارة من إلمامه بالعديد من المسائل الإدارية من ناحية وبمقتضيات مخاطبة الآخرين (علوم الإتصال) من ناحية أخرى ، ذلك أن أغلب الصيغ التي يمارس بها الدور الوقائي لمفتشي العمل يقوم على توصيل رسائل إلى المخاطبين ، وهذه الرسائل لن تصل إلى المرسل إليهم إلا إذا أحسن إختيار مضمونها أولا وسيلتها ثانيا ، والإعداد المطلوب لمفتشين في هذا الميدان يقتضي جهدا فنيا مضميا من قبل إدارة تفتيش العمل ، وهذا الجهد مهما بلغت تكاليفه المالية ومهما حمل الإدارة من أعباء مالية ، فإن النتائج التي يحققها تفوق كل ذلك في أهميتها وقيمتها ما دامت تقود في النهاية إلى حماية صحة وسلامة العمال ، وتضمن حصولهم على حقوقهم ، بعيدا عن أي مشكلات إقتصادية أو إجتماعية تفوق تكاليفها ما ينفق على إعداد المفتشين في الحيلولة دون وقوعها^٣. ومن هذه الشروط والترتيبات :

^١ محمد حسين منصور ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ٢٠٠٧ ، ص ٥٩ .

^٢ المادة ٥٠ من القانون رقم ٩٠ - ٣٠ السابق الذكر .

^٣ يوسف إلياس ، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل ، المرجع السابق ، ص ٣٨٦ .

- أ- معرفة تامة بالنصوص القانونية وبمقاييس الرقابة حتى يستطيع المطالبة بتطبيقها من طرف المكلفين، لأن أي جهل بتلك القواعد والتدابير معناه القيام برقابة سطحية.
- ب- برمجة زيارات للرقابة، إذ يجب على مفتش العمل إعداد برنامج عمل يتضمن تحديد المؤسسات المرغوب مراقبتها وتحديد فيه الأولويات بما يتلاءم والتوجيهات المقدمة له من قبل السلطة الوصية، وهذا كي يكون للبرنامج مردودا طيبا. فمثلا إذ ما لاحظ مفتش العمل تكرار الحوادث المهنية في مؤسسة ما أو أن ظروف العمل تشكل خطورة كبيرة، ففي هذه الحالة يجب أن يتضمن برنامج زيارته باستمرار التردد إلى تلك الأماكن، كي يفرض إحترام تطبيق القانون في تلك الأماكن المهنية.
- ت- الدراية الكافية بأهم الأخطار المرتبطة بنشاط المؤسسة التي قد يتعرض لها العمال بصفة دائمة وبالخصائص الرئيسية للعمل. ويمكن لمفتش العمل لمعرفة تلك الأمور الإضطلاع على ملف المؤسسة أو ما يسمى بـ "البطاقة التقنية للمؤسسة". وهذه البطاقة تبين هوية المؤسسة (عنوانها، رقم هاتفها أو الفاكس، نشاطها وعدد العمال، وكذلك على المعلومات ذات الطابع التقني والأخطار المهنية المحتمل التعرض لها، وضعية أجهزة الرقابة، وجود المصالح الطبية).
- ث- الإضطلاع على المشاريع التحضيرية لإنشاء المؤسسات لمراقبتها، إذ أن الرقابة في مجال حفظ الصحة والأمن تبدأ حتى قبل إنشاء المصنع أو الورشة. فالمفروض أن هذه الوقاية تمتد حتى على مخطط المشروع لأي عمل جديد قبل المصادقة عياله من السلطات المعنية بذلك (كالوزارة، الولاية، مصلحة البناء... إلخ) وتنفيذه^١.
- غير أنه هناك زيارات قد يقوم بها مفتش العمل غير مبرمجة مثل المؤسسات التي يكتشفها أثناء تنقله في الإختصاص الإقليمي أو بمناسبة إنجاز زيارات عامة وشاملة لقطاع نشاط معين وتكون عبارة عن زيارات غير مبرمجة إسميا مسبقا^٢.

^١ فاندي سميرة، الوسائل الصحية والأمنية لحماية العمال داخل المؤسسة، المرجع السابق، ص ١٥٤.

^٢ صايبي رابح، تكوين متخصص لفائدة مفتشي العمل، تقنيات التفتيش والمراقبة لمفتش العمل، المرجع السابق، ص ٠٣.

ثانيا : الهدف من الزيارة التفتيشية

إن المهمة الأساسية والتقليدية لمفتش العمل هي السهر على رقابة تطبيق القواعد والنصوص التشريعية والتنظيمية والمهنية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية للعمل إلى جانب ظروف العمل وعلى وجه خاص قواعد الوقاية الصحية والأمن والتي تدخل ضمن إختصاصات ومهام مفتشية العمل التي نص عليها في الأمر ٧٥- ٣٣ الصادر بتاريخ ٢٩ أبريل ١٩٧٥ المتعلق بإختصاصات مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية في المادتين الأولى والثالثة منه ، والتأكيد على

هذا الدور الرقابي في القانون رقم ٩٠- ٠٣ المتعلق بمفتشية العمل^١ . كما يحرص مفتش العمل خلال هذه الزيارة على

إزالة المخالفات والأخطار المهنية التي تهدد صحة العمال وحياتهم على حسب ما نصت عليه الإتفاقيات الدولية منها الإتفاقية الدولية رقم ٨١ والإتفاقية الدولية رقم ١٢٠^٢ . وتهدف هذه الزيارات بالدرجة الأولى إلى الإسهام في التوازن الضروري بين الأطراف ، والتي تشكل المهمة الأولى في مساهمة مفتشية العمل في الوقاية من النزاعات التي تحدث بين الأطراف العلاقة العمل ، فإحترام القواعد التي سنها التشريع لتنظيم علاقات العمل من حيث نشأتها وسريانها وإنهائها ، وتنظيم العلاقة بين الأطراف ، وتحديد صلاحيات ودور ومكانة كل طرف في العلاقة ، تشكل الحد الأدنى للتوازن والتوافق بينهم . وبالمقابل فإن عدم إحترام هذه القواعد كحد أدنى ، وخاصة ضمن الإتجاه الجديد لتشريع العمل يجعل التوازن يختل ويفتح المجال للنزاعات العمالية الجديدة ، فكثير من الخلافات يرجع سبب قيامها إلى المطالبة وخاصة من طرف العمال بتطبيق الأحكام الواردة في قانون العمل ،

^١ المادة ٢ : "تختص مفتشية العمل بمايلي : - مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال" .

^٢ المادة ١٣ الفقرة ١ من الإتفاقية الدولية رقم ٨١ : " إن مفتشي العمل مخولين بصلاحيات إتخاذ الإجراءات المناسبة لإزالة التقصير المعين في المنشآت ، الإعدادات أو طرق العمل ، وعليه تقديم سبب مبرر الذي يمثل خطرا على صحة وأمن العمال" .

خاصة تلك المنظمة للعلاقات بين الأطراف^١.

ثالثا : مميزات الزيارة التفتيشية

تتميز هذه الزيارة بعدة أمور :

- الأمر الأول : ليس لمفتش العمل أن يعلم مسبقا صاحب العمل بزيارته ، لكن عند وصوله إلى المؤسسات يجب عليه أن يعلم صاحب العمل أو من يمثله بوصوله ، ويُطلب من مفتش العمل إثبات صفته وذلك بتقديم بطاقته المهنية ، غير أنه من الناحية العملية إذا طُلب من مفتش العمل إثبات صفته يمكن للعلاقة بينه وبين المستخدم أن تتأزم ولهذا من الأحسن أن يقوم أصحاب العمل بزيارات مجاملة إلى مكتب مفتشية العمل^٢. ومغزى عدم إخطار المستخدم إبقاء عنصر الفجائية . وهذا بغرض معرفة أوضاع المؤسسة على شكلها الطبيعي لأنه متى علم المستخدم بتاريخ زيارة المفتش عمل على تحسين ظروف الوقاية الصحية والأمن ، كما أن هذا الأمر قد قرره الإتفاقيات الدولية ، ما لم يؤثر هذا الأمر على مصداقية عمل التفتيش وهذا ما نصت عليه المادة الثانية عشر من الإتفاقية الدولية رقم ٨١^٣. غير أن التشريع الجزائري لم يصرح بذلك ولكن قرر هذا الحق بشكل ضمني في الفقرة الثانية من نص المادة الخامسة للقانون رقم ٩٠ - ٠٣ المتعلق بمفتشية العمل . غير أنه بمجرد دخول المؤسسة يستحسن إبلاغ وإعلام المستخدم أو من ينوب عنه من باب الآداب والأخلاق حتى يمكن القول من باب التسليم على أهلها والإستئذان كما أمر الله تعالى ، وأيضا من باب حسن المعاملة التي يجب على مفتش العمل التأسى بها . ونجد في هذا الصدد أن الإتفاقية الدولية رقم ٨١ نصت في مادتها الثانية عشر في

^١ بن يزة جمال ، رقابة مفتشية العمل على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري ، رسالة ماجستير ، ص.ص

١٠٢ - ١٠٣ .

^٢ Jean Paul Antona، les relations de l'employeur avec l'inspecteur du travail، édition Dalloz، paris، 1999، p 66.

^٣ المادة ١٢٠ الفقرة الأولى : "الدخول بحرية وبدون إخطار مسبق في كل الساعات النهار أو الليل في جميع المؤسسات الخاضعة

لرقابة التفتيش".

فقرتها الثالثة على مفتش العمل بمجرد دخوله للمؤسسة أن يخطر المستخدم أو من يمثله عن وجوده ما لم يكن في هذا الإخطار إضراراً بالقيام بواجباته .

- الأمر الثاني : لمفتش العمل حق الدخول إلى المؤسسات في أي ساعة من ليل أو نهار إلى أي مكان يشتغل به أشخاص تخميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معابنتها . غير أنه إستثنى من دخول تلك المؤسسات في أي ساعة منة ليل أو نهار المنشآت والورشات أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية الموجودة في محلات ذي إستعمال سكني ، يمكن لمفتشي العمل ، في إطار ممارسة صلاحياتهم ، أن يدخلوا في أي وقت من ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج^١ . هذا على عكس التشريع الفرنسي الذي لم يحدد ساعات الزيارة ولم يقيد بها بليل أو نهار فالأمر بالنسبة لمفتشي العمل مطلق من غير تقييد غير أنه فرض قيوداً واحداً حول زيارة مواقع العمل التي يقطنها سكان بحيث يطلب الإذن من ساكنيها حتى يتمكن من الدخول . فمن خلال هذا الإستثناء الذي وضعه كل من التشريعين أراداً به إعطاء نوعاً من الإحترام والإستقرار في العيش ، والحق في الراحة خاصة خلال الليل والإستئذان مطلب شرعي أوجه المولى تعالى . غير أنه من الناحية المنطقية أن الدخول لأماكن العمل بساعة من الليل أن يكون منطقياً ومعقولاً كالدخول للمؤسسات أو الورشات التي تشتغل ليلاً هذه يمكن زيارتها في مثل هذا الوقت ، أو فحص ومعاينة الآلات والأجهزة حال توقفها ، أو محلات الإقامة . كل مثل هذه الأمور هي معقولة أما أن تكون الزيارة ليلاً من أجل الإطلاع على بعض الدفاتر التي يمسكها المستخدم فهذا يستلزم إعادة النظر فيه . غير أنه من الناحية العملية نادراً جداً ما تقع زيارات ليلية إلى المؤسسات إلا في حالة الضرورة أو بأمر من الوزارة الوصية^٢ .

- الأمر الثالث : حرية تنقل مفتش العمل في مواقع العمل دون إستثناء وإن لم يكن قام ببرمجتها . وهذا يعطي أيضاً نوع من الحرية لمفتش العمل في القيام بمهامه فقد يكتشف موقعاً جديداً بالمؤسسة أحدث مؤخرًا فله

^١ انظر المادة ٠٥ الفقرة ٢ -٣ من القانون رقم ٩٠ -٠٣ السالف الذكر .

^٢ مقابلة شخصية مع المفتش خنثر جلول ، رئيس مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية ، المفتشية الولائية لوههران ، الأحد ٠٨ ماي ٢٠١١ ، الساعة ١٠ .

القيام بزيارته وليس للهيئة المستخدمة منعه من ذلك والأمر يبقى على العموم ما لم يرد النص بالتقييد .

- الأمر الرابع : مرافقة المستخدم أو ممثلي العمال لمفتش العمل إذا طلب ذلك إلى مواقع العمل ، وهذا ما قرره التشريع الجزائري من ضرورة مرافقة مفتش العمل أثناء الزيارة من قبل الفرع النقابي أو جمعية العمال أثناء زيارته للمؤسسة المستخدمة ، كما يمكنه أن يدعو لمراقفته صاحب العمل أو ممثله ، وهذا ما قرره صراحة من خلال المادة ٥٠ من الأمر ٧٥- ٣٣ المتعلق بإختصاصات مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية . وقد أكد على هذا الأمر في القانون المعمول به حاليا في نص المادة السادسة المعدلة والمتمة بالمادة الأولى من الأمر ٩٦ - ١١ في الفقرة "هـ" . وتظهر جليا فائدة هذا الإصطحاب بتعريف المستخدم لمفتش العمل بمواقع وأماكن العمل وحصول هذا الأخير على جميع المعلومات المتعلقة بمواقع العمل ، الآلات ، الأدوات ، الأجهزة وظروف العمل وكذلك التدابير الوقائية التي تمكنه من أداء مهامه . كما له من خلال هذه المرافقة أن يوجه الملاحظات والإعذارات الشفوية للمستخدم في حال معانيته لمخالفات وخروق قانونية . كما له أن يستعلم من عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن عن ظروف الصحية والأمنية بالمؤسسة وأن يطلع مفتش العمل من جانب آخر عضو اللجنة على بعض الأمور التي لاحظها . وهذا ما قرره تشريع العمل الفرنسي أيضا من مرافقة مفتش العمل خلال الزيارة من طرف مندوب الموظفين المؤهل كما على المستخدم أيضا مرافقة مفتش العمل أثناء الزيارة للفوائد الناتجة عن ذلك ، وللمستخدم أن يعترض على مرافقته ويطلب من مفتش العمل سماع إستنتاجاته فقط^١ .

رابعا : أقسام الزيارات التفتيشية

تقسم الزيارات التفتيشية التي يقوم بها مفتش العمل من الناحية العملية إلى عدة أقسام هي كالآتي :

١- الزيارات العادية :

وهي عبارة عن زيارات تدخل في إطار المراقبة العادية للمؤسسة المستخدمة . وتكون - بدون سابق إخطار - وشاملة ، لأن الهدف منها هو تفتيش مجموعة التجهيزات الخاصة بالمؤسسة ، ومراقبة مدى إحترام جميع الأحكام القانونية والتنظيمية والإتفاقية المطلوبة تطبيقها ، وعادة ما تضع أجهزة التفتيش خطة سنوية ، أو

¹ Jean Paul Antona, droit du travail l'essentiel, op.cit, p.٢٠.

الآجال القصيرة لقيام المفتشين بمثل هذه الزيارات، ويقوم مفتش العمل بهذه الزيارات في إطار برنامج إختياري، وذلك بهدف الإطلاع على الشروط العامة للعمل داخل المؤسسة^١.

٢- الزيارات الخاصة :

وهي تلك الزيارة التي تخص موضوع أو عدة مواضيع وهي تكون عادة عند دراسة ملف يخص نزاع جماعي أو فردي للعمل أو لإنجاز تحقيق حول حادث عمل، أو توقي خطر... إلخ^٢. ويترك لمفتش العمل تقدير مدى ضرورة هذه الزيارة، إذ يمكن له حل المشكلة دون القيام بأي زيارة، كأن يتولى حلها في مكتبه^٣.

٣- الزيارات المضادة :

وتعنى هذه الزيارات المعادة أو المضادة لتأكد من مدى تطبيق الملاحظات، الإعدارات والنقائص المسجلة الموجهة للمستخدم في الزيارات التي سبقتها، وتأتي هذه الزيارة مع إنتهاء الآجال المحددة للمستخدم بتسوية وإزالة المخالفات المشار إليها سابقا.

٤- الزيارات الإستعجالية :

ويمكن أصلا إدراجها في الزيارات الخاصة، غير أنها تختلف لطابع الإستعجال التي تتطلبه ظروف المؤسسة وزيارتها على نحو وقوع حادث مهني يستدعي تحقيق مفتش العمل. الملاحظ أن لمفتش العمل جميع أنواع الزيارات التي تتيح له القيام بمهمته التفتيشية قصد تطبيق القواعد القانونية والتنظيمية المنصوص عليها خاصة في باب حفظ الصحة والأمن.

تعتبر زيارة التفتيش التي يقوم بها مفتش العمل بالمؤسسات المستخدمة هي الوسيلة الأكثر نجاعة للإطلاع على ظروف العمل السائدة ومراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية للعمل. وقد بلغت عدد الزيارات المنجزة من طرف مصالح تفتيش العمل خلال السداسي الأول من عام ٢٠١٠، ٢٠٥٧٧، زيارة مراقبة، ضمن

^١ بن يزة جمال، المرجع السابق، ص ١٠٧.

^٢ صايبي رابع، تكوين متخصص لفائدة مفتشي العمل، تقنيات التفتيش والمراقبة لمفتش العمل، المرجع السابق، ص ٠٥.

^٣ بن يزة جمال، المرجع السابق، ص ١٠٨.

جميع القطاعات القانونية الخاضعة للمراقبة، فكان عدد الزيارات العادية: ٤٠٠. ٤٨. زيارة، الزيارات المضادة: ٣٩٩. ٥. زيارة، الزيارات الخاصة ٨.٧٧٨ زيارة^١، وأما في سنة ٢٠٠٦ سجلت ٨٢.٠١٠ زيارة مراقبة، وفي سنة ٢٠٠٧ فقد سجلت مصالح التفتيش قيامها بـ ٩٠.٦٦٩ زيارة مراقبة و تفتيش على مستوى أماكن العمل، منها ٢٥٦. ٧٥. زيارة أنجزت على مستوى مؤسسات القطاع الخاص و ٤١٣. ١٥. زيارة أنجزت على مستوى مؤسسات القطاع العام، وبالتالي، فقد ارتفع عدد زيارات المراقبة و التفتيش بنسبة تقارب ١١ % مقارنة مع سنة ٢٠٠٦، وفي سنة ٢٠٠٥ سجلت ٨٠.٦٩٦ زيارة مراقبة^٢.

خامسا: مضمون ومواضيع الزيارة

١- المراقبة الإدارية:

تشمل مراقبة السجلات، الوثائق وجمع المعلومات المختلفة المتعلقة بالمراقبة، وهي تتم إما بواسطة الإطلاع على الملفات أو الوثائق أو باستجواب الأشخاص... إلخ. وفي هذا المجال في بعض الأحيان لا يجد مفتش العمل في أماكن العمل بعض السجلات القانونية والوثائق المتعلقة بعملية التفتيش والمراقبة رغم أن القانون يفرض أن تكون موجودة بأماكن العمل وهذا بحجة أنها موجودة عند مكتب محاسب المؤسسة، مما يستدعي من مفتش العمل أن يطلب من المستخدم تقديمها له بمكتبه^٣.

٢- المراقبة التقنية:

ويقوم مفتش العمل في نطاق دوره الوقائي إلى فحص ما يأتي:

أ- المنشأة: المبنى والتركيبات (التهوية -الإضاءة- التدفئة والتبريد -التأسيسات الكهربائية -الصرف الصحي - المغاسل.. إلخ)، غلايات الماء، الأفران، نظام الخزانات، الآلات الرافعة، المكائن الأخرى.

^١ نشرة مفتشية العمل، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل، العدد رقم ٢٣، جوان ٢٠١٠، الجزائر، ٢٠١٠، ص ٠٤.

^٢ مداخلة السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الملتقى الوطني لتقييم نشاط مفتشية العمل، الجزائر، فبراير ٢٠٠٧، ص ١٠.

^٣ صايبي رابح، تكوين متخصص لفائدة مفتشي العمل، تقنيات التفتيش والمراقبة لمفتش العمل، المرجع السابق، ص ٠٦.

ب- معدات وقاية العمال: (أجهزة السلامة، ملابس وأدوات الوقاية، ومعدات موقع العمل -المقاعد - الإضاءة الفردية... إلخ).

ت- عوامل البيئة: (الضجيج، الرطوبة، الدخان، الإهتزاز... إلخ).

ث- إحتياجات الوقاية العامة: الوقاية من الحريق وإجراءات الإنقاذ، علامات وأجهزة الإنذار، تعليمات إستعمال المواد السامة وزالخطرة، التخلص من الغبار... إلخ. وهذه المواضيع قد تم التفصيل فيها عند دراسة مضمون الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن التي تقوم بتفتيشها ومراقبتها لجنة الوقاية الصحية والأمن وهي نفس المواضيع التي يتناولها مفتش العمل.

الفرع الثاني:

صلاحية التحقيق

إن تمكين مفتش العمل من دخول المؤسسة لا تكفي كصلاحية منفردة للقيام بواجباته الرقابية، فكان لزاماً أن يتمتع من صلاحيات أخرى تمكنه من الإضطلاع برقابة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية. فنجد أن القانون رقم ٩٠ - ٠٣ المتعلق بمفتشية العمل قد منح لمفتش العمل صلاحية التحقيق داخل المؤسسة لتحقيقهم من إحترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلاً^١. وهذا ما خولته الإتفاقية الدولية رقم ٨١ في مادتها ١٢ في الفقرة "ج" منها لمفتش العمل في إطار قيامه بمهمته التحقيق^٢. وهذا أيضاً ما ذهب إليه التشريع الفرنسي فعلاً من تمكينه لمفتشي العمل أن يطلبوا من المستخدم القيام بالتحقيقات التقنية المتعلقة بظروف العمل على حسب ما ذهب إليه نص المادة L.4722-1 من قانون العمل الفرنسي.

^١ يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، المرجع السابق، ص ٣٩٢.

^٢ المادة ٦ - مع/مت بالمادة الأولى/ الأمر ٩٦ - ١١ - يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يرونه ضرورياً للتحقق من إحترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلاً.

^٣ المادة ١٢ - ج من الإتفاقية الدولية رقم ٨١ نصت على ما يلي: القيام بجميع الفحوص والتحقيقات الضرورية من أجل ضمان تطبيق الأحكام القانونية، والقيام خاصة:

أولاً : الحالات العادية

وفي هذا الصدد خولت المادة السادسة من القانون رقم ٩٠ - ٠٣ المتعلق بمفتشية العمل ، لمفتش العمل في سبيل قيامه بالتحقيق الإستفادة من الإجراءات التالية :

- أ- الإستماع إلى أي شخص ، بحضور شاهد أو بدونه ، فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمتهم .
 - ب- أخذ عينة من أي مادة أو من أي منتج موزع أو مستعمل أو السعي لأخذها قصد تحليلها .
 - ج- طلب الإطلاع على أي دفتر ، أو سجل ، أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل أو تنظيمه ، بغية التحقق من مطابقتها أو إستنساخها أو إستخراج خلاصات منها .
 - ح- إلتماس ، عند الحاجة ، آراء أي شخص مختص أو مساعدته ، أو إرشاداته ، لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل .
 - خ- إصطحاب المستخدم أو ممثله أو ممثل العمال وأي شخص آخر يطلبون منه أن يصطحبهم خلال زيارتهم بحكم سلطتهم .
 - د- الحصول لدى المستخدم ، في مقر الهيئة المستخدمة أو أماكن العمل ، على كل المعلومات الخاصة بتطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وظروف ممارسته .
- ١- الإستماع إلى المستخدم أو العمال :

لمفتش العمل أثناء قيامه بالتحقيق والمراقبة داخل المؤسسة أن يستمع لأي شخص يراه مناسباً من أجل

- سؤال صاحب العمل أو العامل على إنفراد أو في حضور شهود عن جميع المسائل المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية .
- طلب إحضار أي دفتر أو سجل أو وثائق تتعلق بشروط العمل التي تنص اللوائح الوطنية على إمسائها .
- مراقبة تنفيذ الإلتزام بملصق الإعلانات التي تتطلبها الأحكام القانونية .
- أخذ أو سحب عينات أو مواد المستعملة افرض تحليلها .

حصوله على المعلومات الضرورية التي تمكنه من أداء واجباته ، فيمكنه الإستماع للمستخدم أو من يمثله ، أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن ، أعضاء الهيكل النقابي ، أعضاء لجنة المشاركة ، طبيب العمل ، أو أي عامل . ويتم هذا الإستماع بحضور شاهد أو من دونه كما نصت المادة السادسة على ذلك . والغرض من هذا الإستماع الإستفادة من المعلومات والكشف عن الأوضاع الحقيقية للمؤسسة وظروف العمل داخلها خاصة ما تعلق بمجال الوقاية الصحية والأمن التي قد لا يطلع عليها مفتش العمل .

٢- معاينة المواد المستعملة :

يجق لمفتش العمل في إطار ممارسة مهامه الرقابية أن يقوم بفحص بعض المواد المستعملة أو أي منتج موجه للتوزيع الإستعمال داخل المؤسسة التي قد يرى أنها بحاجة للفحوص قصد معرفة مطابقتها للمعايير المنصوص عليها ومطابقتها لمقاييس الوقاية الصحية والأمن ، مما يظن أن لها تأثيرا ضارا على صحة العاملين وسلامتهم^١ . وهذا ما نصت عليه المادة السادسة من القانون رقم ٩٠ - ٣٠ المتعلق بمفتشية العمل في الفقرة "ب"^٢ ، وقد يستعين المفتش قصد تحليل هذه المواد المستعملة وفحصها بأشخاص أو هيئات متخصصة في هذا المجال للتأكد من مدى صلاحيتها وعدم إضرارها بصحة العمال وسلامتهم . هذا على غرار التشريع الفرنسي الذي أعطى لمفتش العمل صلاحية معاينة المواد المستعملة أو أي منتج موزع أو مستعمل وإخضاعها للفحص وذلك بمعية ضابط الشرطة القضائية وأعوان مصالح المنافسة والإستهلاك وقمع الغش من مباشرة التحاليل ، من أجل معاينة المخالفات . وأخذ هذه العينات يجب أن تتم وفق الإجراءات المنصوص عليها في المادة L.215 من قانون الإستهلاك الفرنسي^٣ . ونلاحظ أن القانون قد سكت عن حالة إخطار المستخدم من عدمه في الحالات التي يقوم

^١ علي عوض حسن ، أحمد علي عوض ، المرجع السابق ، ص ٣٥٨ .

^٢ علي غرار الأمر ٧٥ - ٣٣ في المادة الخامسة فقرة "ب" التي نصت على : "أخذ عينات من مواد المستعملة أو كل منتج موزع أو مستعمل قصد تحليله" .

^٣ المادة L.8113-3 من قانون العمل الفرنسي .

فيه مفتش العمل بأخذ عينات من المواد المستعملة في مؤسسته، على عكس بعض التشريعات الأخرى التي نصت على وجوب إخطار المستخدم.

٣- الإطلاع على السجلات والوثائق :

إن مفتش العمل خلال زيارته التفتيشية لا يقتصر على قيامه بالرقابة التقنية المتعلقة بالمواد والأجهزة المستعملة داخل المؤسسة بل يلزمه أيضا القيام برقابة إدارية تسمح له من مراقبة السجلات التي ألزم المستخدم على إمساكها في مجال الوقاية الصحية والأمن، وهذا الإجراء نصت عليه المادة السادسة في الفقرة "ج" من القانون رقم ٩٠ - ٠٣ المتعلق بمفتشية العمل^١. إذ يجب على المؤسسة المستخدمة، بطلب من مفتش العمل تقديم سجلات ووثائق خاصة للسماح بممارسة رقابة فعلية على الأنشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن^٢. ويتم تقديم هذه السجلات من طرف المستخدم بناء على طلب مفتش العمل الذي يحق له مراقبة هذه السجلات والوثائق بغرض فحصها ومطابقتها للقوانين المعمول بها، أو نسخها، أو أخذ بعض المعلومات منها. وهذه السجلات التي يلزم المستخدم بمسكها تم النص عليها في المرسوم التنفيذي رقم ٩٦ - ٩٨ المتعلق بتحديد لقائمة الدفاتر والسجلات والإعلانات^٣. وأما ما تعلق بدفاتر وسجلات الوقاية الصحية والأمن فنص عليها في المادة الثانية من هذا المرسوم التنفيذي. كما ألزمه في نفس المرسوم التنفيذي بأن يتخذ جميع التدابير حتى يتسنى لمفتش العمل أن يطلع على هذه الدفاتر والسجلات أثناء عمليات المراقبة المختلفة، ولو في غياب المستخدم^٤. وبهذا النص يظهر أن المستخدم ليس ملزما فقط بتقديم الدفاتر والسجلات فقط بل هو ملزم بأكثر من ذلك بتسخير جميع التدابير والوسائل لتمكينه من الإطلاع عليها، كما أضاف نقطة أخرى تتعلق بتقديم

^١ وهذا ما عليه الأمر رقم ٧٥ - ٣١ في المادة ٣٢١ المتعلق بشروط العامة للعمل في القطاع الخاص على إلزامية تقديم أصحاب

العمل والوحدات لسجلات بناء على طلب مفتش العمل.

^٢ انظر المادة ٣٢ الفقرة الأولى من القانون رقم ٨٨ - ٠٧ السالف الذكر.

^٣ المرسوم التنفيذي رقم ٩٦ - ٩٨ المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات والإعلانات، ج. ر. العدد ١٧، ص ١٥.

^٤ المادة ١٣ الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم ٩٦ - ٩٨ السالف الذكر.

هذه الدفاتر والسجلات حتى في حالة غيابه. وتعتبر هذه النقطة إيجابية في تسهيل مهمة مفتش العمل. ومن السجلات التي يطالب مفتش العمل بمراقبتها سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل الذي يتم فيه تدوين جميع ملاحظات أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن، وكافة التدابير التي تتخذها هذه الأخيرة، والحالات الخطيرة التي تم ضبطها بالمؤسسة، كما يدون في هذا السجل قائمة التجارب والتدريبات والملاحظات الخاصة بوسائل تقديم الإسعافات الأولية إضافة إلى إطلاعه على سجل حوادث العمل. كما يمكنه من مباشرة الرقابة على سجل الفحوص التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية المنصوص عليها في الباب الرابع من القانون رقم ٩١-٥٥ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق لحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، والذي أُلزم بتدوينها في نص المادة ٦٤ من هذا القانون^١. ولمفتش العمل أيضا الإطلاع على سجل الإغذارات الذي يدون فيه جميع الإغذارات المحررة من طرف مفتشي العمل والذي يكون مرقما وموقعا.

أما عن الإعلانات والملصقات فلمفتش العمل الحق أيضا في فرض رقابته عليها، وتضم هذه الإعلانات والملصقات بعض التوجيهات المتعلقة بحفظ الصحة والأمن، وقد تتجلى في صورة تعاليم مثل أماكن تواجد وسائل الإطفاء، الأماكن الخطيرة، مواد سريعة الإلتهاب، منع التدخين، مناطق كهربائية ومنافذ النجدة... إلخ^٢، كما يجب أن تكون الأنظمة والتعليمات معلقة في أماكن ظاهرة في أماكن العمل وهذا يعني أن تكون مكتوبة فالتعليمات الشفوية لا يعتد بها ويجب أن تكون معلقة في أماكن ظاهرة أي مطروقة للعمال وبارزة يسهل إطلاعهم عليه^٣. وهذا ما نص عليه قانون العمل الفرنسي أيضا، غير أنه أضاف وضع إعلانات وملصقات تضم أسماء وعناوين وأرقام هواتف المفتشين ومراقبي العمل المختص وكذلك مفتشية العمل المختصة^٤، وقد أخذ به سابقا التشريع الجزائري في الأمر ٧٥-٣١ المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص. كما يضيف التشريع

^١ انظر أيضا المادة ٦٤ من المرسوم التنفيذي رقم ٩٦-٩٨ السالف الذكر.

^٢ انظر المادة ٣١٩ من الأمر ٧٥-٣١ السالف الذكر.

^٣ عدنان العابد، يوسف إلياس، قانون الضمان الاجتماعي، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٨١، ص ١٣٣.

^٤ انظر المادة 1-D.4711 من قانون العمل الفرنسي.

الجزائري من خلال المادة ١٩ من المرسوم التنفيذي رقم ٩٦ - ٩٨ إلى جانب قائمة الدفاتر والسجلات السابقة سندات الإعلام الآلي ، خاصة داخل المؤسسات التي تستعمل أجهزة الإعلام الآلي ، وهي تخضع على غرار الدفاتر الأخرى لإجراءات المراجعة والإطلاع والمراقبة ، التي تمارسها مفتشية العمل وكل سلطة مؤهلة وإلى جانب ذلك ، يضاف حول هذا الموضوع سجلات ووثائق أخرى يجب توافرها عند أداء بعض الأنشطة الحاملة لأخطار إشعاعية أيونية ، وهنا المستخدم يلزم بإعداد وثيقة تسجل فيها ظروف حيازة أو استعمال المواد الإشعاعية أو الأجهزة المولدة لها ويتم ضبطها هذه الوثيقة باستمرار^١ . أما التشريع الفرنسي فنجده هو أيضا رخص لمفتش العمل حق الإطلاع على السجلات والوثائق التي يمسكها المستخدم خلال قيامه بالزيارة التفتيشية للمؤسسة المنصوص عليها في القانون المعمول به أو التنظيم^٢ . وتتمثل في الشهادات ، التعليمات ، النتائج والتقارير المتعلقة بمواد الوقاية الصحية والأمن^٣ ، كذلك سجل الإعذارات الذي يحرر فيه جميع الملاحظات التي يدونها المفتش في هذا السجل^٤ ، التي يقوم المستخدم بحفظها لديه ، هذا على حسب ما قضت به المادة 3-L.4711 من قانون العمل الفرنسي . وفي حالة عدم تعاون المستخدم مع مفتش العمل وإمتناعه عن تقديم الدفاتر والسجلات التي يمسكها في سبيل الإطلاع عليها ومراقبتها ، رتب التشريع في هذه الحالة بعض العقوبات التي قد تطال المستخدم تتمثل

^١ فاندي سميرة ، الوسائل الصحية والأمنية لحماية العمال داخل المؤسسة ، المرجع السابق ، ص:١٥٤ ؛ انظر المادة ١٩ من المرسوم

الرئاسي رقم ٠٥ - ١١٩ المؤرخ في ١٣ أفريل المتعلق بتسيير النفايات المشعة ، ج. ر. ، العدد ٢٧ ، ٢٠٠٥ ، ص:٦ .

^٢ Art. L8113-4 "Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition légale relative au régime du travail".

^٣ انظر المادة 1-L.4711 من قانون العمل الفرنسي .

^٤ انظر المادة 2-L.4711 من قانون العمل الفرنسي .

في غرامات مالية تتراوح من ٢٠٠٠ دج إلى ٤٠٠٠ دج وفي حالة العود تتضاعف من ٤٠٠٠ دج إلى ٨٠٠٠ دج^١.

٤- إلتماس الإستعانة من المختصين :

إن مفتش العمل عند قيامه بالرقابة التقنية أو الإدارية، ونظرا لتعقيدات التجهيزات والآلات الصناعية والمواد المستعملة في المؤسسات، كل هذه الأمور تزيد من تعقيدات مهامه التفتيشية وإستحالة مطابقته لها بالمقاييس المعمول بها و معرفة مدى موافقتها لمعايير السلامة الصحية والمهنية، لعدم إلمامه بجميع هذه المسائل وتأهيله التقني حولها. فكان لزاما إستعانته بمن يملك القدرة لإجراء الفحوصات عليها وتحليلها. وهذا ما تبنته المادة السادسة في الفقرة "د" من القانون رقم ٩٠ - ٠٣ المتعلق بمفتشية العمل التي نصت على مايلي : - "إلتماس عند الحاجة آراء أي شخص مختص أو مساعدته أو إرشاداته لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل"^٢. وبهذا لمفتش العمل أن يستعين بكل من قد يعينه أو يرشده إلى قيامه بدوره الرقابي. هذا على غرار التشريع الفرنسي الذي أعطى أيضا لمفتش العمل الحق في الإستعانة بهيئة أو شخص مؤهل للقيام بالرقابة التقنية وفقا لشروط المنصوص عليها في المرسوم^٣.

ثانيا : في الحالات الإستثنائية

لقد إلتزم القانون ٨٨ - ٠٧ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل بإعطاء دورا رقابيا لمفتش العمل في الحالات التي تشكل خطرا على العمال، أو بعد وقوع حادث مهني، إذ أنه "إذا تحقق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية والأمن أو طبيب العمل أو أي عامل من وجود خطر وشيك، يبادر فورا بإشعار مسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة أو من يمثلهما أو من ينوب عنهما قانونا، بهدف إتخاذ الإجراءات

^١ انظر المادة ١٥٤ من القانون رقم ٩٠ - ١١ المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في ٢١ أبريل سنة ١٩٩٠، ج.ر، العدد ١٧، ص

٥٦٢.

^٢ انظر أيضا المادة ٠٩ من الإتفاقية الدولية رقم ٨١.

^٣ انظر المادة L.4722-2 من قانون العمل الفرنسي.

الضرورية الفورية الملائمة. ويجب أن يقيد هذا الإشعار المشفوع بجميع الملاحظات في سجل خاص، يمكك لهذا الغرض وأن يبلغ خلال الأربعة وعشرين ساعة، مفتش العمل المختص إقليمياً من قبل مسؤول الوحدة أو من ينوب عنه قانوناً، إذا لم يتخذ هذا الأخير الإجراءات الضرورية^١. كما نصت المادة العاشرة من القانون ٩٠ - ٣. المتعلق بمفتشية العمل في حالة "إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، يحرر مفتش العمل فوراً محضر المخالفة، ويعذر المستخدم بإتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب إتقاؤها". وله أن يحظر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليمياً، اللذان يتخذان، كل الإجراءات والتدابير اللازمة، بعد إعلام المستخدم^٢.

وإعمالاً للنصين السابقين نعلم أنه في حالة قيام مفتش العمل بزيارات تفتيشية لأماكن العمل وملاحظته للأخطار جسيمة محدقة، ووشبكة الوقوع كإنعدام إحتياجات وتدابير السقوط من العلوية أو إنعدام وسائل الوقاية الفردية، أو إنتشار المواد السامة والنفائيات وغيرها من الأخطار التي تشكل خطراً على صحة العمال وأمنهم وظروف عملهم، أو في الحالة التي يبلغ فيها بوجود خطراً جسيماً من طرف الأشخاص الذي ذكرهم القانون، فله إذن معاينة هذا الخطر الجسيم وإعلام المستخدم ليتخذ الإجراءات المناسبة لإنهاء الخطر، كما لمفتش العمل أن يتخذ هو أيضاً التدابير اللازمة لإنهاء الخطر كإعلام الوالي على حسب نص القانون ٨٨ - ٧. المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وبالمناسبة نجد أن القانون ٩٠ - ٣. المتعلق بمفتشية العمل قد أعطى لمفتش العمل صلاحية إعلام السلطة السلمية بفتح الباب أمامه ليعلم الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليمياً. والقصد هنا سرعة إتخاذ الإجراءات لتوقيف الخطر، فالعبرة بمن له توقيف الخطر في أقصر مدة ممكنة، ولمفتش العمل تقدير ذلك. أما من ناحية القوة التي يتمتع بها النصين، فنص المادة الحادية عشر من القانون ٩٠ - ٣. المتعلق بمفتشية العمل مقدم على نص المادة ٣٤ من القانون ٨٨ - ٧. المتعلق

^١ المادة ٣٤ من القانون ٨٨ - ٧. السالف الذكر.

^٢ المادة الحادية عشر من القانون ٩٠ - ٣. السالف الذكر.

بالوقاية الصحية والأمن، لأن الخاص مقدم على العام. ويلزم مفتش العمل بعد إعدار المستخدم، أن يدون هذا الإعدار في دفتر الإعدارات المنصوص عليه في المادة الثامنة من القانون ٩٠ - ٣. المتعلق بمفتشية العمل.

ففي هذه الحالة - أي حالة الخطر الجسيم - أو وقوع حادث مهني، يفرض على مفتش العمل القيام بنوع آخر من التحقيق، الهدف منه ليس البحث عن الجوانب القانونية التي أشرنا إليها، وإنما البحث في جوانب فنية بحتة ترمي إلى التعرف على السبب التقني أو البشري الذي سبب في وقوع الحادثة، وقد يتوصل نتيجة هكذا تحقيق إلى أن خطأ غير مكتشف في الآلة كان السبب وراء الحادثة، أو أن مخاطر غير مشخصة أو معروفة وجدت بسبب اعتماد إجراءات أو أساليب جديدة في العمل أدت إلى وقوعه. أو أن إهمالا في مراعاة قواعد السلامة تختلف عنه هذه النتيجة. ولغرض قيام مفتش العمل بهذا النوع من التحقيق، يقتضي أن يكون على علم بوقوع الحادثة التي أدت إلى إصابة العمل، وتحقيقا لهذا الهدف قضت كل من المادة الرابعة عشر من الإتفاقية الدولية رقم ٨١ والمادة التاسعة عشر الفقرة واحد من الإتفاقية الدولية رقم ١٢٩ "بوجوب إخطار تفتيش العمل بإصابات العمل وحالات أمراض المهنية في الأحوال وبالكيفية التي تبينها القوانين أو اللوائح الوطنية". وتضيف الفقرة الثانية من المادة التاسعة عشر من الإتفاقية رقم ١٢٩ أنه "يجب أن يشترك مفتشو العمل بقدر الإمكان في كل تحقيق على الطبيعة بشأن أسباب إصابات العمل وأمراض المهنة، وبوجه خاص التي تسبب عواقب مميتة"^١.

أما التشريع الفرنسي فنجد أنه كذلك أعطى الحق لمفتش العمل الذي عاين خطرا جسيما ومحدقا في مواقع العمل أثناء قيامه بزيارة المؤسسة أن يقوم بالتحقيق في شأنه^٢، بإتخاذ جميع الإجراءات التي من شأنها توقيف الخطر، وهذا القرار يكون موجها كتابيا للمستخدم أو ممثله، وإذا كان المستخدم موجودا أو ممثله في الورشة أو مكان العمل يقوم بتسليم هذا القرار مقابل وصل إستلام، أما في حالة عدم تواجدهما يقوم بإرساله مستعجلا إلى المستخدم على عنوانه بشتى الوسائل الممكنة في أقرب وقت. وتأكيد الإستلام يكون في رسالة موصى عليها

^١ يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، المرجع السابق، ص ٣٩٣.

^٢ انظر المادة L.4722-1 من قانون العمل الفرنسي.

في أجل يوم بمقتضى المادة 2-4731 R. من قانون العمل الفرنسي . كما يتوجب عليه إعدار المستخدم لتوقيف هذه الحالة الخطيرة بناء على تقرير معاينة للحالة الخطيرة يرسله إلى المدير الإقليمي للعمل ويضع له أجل التنفيذ الذي يختلف من حالة إلى أخرى¹ . كما لمفتش العمل أن يأمر بالتوقيف المؤقت للنشاط إلى حين إزالة المخاطر، وذلك بعد أن تقوم الهيئات المختصة بمعاينة الخطر والتأكد من تجاوزه لحدود القواعد الصحية والأمنية على حسب ما قضت به المادة 2-4731 L. من قانون العمل .

وعلى هذا الأخير إعدار المستخدم بإتخاذ الإجراءات اللازمة لتوقيف الخطر² . وإضافة إلى هذا لمفتش العمل أيضا في حالة الخطر الفعلي المهدد لصحة العمال الجسدية له صلاحية إخطار القاضي المختص إقليميا (محكمة أعلى درجة) لإتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل توقيف الخطر المحدق، ولهذا الأخير أن يأمر المستخدم بإتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لإنهاء الخطر، كما له أيضا أن يأمر بالتوقيف المؤقت للورشة أو النشاط الذي يتواجد به الخطر هذا بحسب نص المادة 1-4732 L. من قانون العمل الفرنسي³ .

وبعد أن يقوم المستخدم بالإمتثال لقواعد الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل وبعد أن يأخذ رأي طبيب العمل وأعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن وحتى رأي مندوبي الموظفين⁴ ، له أن يعلم مفتش العمل أو مراقب العمل كتابيا بإنهاء حالة الخطر مقابل وصل الإستلام، وعلى مفتش العمل إرسال رسالة للمستخدم أن يرد على المستخدم برسالة موصى عليها⁵ ، مفتش العمل أو مراقب العمل الذي عاين الخطر أن يقوم بمراقبة حالة الخطر في أجل يومين من إستقبال رسالة المستخدم أو ممثله الإجراءات المتخذة لتوقيف الخطر الجسيم بحسب المادة 5-4731 R. من قانون العمل الفرنسي ، وقرار مفتش العمل بالتصريح بمعاودة العمل أو رفضه يتم بناء

¹ انظر المادة 8-4721 L. من قانون العمل الفرنسي .

² Bernard Teyssié، op.cit، p.405 ; dans le même sens Daniel Marchand، op.cit، p.244.

³ Michel Miné et Daniel Marchand، op.cit، p.304.

⁴ انظر المادة 11-4731 من قانون العمل الفرنسي .

⁵ المادة 4-4731 R. من قانون العمل الفرنسي .

على تسبب هذا القرار بالنظر إلى الإجراءات المتخذة هذا على حسب ما ورد في نص المادة 6-4731 R. من قانون العمل، وفي حالة وقوفه على زوال الخطر له أن يأمر بعودة الأشغال أو النشاط المعني^١.

وإذا عارض المستخدم حول وجود حقيقة الخطر الجسيم أو إجراءات توقيفه خصوصا بمناسبة إجراءات توقيف الأشغال أو النشاط له أن يرسل إلى القاضي (رئيس محكمة أعلى درجة)، وفقا لشروط المنصوص عليها في التنظيم المادة 4-4731 L. من قانون لعمل الفرنسي.

الملاحظ أن التشريع الفرنسي قد فصل في الحالة التي يقف فيها مفتش العمل على خطر جسيم بالمؤسسة، وحدد كفاءات إزالة هذا الخطر والإجراءات المتبعة في ذلك، على عكس تشريع العمل الجزائري الذي سكت عن ذلك. وبالمناسبة يمكن الاستفادة من هذه الإجراءات. يتبين من خلال ما سبق أنه يمكن أن نحصر دور مفتش العمل بأنه يتم وفي مجال الوقاية الصحية والأمن على ثلاثة مراحل، أولها المراقبة المسبقة وذلك بمراقبة المؤسسات قبل البدء في النشاط كمراعاة التجهيزات المختلفة، ومختلف التركيبات المتعلقة بأجهزة الكهرباء بمراعاة الطرق والكفاءات التي يتم بها العمل، والأخطار التي قد تنجر عن هذه العملية. وبهذا الصدد تتم مراقبة وسائل الحماية الجماعية والفردية وهنا يتم توجيه بعض النصائح والإرشادات إلى المستخدم والعمال فيما يخص الوقاية من الأخطار المهنية المختلفة، كل هذه الأعمال تتم تفاديا للحوادث التي من الممكن أن تنجم وبصفة فجائية. أما المرحلة الثالثة للمراقبة فتتم عند وقوع حادث من حوادث العمل، حيث يتكفل مفتش العمل في هذه الحالة بالبحث عن السبب الذي أدى إلى هذا الحادث المهني وفي نفس الوقت يقدم هذا الأخير المقاييس الضرورية لتفادي وقوع مثل هذه الحوادث مرة أخرى. والشيء الهام في هذا المجال هو إعلام مفتش العمل للسلطات المعنية بكل نقص في ميدان التنظيم فيما يخص الوقاية، وكذلك إعلامها بالحالات الجديدة التي تنتج عنها الأخطار المهنية، هذا يفرض وضع مقاييس للوقاية من هذه الأخطار الجديدة^٢.

^١ المادة 3-4731 L. من قانون العمل الفرنسي.

^٢ يوسف فلوح أحمد، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة وهران، ٢٠١٠، ص ٥٨.

الفرع الثالث :

صلاحيّة إعلام الجهات المختصة

نجد أن تشريع العمل قد أعطى لمفتش العمل في حالة وقوفه على خطر جسيم ووشيك يهدد صحة العمال وأمنهم من بعد أن يقوم بإعلام المستخدم بهذا الخطر ، بأن يلجأ مباشرة إلى إخطار السلطات المحلية ، ويعتبر هذا الإجراء من إختصاصات مفتش العمل الذي نصت عليه المادة الثانية في الفقرة السادسة من القانون رقم ٩٠ - ٠٣ . المتعلق بمفتشية العمل والتي نصت على "إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لإختصاصها الإقليمي". ويستلزم إتخاذ هذا الإجراء من طرف مفتش العمل في الحالات الخطير التي لا تستلزم الإنتظار لفترة أطول أو المخلة بأمن وصحة العمال ، وتكمن علاقة إخطار مفتش العمل للجماعات المحلية في إعتبارها الجهة الإعتبارية الأولى في الحفاظ على الصحة العامة والأمن العام ، كما تعتبر صاحبة الضبط الإداري على مستوى الرقعة المحلية . حيث تنص المادة ٩٦ من القانون رقم ٩٠ - ٠٩ الصادر في ٠٧/٠٤/١٩٩٠ المتضمن لقانون الولاية^١ ، التي نصت على مايلي : "الوالي مسؤول على المحافظة على النظام والأمن والسلامة والسكينة العامة" ، ولممارسة سلطاته وتطبيق القرارات التي يتخذها الوالي في مجال الضبط الإداري نص قانون الولاية على أن توضع مصالح الأمن تحت تصرفه كما يقوم بالتنسيق بينها . وفي الظروف الإستثنائية ، منح قانون الولاية للوالي طلب تدخل تشكيلات الدرك الوطني عن طريق التسخير^٢ .

وأن إعلام السلطات السلمية من طرف مفتش العمل بصدد المخالفات التي عاينها في المؤسسات والإدارات والمتعلقة بتشريع وتنظيم العمل المعمول بهما يكون مرفقا بجميع الملاحظات أو التوصيات التي تدون في دفتر

^١ القانون رقم ٩٠ - ٠٩ الصادر في ٠٧ أبريل ١٩٩٠ المتضمن لقانون الولاية ، ج . ر ، العدد ١٥ ، ص ٥٠٤ .

^٢ محمد الصغير بعلي ، القانون الإداري ، التنظيم الإداري ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، ٢٠٠٢ ، ص ١٩٨ .

مفتوح لهذا الغرض^١. وقد بينت المادتين الرابعة والثلاثون من القانون ٨٨ - ٠٧ للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمادة الحادية عشر من القانون ٩٠ - ٠٣ المتعلق بمفتشية العمل، هذه الجهات المحلية المختصة. أما المادة الرابعة والثلاثون السالفة الذكر فقد إقتصرت على ذكر الوالي فقط، بينما المادة الحادية عشر فقد نصت على إعلام الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليمياً. ويتم هذا الإخطار بموجب تقرير مفصل ومكتوب يحرره مفتش العمل، يدون فيه كل ما يتعلق بأسباب وعوامل الخطر داخل المؤسسة ومدى جسامته وتأثيره على أمن العمال وإستمرار علاقة العمل^٢. على غرار تشريع العمل الفرنسي، قد أعطى لمفتش العمل أيضاً صلاحية إعلام السلطات المختصة، فنجده قد حوّل لمفتش العمل إمكانية إخطار المدير الإقليمي للعمل الذي يقوم بناء على قرار مفتش العمل الذي عاين حالة الخطر الجسيم، بأن يقوم بإعذار المستخدم من أجل توقيف وإنهاء هذا الخطر في آجال يحددها له تختلف من حالة خطيرة إلى أخرى.

ولمفتش العمل أيضاً صلاحية إخطار رئيس محكمة أعلى درجة (القاضي المختص إقليمياً)، من أجل أن يأمر بإتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لتوقيف الخطر الذي قد يؤدي إلى الإضرار بصحة العمال الجسدية سواء في المؤسسات أو في قطاعات البناء متى تبين له عدم إحترام قواعد الوقاية الصحية والأمن هذا على نص المادة L.4732-1 والمادة L.4732-2 من قانون العمل الفرنسي. وللقاضي في قطاع الأشغال العمومية والبناء أن يحث رؤساء العمل على تحرير مخطط عام مشترك منسق بينهم للوقاية الصحية والأمن. وقد يأمر القاضي بالإغلاق المؤقت للورشة أو موقع العمل بمقتضى نص المادة L.4732-2 من قانون العمل الفرنسي. وفي حالة صدور أمر القاضي بالتوقيف المؤقت للأشغال لا ينجر عنه قطع أو توقيف أو إنهاء علاقة العمل أو أي إضرار مالي ضد العمال المعنيين^٣.

- إلتزام مفتش العمل بعدم إفشاء السر المهني

^١ انظر المادة ١٥ من القانون رقم ٩٠ - ٠٣. السالف الذكر.

^٢ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص ١٣٩.

^٣ المادة L.4732-3 من قانون العمل الفرنسي.

إن قيام مفتش العمل بمهامه الرقابية تؤدي به إلى الإطلاع على الوثائق الخاصة بالمؤسسة والتي قد تحمل أسراراً مهنية هذا من الجانب الإداري، كما يتمكن من خلال فرض رقابته التقنية على وسائل الإنتاج وآلاتها من أن يطلع على أسرار المهنة، وبالتالي هو مخاطب وملزم بالإحتفاظ بهذه الأسرار وعدم إفشائها. هذا ما نصت عليه الإتفاقيات الدولية المتعلقة بتفتيش العمل، فنجد الإتفاقية الدولية رقم ٨١ في مادتها الخامسة عشر تنص على إلزامية مفتش العمل بإحاطة أي معلومات تصل إليهم بالسرية التامة وعدم كشف الشاكين. وهذا ما ذهب القانون ٩٠ - ٠٣ المتعلق بمفتشية العمل في نص المادة الثامنة عشر من الباب الثالث المتعلق بواجبات مفتشي العمل وحمايتهم والتي نصت على أنه "يجب على مفتشي العمل أن يدرسوا، في كنف السرية المطلقة، كل العرائض والمعلومات التي يطلعون عليها، كما يجب عليهم أن يحرصوا على عدم كشف هوية المشتكين". وهذا ما كان عليه الأمر ٧٥ - ٣٣ المتعلق بمفتشية العمل والشؤون الإجتماعية في نص المادة السادسة عشر^١. كما نجد نص المادة التاسعة عشر من هذا القانون قد ألزمت مفتش العمل بالإلتزام بالمحافظة على السر المهني حتى من بعد مغادرة مهنته والتي نصت على مايلي: "يتعين على مفتش العمل، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن يتقيدوا بالسر المهني، ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم، فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها، الخاضعة لرقابتهم، والتي قد يكونون قد إطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم". غير أنه لا يمكن الإحتجاج ضد مفتش العمل إذا كشف هذه المعلومات للسلطة القضائية وذلك بموجب نص المادة العشرون من القانون ٩٠ - ٠٣ المتعلق بمفتشية العمل التي نصت على أنه: "لا يمكن الإحتجاج بأحكام المادتين ١٨ و ١٩ أعلاه، على السلطات المخول لها سلطة قضائية". ونجد في هذا المقام تشريع العمل الفرنسي قد ألزم مفتشي العمل ومراقبي العمل بعدم إفشاء أسرار الإنتاج وإجراءات

^١ المادة ١٦: "يجب على مفتشي العمل والشؤون الإجتماعية وكذا كل شخص له سلطة الرقابة كما هو منصوص عليه بموجب المقطع ما قبل الأخير من المادة ٥ من هذا الأمر أن يعالجوا بصفة جد سرية كل شكوى مقدم من قبل العامل وأن يحتفظوا بعدم ذكر إسم المشتكي".

الإستغلال التي يطلعون عليها أثناء ممارستهم لوظائفهم ويعاقبون في حالة إفشائهم لهذه الأسرار على حسب ما نصت عليه المادة L.8113-10، والمادة L.8113-11 من قانون العمل الفرنسي .

المطلب الثاني :

الوسائل الرقابية لمفتشي العمل

إن قيام مفتش العمل بمهامه الرقابية المعتادة قد تؤدي به أحيانا لإكتشاف مخالفات وخروق سافرة في قواعد التشريعية والتنظيمية التي قد تؤثر على طرفي علاقة العمل ، وبالأخص على صحة العمال وأمنهم ، سواء لإهمال من المستخدم أو لأحداث مفاجئة سببتها التقنيات الجديدة . فكان يقتضي لزاما أن يقوم مفتش العمل بإزالة هذه المخالفات وعمله على تطبيق القانون . ولن يتأتى له ذلك إلا إذا حاز على وسائل تمكنه من ذلك سواء كانت وسائل تتعلق بإزالة المخالفة ذاتها كتحريره لمحاضر الإعدارات ، أو محاضر المخالفات . وهناك وسائل تتعلق بمفتشي العمل أنفسهم كضمانات الحماية التي يتلقاها مفتشو العمل لأداء مهامهم .

الفرع الأول :

الملاحظات الكتابية والإعدارات

لقد حول تشريع العمل لمفتش العمل في إطار أدائه لمهامه الرقابية وتمكينه من فرض رقابته على التطبيق السليم لقواعد الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة من توجيه الملاحظات والإعدارات لصاحب العمل في حال معاینته لأي تقصير من طرفه . وتعتبر هذه الخطوة التي يتخذها مفتش العمل أول إجراء في تحذير المستخدم وإخضاعه لتطبيق القانون . وقد ألفت الإتفاقيات الدولية في مجال التفتيش العناية بهذا الإجراء ، فوجد المادة الثالثة عشر من الإتفاقية الدولية رقم ٨١ ، والإتفاقية الدولية رقم ١٢٩ في مادتها الثامنة عشر قد نصتا على " تخويل مفتش العمل بإتخاذ إجراءات معينة من أجل إزالة العيوب المعينة في منشأة أو تركيب أو طرق العمل الذي قد يشكل سببا مبررا لإحداث خطر على صحة وأمن العمال " ، وقد يؤدي ذلك إلى توقيف العمل بالمؤسسة . وتمثل هذه الإجراءات التي يتخذها مفتش العمل على حسب نص المادة الثالثة عشر من الإتفاقية الدولية رقم

٨١ في تحويل مفتش العمل صلاحية إصدار أوامر مع تمكين أصحاب العمل من طعن لاحق، ذلك أمام الجهات الإدارية أو القضائية المختلفة حسب الممارسات الوطنية. وفي حالة عدم تجانس هذا الإجراء السابق مع التطبيق الإداري أو القضائي في الدولة العضوة، فلمفتش العمل الحق في أن يطلب من السلطة المختصة بإصدار أو إتخاذ إجراءات التنفيذ الفوري^١. وعودة إلى التشريع الجزائري نجده قد أعطى لمفتش العمل هذا الحق المنصوص عليه في الإتفاقيات الدولية، فقد نصت المادة الثالثة عشر من الأمر رقم ٧٥ - ٣٣ المتعلق بمفتشية العمل والشؤون الإجتماعية السابق العمل به على أن " لمفتشي العمل والشؤون الإجتماعية سلطة إتخاذ القرارات في الأمور التي ينص عليها التشريع والتنظيم"، كما خول لمفتش العمل من خلال هذا الأمر وفي إطار أداء مهامهم القيام بتوجيه "ملاحظات كتابية، إعطاء أوامر، تقديم إنذارات، إثبات المخالفات وتحرير المحاضر"^٢، وكان لمفتش العمل في إطار هذا الأمر توجيه إنذار شفوي لتنبيه المستخدم بامثال قواعد الوقاية الصحية والأمن. وبعد صدور القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل نجد أكد على قيام مفتش العمل بإعذار مسؤول المؤسسة عند معاينة مخالفات تتعلق بهذا التشريع، حتى يمثل للتعليمات^٣، وأتبعه بعد ذلك بالقانون رقم ٩٠ - ٠٣ المتعلق بمفتشية العمل نجده أنه قد أكد على هذا الإجراء من خلال النص عليه في الفقرتين الأولى والثانية من المادة السابعة التي جاءت على السياق الآتي: "ملاحظات كتابية،

أ- تقديم الإعدارات"،

وبناء على هذا النص فلمفتش العمل كلما عاين خلال زيارته التفتيشية للمؤسسات تقصيرا في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والمعمول بهما من أن يوجه للمستخدم ملاحظات كتابية أو يقدم له إعدارات. ويبقى لمفتش العمل أن يقدر على كل حالة، مدى ملائمة أحد هذين الإجراءين الذي يمكن أن

^١ المادة ١٣ من الإتفاقية الدولية رقم ٨١.

^٢ انظر المادة ٠٧ من الأمر ٧٥ - ٣٣ السالف الذكر.

^٣ المادة ٣١ الفقرة ٢: "يقوم مفتش العمل، عند معاينة مخالفات هذا التشريع بإعذار مسؤول المؤسسة المستخدمة، حتى يتمثل

للتعليمات بمقتضى التشريع والتنظيم الجاري المعمول بهما العمل".

يتخذهما^١. والظاهر أنه له أن يوجه ملاحظات كتابية في حالة إرتكاب المستخدم للمخالفة لأول مرة ما لم تكن جسيمة، أو أن المخالفة لاتصل إلى درجة الخطورة التي تهدد صحة العمال وأمنهم. أما في حالة معاودة المستخدم لنفس المخالفات مع عدم محاولته لإصلاحها وإزالتها، أو إكتشاف مفتش العمل تقصيرا أو خرقا أن يوجه مباشرة إعدارا للمستخدم. كما نجده أنه قام بتخصيص نص المادة التاسعة من القانون رقم ٩٠ - ٣٠ المتعلق بمفتشية العمل، في الحالة التي " يلاحظ فيها مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يوجه للمستخدم إعدارا بإمتثال الأوامر"^٢. إن تخصيص هذه المادة لتخصيص على تطبيق القواعد المتعلقة بصحة العمال وأمنهم وسهر مفتش العمل على محاولة تطبيقها وتحرير الملاحظات الكتابية والإعذارات لدليل كاف على الإعتناء بالعمال من مجموع الأخطار والحوادث المهنية التي تهدد حياتهم.

- الإجراءات المتبعة لتوجيه الملاحظات والإعذارات

في الحالات التي يكتشف فيها مفتش العمل لتقصير أو خرق في تطبيق القانون له أن يوجه للمستخدم ملاحظات كتابية أو إعذارات لإمتثال التعليمات، وعلى مفتشي العمل أن يقوموا بتدوين هذه الملاحظات والإعذارات التي يقدمونها في إطار ممارسة وظيفتهم في دفتر مرقم وموقع من طرفهم يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض، ويتعين عليه

أن يقدمه إليهم في أي وقت بناء على طلبهم^٣. ويحقق تسجيل الملاحظات و الإعذارات عدة أهداف أهمها مايلي :

^١ انظر المادة ٠٨ الفقرة ٢ من القانون رقم ٩٠ - ٣٠ السالف الذكر.

^٢ Martine le Bihan-Guénolé, droit du travail, hachette supérieur, paris, 2004, p.25.

^٣ انظر المادة ٠٨ الفقرة ٣ من القانون رقم ٩٠ - ٣٠ السالف الذكر؛ كذلك نص المادة ٠٩ من الأمر ٧٥ - ٢٣ "يسجل مفتشوا

العمل والشؤون الإجتماعية الملاحظات والأوامر والإنذارات المقدمة في إطار ممارسة مهامهم، في دفتر خاص مفتوح خصيصا لهذا الغرض وعلى صاحب العمل أو أعوانه أن يقدموا ذلك الدفتر في كل وقت".

- ١- منع إحتجاج المستخدم بعدم تلقيه للملاحظات أو الإنذارات التي يقدمها له مفتش العمل، وبالتالي يشكل التسجيل عبارة عن حجة قاطعة لا يجوز نقضها إلا عن طريق الإدعاء بالتزوير.
- ٢- إن تسجيل الملاحظات والإنذارات يحدد تاريخ البدء في حساب الآجال الممنوحة للمستخدم بقصد إزالة المخالفة وتلافيها ومحو آثارها.
- ٣- إن تسجيل الملاحظات والإنذارات يعطى للمعنيين صورة عن وضعية المستخدم، ومدى إلتزامه بأحكام القانون.

٤- إعتداد مفتشية العمل أو النقابة العمالية على دفتر الملاحظات والإنذارات في حالة إحالة محاضر المخالفات إلى القضاء المختص. ويتم تدوين الإعذارات في "دفتر الإعذارات"^١. ويعتبر هذا الدفتر من بين أهم الدفاتر التي يلزم المستخدم بمسكها على حسب ما قرره المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم ٩٦-٩٨ المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة الملزم على المستخدمين مسكها^٢. كما ألزم هذا المرسوم السالف الذكر على المستخدم أن يقوم بتقديمه لمفتش العمل متى طلب ذلك، وألزمه بتسهيل جميع الإجراءات والتدابير أمامه لمطالعة هذا الدفتر هذا على غرار القانون رقم ٨٨-٠٧ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي نص في المادة الثانية والثلاثون التي ألزمت المؤسسة المستخدمة، بطلب من مفتشية العمل تقديم السجلات والوثائق خاصة للسماح بممارسة رقابة فعلية على الأنشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن، وللمفتش أيضا المطالبة بهذا الدفتر حتى في حال غياب المستخدم، كما يلزم المستخدم تجنب أي شطب أو إضافة أو تحشية لهذا الدفتر^٣. وقد سجل من خلال نشاطات التفتيش والمراقبة خلال السداسي الأول لسنة ٢٠١٠ حوالي ٢٩٣.٢٥

^١ انظر المادة ١٠ الفقرة ٢ من القانون رقم ٩٠-٠٣ السالف الذكر.

^٢ نص المادة كالاتي: "بغض النظر عن الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها لاسيما الأحكام المتعلقة بسجل ملاحظات

مفتشية العمل وإنذاراتها المنصوص عليها في المادة الثامنة الفقرة الثالثة من القانون رقم ٩٠-٠٣ المؤرخ في ٠٦ فبراير ١٩٩٠ والمذكور أعلاه..." وذكر بعد ذلك السجلات اللازم مسكها من طرف المستخدم.

^٣ انظر المادة ١٣ من المرسوم التنفيذي رقم ٩٦-٩٨ السالف الذكر.

محضر مخالفة، ووصلت عدد الملاحظات الكتابية حوالي ٩. ٢٠٧ محضر^١. وأما في سنة ٢٠٠٧ فقد تم تحرير ٧. ٦٧٨ ملاحظة كتابية وحوالي ٣٤. ٧٦٩ إذاراً^٢.

وقد رتب القانون ٩٠ - ٠٣ المتعلق بمفتشية العمل في المادة ٢٥ عقوبات على المستخدم في حالة مخالفته لأحكام المادة الثامنة المتعلقة بمسك دفتر الإجازات أو في حالة عدم تقديمه للمستخدم بغرامة مالية تتراوح ما بين ٥٠٠٠٠٠٠٠ دج و ٢٠٠٠٠٠٠٠ دج، وفي حالة العود تصبح الغرامة المالية تتراوح ما بين ١٠٠٠٠٠٠٠ دج و ٤٠٠٠٠٠٠٠ دج.

ومن ضمن الإجراءات التي يتبعها مفتش العمل خلال توجيه الملاحظات الكتابية أو الإجازات أن يمنح المستخدم آجالاً زمنية محددة قانوناً حتى يقوم مستخدم المؤسسة بإصلاح تلك المخالفات التي عاينها مفتش العمل أثناء زيارته التفتيشية. فنجد نص المادة الواحدة والثلاثون في فقرتها الثالثة من القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل قد وضعت نصاً عاماً حول تحديد الآجال المتعلقة بالإمتثال للإجازات التي يوجهها مفتش العمل، فنصت على مايلي: "يحدد مفتش العمل آجالاً للمؤسسة المستخدمة قصد وضع حد لتلك المخالفات، طبقاً للتشريع الساري المفعول". كما نص في المادة الثانية عشر في الفقرة الأولى من القانون رقم ٩٠ - ٠٣ المتعلق بمفتشية العمل أنه "إذا إكتشف مفتش العمل خرقاً سافراً للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بإمتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (٠٨) أيام".

غير أن التشريع خص الإجازات المتعلقة بقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل بآجال خاصة، فقد نص في صلب المادة التاسعة من نفس القانون المذكور، لما تطرق للإجازات التي يوجهها مفتش العمل للمستخدم في باب قواعد الوقاية الصحية والأمن، "يحدد مفتش العمل آجالاً للمستخدم ليضع حداً لهذا التقصير أو الخرق".

^١ نشرة مفتشية العمل، المرجع السابق، ص ٠٤.

^٢ مداخلة السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص ١١.

فجده قد حدد هذه الآجال في القانون رقم ٩١ - ٥٠ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل في الباب الخامس تحت عنوان "الآجال الدنيا للتنفيذ في إطار الإجراءات الإنذارية" في نص المادة السابعة والستون، فحدد هذه الآجال ما بين خمسة أيام إلى شهر على الأقل. ونجده كذلك حدد هذه الآجال في المرسوم التنفيذي رقم ٩٣ - ١٢٠ المتعلق بطب العمل^١، في المادة التاسعة والثلاثون ما بين يوم واحد إلى ثلاثة أشهر. كذلك نجد تشريع العمل الفرنسي قد أعطى لمفتش العمل إمكانية توجيه ملاحظات كتابية وإعذارات للمستخدم، فنجد نص المادة L.4721-1 من قانون العمل الفرنسي قد أعطت "للمدير الإقليمي للعمل والتشغيل والتكوين المهني بناء على تقرير مفتش العمل الذي عاين حالة الخطر الجسيم، له أن يعذر المستخدم من أجل إتخاذ جميع الإجراءات الممكنة لإزالته"، كما يحدد له آجالاً لإزالة هذه المخالفة، ويأخذ في الحسبان صعوبة التنفيذ هذا بمقتضى المادة L.4721-2 من قانون العمل الفرنسي. وتطبيقاً للمرسوم فإن هذه الآجال لا تقل عن أربعة أيام مفتوحة بحسب المادة R.4721-2 من قانون العمل الفرنسي. كما يجب على مفتش العمل قبل أن يأمر المستخدم بتوقيف العمل المؤقت للورشة أو النشاط بسبب تعرض العمال إلى مواد السامة والكيميائية والتي تجاوزت الحد الذي قد يحتمله جسم العامل والذي باشرته هيئة مختصة بطلب من مفتش العمل فإنه يطلب من المستخدم من تخفيض هذه الحالة^٢. ومحضر الإعذار يضم المخالفات التي عاينها مفتش العمل والآجال التي حددها لإزالتها، وهذه الآجال تأخذ في الإعتبار ظروف المخالفة على حسب ما نصت عليه المادة L.4721-6 من قانون العمل الفرنسي. ويجب أن يكون محضر الإعذار مرسلًا للمستخدم، مكتوباً، مؤرخاً، وموقعاً على حسب مانصت عليه المادة R.4721-3 من قانون العمل الفرنسي. وبعد أن يوجه مفتش العمل للمستخدم محضر الإعذار، يطلب مفتش العمل من المستخدم أن يرسل إليه كتابياً مخطط التنفيذ في أجل خمسة عشر يوماً على حسب ما قضت به المادة R.4721-6 من قانون العمل الفرنسي، ويضم هذا

^١ المرسوم التنفيذي رقم ٩٣ - ١٢٠ المؤرخ ٢٣ ذي القعدة عام ١٤١٣ الموافق ١٥ مايو ١٩٩٣، المتعلق بطب العمل، ج. ر. العدد

٣٣، ص ٠٩.

^٢ المادة L.4721-8 من قانون العمل الفرنسي.

المخطط إجراءات تصحيح المخالفة ويتم وضعه من طرف المستخدم من بعد أن يأخذ رأي طبيب العمل و لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل¹. وفي أجل خمسة عشر يوما من تاريخ إستقبال مخطط التصحيح، يقوم مفتش العمل بإعذار المستخدم بتنفيذ هذا المخطط ويحدد له آجال تنفيذه. ويقوم المستخدم بدون آجال بإعلام أعوان مصالح الوقاية التابعة لهيئة الضمان الإجتماعي، طبيب العمل، لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل (أو مندوب الموظفين)، وكذلك العمال المعنيين، بمعاينة مفتش العمل لحالة الخطر الجسيم بحسب المادة R.4721-7 من قانون العمل الفرنسي. وفي حالة معاينة مفتش العمل دوام المخالفة وإستمرارها له أن يأمر بالغلاق المؤقت للنشاط بحسب نص المادة R.4721-10 من قانون العمل الفرنسي. وكان من الأحسن أن يقوم تشريع العمل الجزائري بتحويل مفتش العمل في الحالات التي لا يمثل فيها المستخدم إعذارات المفتش من أن يأمر بالإغلاق المؤقت للورشة أو توقيف النشاط إلى حين زوال الخطر المهدد لصحة العمال وأمنهم.

الفرع الثاني :

تحرير محاضر المخالفات

بعد قيام مفتش العمل بتوجيه ملاحظاته الكتابية والإعذارات للمستخدم بالخضوع للقواعد التشريعية والتنظيمية وإمهاله لمدة زمنية حتى يتمكن من إزالة هذه المخالفات، غير أنه قد يحصل عدم إمتثال المستخدم لهذه الملاحظات الكتابية والإعذارات، فعلى مفتش العمل أمام هذه الحالة أن ينتقل إلى وسيلة أشد إجراء من سابقتها من حيث ردعيتها، وقد قرر القانون رقم ٩٠ - ٠٣ المتعلق بمفتشية هذا الإجراء من خلال المادة السابعة الفقرة "ج" التي نصت على الأعمال التي تدخل ضمن مهام مفتش العمل الذي إعتبرته عون محلف بنصها :

ج. محاضر المخالفات،

وهذا ما ذهب إليه قانون العمل الفرنسي في نص المادة L.4721-2 في فقرتها الثانية أنه "بعد نفاذ الآجال

¹ انظر المادة R.4721-8 من قانون العمل الفرنسي.

وعاين مفتش العمل حالة الخطر الجسيم والتي لم تزول بعد له أن يحرر محضر بالمخالفة".

وبناء على هذا النص فإن مفتش العمل في الحالات التي لا يمثل فيها المستخدم للإجراءات السابقة (الإعذارات)، له أن يحرر محضر مخالفة ضد المستخدم. كما نصت المادة الثامنة من القانون رقم ٩٠ - ٣ المتعلق بمفتشية العمل على أنه في الحالات التي يعاين فيها مفتش العمل تقصيرا في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل المعمول بهما من أن يحرر ملاحظات كتابية والإعذارات ومحاضر المخالفات. وله أن يقدر أي هذه الإجراءات التي يتخذها ضد المستخدم، حسب كل حالة. غير أن المادة التاسعة من هذا القانون ألزمت مفتش العمل في الحالة التي يتعرض فيها العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العدمية النظافة أو الخطيرة، أن يحرر فوراً محضر المخالفة، ويعذر المستخدم بإتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للمخاطر المطلوب إتقاؤها. فيتبين لنا أنه يمكن لمفتش العمل في الحالات الخطيرة أن يحرر مباشرة محضر مخالفة بالموازاة مع توجيه إعذارا للمستخدم. وهذا على نحو قريب من تشريع العمل الفرنسي الذي خول مفتش العمل من تحرير محضر المخالفة من دون أي سابق إعذار للمستخدم في حالة معاينته لخطر جسيم ووشيك محقق بصحة العمال على حسب ما نصت عليه المادة 5-4721 L من قانون العمل الفرنسي¹. كما نجد المادة الثانية عشر في فقرتها الثانية نصت على الإجراءات المتبعة لتحرير المخالفة، ذلك أن محضر المخالفة الذي يحرره مفتش العمل يأتي من بعد توجيه إعذارا للمستخدم وإمهاله لآجال زمنية محددة لا يمكن أن تتجاوز ثمانية أيام، ومع عدم إمتثال المستخدم لهذا الإعذار في الآجال المحددة لمفتش العمل أن يحرر محضرا بالمخالفة. كما منحت إمكانية إخطار الجهات القضائية. ونجد أن المادة الرابعة عشر في الفقرة الأولى من نفس القانون قد منحت لمفتش العمل: "يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة ٢٧ من الأمر

¹ Paul Fiechi-Vivet, droit du travail, 2^e edition, sirey, paris, 1997, p.44.

رقم ٦٦ - ١٥٥ المؤرخ في ٠٨ يونيو لسنة ١٩٩٦ والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية^١. وبنص المادة السابعة والعشرون من هذا الأمر المذكور يكون لمفتش العمل صفة الضبط القضائي في حدود مباشرة محضر المخالفة ومتابعة تنفيذه. كما يتوجب على مفتش العمل إرسال محضر المخالفة مرفقا بجميع المستندات والوثائق المتعلقة به لممثل النيابة العامة على حسب المادة الثامنة عشر من الأمر ٦٦ - ١٥٥ المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم بموجب القانون رقم ٠٦ - ٢٢ المؤرخ في ٢٠ ديسمبر ٢٠٠٦^٢. وهذا ما تبناه تشريع العمل الفرنسي الذي أعطى لمفتش العمل ومراقب العمل بعد تحرير محضر المخالفة بأن يرسل نسخة منه لوكيل الجمهورية والمحافظ على حسب ما نصت عليه المادة L.8113-7 من قانون العمل الفرنسي.

أولا : حجية محاضر المخالفة

وتتمتع محاضر المخالفة التي يحررها مفتش العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالإعتراض، على حسب ما نصت عليه المادة الرابعة عشر في فقرتها الثانية من القانون رقم ٩٠ - ٠٣، وكان قد أثبتت هذه الصفة في الأمر رقم ٧٥ - ٣٣ المتعلق بمفتشية العمل والشؤون الإجتماعية في المادة الثانية عشر التي نصت على أنه: "إن محاضر مفتشي العمل والشؤون الإجتماعية تعد أدلة للإثبات إلا أن يدعى تزويرها ويحاكمون في الجلسة المقبلة"، وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها رقم ٦٢١٣٢ المؤرخ في ١٠/٨/١٩٩٠^٣. غير أنه إعتبر محضر المخالفة محل طعن بالتزوير فقط دون الإعتراض عليه بوسائل أخرى في الأمر ٧٥ - ٣٣، على عكس ما جاء في القانون رقم ٩٠ - ٠٣ الذي فتح باب بالإعتراض عليه بجميع الوسائل. وقد سجلت مصالح المفتشية

^١ المادة ٢٧ من الأمر رقم ٦٦ - ١٥٥: "يباشر الموظفون وأعوان الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب القوانين خاصة وفق الأوضاع وفي الحدود المبينة بتلك القوانين ويكونون خاضعين في مباشرتهم مهام الضبط القضائي الموكولة إليهم لأحكام المادة الثالثة عشر من هذا القانون".

^٢ المادة ١٨ الفقرة ٢ من الأمر رقم ٦٦ - ١٥٥: "وترسل المحاضر الخاصة بالمخالفات والأوراق المرفقة بها إلى وكيل الجمهورية بالمحكمة المختصة ويجب أن ينوه في تلك المحاضر صفة الضبط القضائي الخاصة بحريتها".

^٣ المجلة القضائية، العدد الأول، سنة ١٩٩٢، الجزائر، ص ١١٢.

العامّة للعمل خلال السداسي الأول من سنة ٢٠١٠ حوالي ٢٠٠٣٦٦ محضر مخالفة^١، وفي ٢٠٠٧ سجلت ٢٨.٣٢٥ محضر مخالفة^٢.

ثانيا : الطعن ضد قرارات مفتش العمل

لا نجد في تشريع ولا التنظيم العمل المعمول بهما ما يعطي للمستخدم حق الطعن ضد قرارات مفتش العمل إلا ما ورد في نص المادة الرابعة عشر في فقرتها الثانية من إعطاء للمستخدم فرصة الاعتراض على قرار مفتش العمل. هذا على عكس ما كان عليه الأمر سابقا في الأمر رقم ٧٥-٣٣ المتعلق بمفتشية العمل والشؤون الإجتماعية في نص المادة العاشرة التي أعطت للمستخدم في حالة ما إذا كان الإنذار غير مبررا من بعد إنقضاء الأجل المحدد من تبليغ الإنذار أن يتقدم بشكوى إلى وزير العمل والشؤون الإجتماعية. ونجد التشريع الفرنسي قد سمح للمستخدم بالطعن في قرارات مفتش العمل أمام المدير الجهوي للعمل، وفي حالة رفض هذا الطعن يجب أن يكون مسببا على حسب نص المادة L.4723-1 من قانون العمل. كما يمكنه في حالة رفض المستخدم لحقيقة الخطر أو كيفية إزالة الخطر، خصوصا بمناسبة تحرير محضر إعدار مسبق لتوقيف المؤقت للنشاط، له أن يرأسل القاضي المختص (رئيس محكمة أعلى درجة). وعلى المدير الجهوي للعمل والتكوين المهني أن يأخذ القرار حول هذا الطعن في أجل واحد وعشرون يوما ويمكن تمديد هذا الأجل لنفس المدة الزمنية (واحد وعشرون يوما) في حالة الإطلاع على هذا الطعن تطلب ذلك. ويتم إعلام المستخدم برسالة موصى عليها مع وصل الإستقبال على حسب نص المادة L.4723-3 من قانون العمل الفرنسي.

الفرع الثالث :

الحق في الحماية

^١ نشرة مفتشية العمل، المرجع السابق، ص ٤٠٠.

^٢ مداخلة السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص ١١.

قد يتعرض مفتشو العمل أثناء تأديتهم لمهامهم إلى العديد من المتاعب والصعوبات من طرف المستخدم أو من مثليه سواء بتهديدهم أو شتمهم أو منعهم من الدخول إلى المؤسسة أو إهانتهم، فكان لابد من حمايتهم. فعلى هذا نص القانون على نوع من الحماية: "يحمى مفتش العمل أثناء ممارسة وظيفته من قبل إدارته من التهديدات والإهانات والشتائم والقذف أو الإعتداءات مهما يكن نوعها، وتضمن له تعويض الضرر الناتج عن ذلك، إذا إقتضى الأمر. وفي هذه الظروف، تحمل الإدارة محل مفتش العمل في حقوقه لتحصل من مرتكبي التهديدات أو الإعتداءات على إسترداد المبالغ المدفوعة بعنوان تعويض الضرر المذكور"^١.

كما أنه قد يتعرض خلال أدائه لمهامه لدعوى ضده بسبب أخطاء قد يرتكبها في خدمته، ففي هذه الحال يجب على إدارته أن تحميه من تلك الإدانات الموجهة إليه، ما لم يكن هناك خطأ شخصي يمكن فصله عن ممارسة وظيفته بحسب ما نصت عليه المادة الثانية والعشرون من القانون المتعلق بمفتشية العمل. ويتم في الحالات التي يتعرض فيها مفتش العمل للخطر خلال الدوريات التي يقوم بها للتعويض الجزافي نتيجة لما قد يتحمله من أعباء ومتاعب^٢.

كما يمكن لمفتش العمل أن يطلب خلال أداء مهامه الرقابية من الإستعانة من الجهات المكلفة بحفظ الأمن والنظام العام أن يساعده على أداء مهامه وهذا في حالة منعه من أداء وظيفته أو عرقلته في ذلك. ونجد أن القانون قد رتب عقوبات على كل شخص يسعى إلى عرقلة مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعده، وغلظ العقوبة في ذلك والتي قد تصل إلى الحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين وقد تقترن بغرامة مالية تتراوح ما بين ٢٠.٠٠٠.٠٠٠ دج إلى ٤.٠٠٠.٠٠٠ دج، أو توقيع إحداهما فقط^٣.

- الصعوبات التي تواجه التفتيش:

^١ المادة ٢١ من القانون رقم ٩٠ - ٠٣. السالف الذكر.

^٢ المرسوم التنفيذي رقم ٠٢ - ٢٨٦ المؤرخ في ١٩ رمضان ١٤٢٣ الموافق ٢٤ نوفمبر ٢٠٠٢، المتعلق بتأسيس تعويض جزافي عن

الدوريات لفائدة المستخدمين التابعين لسلك مفتشي العمل، ج. ر، العدد ٧٦.

^٣ انظر المادة ٢٤ من القانون رقم ٩٠ - ٠٣. السالف الذكر.

- 1- النقص في عدد المفتشين : ذلك لعدم تناسب هذا العدد مع حجم العمل المناط بإدارة التفتيش مما يؤثر سلبا على كفاءة أداء هذه الإدارة ، ويضعف من قدرتها على تحقيق النتائج المرجوة من وجودها ومما يزيد مشكلة النقص العددي تعقيدا في بعض الدول ، عدم تفرغ المفتشين كليا لأداء وظائفهم الرئيسية ، وعلى الأخص تكليفهم بواجبات إضافية لا تدخل أساسا ضمن وظائف أجهزة تفتيش العمل .
- 2- النقص النوعي : يعني تدني الكفاءة الفنية للمفتشين الراجع إلى عاملين هما :
 - أ- إنخفاض المستوى التعليمي للمفتشين ، ب - النقص في التدريب السابق للخدمة .
- 3- صعوبة التفتيش في الصحة والسلامة المهنية : تعاني العديد من الدول العربية من صعوبات بالغة التعقيد في متابعة التفتيش الخاص بالصحة والسلامة المهنية ، ويرجع ذلك من ناحية إلى قلة المفتشين المؤهلين للقيام بهذا التفتيش ، فأغلب أجهزة تفتيش العمل لا تضم إختصاصيين في هذا المجال ، كما من ناحية أخرى ، تواجه أجهزة تفتيش العمل صعوبات في القيام بالعديد من العمليات التي تقتضيها التحقق من سلامة بيئة العمل ، ومن ذلك عدم توفر المعامل المتخصصة بفحص العينات التي يحصل عليها المفتش .
- 4- نقص المستلزمات المادية : تواجه أغلب أجهزة تفتيش العمل نقصا في المستلزمات المادية التي تحتاج
- 5- إليها للقيام بوظائفها ، ويأتي في مقدمة ذلك وسائل المواصلات والإتصال ويرجع ذلك إلى نقص الموارد
- 6- المالية التي توفرها الدولة لهذه الأجهزة ، ويؤثر هذا النقص سلبا على قدرة التفتيش .
- 7- تخلف نظم المعلومات : إعتماها على أساليب متخلفة للغاية في نظم معلوماتها ، سواء بحفظ الوثائق أو بتوفر البيانات التي تعتمد عليها في متابعة الزيارات التفتيشية وفي إعداد تقاريرها الدورية ، مما يجعل عملية إسترجاع المعلومات صعبا ، بل متعذرا في العديد من الحالات .
- 8- الصعوبات الراجعة إلى نصوص القانون : فهي تعد الأداة الرئيسية التي يستعين بها المفتش في أداء وظائفه ، وعلى مدى صلاحية هذه الأداة يتوقف كم ونوع النتائج التي يحققها المفتش .
 - أ- وجود عيوب في صياغة النصوص القانونية .

ب- عدم فعالية العقوبات التي يفرضها القانون على المخالفين .

٩- إفتقار المفتش إلى الحوافز المادية والحماية : فلا يحظى مفتش العمل في أغلب الدول العربية بأية معاملة وظيفية متميزة عن غيره من الموظفين ، فلا توجد حوافز مادية ومعنوية تكافئ المفتشين عن الأعباء غير العادية التي يتحملها أثناء أداء وظيفته .

١٠- عدم تعاون أطراف العلاقة مع مفتش العمل : إن وظيفة التفتيش لم تقم لمصلحة فئة وطرف من أطراف علاقة العمل وإنما مراعاة للمصلحة الإجتماعية العليا التي تقتضي تطبيق قوانين العمل على نحو سليم . والإدراك السليم من قبل طرفي علاقة العمل لوظيفة التفتيش يجب أن يقودهما إلى التعاون معه تحقيقا لمصلحة المجتمع ، ولمصلحة الطرفين بالذات التي لا يمكن أن تتناقض متى فهمت فهما صحيحا مع مصلحة المجتمع^١ .

إن مهمة مفتشية العمل يقوم بالدرجة الأولى على دورها الوقائي في مجال تطبيق القواعد القانونية وتجنيد أطراف العلاقة من الوقوع في المخالفات التشريعية والنزاعات الجماعية والفردية والسعي إلى التقليل من المخاطر المهنية وإيجاد ظروف عمل ملائمة تصلح لمقام الجنس البشري ، أكثر ما هو دور روعي متمثل في تحرير المخالفات وتوقيع العقوبات .

^١ يوسف إلياس ، محاضرات في قوانين العمل العربية ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، ١٩٩٦ ، ص.ص ١٥٢ - ١٥٥ .

الكتاب
المنهج

إن القيام بالرقابة على تطبيق القواعد القانونية للتشريعات العمالية وخاصة ما تعلق منها بمواد الوقاية الصحية والأمن تعتبر أحد مظاهر الدور الوقائي لحماية العمال من المخاطر المهنية وهذا ما يسمى بالأمن الصناعي ، والذي تقوم به أجهزة رسمية وأخرى عمالية ، وتظهر خصوصية هذه الأجهزة في الوظائف التي تقوم بها والتي تتمثل في إحقاق أفضل مستويات الإلتزام بالأحكام القانونية المنظمة لعلاقات العمل والتي تهدف إلى حماية أمن العمال . ومهام هذه الأجهزة في المؤسسة أو المنشآت هي إدارة سياسة السلامة والصحة المهنية والتخطيط والتطوير والتنسيق وهمزة الوصل ما بين الإدارات الأخرى في المنشأة أو المؤسسة والإشراف الكامل على أعمال السلامة المهنية في المنشآت بهدف إلى الارتقاء بأسس السلامة بالمؤسسة إلى المعايير التي تضمن سلامة العاملين وتعمل على نشر الوعي والتثقيف فيما يخص السلامة المهنية ووضع معايير الوقاية الصحية والسلامة المتكاملة ويظهر هذا الدور الوقائي الذي يمارسه أشخاص مؤهلين في الوقاية من المخاطر المهنية و إبلاغ الجهات المختصة وكذلك تزويد المستخدمين والعمال بالمعلومات والإرشادات . وأن الغرض من الرقابة ليس فرض العقوبات وضبط المخالفين .

ويمكن تحقيق هذه الرقابة الفعالة من خلال تكثيف التعاون بين الأجهزة والهيئات المتخصصة ذات الصلة التي أوجدتها الدولة بهذا النشاط سواء كانت حكومية أو غير حكومية ، وكذلك المنظمات العمالية والمغزى من ذلك إشراك جميع الهيئات والجهات بشكل مباشر في دعم الدور الرقابي الوقائي بحيث يسمح للأجهزة الرقابية من إمتلاك قدرة أكبر على القيام بوظائفها . وبالأخص تفعيل التعاون بين لجنة الوقاية الصحية والأمن ومفتشية العمل من خلال زيارة المستخدمين لمكاتب مفتشيات العمل (رئيس لجنة الوقاية الصحية والأمن) ، ومن خلال قيام مفتشية العمل بأنشطتها الإعلامية والتثقيفية ، وأن يشارك مفتشوا العمل في إجتماعات لجنة الوقاية الصحية والأمن بصفة دائمة ، وبالسماح لأعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن من المشاركة في التحقيقات التي يقوم بها مفتشو العمل عند إجراء الدراسات والبحوث وخصوصا عند إجراء التحقيقات بشأن حوادث العمل المهنية . كما يجب العمل على تسهيل التعاون بين مفتشية العمل وأعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن بتنظيم ملتقيات ومؤتمرات مختلطة ، يتم التباحث فيها عن المسائل الخاصة بكيفية تطبيق التشريع وحماية العمال .

ونظرا للتطور العلمي للتقنية الهائل مما يزيد من التعقيدات في الوسائل المستعملة في المؤسسات المستخدمة وعدم قدرة الموظفين الرقابيين (أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن ، ومفتشو العمل) مهما بلغ تأهيلهم العملي ، فإنهم لا يتمكنون لوحدهم من القيام بوظائفهم ، لذلك يكون من الأجدد التعاون مع الهيئات الفنية ومراكز البحوث المتخصصة والخبراء لتطوير كفاءتهم ، ومن الأحسن أن تقوم مفتشية العمل بضم أشخاص من أمثال هؤلاء (أخصائيين في الطب ، الهندسة ، الكيمياء ، الميكانيكية الصناعية... إلخ) إلى سلكها الإداري وإيجاد مديرية خاصة بهم .

وإن من أهم المعوقات التي قد تفرض نفسها على الأجهزة الرقابية في تطبيق القوانين هي عدم مسيرتها للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية ، ونذكر منها تحلف الرقابيين عن تحصيل البيانات الخاصة بالمنشآت التي تخضع لرقابتهم ، بحيث هم في حاجة إلى معلومات عن القطاعات النشاطات الاقتصادية . ومن هنا تظهر في مجال مفتشية العمل خاصية تعدد أجهزة التفتيش على حسب كل قطاع . غير أن هذا النوع الأخير يتطلب ميزانية مالية ضخمة إضافة إلى الموارد البشرية المتمكنة والهاائلة في نفس الوقت . كما يلزم خاصة مفتش العمل من معرفة السياسة الاقتصادية التي تعيشها البلاد ، وربطها بالظواهر العملية ، لأن أي ظاهرة لها أسبابها ، فمعرفة الأسباب تؤدي إلى إيجاد الحلول المناسبة والتعامل معها .

وإن من أكبر المشكلات التي لا تؤدي إلى الإلتزام بالأحكام القانونية هي مشكلة الجهل بالقانون في بيئة العمل ، ومن الطبيعي أنه كلما إزداد الجهل بالقانون إزدادت المخالفات ، وازداد معها الحوادث المهنية . وكثير الإلتجاء إلى القضاء . وهذا ليس حلا وإنما تكريسا لهذه المشكلة . والإبتعاد عن الغاية والهدف من إيجاد تشريعات عمالية . وإن الخروج من هذا المأزق لا يتعلق بالأشخاص القائمين بالرقابة لوحدهم ، وإنما يستلزم تكثيف الجهود بين الشركاء الإجتماعيين جميعا ، وترسيخ مفهوم المصلحة الإجتماعية للأمة . وأن علاقة العمل علاقة مطردة وليست متنافرة . وأن التعاون على إحترام التشريعات العمالية يعود بالخير العميم على الجميع إبتداء من الأسرة الصغيرة . ويلزم للقيام بالرقابة الفعالة تزويد المراقبين بالهياكل والموارد المالية الكافية التي تتيح لهم الوسائل المواتية لأداء وظائفهم ومهامهم ، وذلك بتوفير وسائل المراقبة التقنية المتطورة والمواكبة

لتطور المنشآت العصرية، ووسائل النقل الكافية، وأجهزة الإعلام الآلي. كما يجب العمل على تكوين الأشخاص الرقابيين التابعين لكل من جهاز مفتشية العمل أو لجنة الوقاية الصحية والأمن تكوينا ملائما يسمح من تأهيلهم العملي للقيام بوظائفهم على بصيرة، وهذا لن يتأت إلا من خلال التكثيف من الدورات التدريبية بما يتوافق مع مهامهم المنوطة بهم وعدم الإكتفاء بتكوين لمدة أيام معدودة.

ولاشك أن هذين الجهازين اللذان يعنيان من مشاكل رئيسية، لا يمكنهما إنجاز وظائفهما المناطة بهما، إذا ظلا مقيدان إزاء المشاكل المطروحة على واقع الظروف المحيطة بهما من فراغ قانوني فادح لاسيما بالمواد المتعلقة بلجنة الوقاية الصحية والأمن مقارنة مع التنظيم الذي تشهده لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل في فرنسا. الذي لاحظنا من خلال المقارنة بينما أن تشريع العمل لم يترك شاردة ولا واردة إلا وقد نص عليها وهذا يمنح لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل القدر الممكن من الثبات للقيام بمهامها، إنطلاقا من كيفية إنشائها إلى عدد التمثيل الذي غلب عليه الطابع العمالي على عكس لجنة الوقاية الصحية والأمن بالجزائر الذي جعل من تمثيلها متساويا بين ممثلو العمال وممثلو الهيئة المستخدمة. وكان من الأولى أن لا يترك أهم تفاصيلها للأنظمة الداخلية التي قد نجد معظمها لا تنص على مثل هذه اللجان أصلا.

وكان من الأفضل الاستفادة من النصوص القانونية المقارنة، وهذا دور الدراسات المقارنة التي تتيح الفرصة للاستفادة من الخبرات الأجنبية ما لم تتعارض مع مبادئ والثوابت الخاصة بكل دولة. لكي تتم الرقابة على أساس سليم، ولكي يتم الأداء والإنجاز على النحو الذي تحدده الأهداف والمعايير الموضوعية ولأجل أن تكون الرقابة أكثر فاعلية، فلا بد من الاسترشاد ببعض النصائح:

أولاً: اتفاق النظام الرقابي المقترح مع حجم وطبيعة النشاط الذي تتم الرقابة عليه.

ثانياً: تحقيق الأهداف على مستوى عالٍ من الفاعلية والكفاية والعلاقات الإنسانية السليمة.

ثالثاً: الموضوعية في اختيار المعايير الرقابية.

رابعاً: الوضوح وسهولة الفهم.

خامساً: إمكانية تصحيح الأخطاء والانحرافات.

سادساً : توافر القدرات والمعارف الإدارية والفنية للقائمين على أجهزة والرقابة.

سابعاً : وضوح المسؤوليات وتحديد الواجبات.

ثامناً : الاقتصاد والمرونة.

تاسعاً : استمرارية الرقابة.

عاشراً : دقة النتائج ووضوحها.

كما تحاول هذه الأجهزة تفادي جملة من المعوقات التي قد لا تسمح لها من أداء مهامها بشكل أفضل نذكر منها :

أولاً : الرقابة الزائدة

يقبل العاملون عادة درجة معينة من الرقابة ، إذا زادت عنها تؤدي إلى رفضهم لها.

ثانياً التركيز في غير محله

تركز بعض النظم الرقابية في أحيان كثيرة على نقاط معينة لا تتفق مع وجهة نظر العاملين حيث تعكس من وجهة نظرهم رؤية محدودة جداً مما قد يثير العاملين ضد هذه الرقابة.

ثالثاً : عدم التوازن بين المسؤوليات والصلاحيات

يشعر العاملون أحياناً بأن المسؤولية الواقعة عليهم تفوق ما هو ممنوح لهم من صلاحيات وفي نفس الوقت قد يتطلب النظام الرقابي الرقابة اللصيقة والمراجعة التفصيلية لكل جزئيات العمل ، مما يرتبط سلبياً بقبول العاملين والتجاوب مع النظم الرقابية.

رابعاً : عدم التوازن بين العائد والتكاليف

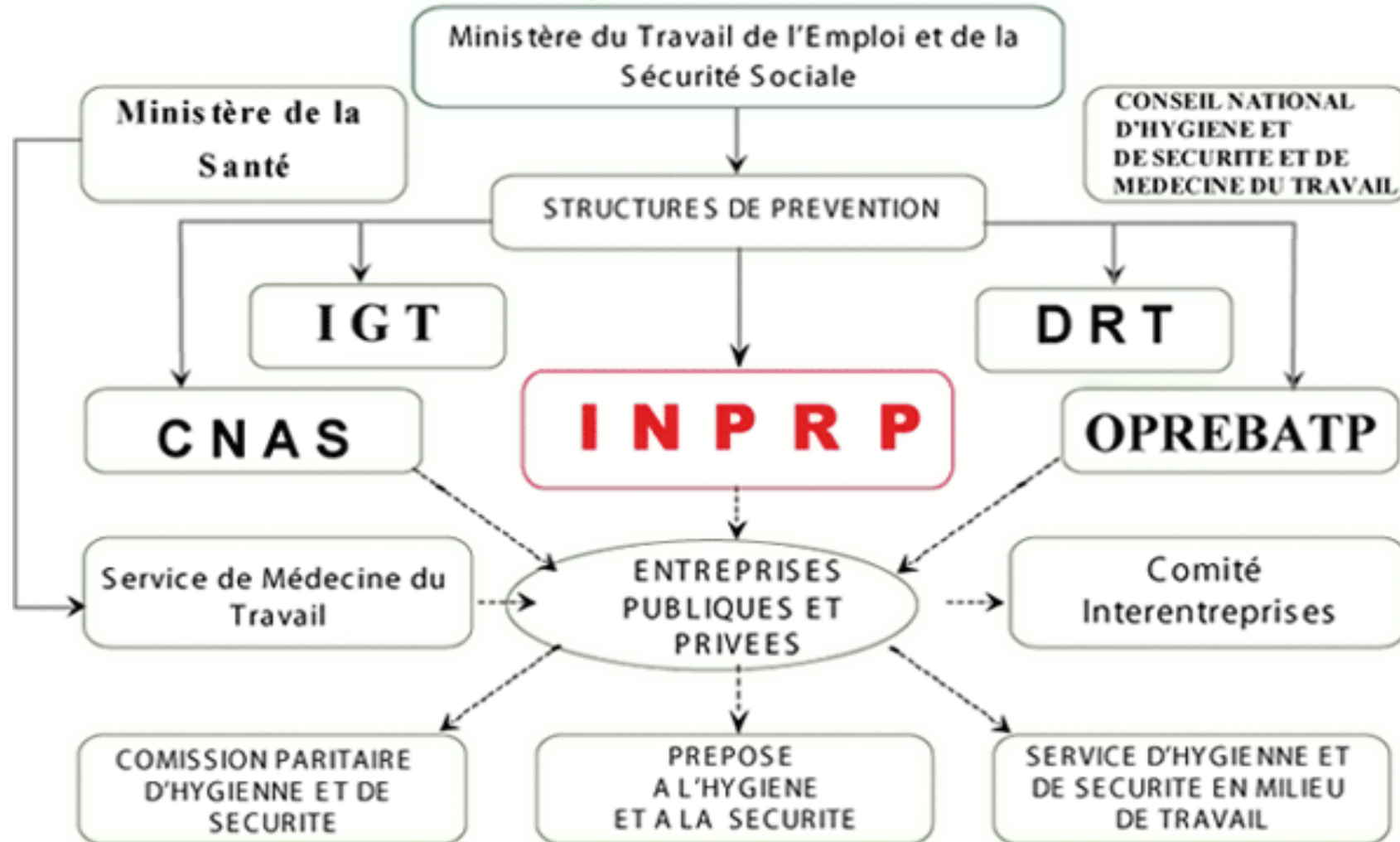
قد يكون عدم كفاية العائد أو المكافآت التي يحصل عليها العاملون من أسباب مقاومة هؤلاء للنظم الرقابية.

خامساً : عدم الحيادية

قد يؤدي عدم تصميم النظم الرقابية بشكل محايد إلى عدم قبول العاملين لهذه النظم .

الله الحق

Organisation du Système National de Prévention des Risques Professionnels



الملاحق

الأجل	المرجع	طبيعة المخالفة
٠٨ أيام	المادة ٠٤ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	عدم تنظيف المرافق الصحية
٦٠ يوم	المادة ٢١ من المرسوم ٠٥/٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.	عدم وجود مضخات (دوش) على مستوى المؤسسة أو معطلة
١٠ أيام	المادة ٠٦ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	عدم تزويد العمال بوسائل الحماية الفردية
٠٨ أيام	المادة ٠٧/٠٣ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. المادة ٦٢/٠٣ من المرسوم ٠٥/٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.	عدم شحن عتاد مكافحة الحرائق
٣٠ يوم	المادة ١٩ من المرسوم ٠٥/٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.	عدم وجود غرفة ملابس مجهزة بمخزانات فردية ومقاعد
٠٨ أيام	المادة ١٤/٠٤ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	عدم إبرام اتفاق مع القطاع الصحي لممارسة طب العمل
٠٨ أيام	المادة ٢٣ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. المادة ٠٢ من المرسوم ٠٩/٠٥ المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء الوقاية الصحية والأمن.	عدم تنصيب لجنة متساوية الأعضاء المكلفة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل
٠٨ أيام	المادة ٣١ من المرسوم ١٢٠/٩٣ المتعلق بتنظيم طب العمل.	عدم وجود الأدوية للإسعافات الأولية

الملاحق

٠٨ أيام .	المادة ١٥ من المرسوم ١٢٠/٩٣ المتعلق بتنظيم طب العمل .	عدم خضوع العمال للفحوص الطبية الخاصة الدورية
٠٨ أيام .	المادة ١٦ من المرسوم ١٢٠/٩٣ المتعلق بتنظيم طب العمل .	عدم خضوع العمال للفحوص الطبية الخاصة
	المادة ٠٤ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	عدم توفير التدفئة
٠٨ أيام .	المادة ٢٤ من المرسوم ٠٥/٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .	عدم توفير الماء الصالح للشرب
٢٠ يوما .	المواد ٠٣، ٠٤، ٠١ ف / ٠٧ و ٠٢ ف / ٠٧ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	الكراسي الموجودة على مستوى مكاتب المركز وعددهم ٠٦ لا تتناسب مع المقاييس و الشروط الهيرتونومية
٤٥ يوم .	المادة ٠٥ من المرسوم ٠٥/٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .	عدم المحافظة على التخفيف من كثافة الضجيج من أماكن إصداره
٠٨ أيام .	المواد ١٧/٠٣ ف و المادة ٣٦/٠٣ ف من المرسوم ١٢٠/٩٣ المتعلق بتنظيم طب العمل .	عدم أخذ طبيب العمل بعين الاعتبار فيما يخص تغيير منصب العمل لأسباب طبية للعامل
٠٨ أيام .	المادة ٠٣ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	قاطعة الكهرباء تشكل خطرا على العمال
٣٠ يوما .	المادة ٢١ من المرسوم ٠٥/٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .	عدم تشغيل المضخات بسبب تعطل آلة التسخين
١٥ يوما .	المادة ٠٤ ف / ٠٢ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	مساحة المكتب صغيرة ولا تستوعب عدد العمال

الملاحق

٣٠ يوما .	المادة ٢٠ من المرسوم ٥/٩١ . المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .	عدم تزويد المرافق الصحية بالماء
٤٥ يوما .	المادتين ٤ و٣٠ من القانون ٧/٨٨ . المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	تسرب المياه من سقف المكتب
٢٠ يوما .	المادة ١٩ من المرسوم ٥/٩١ . المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .	غرفة تغيير الملابس لا تستوعب عدد العمال
١٥ يوما .	المادة ٤ /١ من القانون ٧/٨٨ . المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	عدم وجود واقي للأسلاك الكهربائية بالورشة
٠٨ أيام .	المادة ٠٩ من المرسوم ٥/٩١ . المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .	تسرب روائح كريهة من قنوات صرف المياه
٠٨ أيام .	المادة ١٣ من المرسوم ٥/٩١ . المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .	عدم توفير إضاءة كافية لأماكن العمل
٣٠ يوما .	المادة ٠٦ من المرسوم ٥/٩١ . المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .	عدم توفير التهوية
٠٨ أيام .	المادة ٥٧/١ من المرسوم ٥/٩١ . المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .	عتاد مكافحة الحرائق الموجود بالمؤسسة غير كافي عدديا
٠٨ أيام .	المادة ٣٤/٢ من المرسوم ٥/٩١ . المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .	التشبيك المستعمل لحماية الفتحات الخاصة بالقنوات يشكل خطرا على صحة العمال
٤٥ يوما .	المادة ٢١ من المرسوم ٥/٩١ . المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ	عدم تعيين مندوب دائم مكلف بالوقاية الصحية والأمن

الملاحق

	الصحة والأمن في أماكن العمل.	
٠٨ أيام.	المادة ٠٢ من المرسوم ٩٨/٩٦ المحدد لقائمة السجلات القانونية.	عدم تقديم السجلات القانونية
٠٨ أيام.	المادتين ١٠ و ٠٢ من المرسوم ٩٨/٩٦ المحدد لقائمة السجلات القانونية.	عدم تقديم سجل حفظ الصحة والأمن
٠٨ أيام.	المادتين ١١ و ٠٢ من المرسوم ٩٨/٩٦ المحدد لقائمة السجلات القانونية.	عدم تقديم سجل الفحص التقني للمنشآت
٠٨ أيام.	المادة ١١ من المرسوم ٩٨/٩٦ المحدد لقائمة السجلات القانونية.	عدم ذكر عنصر من عناصر الفحص التقني للمنشآت
٠٨ أيام.	المادتين ١٢ و ٠٢ من المرسوم ٩٨/٩٦ المحدد لقائمة السجلات القانونية.	عدم تقديم سجل حوادث العمل
٠٨ أيام.	المادة ١٢ من المرسوم ٩٨/٩٦ المحدد لقائمة السجلات القانونية.	عدم ذكر عنصر من عناصر سجل العمال
٠٨ أيام.	المادة ١٥ من المرسوم ٩٨/٩٦ المحدد لقائمة السجلات القانونية.	عدم تقديم السجلات إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً لترقيمها والتوقيع عليها
١٥ يوماً.	المادة ١٦ من المرسوم ٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	الطبيب العام المكلف بالفحوصات الطبية المتعلقة بطب العمل أن يكون مؤهلاً لممارسة طب العمل
٠٨ أيام.	المادة ١٧ من المرسوم ٩٨/٩٦ المحدد لقائمة السجلات القانونية.	تحديد مدة الاحتفاظ بالسجلات بـ ١٠ سنوات ابتداء من تاريخ اختتامها
٠٨ أيام.	المادة ٠٦ من المرسوم ٥/٩١ المتعلق بالتواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.	عدم وجود أجهزة كهربائية خاصة باستخراج الغبار

الملاحق

٤٥ يوما .	المادة ٢٨ من المرسوم ٥/٩١ . المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .	أرضية غير مستوية ومرممة تمام الاستواء
٠٨ أيام .	المادة ٣٣ من المرسوم ٥/٩١ . المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .	عدم وجود مصطبات آمنة
٣٠ يوما .	المادة ٢٠ من المرسوم ٥/٩١ . المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .	عدم تخصيص مراحيض خاصة بالعاملات
٠٥ أيام .	المادة ٢٦ من المرسوم ٥/٩١ . المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .	عدم تزويد العمال بوسائل الرفع والتفريغ والنقل

الملاحق

نوع المخالفة	المادة المخالفة	المادة المعاقبة	العقوبة
انعدام التدفئة على مستوى الورشة	المادتين ٠٣ و ٠٤ ف/٠٢ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	المادة ١٣ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	الغرامة لاتضرب
عدم وجود مكافحة الحريق	المادة ٠٥ ف/٠٤ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	الغرامة لاتضرب
عدم وجود غرفة تغيير الملابس في متناول العمال	المادة ١٣ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. المادة ١٩ من المرسوم ٠٥/٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق لحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	الغرامة لاتضرب
عدم وجود مضخات في متناول العمال المعرضين للأوساخ	المادتين ٠٣ و ٠٤ ف/٠٣ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. المادة ٢١ من المرسوم ٠٥/٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق لحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	الغرامة لاتضرب
عدم تأسيس لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن	المادة ٢٣ ف/٠١ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. المادة ٠٢ من المرسوم ٠٩/٠٥ المتعلق باللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن وطب العمل	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	الغرامة لاتضرب
عدم تقديم سجلات حوادث العمل	المادة ١٥٦ من القانون ١١/٩٠ المتعلق بعلاقات العمل.	المادة ١٥٤ من القانون ١١/٩٠	الغرامة لاتضرب

الملاحق

	المتعلق بعلاقات العمل .	المادة ٠٢ من المرسوم ٩٦/٩٨ المتعلق بالسجلات القانونية التي يلزم بها المستخدم .	
الغرامة لاتضرب	المادة ١٥٤ من القانون ٩٠/١١ المتعلق بعلاقات العمل .	المادة ١٥٦ من القانون ٩٠/١١ المتعلق بعلاقات العمل . المادة ٠٢ من المرسوم ٩٦/٩٨ المتعلق بالسجلات القانونية التي يلزم بها المستخدم .	عدم تقديم سجلات الفحص التقني للمنشآت
الغرامة لاتضرب	المادة ١٥٤ من القانون ٩٠/١١ المتعلق بعلاقات العمل .	المادة ١٥٦ من القانون ٩٠/١١ المتعلق بعلاقات العمل . المادة ٠٢ من المرسوم ٩٦/٩٨ المتعلق بالسجلات القانونية التي يلزم بها المستخدم .	عدم تقديم سجل العمال
الغرامة لاتضرب	المادة ١٥٤ من القانون ٩٠/١١ المتعلق بعلاقات العمل .	المادة ١٥٦ من القانون ٩٠/١١ المتعلق بعلاقات العمل . المادة ٠٢ من المرسوم ٩٦/٩٨ المتعلق بالسجلات القانونية التي يلزم بها المستخدم .	عدم تقديم سجل حفظ الصحة والأمن
الغرامة لاتضرب	المادة ٣٨ من القانون ٨٨/٠٧ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	المادة ٠٧ من القانون ٨٨/٠٧ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل . المادة ٣٦ من المرسوم ٩١/٠٥ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق لحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .	استعمال السلالم لا تتوفر على المقاييس والشروط الأمنية
الغرامة لاتضرب	المادة ٣٨ من القانون ٨٨/٠٧ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	المادة ٠٣ من القانون ٨٨/٠٧ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل . المادة ١٣/٠١ ف من المرسوم ٩١/٠٥ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق لحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .	نقص الإضاءة في أماكن العمل

الملاحق

الغرامة لا تضرب	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	المادتين ٠٣ و ٠٤ / ٠٣ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. المادة ١٨ من المرسوم ٠٥/٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق لحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.	عدم وجود مرافق صحية ومراحيض
الغرامة لا تضرب	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	المادة ١٧ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	عدم إجراء الفحوصات الطبية الخاصة بالتوظيف
الغرامة لا تضرب	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	المادتين ٠٣ و ٠٤ / ٠٢ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	عدم وجود جهاز إستخراج الغبار
الغرامة لا تضرب	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	المادة ١٧ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. المادة ١٥ من المرسوم ١٢٠/٩٣ المتعلق بتنظيم طب العمل.	عدم إجراء الفحوص الطبية الدورية
الغرامة لا تضرب	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	المادة ٢١ من المرسوم ٠٥/٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق لحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل. المادتين ٠٣ و ٠٤ / ٠٣ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	عدم وجود مضخات (دوش) في متناول العمال المعرضين للأوساخ

الملاحق

الغرامة لا تضرب	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	المادة ٠٥/٠٤ ف من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. المادة ٥٧ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	عدم شحن عتاد مكافحة الحرائق
الغرامة لا تضرب	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	المادة ٠٣ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. المادة ٢٤ من المرسوم ٠٥/٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق لحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.	عدم تزويد العمال بالماء الصالح للشرب
الغرامة لا تضرب	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	المادة ٠٣ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. المادة ٣٣ من المرسوم ٠٥/٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق لحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.	عدم وجود حواجز واقية صلبة
الغرامة لا تضرب	المادة ٢٥ من القانون ٠٣/٩٠ المتعلق بمفتشية العمل.	المادة ٠٨/٠٣ ف من القانون ٠٣/٩٠ المتعلق بمفتشية العمل.	عدم تقديم سجل الإعدارات
الغرامة لا تضرب	المادة ١٥٤ من القانون ١١/٩٠ المتعلق بعلاقات العمل.	المادة ١٥٦ من القانون ١١/٩٠ المتعلق بعلاقات العمل. المادة ١٣ من المرسوم ٩٨/٩٦ المتعلق بالسجلات القانونية التي يلزم بها المستخدم.	اللجوء بصفة مكررة لعملية الشطب والإضافة والتحشية على السجلات
الغرامة لا تضرب	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق	الفقرة ما قبل الأخيرة من المادة ٣/١٢ من القانون ٠٧/٨٨	عدم وجود علبة الأدوية للإسعافات

الملاحق

	بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل . المادة ٣١ من المرسوم ١٢٠/٩٣ المتعلق بتنظيم طب العمل .	الأولية
الغرامة لا تضرب	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	المادة ٠٦ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	عدم تزويد العمال بوسائل الحماية الفردية
الغرامة لا تضرب	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	المادتين ٠٣ و ٠٤ / ٠٣ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	انعدام قواعد النظافة على مستوى المطعم لتناول العمال غذائهم
الغرامة لا تضرب	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	المادتين ٠٣ و ٠٤ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	عدم توفير أسقفية
الغرامة لا تضرب	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	المادة ٠٥ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	حاجز يعيق دخول وخروج العمال
الغرامة لا تضرب		المادة ٢٠ من المرسوم ٠٥/٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق لحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .	عدم تزويد المرافق الصحية بالماء
الغرامة لا تضرب	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	المادتين ٠٣ و ٠٤ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .	نقص التهوية

الملاحق

		المادة ٠٦ من المرسوم ٠٥/٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق لحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.	
الغرامة لا تضرب	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	المادة ١٦ من المرسوم ١٢٠/٩٣ المتعلق بتنظيم طب العمل.	عدم الخضوع للفحوص الطبية الخاصة
الغرامة لا تضرب	المادة ٣٨ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	المادة ٢٣ من القانون ٠٧/٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	عدم تعيين مندوب مكلف بالوقاية الصحية بالمؤسسة التي بها أقل من ٠٩ عمال

قائمة المراجع

المراجع

أولاً: المؤلفات

١ - باللغة العربية:

- ✚ أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٦.
- ✚ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠٠٢.
- ✚ أسامة أحمد شتات، قانون العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، ١٩٩٩.
- ✚ الطيب بلولة، جمال بلولة، إنقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، ٢٠٠٧.
- ✚ بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠٠٦.
- ✚ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، ٢٠١٠.
- ✚ بو حفص مباركي، العمل البشري، الطبعة ٢، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، ٢٠٠٤.
- ✚ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ١٩٩٩.
- ✚ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠٠٣.
- ✚ سليمان بدري الناصري، قانون العمل، دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، الأردن، ٢٠٠٥.
- ✚ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، وفقاً لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١، دار الثقافة والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٤.
- ✚ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، ٢٠٠٣.
- ✚ عجة الجيلالي، الوجيز في شرح قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، ٢٠٠٥.
- ✚ عدنان العابد، يوسف إلياس، قانون الضمان الاجتماعي، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٨١.

المراجع

✚ علي عوض حسن، مختصر الوجيه في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، مصر، ١٩٩٩.

✚ عوض حسن، أحمد علي عوض، مختصر الوجيه في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، مصر، ٢٠٠١.

✚ محمد الصغير بعلي :

▪ القانون الإداري، التنظيم الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، ٢٠٠٢.

▪ تشريع العمل الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠٠٠.

✚ محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧.

✚ همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، مصر، ٢٠٠٥.

✚ يوسف إلياس :

▪ الوجيه في شرح قانون العمل، بدون دار النشر، العراق، ١٩٨٩.

▪ أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، ٢٠٠٨.

▪ محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ١٩٩٦.

٢ - باللغة الفرنسية :

✚ Antona Jean paul :

- droit du travail l'essentiel, sirey édition, 1999.
- les relations de l'employer avec l'inspecteur du travail. édition Dalloz, paris. 1999.

✚ bauvert paulette, siret nicole, relations juridiques, travail. Protection sociale. Crédit. Pénal. Contentieux, decf, dunod, paris, 2007.

✚ blaise Jean, réglementation du travail et de l'emploi, Dalloz, paris, 1996.

المراجع

- + camerlynck. G.h, lyon-caen gerard, péliissier jean, droit du travail, 3^{ème} édition, Dalloz, paris, 1986.
- + cavalerie. R, hassenforder. j.a, hassenforder.m.h, revah.m, scheider m.p, relation juridique de credit, de travail et de contentieux, decf, épreuve n^o 02, 3^e édition, foucher, paris, 2000.
- + coeurt Alain et gauriau bernrd et miné michel. droit du travail. sirey. paris. 2006.
- + Cohen Maurice. le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe. 7^e édition. lgdj. paris. 2003.
- + Couturier Gérard, droit du travail, les relations collectives de travail, Presses universitaires de France, paris, 1991.
- + D.Ollier PIERRE, le droit du travail, Armand Colin , Paris,1972.
- + Daniel marchand. le droit du travail en pratique. édition d'organisation. paris, 2001.
- + Delamotte Yves. le droit du travail en pratique, les éditions d'organisations, paris, 1984.
- + Dockès Emmanuel. droit du travail. 2^e édition. Dalloz. paris. 2007.
- + Fiechi-vivet Paul, droit du travail, 2^e édition, sirey, paris, 1997.
- + Gatumel Denis. le droit du travail en France. 11^e édition. édition Francis Lefebvre. paris. 2000.
- + Gérard lyon-caen, jean péliissier, alain supiot, droit du travail, 18^e édition, Dalloz, paris, 1996.
- + Granguillot Dominique. l'essentiel du droit du travail. 4^eédition. gualino éditeur. paris. 2003.
- + Guéry Gabriel, pratique du droit du travail, montchrestien, paris, 2003.

✚ Javillier Jean-claude:

- droit du travail, lgdj, paris, 1978.
- manuel droit du travail, 5^e édition, l.g.d.j, paris, 1996.

✚ Koehl Jean-luc. droit du travail et droit social. ellipses. paris. 1994.

✚ Koriche Mahammed nasr-eddin:

- droit du travail. tome1. opu. Alger. 2009.
- droit du travail. tome2. opu. Alger. 2009.

✚ Langé daniel. droit du travail. ellipses. paris. 2003.

✚ Le bihan-guénolé Martine, droit du travail, hachette supérieur, paris, 2004.

✚ Le goff Jacques. droit du travail et société. les relations collectives de travail. presses universitaire de renne. renne. 2002.

✚ Malingrey Philippe .droit de la santé et de la sécurité du travail. gualino éditeur. paris, 2003.

✚ Mazeaud Antoine. droit du travail. 2^e édition. Montchrestien. Paris. 2000.

✚ Miné Michel, marchand Daniel. le droit du travail en pratique. eyrolles. paris. 2009.

✚ Pélissier Jean. supiot Alain. jeammaud Antoine. droit du travail. ۲. ^e édition. Dalloz et delta. paris , 2000.

✚ Puigelier catherine, droit du travail, les relations collectives, armand colin paris, 1999.

✚ Radé Christophe. droit du travail. 3^e édition. montchrestien. paris. 2004.

✚ Rivero Jean, savatier jean, droit du travail, 12^{eme} édition, puf, paris, 1991.

المراجع

- ✚ Roy véronique, droit du travail 1998, 2^e édition, dunod, paris, 1998.
- ✚ Taquet Francois. pratique du droit du travail. ellipses. paris. 2006.
- ✚ Teyssié Bernard. droit du travail relations collectives. 4^e édition. litec. paris. 2005.
- ✚ Verdier Jean-Maurice. coeuret Alain , souriac marie-Armelle. droit du travail. 1^{ie} edition. Dalloz. paris. 1999.

ثانياً: الرسائل

- ✚ بن يزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق الأحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة وهران، ٢٠١١.
- ✚ حمدادة ليلي، تأثير الضوضاء على حاسة السمع لدى العمال وأساليب الحد منها، رسالة ماجستير، جامعة وهران، ٢٠٠٩.
- ✚ سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في نطاق الهيئة المستخدمة، رسالة ماجستير، جامعة مستغانم، ٢٠٠٩.
- ✚ فاندي سميرة، الوسائل الصحية والأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة، رسالة ماجستير في القانون الإجتماعي، جامعة وهران، ٢٠٠٢.
- ✚ يوسف فلوح أحمد، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون الإجتماعي، جامعة وهران، ٢٠١٠.

ثالثاً: المقالات المنشورة في الدوريات

- ✚ أحلام ثابت دراز. «الحق في الإنسحاب في حالة الخطر». المجلة؛ نظرة على القانون الإجتماعي، جامعة وهران، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران ٢٠٠٧. ص.ص ٤٤-٤٧.

المراجع

✚ سميرة فاندي. « التكوين في مجال الأمن كوسيلة للمحافظة على الشغل ». مجلة التشريعات الإجتماعية. مداخلة في الملتقى الدولي حول القانون الإجتماعي؛ مسألة الشغل، ابن خلدون للنشر والتوزيع، وهران، ماي ٢٠٠١. ص ٣٦.

✚ غريب منية. « مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل»، مجلة العلوم الإنسانية. المجلد أ، العدد 28 ديسمبر 2007 الجزائر. ٢٠٠٧. ص.ص ١٧٨- ١٨٢.

✚ نشرة مفتشية العمل. المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل. العدد رقم ٢٣، جوان ٢٠١٠، الجزائر. ص.٠٤.

رابعا: الدراسات والتقارير

١ - باللغة العربية:

✚ المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل، دمشق، ١٩٨٤.

✚ المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية:

- اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، بدون طبعة، الجزائر، بدون سنة.
- من أجل عمل مؤمن وسالم، القوانين الخاصة بالخطر الكيميائي داخل المؤسسة، ٢٠٠٨.

✚ صايبي رابح:

▪ تقرير عن الدراسة التقييمية للنصوص التنظيمية المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية الصادرة في جانفي ٢٠٠٦، الجزائر، ٢٠٠٧.

▪ تكوين متخصص لفائدة مفتشي العمل، تقنيات التفتيش والمراقبة لمفتش العمل، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، ٢٠٠٩.

✚ عز الدين لكميتي، الجهاز التفتيشي للعمل، سلسلة دراسات نقابية، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية

رقم ٠٤، الجزائر، ديسمبر 1988، ص١٣- ١٤.

المراجع

- ✚ قوعيش العربي، الوقاية من الأخطار المهنية، مفتشية العمل الولائية بمستغانم، ٢٠١١، ص٠٥ .
- ✚ مداخلة السيد وزير العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي، الملتقى الوطني لتقييم نشاط مفتشية العمل، الجزائر، فبراير ٢٠٠٧، ص١٠ .
- ✚ وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، مديرية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، دليل مهمات أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، الجزائر، بدون سنة .

٢ - باللغة الفرنسية :

- ✚ Bit, L'inspection de travail (Manuel d'éducation ouvrière), 1^{er} édition Genève, 1986.
- ✚ Claire soudry. le comité d'hygiène de sécurité et conditions du travail. 4^e édition, INRS, novembre 2008.
- ✚ G. filoché. vingt ans de comité d'hygiène de sécurité et des conditions du travail. rapport du conseil économique et social. édition d'organisation, paris, 2001.
- ✚ Hamid bettahir, Rôle des statistiques technologiques en hygiène et sécurité.
- ✚ institut national d'hygiène et de sécurité :
- la commission d'hygiène et de sécurité, c.n.a.s.a.t, Alger, 1987.
 - Manuel de la commission d'hygiène et de sécurité. 1^e édition. c.n.a.s.t. Constantine. 1987.
- ✚ verkindt Pierre-Yves. le représentant syndical au comité d'hygiène de sécurité et des conditions du travail. journal droit social. n^o2. paris. février 2009.

خامسا : النصوص التشريعية والتنظيمية

المراجع

١ - الإتفاقيات :

أ - الإتفاقيات الدولية :

- الإتفاقية رقم (12) المتعلقة بتعويض الإصابات في العمل الزراعي لعام ١٩٢١ .
- الإتفاقية رقم (17) المتعلقة بتعويض إصابات العمل لعام ١٩٢٥ .
- الإتفاقية رقم (18) المتعلقة بالتعويض عن أمراض المهنة تمت الموافقة عليها عام ١٩٢٥ .
- الإتفاقية رقم (19) المتعلقة بالمساواة بين العمال المحليين والأجانب في مجال تأمين إصابات العمل الصادرة عام 1925 .
- الإتفاقية الدولية رقم ١٢٩ صدرت سنة ١٩٦٩ المتعلقة بالتفتيش العمالي في مجال الزراعة .
- الإتفاقية رقم (42) المتعلقة بتعويض العمال عن أمراض المهنة تعديلا للاتفاقية رقم (١٨) الصادرة عام 1934 وتتضمن التسمم بالرصاص أو سبائكته أو مركباته ومضاعفاته، التسمم بالزئبق ومركباته ومضاعفاته والجمرة الحبيثة .
- الإتفاقية الدولية رقم ٨١ الصادرة سنة ١٩٤٧ المتعلقة بالتفتيش العمالي في الصناعة والتجارة .
- الإتفاقية رقم (102) المتعلقة بالمستوى الأدنى للضمان الاجتماعي في مجال تأمين إصابة العمل تمت الموافقة عليها عام 1952 .
- الإتفاقية رقم (121) المتعلقة بالمزايا في حالة إصابات العمل تمت الموافقة عليها عام ١٩٦٤ .
- الإتفاقية رقم (161) المتعلقة بخدمات الصحة المهنية الصادرة عام 1985 .
- التوصية الخاصة بطب العمل في المؤسسات لسنة ١٩٦٢ .
- التوصية الخاصة بقائمة أوروبية للأمراض المهنية لسنة ١٩٦٢ .
- التوصية الخاصة بشروط تعويض ضحايا الأمراض المهنية لسنة ١٩٦٣ .
- التوصية الخاصة بالمراقبة الطبية للعمال المعرضين لمخاطر خاصة لسنة ١٩٦٦ .

المراجع

التعليمية النموذجية رقم ١١٠٧/٨٠ المتعلقة بحماية العمال ضد المخاطر الناجمة عن التعرض الضار لعناصر كيميائية أو فيزيائية وبيولوجية أثناء العمل الصادرة في ١٩٨٠ .

التعليمية خاصة تتعلق بالحرصات الصادرة في جوان ١٩٨٢ .

التعليمية المتعلقة بالوقاية من مخاطر الحوادث الهامة التي تغطي في آن واحد العمال والسكان المجاورين الصادرة في جويلية ١٩٨٢ .

ب - المعاهدات العربية:

الإتفاقية العربية رقم (3) لعام 1971 المتعلقة بالمستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية .

الإتفاقية العربية رقم (6) المتعلقة بمستويات العمل الصادرة في عام ١٩٦٦ .

الإتفاقية العربية رقم (7) المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية الصادرة في عام ١٩٧٧ .

الإتفاقية العربية رقم (13) المتعلقة ببيئة العمل الصادرة في عام 1981 .

الإتفاقية رقم (١٩) بشأن تفتيش العمل الصادرة ١٩٩٨ .

٢ - الدساتير:

دستور سنة ١٩٧٦ الصادر بموجب الأمر رقم ٧٦ - ٩٧ المؤرخ في ٢٢ نوفمبر ١٩٧٦ ، الجريدة الرسمية، العدد ٩٤ ، الصادرة بتاريخ ٢٤ نوفمبر ١٩٧٦ ،

دستور سنة ١٩٨٩ الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم ٨٩ - ١٨ المؤرخ في ٢٨ فبراير ١٩٨٩ .

دستور ١٩٩٦ الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم ٩٦ - ٣٢٨ المؤرخ في ٧ ديسمبر ١٩٩٦ .

٣ - القوانين:

القانون رقم ٧٨ - ١٢ المؤرخ في ٠٥ أوت ١٩٧٨ ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد ١٢ ، الصادرة في ٠١ أوت ١٩٧٨ .

المراجع

القانون رقم ٨٣ - ٠٣ المؤرخ في ٥ فبراير ١٩٨٣ المتعلق بحماية البيئة، الجريدة الرسمية، العدد ٠٦، الصادر في ٠٨ فبراير ١٩٨٣.

القانون رقم ٨٣ - ١١ المؤرخ في ٠٢ جويلية ١٩٨٣، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد ٢٨.
القانون رقم ٨٣ - ١٣ المؤرخ في ٢ يوليو ١٩٨٣، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد ٢٨.

القانون رقم ٨٥ - ٠٥ المؤرخ في ١٦ فبراير ١٩٨٥، المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، الجريدة الرسمية، العدد ٠٨.
القانون رقم ٨٨ - ٠٧ المؤرخ في ٢٦ يناير ١٩٨٨، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية، العدد ٠٤.

القانون رقم ٩٠ - ٠٣ المؤرخ في ٦ فبراير ١٩٩٠ المعدل والمتمم والمتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية، العدد ٠٦، الصادر في ٠٧ فبراير ١٩٩٠.

القانون رقم ٩٠ - ٠٣ المؤرخ في ٢١ أبريل ١٩٩٠، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد ١٧.

القانون رقم ٩٠ - ٠٩ المؤرخ في ٧ أبريل ١٩٩٠ المتعلق بالولاية، الجريدة الرسمية، العدد ١٥.

القانون رقم ٩٠ - ١١ المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في ٢١ أبريل سنة ١٩٩٠، الجريدة الرسمية، العدد ١٧.

القانون رقم ٠٨ - ١٣ المؤرخ في ٢٠ يوليو ٢٠٠٨، يعدل ويتمم القانون رقم ٨٥ - ٠٥ المؤرخ في ١٦ فبراير ١٩٨٥، المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، الجريدة الرسمية، العدد ٤٤، الصادر في ٠٣ أوت ٢٠٠٨.

Loi du 82-1097 relatives comités d'hygiène et de sécurité et des conditions du travail français.

La loi du 30 décembre 1985 relative au congé de formation économique sociale et syndicale français.

٤ - الأوامر:

الأمر رقم ٦٦ - ١٥٥ المؤرخ في ٠٨ يونيو لسنة ١٩٩٦ والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

المراجع

✚ الأمر رقم ٧٢ - ٢٩ المؤرخ في ٧ جوان ١٩٧٢، المتعلق بإنشاء المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن، الجريدة الرسمية، العدد ٤٩، الصادر في ٢٠ يونيو ١٩٧٢.

✚ الأمر رقم ٧٥ - ٣١ المؤرخ في ٢٩ أبريل ١٩٧٥ المتعلق بشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية، العدد ٣٩.

✚ الأمر رقم ٧٥ - ٣٣ المؤرخ في ٢٩ أبريل ١٩٧٥ المتعلق بإختصاصات مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد ٣٩.

٥ - المراسيم:

✚ المرسوم رقم ٧٤ - ٢٥٥ المؤرخ في ٢٨ ديسمبر ١٩٧٤ والمتضمن تحديد كينيات إنشاء لجنة حفظ الصحة والأمن وإختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الإشتراكية، الجريدة رسمية، العدد ٠٢ الصادرة في ٠٧ جانفي ١٩٧٥.

✚ المرسوم رقم ٨٦ - ١٣٢ المؤرخ في ٢٩ ماي ١٩٨٦ المحدد لقواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية وإستعمالها، الجريدة الرسمية، العدد ٢٢.

✚ المرسوم التنفيذي رقم ٩٠ - ٧٨ المؤرخ في ٢٧ فبراير ١٩٩٠، المتعلق بدراسة الآثار على البيئة، الجريدة الرسمية، العدد ١٠، الصادر في ٠٧ مارس ١٩٩٠.

✚ المرسوم التنفيذي رقم ٩٠ - ٢٠٩ المؤرخ في ١٤ يوليو ١٩٩٠، يتضمن المفتشية العامة للعمل وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد ٢٩.

✚ المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٠٥ المؤرخ في ١٩ يناير ١٩٩١، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية، العدد ٠٤.

✚ المرسوم التنفيذي رقم ٩١ - ٤٤ المؤرخ في ١٦ فبراير ١٩٩١، يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، الجريدة الرسمية، العدد ٠٨.

المراجع

المرسوم التنفيذي رقم ٩٣ - ١٢٠ المؤرخ في ١٥ ماي ١٩٩٣ يتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية، العدد ٣٣، الصادر في ١٩ ماي ١٩٩٣ .

المرسوم التنفيذي رقم ٩٦ - ٩٨ المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات والإعلانات، الجريدة الرسمية، العدد ١٧ .

المرسوم التنفيذي رقم ٩٦ - ٢٠٩ مؤرخ في ٥ يونيو ١٩٩٦، يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية، العدد ٣٥ .

المرسوم التنفيذي رقم ٩٩ - ٩٥ المؤرخ في ١٩ أبريل ١٩٩٩ يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت، الجريدة الرسمية، العدد ٢٩، الصادر ٢١ أبريل ١٩٩٩ .

المرسوم التنفيذي رقم ٢٠٠٠ - ٢٥٣ المؤرخ في ٢٣ أوت ٢٠٠٠ المتضمن إنشاء وتنظيم وتسيير المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، الجريدة الرسمية، العدد ٥٣، الصادر في ٢٧ أوت ٢٠٠٠ .

المرسوم التنفيذي رقم ٠١ - ٣٤١ المؤرخ في ٢٨ أكتوبر ٢٠٠١ المحدد لصلاحيات تسيير لجان وطنية للمصادقة على مقاييس فعالية المنتجات والأجهزة وآلات الحماية وصلاحياتها، الجريدة الرسمية، العدد ٦٤، الصادر في ٣١ أكتوبر ٢٠٠١ .

المرسوم التنفيذي رقم ٠٢ - ٣٨٦ المؤرخ في ١٩ رمضان ١٤٢٣ الموافق ٢٤ نوفمبر ٢٠٠٢، المتعلق بتأسيس تعويض جزافي عن الدوريات لفائدة المستخدمين التابعين لسلك مفتشي العمل، الجريدة الرسمية، العدد ٧٦ .

المرسوم التنفيذي رقم ٠٢ - ٤٢٧ المؤرخ في ٧ ديسمبر ٢٠٠٢، المتعلق بشروط تنظيم، تعليم، إعلام، وتكوين الموظفين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، الجريدة الرسمية، العدد ٨٢ .

المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٥ المؤرخ في ٦ جانفي ٢٠٠٥، المتضمن تنظيم مفتشية العمل وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد ٠٤ .

المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٨ المؤرخ في ٨ جانفي ٢٠٠٥ المتعلق بالإجراءات الخاصة المطبقة على تحضير المواد أو إعدادات خطرة في وسط العمل، الجريدة الرسمية، العدد ٠٤، الصادر في ٠٩ يناير ٢٠٠٥ .

المراجع

✚ المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ٠٩ مؤرخ في ٢٧ ذي القعدة عام ١٤٢٥ الموافق ٨ يناير سنة ٢٠٠٥، يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، الجريدة الرسمية، العدد ٠٤ .

✚ المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ١٠ مؤرخ في ٢٧ ذي القعدة عام ١٤٢٥ الموافق ٨ يناير سنة ٢٠٠٥، المحدد لصلاحيات لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد ٠٤ .

✚ المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ١١ مؤرخ في ٢٧ ذي القعدة عام ١٤٢٥ الموافق ٨ يناير سنة ٢٠٠٥، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، الجريدة الرسمية، العدد ٠٤ .

✚ المرسوم التنفيذي رقم ٠٥ - ١٢ مؤرخ في ٢٧ ذي القعدة عام ١٤٢٥ الموافق ٨ يناير سنة ٢٠٠٥، يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، الجريدة الرسمية، العدد ٠٤ .

✚ المرسوم الرئاسي رقم ٠٥ - ١١٩ المؤرخ في ١٣ أفريل ٢٠٠٥ المتعلق بتسيير النفايات المشعة، الجريدة الرسمية، العدد ٢٧ .

✚ Décret du 1 out 1947 relative aux comités d'hygiène et de sécurité français.

٦ - القرارات:

✚ القرار الوزاري المشترك الممضي في ١٦ غشت ٢٠٠٥، يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، الجريدة الرسمية، العدد ٧٥ .

✚ القرار الوزاري مشترك ممضي في ١٦ غشت ٢٠٠٥، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، الجريدة الرسمية، العدد ٧٥، مؤرخة في ٢٠ نوفمبر ٢٠٠٥ .

✚ القرار الوزاري مشترك ممضي في ١٨ يناير ٢٠٠٦، يحدد تنظيم المفتشية العامة للعمل في مكاتب، الجريدة الرسمية، العدد ٩، مؤرخة في ١٩ فبراير ٢٠٠٦ .

المراجع

٧ - الأنظمة الداخلية :

النظام الداخلي لمؤسسة إتصالات الجزائر المؤرخ في ٢٠ أفريل ٢٠٠٤ .

النظام الداخلي للشركة الجزائرية للكلور .

النظام الداخلي للمؤسسة الوطنية للمنتجات المنجمية غير الحديدية والمواد النفعية enof ،

النظام الداخلي لمؤسسة الترقية والتسيير العقاري لولاية مستغانم .

٨ - المجلات القضائية :

المجلة القضائية، العدد الأول، سنة ١٩٩٢، الجزائر.

الفهرس

الفهرس

- كلمة شكر.....
- إهداء.....
- المقدمة..... أ - ش
- ٠١..... الفصل الأول: لجنة الوقاية الصحية والأمن
- ٠٤..... المبحث الأول: تأسيس لجنة الوقاية الصحية والأمن لجنة الوقاية الصحيّة والأمن
- ٠٥..... المطلب الأول: نطاق تأسيس لجنة الوقاية الصحيّة والأمن
- ٠٦..... الفرع الأول: تأسيس اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحيّة والأمن
- ٠٦..... أولا: شروط تأسيس اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن
- ٠٦..... ١ - نوع المؤسسة
- ٠٨..... ٢ - عتبة العمال
- ١٠..... ثانيا: في حالة عدم وجود لجنة الوقاية الصحيّة والأمن في هذه المؤسسات
- ١٠..... ثالثا: المؤسسات التي تشغل أقل من ٠٩ عمال
- ١١..... ١ - غياب لجنة الوقاية
- ١١..... ٢ - إنشاء استثنائي للجنة الوقاية
- ١٢..... رابعا: المؤسسات التي تشغل عددا كبيرا من العمال
- ١٣..... خامسا: انخفاض عدد العمال بعد إنشاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن
- ١٣..... الفرع الثاني: تأسيس لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحيّة والأمن
- ١٣..... الفرع الثاني: تأسيس لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحيّة والأمن
- ١٤..... أولا: مؤسسات وشركات قطاع البناء والأشغال العمومية
- ١٥..... ثانيا: في حالة عدم وجود اللجنة في هذه المؤسسات

الفهرس

- ثالثا : إنشاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن وشروط العمل بسبب مخاطر النشاط ١٦
- رابعا : المؤسسات الصغيرة ١٦
- خامسا : الجزاء على عدم إنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن ١٦
- المطلب الثاني : كيفية تشكيل وتأسيس لجنة الوقاية الصحيّة والأمن ١٧
- الفرع الأوّل : تشكيل أعضاء لجنة الوقاية الصحيّة والأمن ١٧
- المبحث الثاني : الصّلاحيّات الرّقابيّة للجنة الوقاية الصحيّة والأمن ووسائلها ٣٣
- المطلب الأوّل : الصّلاحيّات الرّقابية للجنة الوقاية الصحية والأمن ٣٤
- الفرع الأوّل : الصّلاحيّات الرّقابيّة للجنة الوقاية الصحيّة والأمن في الحالات العاديّة ٣٥
- أولا : مضمون الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن ٣٦
- ١ - مضمون أحكام الوقاية الصحية ٣٦
- ٢ - مضمون أحكام أمن العمال ٣٧
- ثانيا : الدوريات التفتيشية ٣٨
- ٤- الهدف من التفتيش ٣٩
- ٥- شمولية زيارات التفتيش ٤٠
- ٦- تشكيلة أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن حال قيامها بدوريات التفتيش ٤٠
- ثالثا مضمون زيارة التفتيش والمراقبة للجنة الوقاية الصحية ٤٣
- ١ -مراقبة تدابير الوقاية الصحية ٤٣
- أ - مراقبة تدابير الوقاية المتعلقة بأماكن العمل ٤٣
- نظافة أماكن العمل ٤٣
- تهوية أماكن العمل ٤٤

الفهرس

- ٤٥.....الإضاءة داخل أماكن العمل.....
- ٤٥.....الضجيج.....
- ٤٦.....الأحوال الجوية.....
- ب - مراقبة المرافق الصحية.....٤٦.....
- ٤٧.....المراحيض.....
- ٤٧.....غرف تبديل الملابس.....
- ٤٧.....المغاسل.....
- ٤٧.....محلات الإطعام.....
- ٤٨.....المياه الصالحة للشرب.....
- ٤٨.....محلات الإقامة.....
- ٢ - مراقبة تدابير الوقاية من الأمراض المهنية.....٤٩.....
- ٣ - مراقبة تدابير أمن العمال.....٤٩.....
- ١ - مراقبة عتاد الحماية الفردية.....٤٩.....
- ٢ - الشحن والتفريغ والمرور.....٥٠.....
- الشحن والتفريغ.....٥٠.....
- ١ - المرور.....٥١.....
- ٣ - المستويات العلوية.....٥٢.....
- ٤ - الأخطار الكهربائية.....٥٣.....
- ٥ - الآلات والدواليب.....٥٣.....
- ٦ - أخطار الحريق.....٥٣.....
- ٧ - المواد السامة والخطيرة.....٥٤.....

الفهرس

- ٥٤..... حوادث العمل -
- ٥٤..... الأمراض المهنية -
- ٥٧..... الفرع الثاني : الصّلاحيّات الرّقابيّة للجنة الوقاية الصّحيّة والأمن في الحالات الاستثنائية.....
- ٥٩..... أوّلا : حق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن في إجراء الإنذار.....
- ٦٢..... ثانيا : حق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن في إجراء الانسحاب.....
- ٦٢..... ١ - طبيعة الخطر.....
- ٦٣..... ٢ - الطبيعة القانونية للحق في الانسحاب.....
- ٦٣..... ٣ - آثار الانسحاب.....
- ٦٤..... المطلب الثاني : وسائل لجنة الوقاية الصّحيّة والأمن.....
- ٦٤..... الفرع الأول : الوسائل الجماعية للجنة الوقاية الصحية والأمن.....
- ٦٤..... أوّلا : اجتماعات لجنة الوقاية الصحة والأمن.....
- ٦٥..... ١ - أقسام الاجتماعات.....
- ٦٥..... أ - الاجتماعات العادية.....
- ٦٥..... ب - الاجتماعات الاستثنائية.....
- ٦٦..... ٢ - مكان الاجتماع.....
- ٦٦..... ٣ - محاضر الاجتماع.....
- ٦٧..... ٤ - تحضير جدول الاجتماعات.....
- ٦٨..... ثانيا : الحصول على المعلومات.....
- ٦٩..... أ - طبيعة المعلومات.....
- ٧٠..... ب - أنواع المعلومات.....
- ٧٠..... المعلومات الدائمة.....

الفهرس

- المعلومات السنوية ٧٠
- ت - الحفاظ على السر المهني ٧٢
- ثالثا : اللجوء إلى مختصين ٧٢
- أ - إمكانية اللجوء إلى أشخاص مؤهلين من المؤسسة ٧٢
- ب - حالات لجوء اللجنة لخبير من خارج المؤسسة ٧٢
- ت - تكاليف الخبرة ٧٤
- ث - الوسائل القضائية (الشخصية الاعتبارية ، استقلالية التقاضي) ٧٥
- ج - الوسائل المالية والمادية ٧٥
- الفرع الثاني : الوسائل الفردية للجنة الوقاية الصحية والأمن ٧٦
- أولا : حق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن في تخصيص الوقت الضروري ٧٦
- ثانيا : الحق في تكوين خاص ٨١
- أ - الهدف من التكوين ٨٢
- ب - مضمون التكوين ٨٣
- ت - تقديم طلب التكوين ٨٣
- ث - مدة التكوين ٨٤
- ج - تجديد التكوين ٨٥
- ح - تمويل التكوين ٨٥
- خ - الهيئة المكلفة بالتكوين ٨٦
- ثالثا : الحق في الحماية القانونية ضد التسريح ٨٧
- الفصل الثاني : الجهاز الرقابي الخارجي (مفتشية العمل) ٨٩
- المبحث الأول : تنظيم مفتشية العمل وسيرها ٩٢

الفهرس

- المطلب الأول: تنظيم مفتشية العمل ٩٤
- الفرع الأول: الهياكل المركزية ٩٥
- أولا: مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ٩٦
- ١ - المديرية الفرعية للعلاقات المهنية ٩٧
- ٢ - المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل ٩٧
- ٣ - المديرية الفرعية للتقييم المناهج ٩٩
- ثانيا: مديرية الإدارة والتكوين ٩٩
- ٤ - المديرية الفرعية لإدارة الوسائل ٩٩
- ٥ - المديرية الفرعية للتكوين والوثائق ١٠٠
- ٦ - المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات ١٠٠
- الفرع الثاني: الهياكل غير المركزية ١٠١
- أولا: المفتشيات الجهوية للعمل ١٠١
- ثانيا: مفتشيات العمل للولاية ١٠٢
- ثالثا: مكاتب مفتشية العمل ١٠٥
- المطلب الثاني: سير مفتشية العمل ١١٠
- الفرع الأول: على مستوى الهياكل المركزية ١١١
- الفرع الثاني: على مستوى مفتشية الهياكل غير المركزية ١١٢
- المبحث الثاني: الصلاحيات الرقابية لمفتشية العمل ووسائلها ١١٦
- المطلب الأول: الصلاحيات الرقابية لمفتشية العمل ١١٧
- الفرع الأول: صلاحية زيارة أماكن العمل ١١٨
- أولا: الترتيبات السابقة على زيارة المؤسسة ١١٩

الفهرس

- ثانيا : الهدف من الزيارة التفتيشية ١٢٠
- ثالثا : مميزات الزيارة التفتيشية تتميز زيارة مفتش العمل ١٢١
- رابعا : أقسام الزيارات التفتيشية ١٢٤
- ٥- الزيارات العادية ١٢٤
- ٦- الزيارات الخاصة ١٢٤
- ٧- الزيارات المضادة ١٢٥
- ٨- الزيارات الإستعجالية ١٢٥
- خامسا : مضمون ومواضيع الزيارة ١٢٦
- ٣- المراقبة الإدارية ١٢٦
- ٤- المراقبة التقنية ١٢٦
- الفرع الثاني : صلاحية التحقيق ١٢٧
- أولا : الحالات العادية ١٢٨
- ٥- الاستماع إلى المستخدم أو العمال ١٢٨
- ٦- معاينة المواد المستعملة ١٢٩
- ٧- الإطلاع على السجلات والوثائق ١٢٩
- ٨- التماس الاستعانة من المختصين ١٣٢
- ثانيا : في الحالات الاستثنائية ١٣٣
- الفرع الثالث : صلاحية إعلام الجهات المختصة ١٣٧
- التزام مفتش العمل بعدم إفشاء السر المهني ١٣٩
- المطلب الثاني : الوسائل الرقابية لمفتشي العمل ١٤٠
- الفرع الأول : الملاحظات الكتابية والإعذارات ١٤٠

الفهرس

١٤٣	الإجراءات المتبعة لتوجيه الملاحظات والإعذارات
١٤٧	الفرع الثاني : تحرير محاضر المخالفات
١٤٨	أولاً : حجية محاضر المخالفة
١٤٩	ثانياً : الطعن ضد قرارات مفتش العمل
١٥٠	الفرع الثالث : الحق في الحماية
١٥١	- الصّعوبات التي تواجه التفتيش
١٥٣	الخاتمة
١٥٨	الملاحق
١٨١	قائمة المراجع
١٩٥	الفهرس