

مجلة الحقوق

فصلية علمية محكمة - تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

حق العامل في الامتناع عن العمل في زمن تفشي وباء الكورونا بين القانون الفرنسي والقانون الجزائري

د. سميحة حنان خoadجية



ISSN: 1029 - 6069

العدد ٣ - السنة ٤٥

صفر ١٤٤٣هـ - سبتمبر ٢٠٢١م

حق العامل في الامتناع عن العمل في زمن تفشي وباء الكورونا بين القانون الفرنسي والقانون الجزائري

دكتورة/سميحة حنان خوادجية

أستاذة محاضرة أ

كلية الحقوق - جامعة الاخوة منتوري

قسنطينة - الجزائر

ملخص :

في ظل أزمة كورونا، منح المشرع الجزائري للعمال المصابين بأمراض مزمنة أو هشاشة صحية والنساء الحوامل رخصة تتيح لهم الحق في عدم أداء العمل دون اقتطاع من الأجرة لضمان صحة العامل وسلامته.

وإلى جانب الحق في التوقف عن أداء العمل بسبب تفشي وباء الكورونا، اعترف للعامل في الظروف العادية بحقه في الامتناع عن أداء العمل لتجنب المخاطر الصحية الجسيمة والمحتملة الناتجة عن إهمال رب العمل، وهو حق معترف به في المنظومة القانونية الجزائرية لمصادقة الجزائر على اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٥ التي تعترف للعامل بحقه في الامتناع عن أداء العمل في حالة وجود خطر جسيم ووشيك يهدده.

لكن عدم تنظيم حق الامتناع عن أداء العمل بصفة صريحة في القانون الوطني، وفي الأوقات العادية أو الاستثنائية على غرار القانون الفرنسي سيُرجح كفة رب العمل في مواجهة العامل البسيط الذي قد يواجه أخطاراً جسيمة في عمله لعدم التزام رب العمل بضمان بيئة صحية وسليمة تحفظ كرامته وصحته النفسية والجسدية. وتنظيم هذا الحق في القانون الداخلي باعتباره من حقوق الإنسان (مع وضع ضوابط لتحقيق التوازن وتفادي التعسف في استعماله) سيجعل العامل يرتقي في بيئة سليمة، مشاركاً في الوقت نفسه في النشاط الاقتصادي بما يعود بالفائدة على المجتمع.

الكلمات المفتاحية: الامتناع عن العمل، أداء العمل، وباء الكورونا، بيئة صحية وسليمة، وسط العمل.

مقدمة :

هذه الأيام، يعيش العالم ظروفًا صعبة، وإن كان البعض يظن أن إجراءات العزل الصحي هي نوع من التضييق على الحريات، إلا أن هناك من يعاني معاناة إجبارية لا خيار فيها إلا مواجهة الوباء وخطر العدوى من أطباء وممرضين وجميع العاملين في القطاعات الصحية، والذين يخوضون حرباً بلا هوادة منذ أشهر معرضين حياتهم وحيات ذويهم للخطر، وهم لا يحظون في العديد من الدول بوسائل الحماية الكافية لأداء مهامهم، بل إن معاناتهم تتضاعف في المنطقة العربية في ظل نقص الإمكانيات وقلة المخصصات التي تحظى بها قطاعات الصحة مقارنة مع القطاعات الأخرى كالأمن والدفاع.

وقد أدرج المشرع الفرنسي بموجب قانون ١٠٧٩/١٩٨٢ المؤرخ في ٢٣ ديسمبر ١٩٨٣ المتعلق بلجان النظافة والأمن وشروط العمل^(١)، حقاً من الحقوق التي تكفل وتضمن حماية العامل من المخاطر، ألا وهو حق الامتناع عن أداء العمل، هذا الحق يُمكن الأجير من عدم تنفيذ التزاماته المهنية بسبب وضعية عمل توحى بوجود خطر جسيم ووشيك على حياته وصحته، وبذلك يتمتع الموظف أو العامل في هذه الحالة بحق يسمح له بقطع نشاطه دون خشية أن يعاقب أو يُقتطع من أجره.

وفي هذا الموضوع، قد يقع التباس بين بعض المصطلحات، فحق الامتناع عن أداء العمل يُخول للعامل^(٢) عدم ممارسة العمل لسبب مشروع، أجازته بعض القوانين المقارنة^(٣)

(١) Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dite « loi Auroux », Journal officiel du 26 décembre 1982.

(٢) حق الامتناع عن أداء العمل معترف به للعامل لدى مؤسسة خاصة أو مؤسسات عمومية ذات طابع اقتصادي بحيث يحكمها قانون العمل أو للعامل لدى مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يحكمها القانون الأساسي للوظيفة العامة، رغم أن فئة العمال الذين يحكمهم قانون العمل أكثر عرضة للأخطار والحوادث الناتجة عن استخدام الآلات والمكنات.

(٣) على سبيل المثال: القانون البلجيكي، ينص في المادة I.2-26 من القانون المتعلق بالراحة النفسية في العمل على ما يلي: في حالة ثبوت خطر جسيم و مباشر وممارس العامل حقه في الانسحاب من منصبه، عليه إخطار الموظف الأعلى في السلم الهرمي، ولا يجوز أن يتعرض لأي ضرر أو آثار في وظيفته. هذه المادة تطابق حرفياً أحكام المادة ٨ من التوجيهات الأوروبية ٨٩ / ٣٩١، للمزيد عن الموضوع راجع: Alliance Manon, Le droit de retrait en France : un Mécanisme similaire en Belgique ? Etude générale et étude en matière de Harcèlement moral au travail, Master en droit à finalité spécialisée en droit social (aspect Belge, européens et internationaux) faculté de droit, de science politique et de criminologie, Université de LIEGE, Année 2018-2019, page 22.

واتفاقيات العمل الدولية^(٤)، تم الاعتراف به للعامل لتجنب المخاطر الصحية المحتملة بسبب إهمال صاحب العمل أو المستخدم. بعبارة أخرى امتناع العامل عن أداء واجبه ليس نتيجة نقص من جانبه أو قوة قاهرة، وإنما هو نتيجة إخلال رب العمل في توفير قواعد الصحة والأمن، فيتخلى العامل عن التزاماته المهنية لسبب مشروع نظم القانون، دون خشية اقتطاع من الأجر أو التسريح التأديبي.

أما إهمال منصب العمل حيث يتغيب فيه العامل، ويتخلى عن منصبه دون مبرر أو دون وجود سبب مشروع، ما يترتب عليه الإخلال بواجباته المرتبطة بالالتحاق بمنصب العمل، والإخلال بواجب العناية والمواظبة في إطار تنظيم العمل^(٥)، لاسيما الانقطاع عن العمل خارج الحدود التي نظمها القانون المتعلقة بحالات العطل والغيابات^(٦). وعدم ممارسة العمل على هذا النحو يعتبر خطأ مهنيًا يعرض العامل للعقوبة التأديبية المناسبة التي قد تصل إلى غاية التسريح التأديبي^(٧).

وإن تنظيم حق العامل في عدم أداء العمل في حالات الخطر المحقق، والاعتراف به لصالحه لا يعني أنه حق مطلق، إذ في حالة سوء النية أو التعسف، يجعل اللجوء إلى هذا الحق غير مُبرّر، وبذلك فهو يخضع لضوابط، ومادام حق الامتناع عن أداء العمل هو مكنة تُمنح للعامل وفق شروط محددة، ما هو موقف المشرع الجزائري، هل منحه للعامل في حالة وجود خطر جسيم وحال؟ علماً بأن المؤسس الدستوري جعل حماية العامل وضمان أمنه حقاً دستورياً^(٨). وما هي حقيقة اعتراف المشرع الجزائري

(٤) جاء في نص المادة ١٣ من اتفاقية السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل رقم ١٥٥ والتي دخلت حيز التنفيذ في ١١ أوت ١٩٨٣: «تكفل الحماية للعامل الذي ينسحب من موقع عمل، يعتقد لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياته أو صحته، مما قد يترتب على انسحابه من عواقب وفقاً للأوضاع والممارسات الوطنية».

(٥) من بين الواجبات الأساسية التي تفرضها علاقات العمل نصت المادة ٧ فقرة ١ من قانون ٩٠/١١ المؤرخ في ٢١ أفريل ١٩٩٠ المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: «يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: - أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم».

(٦) المادة ٣٣ إلى ٥٦ من قانون ٩٠/١١ المتعلق بعلاقات العمل، والمواد من ٢١٧ إلى ٢٢٠ من الأمر ٣/٦ المؤرخ في ١٥ جويلية ٢٠٠٦ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(٧) المادة ٦٦ فقرة ٤ من القانون السابق.

(٨) المادة ٦٦ فقرة ٣ من المرسوم الرئاسي رقم ٤٢٢/٢٠ المؤرخ في ٣٠ ديسمبر ٢٠٢٠ المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة ٢٠٢٠ في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد ٨٢ بتاريخ ٣٠ ديسمبر ٢٠٢٠.

للعامل بهذا الحق؟ وما هي شروط ممارسة هذا الحق في الظروف العادية والاستثنائية (جائحة كورونا)؟

إن الاعتراف بهذه الحقوق في التشريع الجزائري يكتسي أهمية بالغة، نظراً للدور الأساسي الذي تلعبه الطبقة العاملة للنهوض بالحياة الاقتصادية والاجتماعية، مما يحقق نوعاً من الاستقرار ضمن إطار ديمقراطي تسوده عدالة اجتماعية متوازنة وتراعى فيه حقوق جميع الأطراف؛ لذلك لا بد من توفير جو ملائم للعمل، وتنظيم العلاقات بين الأجير ورب العمل، دون ترجيح مصلحة على أخرى، وضمان حد أدنى من السلامة داخل أماكن العمل خاصة في ظل الظروف الاستثنائية التي تمر بها البلاد وانتشار الوباء، وذلك بإخطار الأجراء بالمخاطر التي قد يتعرضون إليها، وتوفير التدابير الوقائية لهم، بل منحهم مكنة في مواجهة المستخدم المخل بالتزاماته لضمان سلامتهم النفسية أو الجسدية.

وأمام ندرة تناول الموضوع من الفقه العربي، جاءت الورقة البحثية في وقت يحتاج فيه فيروس كورونا (كوفيد-19) العالم، بما يترتب على ذلك من آثار وخيمة في نطاق علاقات العمل، وهو ما يبرز أهمية الموضوع.

ويتجلى هدف البحث في الدعوة إلى تمكين العمال من عدم تنفيذ الأعمال الموكلة لهم حال تعرضهم لخطر العدوى في ظل هذه الظروف، وهو هدف يستحق الثناء، أمام استهتار بعض أصحاب العمل في اتخاذ وتوفير إجراءات الوقاية في ظل انتشار هذا الوباء الذي فكّ الأسر، وهدد البناء الاجتماعي والاقتصادي.

أما عن النهج المتبع لدراسة الموضوع، فهو المنهج الوصفي من خلال التعرض لشروط ممارسة هذا الحق، والمنهج التحليلي للوقوف على مختلف الثغرات القانونية التي يتخللها القانون الجزائري، دون إهمال المنهج المقارن بين أحكام القانون الجزائري والقانون الفرنسي، مع إثراء الموضوع بموقف بعض التشريعات العربية على غرار القانون المغربي والقانون التونسي والقانون المصري والقانون الإماراتي والقانون العراقي.

من هذا المنطلق، سنقسم الورقة البحثية إلى محورين:

المحور الأول: حق العامل في الامتناع عن أداء عمله في القانون الفرنسي بين الظروف العادية وظروف انتشار وباء كوفيد - ١٩.

المحور الثاني: حق العامل في الامتناع عن أداء عمله في القانون الجزائري بين الظروف العادية وظروف انتشار وباء كوفيد - ١٩.

المحور الأول

حق العامل في الامتناع عن أداء عمله في القانون الفرنسي بين الظروف العادية وظروف انتشار وباء كوفيد - ١٩

إن الاعتراف للعامل بحقه في الامتناع عن أداء عمله بسبب وجود خطر وشيك، هو تحصيل حاصل لحق العامل في الأمن والصحة، لكن الأمر لم يكن بهذه السهولة لأن انتزاع الحقوق المعترف بها حالياً والتي أضحت من النظام العام^(٩)، كان نتيجة كفاح طويل عانت فيه هذه الفئة أوضاع مزرية طيلة عقدٍ كاملٍ تتراوح ما بين، العمل من ١٣ إلى ١٥ ساعة دون الاستفادة من أيام العطل، واستغلال عمالة الأطفال، وعدم توفر أدنى الشروط الصحية في العمل^(١٠). وقد تسببت هذه المراحل في ظلم كثير من العمال لدرجة فقدان حياتهم، مما أسهم في ظهور الأفكار والمبادئ التي تنادي بحقوق العمال^(١١)، واتجهت الحكومات إلى سن تشريعات تلزم أصحاب العمل بتوفير مناخ العمل الذي يلائم آدمية الفرد.

وفي استعراض التطورات التشريعية التي تحافظ على العامل، أصدرت ألمانيا في عام ١٨٨٢م قانوناً يلزم رب العمل بالتأمين ضد حوادث العمل التي تصيب الأفراد^(١٢). ومن أهم القوانين التي ارتبطت بموضوع سلامة العامل الأجير بفرنسا، القانون الصادر بتاريخ ١٢ جوان ١٨٩٣ الذي يلزم رب العمل بالتقيد بقواعد النظافة

(٩) Laurent Willemez, Genèse et Transformation du droit du Travail : une perspective historique et sociologique, la revue des conditions de travail, n°07, décembre 2017, Edition Anact, page 54.

(١٠) Josine Bitton, Histoire du droit du travail : du salarié-Objet Au salarié Citoyen, Revue Après demain, Année 2015 /2, N°34, page 09-10.

(١١) مجدي عبد الله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش إيبيرت، القاهرة، مصر، ٢٠١٦، ص ١١.

(١٢) المرجع السابق، ص ١١.

والصحة في المحال المهنية، والاعتراف بحوادث العمل، ثم ذهب القضاء الفرنسي نحو هذا الاتجاه، فكان الاعتراف بمسؤولية ربّان قاطرة في وفاة ميكانيكي نتيجة خلل في صمّام المرجل في قضية Teffaine الشهيرة بتاريخ ١٦ جوان ١٨٩٦، ليتطور الأمر في منتصف القرن العشرين، حيث تم اكتساب مجموعة من الحقوق الجديدة على غرار، حق العامل في الضمان الاجتماعي بموجب المرسوم ٤ أكتوبر ١٩٤٥، وإنشاء طب العمل ولجان الوقاية (قانون ١١ أكتوبر ١٩٤٦)، واستحداث لجان النظافة والأمن سنة ١٩٤٧، وصندوق البطالة، والاعتراف للعمال بالحد الأدنى للأجر سنة ١٩٥٠^(١٣) والأهم من ذلك تنظيم لجان النظافة والأمن وشروط العمل، وتنظيم حق العامل في عدم أداء العمل في حالة وجود خطر جسيم ووشيك بموجب قانون ٢٣ ديسمبر ١٩٨٢ المعدل لقانون العمل الفرنسي، وهو الأساس القانوني الذي يبرر الاعتراف به (أولاً).

ورغم الاعتراف بهذا الحق، فهو كغيره من الحقوق يخضع لضوابط وشروط (ثانياً)، وإلا عدّ تعسفاً في استعمال الحق، وفي حالة تحقق الشروط وتؤكد القاضي من وجود مبرر لممارسة هذا الحق لا يتعرض هذا الأخير لأي عقوبة مالية أو إدارية، وهي من آثار ممارسة هذا الحق (ثالثاً).

أولاً – الأساس القانوني الذي يُبرر الاعتراف للعامل بحقه في الامتناع عن أداء عمله بين القانون الدولي والقانون الفرنسي:

في مرحلة أولى، سنتناول الأساس القانوني الذي يخول للعامل الامتناع عن أداء عمله في القانون الدولي، وفي مرحلة ثانية سنتناول الأساس القانوني الذي يخول للعامل الامتناع عن أداء عمله في القانون الفرنسي.

١- الأساس القانوني الذي يُبرر الاعتراف للعامل بحقه في الامتناع عن أداء عمله في القانون الدولي: إن المحافظة على السلامة البدنية والمعنوية يوجد أساسها في النصوص المتعلقة بحقوق الإنسان، حيث نصت المادة ٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في باريس ١٠ ديسمبر ١٩٤٨^(١٤) على ما يلي: «لكل فرد الحق في الحياة والحرية وفي الأمان على شخصه». وتضيف المادة ٢٣ فقرة ١: «لكل شخص حق العمل، وفي

Josine Bitton, op cit, Page 11.

(١٣)

(١٤) الأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، تم الاطلاع عليه ٨/٩/٢٠٢٠ منشور على الموقع الإلكتروني: <https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/index.html>

حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من البطالة». وذهبت الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان^(١٥) في الاتجاه نفسه، حيث نصت المادة ٥ على ما يلي: «كل إنسان له حق الحرية والأمن لشخصه».

وقد عالجت الصكوك التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي الظروف المتعلقة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية مع أخذ التطورات التكنولوجية بعين الاعتبار، حيث سنقتصر على اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى (رقم ١٧٤)، واتفاقية السلامة في استعمال المواد الكيميائية (رقم ١٧٠)، واتفاقية السلامة والصحة في البناء (رقم ١٦٧)، واتفاقية خدمات الصحة المهنية (رقم ١٦١)، والأهم اتفاقية السلامة والصحة المهنية (رقم ١٥٥) والتي دخلت حيز التنفيذ في ١١ أوت ١٩٨٣، إذ كُرس في المادة ٣ حق العامل في عدم أداء العمل في الحالات التي يرى فيها خطراً يهدده، والتي جاء فيها ما يلي: «تُكفل الحماية للعامل الذي ينسحب من موقع عمل يعتقد لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياته وصحته، مما قد يرتبه انسحابه من عواقب، وفقاً للأوضاع والممارسات الوطنية». وتؤكد المادة ١٩ من الاتفاقية نفسها على حماية العامل في هذه الوضعية، حيث جاء فيها: «للعامل أن يُبلغ رئيسه المباشر فوراً بأية حالة يعتقد لسبب معقول أنها تشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً على حياته أو صحته، ولا يمكن لصاحب العمل أن يطالب العمال بالعودة إلى موقع عمل يستمر فيه تهديد وشيك وخطير للحياة أو الصحة حتى يتخذ تدابير علاجية عند الاقتضاء».

وتلزم الاتفاقية^(١٦) أصحاب العمل بتقديم الملابس والمعدات الواقية، وضمان –بالقدر المعقول والمستطاع– خلو بيئة العمل والآلات والمعدات وطرائق العمل والمواد... الخاضعة لإشرافهم من أية مخاطر على سلامة وصحة العمال، مع إمكانية تعاون العمال وممثلهم في المؤسسة مع صاحب العمل في إنجاز الواجبات التي تقع عليه^(١٧).

(١٥) اتفاقية حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، روما، نوفمبر ١٩٥٠ منشورة على الموقع الإلكتروني: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ARA.pdf

(١٦) الجزء الرابع: العمل على مستوى المنشأة (المادة ١٦ من الاتفاقية رقم ١٥٥ الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي).

(١٧) المادة ٢٠ من الاتفاقية رقم ١٥٥ الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، المنشورة في موقع: جامعة مينيسوتا، مكتبة حقوق الإنسان، على الموقع الإلكتروني: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>

أما على المستوى الإقليمي فقد صدرت عدة توجيهات أوروبية من بينها، التوجيه رقم ٨٩/ ٣٩١ المؤرخة في ١٢ جوان ١٩٨٩، والتي مثلت نقطة تحول مهم لتحسين وترقية أمن وصحة العمال من خلال إرساء القواعد لضمان الشروط الدنيا لأمن وصحة العمل على المستوى الأوروبي، مع ترخيص الدول الأعضاء في المجموعة الأوروبية لأجل وضع قواعد أكثر صرامة في هذا المجال. وتُلزم التوجيهات الأوروبية أصحاب العمل باتخاذ إجراءات مناسبة لجعل ظروف العمل آمنة وصحية، لا سيما وجوب تعميم مستوى موحد للصحة والأمن لجميع العمال باستثناء بعض الفئات كالعسكريين، وقد نصت المادة ٨ فقرة ٤ على حق العامل في حالة الخطر الجسيم والآني والذي لا يمكن تفاديه، الابتعاد عن منصب عمله و/أو من المنطقة الخطيرة لتفادي الأضرار التي يمكن أن تلحقه، ويجب أن يحظى بالحماية من كل العواقب المضرة وغير المبررة^(١٨).

والتوجيهات الأوروبية ٨٩/ ٣٩١، تلتها التوجيهات الأوروبية ٨٩/ ٦٥٤ المتعلقة بمكان العمل، والتوجيهات الأوروبية ٨٩/ ٦٥٥ المتعلقة بمعدات العمل، والتوجيهات الأوروبية ٨٩/ ٦٥٦ المتعلقة بمعدات الحماية الفردية، والتوجيهات ٩٠/ ٢٦٢ المؤرخة في ٢٩ ماي ١٩٩٠ المتعلقة بالحد الأدنى من المواصفات الأمنية للتعامل اليدوي مع الأعمال الخطرة والشاقة على الظهر^(١٩).

٢- الأساس القانوني الذي يُبرّر الاعتراف للعامل بحقه في الامتناع عن أداء

عمله في القانون الفرنسي: نصت المادة L. 4131. ٣ فقرة ٣ من قانون العمل الفرنسي على ما يلي: «لا يجوز فرض أي عقوبة أو اقتطاع أجر العامل أو مجموعة من العمال الذين ابتعدوا عن وضعية عمل كانت لديهم أسباب معقولة للاعتقاد بأنها تشكل خطراً جسيماً ووشيكاً على حياة كل منهم أو صحتهم»^(٢٠).

(١٨) «Un travailleur qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail et/ ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées », voir : Directive du conseil du 12 Juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, Journal officiel des Communautés européennes, N° L 183 / 1, page 04, publié le 29,06, 1989.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/>.

(١٩)

(٢٠) Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux » ; République Française, Légifrance, code du travail –Article L4131-3, publié sur <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle>.

وبذلك، العامل الذي يواجه خطراً جسيماً ووشيكاً على حياته أو صحته أو يمكن أن يسبب الاستمرار في عمله مرضاً أو حدثاً خطيراً وقاتلاً في وقت قريب أو مفاجئ، يمكنه التوقف عن العمل إلى غاية اتخاذ صاحب العمل الترتيبات المناسبة، وللأسباب نفسها يمكنه مغادرة مكان عمله من أجل الوصول إلى بر الأمان^(٢١).

واستناداً على الشروط السابق سردها، قد نتساءل عن طبيعة حق العامل في الامتناع عن أداء عمله، هل يدخل في إطار إخلال المستخدم بالتزام توفير بيئة صحية وسليمة، أو يدخل في إطار الإخلال بضمان سلامة وصحة العامل؟ رغم الارتباط الوثيق بين المفهومين، إلا أن المحكمة الأوروبية ميّزت بينهما، حيث اعتبرت في قرار كوبلان (Copland) أن العامل يمكنه أن يطالب بضمان حقه في بيئة سليمة، استناداً إلى المادة ٨ من اتفاقية حقوق الإنسان، مشيرة إلى أن المادة تسمح بضمان الحق في بيئة سليمة والتي يدخل في إطارها احترام الحياة الخاصة للعامل، كما أن العامل يمكنه المطالبة بحمايته من المضار الخطيرة التي تمس بسلامته^(٢٢).

وعلى هذا الأساس، قرار المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان يقضي بأن عدم توجه العامل لأداء عمله في ظل وجود خطر يهدده، هو نتيجة إخلال المستخدم بضمان سلامة وصحة العامل، لا سيما الإخلال في توفير بيئة سليمة، لكن بالنظر إلى الشروط السابق ذكرها والمنصوص عليها في المادة ٤١٣١ فقرة ١ من قانون العمل الفرنسي، هذا الحق (حق الامتناع عن أداء العمل) يقوم -من وجهة نظرنا- في حالة إخلال المستخدم بضمان سلامة وصحة العامل، وليس الإخلال في توفير الحق في بيئة سليمة؛ لأن الاستناد على هذا النحو يمكن أن لا يضمن للعامل حقوقه، كما أن الخطر الذي يهدد العامل قد لا يصل إلى مرتبة الخطر الجسيم والوشيك الذي يهدد حياته لكنه يزعه فحسب.

(٢١) JDN, Droit de retrait : coronavirus ou pas, l'exercer n'est pas toujours possible, article publié: <https://www.journaldunet.com/management/guide-du-management/1201453-droit-de-retrait-coronavirus-ou-pas-l-exercer-n-est-pas-toujours-possible>.

(٢٢) «Dans l'arrêt Copland c/ Royaume-Uni du 3 avril 2007 (20), la Cour applique avant tout l'article 8 de la Convention aux travailleurs. Puisque l'article 8 permet de protéger le droit à un environnement sain, au titre du droit au respect de la vie privée, le travailleur peut se plaindre, sur ce terrain, des nuisances environnementales graves qui affectent directement son bien-être ». voir : CEDH, 3 avril 2007, n° 62617/00, Copland c/ Royaume-Uni, cité in : Claire Vial, Travail et droit à un environnement sain, le respect des droits fondamentaux sur les lieux de travail, Revue le droit ouvrier, n°750, janvier 2011, page 30.

بالمقابل، يثور التساؤل حول طبيعة التزام المستخدم بضمان سلامة وصحة العمال، هل هو التزام بتحقيق نتيجة أو التزام ببذل عناية؟ في هذه النقطة وقع جدل فقهي^(٢٣)، حيث إن الاتجاه الأول يصف العامل بالطرف الضعيف في العقد، ونظراً لارتفاع معدلات إصابات العمل تمسك الكثير من الفقه القانوني بالالتزام بضمان السلامة بأنه التزام بتحقيق نتيجة؛ لأنه يوفر الحماية القانونية للعامل، وما على العامل إلا إثبات الضرر من أجل استحقاقه للتعويض، ولا مجال للمستخدم في دفع المسؤولية إلا بإثبات السبب الأجنبي، وتمسك الاتجاه الثاني بأن الالتزام بضمان السلامة هو التزام ببذل العناية، ويكفي لصاحب العمل من أجل الوفاء بالتزامه، أن يبذل عناية معينة للحفاظ على سلامة العامل. وبين الاتجاهين نرجح أن الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل ذو طبيعة خاصة، فهو أقرب إلى الالتزام بتحقيق نتيجة؛ لأن صاحب العمل بوصفه شخصاً محترفاً وذا خبرة في مجال مهنته، يكون في مركز أقوى من مركز العامل في عقد العمل، وقانون العمل الجزائري أوجب وألزم توفير وسائل الوقاية للعمال من مخاطر المهنة ومخاطر العمل^(٢٤)، وأن تكون الآلات والتجهيزات موضوع رقابة دورية وصيانة للحفاظ على حسن سيرها من أجل ضمان الأمن وسط العمل^(٢٥)، لا سيما تكوين وتعليم وإعلام العمال بالأخطار المهنية^(٢٦). لكن لا يعني ذلك عدم كونه التزاماً ببذل العناية في كل حالاته، لكنه التزام ببذل عناية مشددة أو التزام ببذل عناية بدرجة أعلى.

ثانياً - شروط ممارسة العامل حقه في الامتناع عن أداء عمله في القانون الفرنسي بين الظروف العادية وظروف انتشار وباء كوفيد - ١٩:

من شروط ممارسة العامل حقه في الامتناع عن أداء عمله في الأوقات العادية، وجود أسباب معقولة توحي أن حياته وصحته البدنية أو المعنوية في خطر جسيم ووشيك، وهو مبدئياً حق فردي، ومع ذلك لا تمنع المادة 4131 L. ٣ من قانون العمل الفرنسي، ممارسة هذا الحق من قبل مجموعة من الأجراء.

(٢٣) فراس عبد الرزاق حمزة، علي ضياء عباس، التكييف القانوني لالتزام صاحب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية في عقد العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد ١، المجلد ٢، جانفي ٢٠٢٠، ص ٣٧.

(٢٤) المادة ٥ من قانون ٨٨/٧ المؤرخ في ٢٦ جانفي ١٩٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية عدد ٤ الموافق ٢٧ جانفي سنة ١٩٨٨ م.

(٢٥) المادة ٧ فقرات ٣ من قانون ٨٨/٧.

(٢٦) المادة ١٩ من القانون السالف الذكر.

ورغم أن القاعدة العامة تُكرس هذا الحق في حالة توفر الشروط الآتي تفصيلها أدناه، إلا أن هناك فئة من الأجراء يُستبعدون من ممارسة هذا الحق بحكم وظيفتهم الإنسانية، أو بحكم أن وظيفتهم تشارك في تحقيق النظام العام، وهو الذي يقتضي منا التعرض لشروط الامتناع عن أداء العمل بفرنسا في ظل انتشار وباء كوفيد-١٩، لتحديد هذه الفئة المستبعدة.

١- وجود خطر جسيم ووشيك : الخطر الجسيم تهديد يمس بالسلامة البدنية والمعنوية للموظف أو العامل مما يؤدي إلى وفاته أو إعاقته الدائمة أو المؤقتة لفترة طويلة المدى^(٢٧)، ولكي يتحقق الخطر الجسيم يجب أن يكون لهذا التهديد تأثير ملموس وواضح على صحة العامل^(٢٨). وبهذا المفهوم فإن التدهور العرضي لظروف العمل لا يمكن أن يُبرر رفض العامل تنفيذ التزاماته المهنية في غياب خطر جسيم ووشيك^(٢٩).

من جانب آخر، يجب التمييز في مصطلح الخطر بين الخطر المعتاد والخطر المتأصل في العمل، فمجرد وجود الأسبستوس (Amiante) في موقع العمل أو مزاولة العمل في موقع نووي^(٣٠) لا يُخول للعامل الامتناع عن أداء عمله، إذا لم يثبت أن لديه سبباً معقولاً وجدياً يظهر أن الوضع يشكل خطراً جسيماً ووشيكاً على حياته وصحته^(٣١).

ومصدر الخطر يمكن أن يكون بسبب: بيئة عمل غير مناسبة، أو معدات عمل معيبة، أو خطر العدوان، أو عدم اتخاذ تدابير الحماية اللازمة....، حيث قررت محكمة النقض الفرنسية بأن استمرار عيب المعدات وعدم امتثال مرافق الشركة لمعايير

(٢٧) «La circulaire du ministre du travail n°93-15 du 25 Mars 1993 relative à l'application de la loi 82/1097 du 23 décembre 1982 donne la définition suivante «Tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée», voir : La direction générale de l'administration et de la fonction publique, Covid -19 : Droit de retrait dans la fonction publique, Mars 2020, page 1.

(٢٨) Thotmania, Droit de retrait: mode d'emploi (1ère partie), in Santé et sécurité, article publié sur le Blog d'un ancien inspecteur du travail, Expériences professionnelles et réflexions autour du droit du travail, publié in: <https://inspectiondutravail.wordpress.com/2016/5/5/droit-de-retrait-mode-demploi-1ere-partie/> consulté le 9/9/2020. Haut du formulaire

(٢٩) «La dégradation accidentelle des conditions de travail ne peut justifier l'exercice du droit de retrait par un salarié, en l'absence de danger grave et imminent», Conseil des prud'hommes de Béthune, 31 oct. 1984 : JCP éd. E 1985, n°14439.

(٣٠) CA Versailles, 11e ch. Soc., 26 février 1996, n°22877/94, Publié in : Annie Chapouthier, Le droit de retrait, Revue Travail et sécurité, n°769, février 2016, page 44.

(٣١) Annie Chapouthier, Le droit de retrait, Op Cit, page 44.

السلامة المعمول بها، يتيح للعامل التوقف عن العمل لأنه يشكل خطراً على حياته أو صحته^(٣٢). وفي القرار رقم 9600 - 71 المؤرخ في ١٠ أكتوبر ١٩٩٦، قضت محكمة الاستئناف لمونبوليه (Montpellier) بما يلي : «يعد من الأسباب الجدية عدم ممارسة العامل عمله لوجود عيب في نظام فرامل شاحنات الشركة، خاصة أمام عدم التزام صاحب العمل بعرض الشاحنة للإصلاح، وبالتالي تسريح العامل على أساس رفضه قيادة الشاحنة غير مبرر^(٣٣)».

وفي موضع آخر، قضت محكمة النقض الفرنسية في قرارها رقم ٨ / ٤٥٠٨٦ المؤرخ في ٢ مارس ٢٠١٠^(٣٤)، بأن رفض عامل تنفيذ مهمة النقل البري يعد مشروعاً، ولا يمكن اتخاذ أي عقوبة ضده لأنه استند إلى سبب حقيقي وخطير، بالنظر إلى جدول عمل الأيام السابقة، والذي يتجاوز بكثير الحد الأقصى للفترة اليومية المسموح بها قانوناً، وهو ما يجعل قرار محكمة الاستئناف لبو (Pau) مخالفاً للمواد L1-1231 و L 1431-3 من قانون العمل.

والخطر الجسيم ليس بالضرورة أجنبي عن الأجير^(٣٥). ومن ثم تحويل عامل

(٣٢) «Il a été décidé que la persistance du défaut de conformité des installations de l'entreprise avec les normes de sécurité normalement applicables autorisait les salariés à se prévaloir d'une situation dangereuse pour leur vie ou leur santé et à se retirer de leur poste de travail.» : Cour de Cassation, Chambre sociale, du 1 mars 1995, n°91-43.406, publié in: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007255413>.

(٣٣) (CA Montpellier, ch. SOC., 30 avril 1998, n°857, SA Pinault équipement c/ M.Zavierta) publié in: comité Technique paritaire, des dangers graves et imminent, Approuvé en comité Technique Paritaire, page 5.

(٣٤) «Alors qu'aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ; qu'en qualifiant le refus du salarié d'accomplir le transport routier qui lui avait été imparti de cause réelle et sérieuse de licenciement, après avoir relevé que le salarié avait entendu exercer son droit de retrait et avoir fait ressortir son refus était fondé sur un motif raisonnable, compte tenu de l'horaire de travail, très supérieur à la durée maximale quotidienne autorisée, qu'il avait accompli la veille, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1231-1 et L. 4131-3 du code du travail», publié sur République Française, Légifrance: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000021931228>

(٣٥) «Qu'en statuant ainsi, alors que la condition d'extériorité du danger n'est pas exigée d'une manière exclusive par les articles susvisés, la cour d'appel a violé ces textes» ; voir : Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 20 mars 1996, N° de pourvoi: 93-40111, publié <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007035437>.

الرقابة إلى منصب عمل آخر مما جعله على علاقة مباشرة مع الحيوانات والمواد الكيميائية، يبرر حقه في الابتعاد عن منصب عمله طالما أن لديه مشاكل حساسية خطيرة، قد تُفُضي لهلاكه .

وأكد الاجتهاد القضائي وجوب وصول الخطر إلى درجة معينة، حيث اعتبر أن التيار الهوائي Le courant d'air، لا يشكل بأي حال من الأحوال خطراً جسيماً، ولا يبرر سلوك الموظفة التي غادرت مكتبها دون إذن مسبق، وهو يشكل تعسفاً في استعمال الحق^(٣٦). وتعرض الأجير للضجيج فوق المستوى المسموح لا يشكل خطراً جسيماً؛ لأن رب العمل يمكن أن يمنحه معدات وأدوات فردية للحماية.

من جانب آخر، عدم توفر شروط النظافة في العمل بسبب فضلات الخفافيش في قاعات المدرسة، ووجود خلل في السقف وبيت الراحة، لا يبرر ترك العامل منصبه^(٣٧).

ومعنى **الخطر الوشيك**: وقوع الخطر فجأة وفي وقت قريب^(٣٨)، وهذا المفهوم يرتبط على وجه التحديد بحوادث العمل، وعلى هذا الأساس لا يعترف لسائقي الحفلات بممارسة حقهم في ترك منصبهم في حالة شعورهم بعدم الأمان نتيجة اعتداءات سابقة تعرض لها زميلهم على خط آخر، إذ ليس هناك مؤشر بأن الخطر الوشيك سيُطالهم. والأمر أكثر صعوبة إذا تعلق بالأمراض المهنية التي تشهد تطوراً بطيئاً، على وجه الخصوص ظهور سرطان القصبة الهوائية بعد ١٥ سنة إلى ٢٠ سنة بسبب التعرض

(٣٦) «Mais attendu que la cour d'appel a fait ressortir que la salariée ne pouvait prétendre avoir un motif raisonnable de penser que les courants d'air, dont elle se plaignait, présentaient un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé ; qu'elle a relevé par ailleurs que le comportement consistant, sans autorisation préalable, à quitter son bureau pour aller s'installer dans un autre local, ainsi que le refus de réintégrer le bureau d'origine, constituaient des actes caractérisés d'indiscipline ; qu'en l'état de ces constatations, la cour d'appel a décidé dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article 122-14-3 du Code du travail, par une décision motivée, que le licenciement procédant d'une cause réelle et sérieuse ; Que les griefs du pourvoi ne sauraient être accueillis : par ces motifs rejette le pourvoi », voir: Cassation sociale, 17 octobre 1989, n° 86-43.272, publié sur le site internet: <https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/jurisprudence-sociale-cassation.aspx?jsID=559&occID=107>.

(٣٧) «Agents se plaignant de la présence de déjections de chauves-souris dans plusieurs salles de l'école et des défauts affectant la toiture et les toilettes », voir : Conseil d'Etat, n° 396531, 18/06/2014, publié in: <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000029103370>.

(٣٨) La circulaire de 1993/15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi Française, n° 82.1097 du 23 décembre 1982 qualifie d'« imminent » tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché, cité in : Annie Chapouthier, Le droit de retrait, Op cit, page 44 .

لألياف الأسبست Amiante، هل يعني أن العامل لا يستطيع الانسحاب من منصبه بحكم الوضع الخطير؟ الإجابة هي إمكانية ترك عمله مادامت الظروف متوفرة؛ لأنه ينبغي عدم الخلط بين الخطر الوشيك والسرعة التي يتحقق بها الضرر، فالخطر موجود أي التفاعل الفوري مع الشخص المعرض، حتى لو كانت عواقبه ستظهر في وقت لاحق.

كذلك، عقب الهجوم بسلاح ثقيل على شاحنة مُدرّعة رفض ناقل الأموال مواصلة عمله، وهو ما أدّى لفصله، فقررت محكمة الاستئناف (Aix en Provence)، أن رفض ناقل الأموال تنفيذ عمله غير مبرر لعدم تحقق الخطر الوشيك، واستبعاد تكرّر فعل الاعتداء لاتخاذ رب العمل إجراءات إضافية للحفاظ على أمن ناقلي الأموال^(٣٩).

٢- وجود خطر على حياة العامل بما يهدد صحته البدنية والمعنوية: لما يتعرض العامل للتهديد في سلامته البدنية والمعنوية، يجب أن يرتبط هذا التهديد مباشرة بوضعية العمل، ومن الصعب التأكد من هذا الشرط في حالة التحرش المعنوي، فعلى سبيل المثال: أكدت محكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في ٢٤ جوان ٢٠٠٥ رقم ٤/٣٧٦٩، أن الانهيار العصبي بسبب التحرش المعنوي لا يشكل خطراً موضوعياً يمس بالصحة مباشرة^(٤٠)، بالمقابل اعتبرت محكمة الاستئناف أن التحرش الجنسي يُبرر للعامل عدم أداء عمله في حالة تكرار سلوك التهديد المهين.

٣- وجود سبب معقول: ينص قانون العمل الفرنسي في المادة L1-1431 على جواز ممارسة الموظف حقه عندما يكون لديه «سبب معقول» للاعتقاد بأن ظروف العمل تُشكّل خطراً جسيماً ووشيكاً.

(٣٩) «À la suite de l'attaque à l'arme lourde d'un fourgon blindé, un convoyeur de fonds refuse de poursuivre son travail et est licencié. Le recours à la notion de retrait est rejeté dans la mesure où le danger n'apparaît pas imminent, la récidive étant un risque impondérable, l'employeur a pris des dispositions supplémentaires de sécurité. Le risque est inhérent à la fonction exercée et initialement acceptée par le salarié». Voir : CA Aix-en-Provence, 08/11/1995, n°1055, Sté Sécuriposte c/ Lacombe : JCP éd. E 1996, II, publié in : Fiche pratique, Droit de retrait / Danger Grave et imminent, Cdg.pole prévention, 14 janvier 2020, page12.

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 14 juin 2006, 04-43.769, publié sur: (٤٠)
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007510280>.

ويحظى هذا المفهوم الذاتي للتقدير من وجهة نظر الموظف والعامل وخبرته، بمعنى أنه يجب أن يعتقد العامل بشكل معقول أن هناك خطراً كبيراً ووشيكاً على صحته أو سلامته. وفي حالة قيام النزاع يجب على القاضي أن لا ينظر فيما إذا كان وضع العمل خطيراً من الناحية الموضوعية، بل ينظر إذا كان لدى الموظف سبب معقول للاعتقاد بذلك^(٤١).

وبخصوص وجود سبب معقول، قرّرت محكمة النقض الفرنسية إلغاء قرار فصل موظف مارس حقه في الامتناع عن أداء عمله؛ لأن صاحب العمل ملزم بتأمين سلامة موظفيه في العمل. في هذه القضية، رفض عامل دهان (peintre) قرار صاحب العمل، لعزوفه عن تعيين شخص آخر معه في هذا المنصب، مشيراً لخطر السقوط على الأرض الزلقة، وفي اليوم الموالي رفض العودة لمنصبه إلى غاية تعيين شخص ثان، وإثر ذلك فُصل عن منصبه لارتكابه خطأ جسيماً بحجة رفضه الامتناع لتعليمات رئيس العمل والتخلي عن منصب عمله. وقد قررت محكمة النقض الفرنسية أن محكمة الاستئناف عرّضت قرارها للنقض لمخالفتها لأحكام المادة L 1-8-231 من قانون العمل الفرنسي، لاسيما مخالفة أحكام المادة ٨ فقرة ٤ و المادة ١٣ من التوجيهات الأوروبية ٨٩ / ٣٩١ المؤرخة في ١٢ جوان ١٩٨٩ المتعلقة بوضع إجراءات لترقية وتحسين أمن وصحة العمال في العمل، مضيفة عدم إمكانية فرض أي عقوبة على موظف أو عامل توقف عن أداء عمله باعتبار أن لديه أسباباً معقولة توحى بوجود خطر جسيم ووشيك^(٤٢).

والعمل في محل لا يحتوي على أدنى المعايير الصحية وسيئ الإضاءة بالطابق السفلي (في موقف السيارات تحت الأرض)، دون وجود إطار للتهوية أثناء تعرضه لانبعاثات

(٤١) Annie Chapouthier , Le droit de retrait, Op cit , page 44.

(٤٢) «Alors Qu'aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que le licenciement de Monsieur Thierry X... était intervenu à raison de l'exercice légitime de son droit de retrait ; qu'en refusant d'annuler le licenciement de Monsieur Thierry X..., la Cour d'appel a violé par refus d'application l'article L.231-8-1 du Code du travail ensemble les articles 8 § 4 et 13 de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail », voir : Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 janvier 2009, 07-44.556, Publié au bulletin, Légifrance, le service public de la diffusion du droit, sur le site internet: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000020187826>

الغاز، في درجة حرارة تتراوح بين ١٣° و ١٥°، يعد سبباً معقولاً لاعتقاد العامل أن صحته مهددة بخطر جسيم ووشيك^(٤٣).

والأسباب المعقولة التي استند عليها العامل مشروعة وجدية، للاعتقاد أن بقاءه في ورشة بالهواء الطلق وفي ارتفاع عال مع سوء الأحوال الجوية دون نظام حماية فعال يمنع السقوط يمثل تهديداً لحياته و خطراً جسيماً ووشيكاً^(٤٤).

بالمقابل، لا يعد سبباً معقولاً، رفض عامل البناء العمل علواً في يوم ممطر رغم توفر نظام الحماية، وبالتالي تسريح رب العمل مبّرر^(٤٥)، وإجبار العامل على القدوم للعمل في أيام العطل، لا يعد سبباً معقولاً لوصفه بالخطر الجسيم والوشيك، ما عدا أن يثبت أنه تعرض للتعسف والإساءة^(٤٦).

٤- **عدم خلق وضعيات خطر جديدة :** لا يجب أن يخلق قرار الموظف وضعيات جديدة من المخاطر لزملائه، أو المستخدمين الذين يترددون على المرفق العام^(٤٧).

(٤٣) «Travaillant dans un local insalubre, mal éclairé, soumis à des émanations de gaz, non chauffé, entre 13 et 15 C°, le salarié avait un motif raisonnable de penser que sa santé était menacée par un danger grave et imminent (CA Versailles, 12 nov. 1996, n° 852, SA Asystel Maintenance c/ Michel), publié sur le site internet:

www.sudbpce.com > wp-content > uploads > 2014/02 consulté le 13/09/2020.

(٤٤) «Un salarié a un motif raisonnable de penser que le maintien à son poste de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie alors qu'il travaille sur un chantier extérieur, en grande hauteur, avec de mauvaises conditions météorologiques, sans système de protection efficace, ligne de vie, système antichute ou filet», voir : Cour d'appel Douai, ch. soc., 30/09/2008, n° 07/02873 publié in : Fiche pratique, Droit de Retrait / Danger Grave et Imminent, Cdg, pole prévention, 14 janvier 2020, page = 09.

(٤٥) « Maçons ayant refusé de travailler en hauteur sur un chantier un jour d'intempéries : Il résulte de l'appréciation souveraine des juges du fond que les deux maçons qui ont refusé de travailler pour poser un plancher au deuxième étage un jour où il pleuvait n'avaient pas un motif raisonnable de se trouver face à un danger grave et imminent. Les licenciements pour refus d'obéissance sont donc justifiés », voir : Cour de Cassation, Chambre sociale, du 20 janvier 1993, 91-42.028., Publié au bulletin, Légifrance, sur le site :

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007029817/>, consulté le 13/09/2020 à 20 :28.

Cour d'appel de Versailles, 19ème chambre, 6 juin 2013, n° 12/0199, publié sur le site : (٤٦) <https://www.doctrine.fr/d/CA/Versailles/2013/BBAB8AF9F5B3D3A9CD6AE>. consulté le 14 /09/2020.

Fiche pratique, Droit de retrait / Danger Grave et Imminent, Cdg, pole prévention, 14 janvier 2020, page 04 . (٤٧)

وفي هذا الصدد، قضت محكمة النقض الفرنسية في قرارها رقم ١٧/١٩٥٤١ المؤرخ في ١٠ أكتوبر ٢٠١٨ بأن: الأخصائيين في علم النفس لا يملكون أسباباً معقولة تُبَيِّن أن هناك خطراً جسيماً ووشيكاً يبرر عدم ممارستهم لعملهم، والذي لا يُقصد به سوى إجبار الإدارة على العدول عن التعديل الجديد في الهيكل التنظيمي، وبذلك استمرار رفض الموظفين العودة للعمل، يُعَرِّض الأشخاص محل الرعاية للخطر وهو ما يشكل خطأ جسيماً^(٤٨).

بالمقابل، في حالة ثبوت سبب معقول يوحي بوجود خطر جسيم ووشيك يهدد صحة العامل الجسدية والمعنوية، يرافقها عدم خلق وضعيات خطر جديدة، يجب على العامل إنذار صاحب العمل بممارسة هذا الحق، بشرط أن يكون العامل في إطار تنفيذ عقد العمل^(٤٩).

٥- شروط امتناع العامل عن أداء عمله في ظل انتشار وباء كوفيد-١٩ في القانون الفرنسي: تؤكد الدراسات الحالية انتقال فيروس كورونا -١٩ عبر الاتصال والتقارب طويل المدى أو قصير المدى على مسافة تقل عن ١ متر مع الأشخاص الذين لهم أعراض الفيروس، ويكون انتقال العدوى من خلال انبعاث القطرات واللحاح ودخولها عبر المجاري التنفسية^(٥٠)، وهو ما يلزم ضرورة احترام مسافة الأمان وغسل اليدين بصفة مستمرة.

رغم ذلك، توجد فئة معينة من الموظفين بحكم مهامهم التي تقوم أساساً على حفظ النظام والسلامة العامة، يُستبعدون من ممارسة حقهم في التوقف عن أداء

(٤٨) «Si une cour d'appel estime que les salariés n'ont aucun motif raisonnable de penser qu'il existe un danger grave et imminent de nature à justifier l'exercice de leur droit de retrait, lequel en réalité ne vise qu'à contraindre la direction à revenir sur la nouvelle organisation, elle peut en déduire que le refus persistant par les salariés de reprendre le travail mettant en péril le suivi des personnes prises en charge constitue une faute grave », voir : Cassation sociale, 20 décembre 2017, n° 16-22.578, un Arrêt publié sur : Droit du travail et ressources Humaines, Tissot édition, sur le site : <https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/jurisprudence-sociale-cassation.aspx?jsID=3180&occID=107>.

(٤٩) Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 mai 2008, 07-15.744, Publié au : Bulletin Légifrance le service public de la diffusion du droit, sur le site internet : <https://www.legifrance.gouv.fr/af-fichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000018896428>.

(٥٠) Direction Générale de l'administration de la fonction publique, Covid 19 : droit de retrait dans la fonction publique, Mars 2020, page 02 .

عملهم إذا توفرت الإجراءات الوقائية، حيث حُدِّت هذه الفئات بموجب المرسوم الفرنسي المشترك الصادر بتاريخ ١٥ مارس ٢٠٢٠^(٥١)، وتتمثل هذه الفئة في: موظفي فرق الإطفاء والإنقاذ، موظفي شرطة البلدية، حراس المساجين، وموظفي المهام القنصلية، والعسكريين.

وفي وقت انتشار وباء الكورونا، لا يمكن لموظفي قطاع الصحة من أطباء وممرضين وتقنيين سامين في الصحة، وموظفي النظافة وجمع النفايات الطبية الامتناع عن أداء عملهم؛ لأن ممارسته على هذا النحو بحجة تعرضهم للفيروس يُعرض الغير للخطر، تطبيقاً لأحكام المادة 4131 L. من قانون العمل الفرنسي.

وفي هذا الاتجاه، قضت المحكمة الإدارية بفارساي سنة ١٩٩٤، بأن استقبال المرضى المصابين بفيروس نقص المناعة VIH بمؤسسة استشفائية، لا يشكل خطراً جسيماً ووشيكاً يبرر عدم أداء الموظف عمله؛ لأن طبيعة مهام هذه المؤسسات توجب أن تكون قادرة على مواجهة خطر العدوى^(٥٢).

لكن استبعاد هذه الفئة، لا ينفي وجوب التزام أصحاب العمل والمؤسسات بتوفير معدات الحماية وتبني إجراءات النظافة والوقاية من أقمعة وقفازات وغيرها من المعدات الضرورية لوقايتهم وحمايتهم من أخطار الفيروس^(٥٣). وفي حالة عدم التزام رب العمل بتوفير معدات الحماية وتبني إجراءات الوقاية في ظل جائحة كورونا، يمكن في ظل توافر الشروط السابق ذكرها في الظروف العادية، التوقف عن أداء العمل إلى غاية امتثال رب العمل بالتعليمات الخاصة بالوقاية.

وبمناسبة عدم التزام رب العمل بالتعليمات الوقائية، بادر موظفو شركة أمازون (Amazon) بوضع طلبات التوقف عن أداء العمل وعطل مرضية، لعدم توفير إدارة الشركة الشروط الصحية من أقمعة ومعقم اليدين، وهو الذي رفضته إدارة الشركة،

Comité Technique Paritaire, Registre des dangers graves et imminent, le 29/01/2013. (٥١)

Tribunal administratif de Versailles, du 2 juin 1994, publié au Bulletin Légifrance le service public de la diffusion du droit, sur le site internet : <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008282856/>. (٥٢)

Journal Ouest France , Coronavirus. Quelles sont les conditions du droit de retrait pendant le confinement ?, publié sur : <https://www.ouest-france.fr/sante/virus/coronavirus/coronavirus-quelles-sont-les-conditions-du-droit-de-retrait-pendant-le-confinement-6802411>. (٥٣)

ما دفع نقابة العمال لرفع دعوى استعجالية أمام محكمة نانثير (Nanterre)، التي أصدرت أمراً استعجالياً بتاريخ ١٤ أبريل ٢٠٢٠^(٥٤)، يقضي بوجوب تقييم المخاطر التي يتعرض لها العمال بسبب ممارسة نشاطهم في محلات الشركة، وتقليص خدمات الشركة لتحديدتها في خدمات إرسال المواد الغذائية والطبية ومواد التنظيف، وفي حالة عدم الالتزام، دفع شركة أمازون غرامة يومية تقدر بـ ١ مليون يورو، وهو ما دفعها لغلق محلاتها مؤقتاً.

بالمقابل، في حالة الامتناع عن أداء العمل رغم توفير إجراءات الوقاية والحماية من رب العمل وتقيده بالتوصيات الحكومية لحماية صحة وسلامة الموظفين من الفيروس، يتعرض الموظف للعقوبة التأديبية التي قد تصل إلى غاية تسريحه عن العمل، بل قد يتطور الأمر إلى غاية تعرضه لمتابعة جزائية تطبيقاً للقانون الفرنسي^(٥٥).

ثالثاً - آثار ممارسة العامل حقه في الامتناع عن أداء عمله في القانون الفرنسي:

تطبيقاً للمادة 3-4131 L. من قانون العمل الفرنسي، في حالة وجود مُبرّر، أي أن العامل كانت لديه أسباب معقولة للاعتقاد بوجود خطر جسيم ووشيك، لا يمكن لصاحب العمل أن يفرض أي عقوبات مالية على الموظف، كما لا يمكنه الاقتطاع من راتبه الساعات التي لم يعمل فيها أثناء ممارسته حقه. وتسريح المستخدم في ظل توافر الشروط السابقة يعتبر باطلاً ولا أثر له مع وجوب دفع تعويضات نهاية الخدمة وما لا يقل عن ٦ أشهر من الأجر^(٥٦).

بمفهوم المخالفة، التوقف عن أداء العمل دون مبرر يعرض الموظف لعقوبة الخصم من راتبه ساعات العمل التي لم يعمل فيها، وإذا ما رأى رب العمل أن عدم ممارسة العمل لا أساس له من الصحة يجوز أن يحرم الموظف من المرتب دون إهمال العقوبات التأديبية المقررة، ويكون لهذا الأخير اللجوء إلى المحكمة على أمل استرداده .

(٥٤) Bertrand Bissuel , Raphaëlle Besse Desmoulières, Coronavirus : la justice rappelle Amazon à ses responsabilités, le journal le Monde, Publié le 15 avril 2020 sur le site : https://www.le-monde.fr/economie/article/2020/04/15/coronavirus-la-justice-rappelle-amazon-a-ses-responsabilites_6036640_3234.html.

Annie Chapouthier, op cit , page 45. (٥٥)

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 novembre 2015, 14-24.444, Publié : Légifrance, (٥٦) le service de la diffusion du droit : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000031539712/>

وتقدّم النواب الفرنسيون بمشروع قانون رقم ٢٩٥٠ المؤرخ في ١٢ ماي ٢٠٢٠^(٥٧) المتعلق بتأمين حق الامتناع عن أداء العمل في ظل جائحة كوفيد-١٩، لضمان الحفاظ على راتب الموظف في حالة وجود خلاف مع صاحب العمل إلى أن تفصل المحكمة في شرعية قرار الموظف أو العامل^(٥٨)، وينص مشروع القانون على أنه إذا ما تبين أن امتناعه عن أداء العمل غير مبرر، يقترح صاحب العمل على الموظف استرداد المبلغ غير المستحق وفق رزنامة معينة وبصورة مناسبة، ويجوز للقاضي تغيير الجدول الزمني وفق مبررات الموارد والتكاليف التي تقع على عاتق الموظف^(٥٩).

وإن كان القانون الفرنسي مقارنة مع القانون الجزائري، أكثر دقة في تنظيم شروط وآثار ممارسة حق الامتناع عن أداء العمل في حالة وجود خطر جسيم ووشيك، إلا أننا نجد بعض الأحكام المتناثرة بين القوانين العامة التي تنظم صحة وسلامة العمال، والقوانين الخاصة المتعلقة بتدابير الوقاية من انتشار جائحة كوفيد-١٩، لكنها للأسف غير كافية، وهي تختلف في أحكامها عن الامتناع المقرر لتجنب المخاطر بسبب إهمال صاحب العمل.

Assemblée Nationale Française, proposition de loi N°2950 relative à la sécurisation de droit de retrait pour les salariés, publié sur le site internet :

http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b2950_proposition-loi, consulté le 14/9/2020 à 23 :04

Art. L. 4131-3-1 : « L'employeur qui conteste l'usage fait par l'un de ses salariés de son droit de retrait, peut saisir le juge prud'homal et ne peut, en aucun cas, dans l'attente de la décision du juge, suspendre le paiement du salaire, ni effectuer aucune retenue sur salaire. Son recours doit impérativement être engagé dans le mois qui suit la fin du mois au cours duquel le salarié à exercer son droit », voir : Assemblée Nationale Française, proposition de loi N°2950 relative à la sécurisation de droit de retrait pour les salariés, publié sur le site internet :

http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b2950_proposition-loi, consulté le 14/9/2020 à 23 :04 .

Art.L.4131-3-1 : «L'employeur qui porte sa contestation devant le juge prud'homal, dans le mois qui suit la fin du mois au cours duquel le salarié à exercer son droit de retrait, présente obligatoirement devant le juge, pour le cas où son recours aboutit, un calendrier de remboursement raisonnable. Le juge saisi peut modifier ce calendrier en fonction des justificatifs de ressources et de charges que peut lui présenter le salarié ».publié sur le site internet :

http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b2950_proposition-loi,consultéle14/9/2020 à 23 :04.

المحور الثاني

حق العامل في الامتناع عن أداء عمله في القانون الجزائري بين الظروف العادية وظروف انتشار وباء كوفيد - ١٩

إن الجزائر، بحكم مصادقتها على اتفاقية العمل الدولية التي تعترف للعامل بحقه في التوقف عن أداء العمل في حالة وجود خطر جسيم ووشيك، أصبحت جزءاً من المنظومة القانونية الجزائرية، والأساس القانوني الذي يبرر الاعتراف للعامل بحقه في ترك عمله والتخلي عنه لوجود خطر محقق (أولاً)، مما يستوجب تطابق المنظومة القانونية مع التزامات الجزائر الدولية، لكن هذا التطابق لا يتوفر في القانون الداخلي الذي فرض إجراءات معقدة وطويلة في حالة ثبوت الخطر الجسيم والحال، مما يقتضي التعرض لحقيقة امتناع العامل عن أداء عمله في ظل القواعد العامة لضمان صحة وأمن العمال في الأوقات العادية (ثانياً).

وفي ظل الانتشار السريع لهذا الوباء، اضطرت الجزائر لاتخاذ تدابير وقائية جديدة تضمن صحة العمال وأمنهم، ليصل الأمر إلى غاية تعليق نشاط بعض المؤسسات الإدارية والاقتصادية، والأهم هو الترخيص للعمال بالتوقف عن أداء العمل تفادياً لانتشار العدوى، لكنه ليس إقراراً بحق العامل في الامتناع عن أداء العمل، مما يستوجب التعرض لشروط وآثار التوقف عن أداء العمل بالجزائر في ظل انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد ١٩) (ثالثاً).

أولاً - الأساس القانوني الذي يبرر الاعتراف للعامل بحقه في الامتناع عن أداء العمل بسبب خطر يهدده في القانون الجزائري:

صادقت الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم ٥٩/٦ المؤرخ في ١١/٢/٢٠٠٦ على اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٥ المتعلقة بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، المعتمدة بجنيف في ٢٢/٦/١٩٨١، والتي تركز في المادة ١٣ حق العامل في عدم أداء عمله في الحالات التي يرى فيها خطراً يهدده مع الإحالة إلى القانون الوطني، وهو ما يجعل هذا الحق معترفاً به؛ لأن المعاهدات المصادق عليها طبقاً للدستور تحتل مرتبة

أسمى من القانون في النظام القانوني الجزائري^(٦٠).

وبذلك، الاتفاقية السالفة الذكر أحالت إلى التشريع الوطني لتحديد كفاءات ممارسة هذا الحق، والمشرع لم يحدد كفاءات وشروط إعمال هذا الحق من قبل العامل في قانون ٨٨/٧ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ولا في المرسوم التنفيذي ٩١/٥ المؤرخ في ١٩ جانفي ١٩٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل. وفي حالة وجود خطر وشيك يمر العامل بإجراءات متعددة قد تعرض صحته الجسدية والنفسية للخطر.

وفي ظل جائحة الكورونا، صدرت تعليمية عن وزارة الصحة وإصلاح المستشفيات رقم ١٣ بتاريخ ٣١ مارس ٢٠٢٠، تنص على حق العامل في التوقف عن أداء عمله دون اقتطاع من الأجر تطبيقاً للمادة ٨ من المرسوم التنفيذي ٦٩/٢٠ المتعلق بتدابير الوقائية من انتشار وباء الكورونا.

ثانياً- حقيقة امتناع العامل عن أداء العمل في ظل القواعد العامة المتعلقة بالوقاية الصحية وأمن العمال.

من أهم المكتسبات التي حققها العمال بعد نضال طويل، والتي يجب أن تلتزم بها المؤسسات المستخدمة سواء في القطاع العام أو الخاص، ضمان القواعد الصحية والأمن داخل أماكن العمل، وضمان الحق في الحياة والكرامة الإنسانية، وقد جاء الدستور باعتباره التشريع الأساسي داخل الدولة ليكرس هذا المبدأ، حيث جاء في نص المادة ٦٦ فقرة ٣ من المرسوم الرئاسي رقم ٤٤٢/٢٠ المتعلق بإصدار التعديل الدستوري ما يلي: «... يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة».

وقد سائر التشريع الاجتماعي الجزائري هذا الاتجاه من خلال تخصيص مجموعة من الأحكام المنظمة للتدابير الوقائية لحماية صحة وأمن العمال من مختلف المخاطر التي يمكن أن تنتج عن محيط العمل، وهو ما يدفعنا للتساؤل عن موقف المشرع الجزائري وبعض التشريعات العربية من ممارسة هذا الحق في ظل القواعد العامة المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن؟.

(٦٠) المادة ١٥٤ من المرسوم الرئاسي رقم ٤٤٢/٢٠ المؤرخ في ٣٠ ديسمبر ٢٠٢٠ المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصدق عليه في استفتاء أول نوفمبر، الجريدة الرسمية عدد ٨٢ بتاريخ ٣٠ ديسمبر ٢٠٢٠.

١- القواعد العامة المتعلقة بالوقاية الصحية وأمن العمال :

من أهم الالتزامات العامة التي تقع على صاحب العمل هي توفير مكان عمل صحي وأمن للعمال؛ تحترم فيه جميع الشروط الصحية التي تضمن المحافظة على صحة العمال، حيث نص القانون رقم ٨٨/٧ المؤرخ في ٢٦ جانفي ١٩٨٨ والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل^(٦١)، في مادته الثالثة على أنه: يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، وتنص المادة ٤ على أنه: «يجب أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال، ويجب أن يستجيب جو العمل إلى شروط الراحة والوقاية الصحية، وعلى وجه الخصوص، التكعيب والتهوية وتجديدها والتشمس والإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والأضرار الأخرى وتصريف المياه القذرة والفضلات...»، وتضيف المادة ٦ من القانون رقم ٨٨/٧ أنه: «يجب أن توفر للعامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها، من أجل الحماية، وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار».

وفي إطار تدابير الأمن والوقاية الصحية، يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة إنشاء مصلحة طب العمل^(٦٢)، وذلك بهدف الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.

ومع صدور القانون رقم ٩٠/١١ المؤرخ في ٢١ أفريل ١٩٩٠ المتعلق بعلاقات العمل^(٦٣)، تضمن جُرعة معتدلة من التحرر من خلال الإقرار بتمتع العمال بمجموعة من الحقوق الأساسية في إطار علاقة العمل، أهمها الوقاية الصحية والأمن وطب العمل^(٦٤)، واحترام السلامة البدنية والمعنوية للعامل^(٦٥)، وفرض على المستخدم إدراج تدابير الوقاية الصحية والأمن ضمن النظام الداخلي للمؤسسة^(٦٦).

(٦١) الجريدة الرسمية عدد ٤ المؤرخة في ٢٧ جانفي ١٩٨٨، ص ١١٧.

(٦٢) المادة ١٤ فقرة ٢ من قانون ٨٨/٧ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

(٦٣) الجريدة الرسمية عدد ١٧ المؤرخة في ٢٥ أفريل ١٩٩٠.

(٦٤) المادة ٥ فقرة ٦ من قانون ٩٠/١١ المؤرخ في ٢١ أفريل ١٩٩٠ المتعلق بعلاقات العمل.

(٦٥) المادة ٦ من قانون ٩٠/١١ السالف الذكر.

(٦٦) المادة ٧١ من القانون السابق.

ونظراً للأهمية القصوى لتدابير الأمن والوقاية، وتطبيقاً لأحكام المواد السابقة صدر المرسوم التنفيذي ٩١ / ٥ المؤرخ في ١٩ جانفي ١٩٩١ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل^(٦٧)، والذي خصّص الباب الأول لواجبات النظافة وحفظ الصحة ونقاوة الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها، وتضمن الباب الثاني التدابير العامة للأمن في أماكن العمل، وخصّص الباب الثالث للتدابير الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق، أما الباب الرابع فقد تضمن الأحكام المتعلقة بالفحوص الدورية وتدابير الصيانة .

وفي السياق نفسه، نصت المادة ٩٨ من قانون ١٨/١١ المؤرخ في ٢ جويلية ٢٠١٨ المتعلق بالصحة على ضرورة سهر الدولة لتوفير حماية الصحة في وسط العمل وترقيتها، وذلك بهدف ترقية الراحة البدنية والعقلية والاجتماعية للعمال في كل المهن والحفاظ على أعلى درجة لها، والوقاية من كل ضرر يلحق بصحة العمال جراء ظروف عملهم، وحماية العمال في شغلهم من الأخطار الناتجة عن وجود عوامل مضرّة بصحتهم، ووقاية العمال وحمايتهم من حوادث العمل والأمراض، وتنصيب العمال في منصب عمل ملائم لقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وإبقائهم فيه.

ومن بين الالتزامات التي تفرضها القوانين واجب إنشاء مجموعة^(٦٨) من الأجهزة

(٦٧) ج رعد ٤ المؤرخة في ٢٣ جانفي ١٩٩١.

(٦٨) وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وهي الإدارة العمومية الأولى المكلفة بإعداد ونشر الأحكام التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة والأمن وتحسين ظروف وبيئة العمل، واللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية على مستوى المؤسسة المستخدمة المقررة بمقتضى قانون ٨٨/٧، وعندما يفوق عدد عمال الهيئة المستخدمة خمسين (٥٠) عاملاً يتم إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، كذلك إنشاء المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (INPRP) المكلف بمهام تشخيص الأخطار المهنية والتكوين وإنجاز تحقيقات وتقديم النصائح للمؤسسات قصد تحسين ظروف العمل والتقليل من هذه الأخطار، لا سيما اللجنة الوطنية المكلفة بالأمراض المهنية، يؤخذ برأيها في تحديد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها، وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال (القانون رقم ٨٣/١٣ المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية)، كذلك المعهد الوطني للعمل (INT) المكلف بالتكوين في مجال الوقاية، والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS)، الذي يعمل من خلال مديرية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية حيث تركز النشاطات التي يقوم بها الصندوق على تقديم توصيات ملموسة والرقابة وتقديم المساعدات التقنية والنصائح للمؤسسات قصد تطبيق تدابير الوقاية الملائمة، ومن ناحية أخرى، أسند للضمان الاجتماعي تحمل نفقات ترميم الأضرار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية لكل عامل يخضع للتأمينات الاجتماعية.

والمصالح الداخلية تكلف بتطبيق إجراءات وأحكام القوانين المتعلقة بقواعد وتدابير الأمن والوقاية من الأخطار المهنية، على غرار المفتشية العامة للعمل وهي هيئة تقع تحت وصاية وزارة العمل^(٦٩). وتكلف مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل التي تضمها الهياكل المركزية للمفتشية العامة بالمبادرة بكل عمل يهدف إلى تحسين شروط العمل لا سيما إعداد وتنفيذ إستراتيجية للوقاية والمراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

لكن للأسف الوقاية الصحية لم توليها المفتشية العامة اهتماماً في ظل الكورونا؛ حيث صدرت عن المفتشية العامة تعليمية رقم ١٨٤/م ع ع مؤرخة في ١٧ جوان ٢٠٢٠، ضاربة عرض الحائط مبدأ توازي الأشكال بمخالفتها لأحكام المرسوم التنفيذي ٦٩/٢٠ المؤرخ في ٢١ مارس ٢٠٢٠ المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد - ١٩ ومكافحته^(٧٠) الذي منح الأولوية في العطلة الاستثنائية مدفوعة الأجر للنساء الحوامل والنساء المتكفلات بتربية أبنائهن الصغار، وكذا الأشخاص المصابين بأمراض مزمنة، وأولئك الذين يعانون هشاشة، وذلك من خلال دعوة جميع المستخدمين التابعين لمصالحهم للالتحاق بمناصب عملهم، بما فيهم النساء المعنيات بالعطلة الاستثنائية، حيث يتعين عليهم استنفاد -كمرحلة أولى- حقوقهن من الرصيد المتبقي من العطل والعطلة السنوية بعنوان السنة الجارية قبل استفادتهن من العطلة الاستثنائية، داعية إلى ضرورة الحرص على تطبيق هذه التدابير وضمن التحاق كل الموظفين المعنيين بمناصب عملهم، مع إعداد رزنامة العطل وتسوية العطل المتأخرة.

في الواقع، إنشاء مجموعة المؤسسات المكلفة بالحفاظ على الصحة والسلامة في العمل، لا جدوى له حسب بعض الباحثين^(٧١)؛ لأن أسباب الحوادث والأمراض المتصلة بالعمل في الجزائر ما زالت غير معروفة، وهو ما يدفعنا للتساؤل عن ضرورة إنشاء هذه المؤسسات وأهميتها للحفاظ على صحة العمال وسلامتهم.

(٦٩) المرسوم التنفيذي ٥/٥ المؤرخ في ٦ جانفي ٢٠٠٥، المتضمن تنظيم المفتشية العامة.

(٧٠) الجريدة الرسمية عدد ١٥ المؤرخ في ٢١ مارس ٢٠٢٠.

(٧١) Kamel Bourenane, Hygiène, santé et sécurité du travail : la situation est alarmante en Algérie; Algérie focus, Tribune Libre, publié le 07 Aout 2013 in site:

<https://www.algerie-focus.com/2013/08/hygiene-sante-et-securite-du-travail-la-situation-est-alarmante-en-algerie/>, consulté le 17/09/2020.

٢ - موقف المشرع الجزائري وبعض التشريعات العربية من ممارسة حق الامتناع عن أداء العمل في حالة ثبوت خطر جسيم ووشيك يهدد العامل:

وُضعت في الأوقات العادية بعض الأحكام توحى ببيروقراطية الإجراءات وطولها وتعقدها؛ إذ إن العامل تطبيقاً للقواعد العامة المتعلقة بالوقاية الصحية وأمن العمل لا يخوله القانون الجزائري الحق في الامتناع عن أداء عمله مباشرة في حالة وجود خطر جسيم ووشيك، بل يمر العامل أو الموظف بعدة إجراءات يجب اتباعها، وهو ما قد يعرض حياته وصحته للخطر.

وفي حالة معاينة تهاون مفرط أو خطر لم تتخذ بشأنه المؤسسة المستخدمة الإجراءات المناسبة، بعد إخطار مسبق يوجه إليها، يمكن أن تبادر لجنة الوقاية الصحية والأمن ومندوب الوقاية الصحية والأمن، وكذا طبيب العمال، بإشعار مفتش العمل الذي تعهد له رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل^(٧٢). وإذا تحقق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية والأمن أو طبيب العمل أو أي عامل من وجود سبب خطر ووشيك، يبادر فوراً بإشعار مسؤول الوحدة أو من يمثلها أو ينوب عنهما قانوناً، بهدف اتخاذ الإجراءات الضرورية الفورية والملائمة^(٧٣). وإذا تعذر إشعار الأشخاص، المشار إليهم في الفقرة الأولى، يتعين على العامل أو العمال الأكثر تأهيلاً والذين يتحققون من وجود سبب خطير اتخاذ كل الإجراءات الضرورية. وحين يتحقق مفتش العمل أثناء زيارته التفقدية لوحدة ما من وجود سبب خطير إما على أمن العمال أو على حماية الوحدة، يقوم بإخطار الوالي الذي يتخذ أي إجراء مفيد^(٧٤).

وما يثبت عدم أهمية هذه الإجراءات فيما يخص الخطر الذي قد يهدد حياة العمال، وعدم اعتبارها ضماناً كافياً في حق العامل، طبيعة العقوبات زهيدة القيمة في حالة مخالفة اتخاذ الإجراءات الضرورية والفورية والملائمة لتفادي الخطر، حيث نصت المادة ٣٧ من قانون ٨٨/٧ المشار إليها سابقاً على معاقبة كل مخالف لأحكام المواد ٨

(٧٢) المادة ٣٢ فقرة ٢ من قانون ٨٨/٧ المؤرخ في ٢٦ جانفي ١٩٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل،

جريدة رسمية عدد ٤ بتاريخ ٢٧ جانفي ١٩٨٨.

(٧٣) المادة ٣٤ فقرة ١ من قانون ٨٨/٧ المشار إليه سابقاً.

(٧٤) المادة ٣٤ فقرة ٤ من القانون المشار إليه سابقاً.

و ١٠ و ٣٤ بغرامة من ١٠٠٠ إلى ٢٠٠٠ د ج، وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة من ٤٠٠٠ د ج إلى ٦٠٠٠ د ج أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وفي حالة وقوع الضرر بسبب عدم التزام صاحب العمل باتخاذ الإجراءات الوقائية، تطبق على صاحب العمل أحكام زجرية نص عليها قانون العقوبات، حيث كل من قتل خطأ أو تسبب في ذلك برعونته أو عدم احتياطه أو عدم انتباهه أو إهماله أو عدم مراعاته الأنظمة يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة من ٢٠,٠٠٠ د ج إلى ١٠٠,٠٠٠ د ج^(٧٥)، وإذا نتج عن الرعونة وعدم الاحتياط إصابة أو جرح أو مرض أدى إلى العجز الكلي عن العمل لمدة تجاوز ثلاثة أشهر، فيعاقب الجاني بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من ٢٠,٠٠٠ د ج إلى ١٠٠,٠٠٠ د ج أو بإحدى هاتين العقوبتين^(٧٦).

وعلى الرغم من أن القانون الجزائري لم ينظم حق العامل في الامتناع عن أداء العمل في حالة التعرض للخطر، يمكن تصوّر رفض العامل تنفيذ التزاماته أو التخلي عن منصب عمله نتيجة الخطر الذي يهدد صحته الجسدية أو النفسية، وفي هذا الموقف يمكن التمييز بين افتراضين:

الافتراض الأول: رفض العامل تنفيذ التزاماته المهنية له ما يبرره، وهو وجود خطر يهدد صحته الجسدية أو النفسية.

بالرجوع لأحكام المادة ٧٣ فقرة ٢٧٧ من قانون العمل الجزائري ٩٠/١١ المعدل والمتمم، وحتى في حالة عدم تنفيذ العامل التعليمات والأوامر الصادرة من صاحب

(٧٥) المادتان ٢٨٨ و ٢٨٩ من الأمر ١٥٦/٦٦ المؤرخ في ٨ جويلية ١٩٦٦ المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد ٧١ لسنة ١٩٦٦، ص ٢٤، المعدل والمتمم.

(٧٦) المادة ٤٥٩ من الأمر ١٥٦/٦٦ السالف الذكر.

(٧٧) نصت المادة ٧٣ فقرة ٢ من قانون ٩٠/١١ المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: «يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة. وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي، والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجر عنها التسريح من دون مهلة العطلة ومن دون علاوات، الأفعال التالية:

إذا رفض العامل، من دون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية (أ) والتي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.....».

العمل، لن يكيف القاضي امتناع العامل عن أداء العمل وما ترتب عنه بالخطأ الجسيم الذي يستوجب التسريح التأديبي؛ لأن العامل رفض تنفيذ الالتزامات المهنية لعذر مقبول (الخطر المحدق)، وهو أمر يخضع للسلطة التقديرية للقاضي^(٧٨)، «وإذا حدث تسريح للعامل خرقاً لأحكام المادة ٧٣ يعتبر التسريح تعسفياً، وتفصل المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة. وفي حالة رفض أحد المستخدمين إعادة الإدماج، يمنح العامل تعويضاً مالياً لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة، ويكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلاً للطعن بالنقض»^(٧٩). لكن الملاحظ أن حق رفض إعادة الإدماج الذي منحه المشرع لأحد الطرفين يخدم مصلحة المستخدم أكثر مما يخدم مصلحة العامل.

أما الافتراض الثاني: تعسف العامل في رفض تنفيذ التزاماته المهنية، وعدم تنفيذ الأوامر دون عذر مقبول، يرقى مبدئياً إلى الخطأ الجسيم حسب مفهوم المادة ٧٣ فقرة ٢ من قانون العمل ٩٠/١١. وعند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص الظروف التي ارتكب فيها الخطأ، ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه، وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة^(٨٠).

من جانب آخر، لم يعتبر المشرع الجزائري تعرض الموظف للخطر الجسيم والوشيك مبرراً مقبولاً لترك العمل، وما يثبت حجتنا المادة ٢ فقرة ٢ من المرسوم التنفيذي ١٧/٣٢١ المؤرخ في ٢ نوفمبر ٢٠١٧ المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب^(٨١)، التي حددت مفهوم عبارة المبرر المقبول كما يلي: «يقصد بعبارة مبرر مقبول، كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتين قانوناً، ومرتبطين على وجه الخصوص بالكوارث الطبيعية، العجز البدني الناتج عن مرض أو

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 23 avril 2003, 01-44.806 01-44.809 01-44.915 01-44.921, (٧٨)
Publié au bulletin légifrance le service public du droit sur le site:
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007049197/>.

(٧٩) المادة ٧٣-٤ فقرة ٢ من قانون ٩٠/١١ المعدلة بالمادة ٩ من قانون رقم ٢١/٩٦.

(٨٠) المادة ٧٣-١ من قانون العمل ٩٠/١١ المعدل والمتمم.

(٨١) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد رقم ٦٦ بتاريخ ١٢ نوفمبر ٢٠١٧.

حادث خطير، والمتابعة الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله»، وهو ما يجعلنا نستبعد إدراج تعرض العامل أو الموظف للخطر الجسيم والوشيك في قائمة المبررات المقبولة.

وبالرجوع إلى فرنسا، تبين تذبذب موقف الاجتهاد القضائي الفرنسي بخصوص تكييف ممارسة حق الامتناع عن أداء العمل دون وجه حق، حيث في القرار المؤرخ في ٦ ديسمبر ١٩٩٠، قضت محكمة النقض الفرنسية أن عدم أداء العمل دون وجه حق لا يعتبر خطأ جسيماً، لكنه يشكل سبباً لتوقيع إجراء تأديبي يخضع لرقابة القاضي^(٨٢). وفي قرار آخر، قررت محكمة النقض الفرنسية، عدم ممارسة العامل عمله، وتجاهله تعليمات الأمان التي توجب وجود عاملين على الآلة نفسها، مما يرتب إمكانية إلحاق خطر للعامل الآخر، يعد خطأ جسيماً^(٨٣).

ومثل القانون الجزائري، لا تخلو التشريعات العربية من ضمانات متفاوتة لتأمين بيئة العمل، حيث على مستوى المغرب العربي لا توجد في القانون التونسي^(٨٤) أحكام قانونية تتيح للعامل الانسحاب من منصب العمل في حالة وجود خطر يهدده، رغم

(٨٢) «L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas en soi l'existence d'une faute grave, mais peut constituer un motif de sanction disciplinaire sous réserve de l'appréciation des juges», voir : Cour de cassation, Chambre sociale, du 6 décembre 1990, 88-45.759, publié in : Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007101363>.

(٨٣) «L'abandon de poste sans autorisation» faisant courir un risque d'accident à un autre salarié» constitue une faute grave» dès lors que l'intéressé connaissait le caractère impératif de la consigne de sécurité qui exigeait la présence simultanément de deux personnes sur la machine ». Voir : Cassation sociale. le 15/04/1983 in : CdG 83 ; Fiche pratique, Droit de retrait / Danger Grave et Imminent, page 13.

(٨٤) قانون العمل التونسي لم ينص على حق الامتناع عن أداء العمل في حالة ثبوت خطر يهدد حياة العامل، إلا أنه نظم عدة أحكام لضمان حقوق العامل في ظل انتشار وباء الكورونا، حيث نص القانون الصادر عن رئيس الحكومة رقم ٢٠٢٠-٢ المؤرخ ١٤ أفريل ٢٠٢٠، في المادتين ١ و ٢ على التعليق المؤقت للمواد ١٤ / جـ ٢١ / ١٢ من قانون العمل. وتنص المادة ١٤ / جـ من قانون العمل قبل تعليقها على جواز إنهاء عقد العمل المحدد المدة أو غير المحدد في حالة وجود عائق أمام تنفيذ عقد العمل نتيجة لحالة مصادفة أو قوة القاهرة، راجع :

Mohamed Mdella , LA RÉVISION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN DROIT TUNISIEN AU TEMPS DU CORONAVIRUS publié sur le site :

<https://www.village-justice.com/articles/revision-contrat-travail-droit-tunisien-temps-coronavirus,35005.html> publié le 29 Avril 2020.

أن الجمهورية التونسية صادقت على العديد من اتفاقيات العمل الدولية والعربية^(٨٥) لكنها لم تصادق على اتفاقية العمل الدولية التي تنظم حق العامل في الانسحاب من منصب العمل .

بالمقابل وجدت أحكام تحت على مراعاة التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية وتوفير ظروف وبيئة عمل صحية، لا سيما توفير وسائل الوقاية الجماعية والفردية المناسبة، وتوعية العمال بمخاطر المهنة التي يمارسونها^(٨٦). وهو توجه المملكة المغربية نفسه التي لم تصادق على اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٥ رغم أنها تمثل إطاراً تشريعياً هاماً لحماية العمال في زمن الأوبئة، يضمن لهم الحماية من أي تهديد لحياتهم أو صحتهم، ويفرض على أرباب العمل توفير ما يكفي من الملابس والمعدات الوقائية، لتفادي خطر الحوادث أو الآثار الضارة بالصحة، مما جعل المغرب تسجل عدداً كبيراً من الإصابات بوباء كوفيد - ١٩ في صفوف العاملات والعمال، بسبب غياب شروط حمايتهم، وانعدام ظروف السلامة الصحية والمهنية، وهو ما دفع فريق النيابة للتقدم والاشتراكية ليوّجه سؤالاً في مجلس النواب رقم ١٩٨٢٩ بتاريخ ٢٣ ديسمبر ٢٠٢٠^(٨٧)، لوزير العمل عن أسباب تأخر المملكة المغربية في المصادقة على الاتفاقية الدولية رقم ١٥٥.

وعلى مستوى المشرق العربي، تعد مملكة البحرين الدولة الوحيدة التي صادقت على اتفاقية العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل والتي تعترف للعامل بحقه في الامتناع عن أداء عمله في حالة وجود خطر وشيك وجسيم، بموجب

(٨٥) صادقت تونس على اتفاقية العمل الدولية رقم ٦٢ بموجب القانون عدد ١٣٨ المؤرخ في ٢٣ ديسمبر ١٩٥٨ وصادقت على اتفاقية العمل العربية رقم ٧ بشأن الصحة والسلامة المهنية الصادرة سنة ١٩٧٧ بالقانون عدد ٣١ المؤرخ في ٦ جويلية ١٩٨٧، راجع: الجمهورية التونسية، وزارة الشؤون الاجتماعية، قائمة اتفاقيات العمل الدولية والعربية التي صادقت عليها الجمهورية التونسية على الموقع الإلكتروني : <http://www.social.gov.tn/index.php?id=133>

(٨٦) الجمهورية التونسية، وزارة العدل وحقوق الإنسان، العنوان الثالث الموسوم حفظ صحة العملة وأمنهم (الفصل ١٥٢ إلى الفصل ١٥٦) من قانون عدد ٢٧ لسنة ١٩٦٦ مؤرخ في ٣٠ أفريل ١٩٦٦ المتعلق بإصدار مجلة الشغل التونسية المعدل والمتمم، (الجريدة الرسمية عدد ٢٠ بتاريخ ٣ و ٦ ماي ١٩٦٦).

(٨٧) المملكة المغربية، مجلس النواب، سؤال رقم ١٩٨٢٩ بتاريخ ٢٣ جويلية ٢٠٢٠ بشأن تأخر المصادقة على اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٥.

<https://www.chambredesrepresentants.ma/>

قانون ٢٥ لسنة ٢٠٠٩^(٨٨)، وخلافاً للجزائر نظمت هذه الأحكام في قانونها الداخلي رغم اعتراض الجهات الممثلة لأرباب العمل، حيث جاء في نص المادة ١٦ من القرار رقم ٠٨ لسنة ٢٠١٣ بشأن تنظيم السلامة والصحة المهنية في المنشآت ما يلي: «يحق للعامل المعرض لمخاطر مهنية في موقع العمل :

١- الامتناع عن أداء العمل إذا اعتقد لسبب معقول بتعرضه لخطر وشيك يشكل تهديداً مباشراً على حياته أو صحته، على أن يتم إبلاغ صاحب العمل أو من يمثله فوراً بهذا الإجراء.

٢- إبلاغ وزارة العمل إذا اعتقد بوجود قصور في إجراءات السلامة والصحة المهنية المتبعة في مكان عمله».

وبصدور قانون العمل والقرارات التنفيذية له، خاصة تلك التي لها علاقة بالصحة والسلامة المهنية في عام ٢٠١٣، شهد سوق العمل نقلة نوعية في تشريعاتها كما شهد حقوقاً مستحدثة تماشياً مع معايير العمل الدولية، ونتيجة هذه الإصلاحات يبدو أن البحرين تتمتع بالقوانين الأكثر تحراً في المنطقة العربية.

أما التشريعات العربية^(٨٩) الأخرى لم تتجاوز تنظيم أحكام خاصة بتأمين بيئة العمل من خلال إلزام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العامل من الأخطار التي تهدده أثناء مزاولته مهامه والتزاماته المهنية.

(٨٨) الأمم المتحدة، الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، وثيقة أساسية موحدة تشكل جزءاً من تقارير الدول الأطراف، البحرين، سنة ٢٠١٩ منشور على الموقع :

<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler>.

الاطلاع عليه بتاريخ : ٢٠٢١ / ٣ / ٩ على الساعة ٢٠: ٤٨.

(٨٩) ألزم المشرع المصري تطبيقاً لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، على المنشأة توفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من هذه المخاطر، وفي حالة رفض صاحب العمل تنفيذ ما توجبّه الأحكام السابقة في المواعيد التي تحددها مديرية القوى العاملة والهجرة، وفي حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم يجوز لمديرية القوى العاملة والهجرة أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر.

و ألزم قانون العمل العراقي النافذ رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، صاحب العمل بوجوب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العامل من الأخطار دون تحميل العامل النفقات المالية التي تتطلبها عملية الوقاية. وألزم قانون العمل الإماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ أصحاب العمل بتوفير وسائل الوقاية المناسبة لحماية العمال من أخطار الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء العمل، وكذلك أخطار الحريق، وسائر الأخطار التي قد تنجم عن استخدام الآلات وغيرها من أدوات العمل.

وفي الأردن، رغم وجود انسجام بدرجة جيدة بين مضامين التشريعات الأردنية المتعلقة بشروط الصحة والسلامة المهنية^(٩٠)، وبين المعايير الدولية ذات العلاقة، إلا أن المرصد العمالي التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية طالب^(٩١) بمناسبة اليوم العالمي للصحة والسلامة المهنية الذي يصادف ٢٨ أفريل من كل عام بضرورة المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٥ المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، التي تعترف للعامل بحق الامتناع عن أداء العمل، لرفع مستوى المعايير الأردنية بهذا الشأن، ويرجع المرصد عدم المصادقة على هذه الاتفاقية التي تتضمن بنودها أعلى درجة من الصحة البدنية والفيسيولوجية للعمال إلى خضوع وزارة العمل لقطاع رأس المال والأعمال الذي يجد أن تطوير المعايير في هذا المجال سيكبد نفقات إضافية هو في غنى عنها.

وفي تقرير منظمة هيومن رايتس ووتش^(٩٢) يتناول ظروف العمال الوافدين في دولة الإمارات العربية المتحدة، وما يكابدونه من أوضاع تنتهك حقوقهم، أوصت المنظمة دولة الإمارات بالمصادقة على اتفاقية رقم ١٥٥ التي تتناول الصحة والسلامة المهنية للعمال، وتعديل قانون العمل الإماراتي بما يتماشى مع أحكامها باعتبار أن ذلك خطوة نحو معالجة بواعث القلق الخطيرة المتعلقة بصحة وسلامة العمال، لاسيما عمال البناء بما يكفل حقوقهم، ويحد من المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن ومعقول .

وبغض النظر عن عدم امتثال أغلب التشريعات العربية ومنها الجزائر للمعايير الدولية لحماية الحقوق الإنسانية للعمال، والتي ما زال أمامها شوط كبير للارتقاء بحقوق العمال فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية، فإن الإقرار بحق العامل في التوقف عن أداء العمل في حالة وجود خطر جسيم مازال بعيد المنال رغم ذلك في

(٩٠) نص الدستور الأردني في المادة (٢٣) منه على ضرورة إخضاع منشآت الأعمال للقواعد الصحية، وتضمنت قوانين العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته، والضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة ٢٠١٤، والصحة العامة رقم (٤٧) لسنة ٢٠٠٨، العديد من المعايير المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، إلى جانب العديد من الأنظمة والتعليمات والقرارات ذات العلاقة التي تناولت تفاصيل هذه القوانين.

(٩١) المرصد العمالي الأردني، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، ورقة تقدير موقف الصحة والسلامة المهنية في الأردن، أفريل ٢٠١٩، ص ٣.

(٩٢) مراقبة حقوق الإنسان، Human Rights Watch، بناء الأبراج... خداع العمال، استغلال عمال البناء المهاجرين في دولة الإمارات العربية المتحدة، الكتاب ١٨، رقم ٨ (E)، نوفمبر سنة ٢٠٠٦، ص ٥٣.

الظروف الاستثنائية أجاز القانون الجزائري للعامل إمكانية التوقف عن أداء العمل في ظل جائحة كورونا (كوفيد - ١٩) باعتباره من التدابير الوقائية التي تحد من انتشار العدوى، لكن لا علاقة له بإرساء ضمانات كفيلة لحماية العامل في حالة وجود خطر يهدده أمام تقاعس رب العمل في اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان سلامته.

ثالثاً - شروط وآثار التوقف عن أداء العمل بالجزائر في ظل انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد - ١٩):

صدرت تعليمية عن وزارة الصحة وإصلاح المستشفيات رقم ١٣ بتاريخ ٣١ مارس ٢٠٢٠^(٩٣)، تنص في الفصل ١١ على تسيير طلبات التوقف عن أداء العمل الموجهة للمؤسسة المستخدمة، وهي مكنة منحتها المادة ٨ من المرسوم التنفيذي ٢٠٦٩/٢٠ المؤرخ في ٢١ مارس ٢٠٢٠ المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد - ١٩) ومكافحته^(٩٤)، تخص فئة معينة من العمال على غرار المصابين بالأمراض المزمنة، والنساء الحوامل، وأولئك الذين يعانون هشاشة صحية، حيث يُمنح لهم خلال هذه الفترة عطلة استثنائية.

والعطلة الاستثنائية، يمكن تكييفها بأنها رخصة قانونية تتيح للأجير أو العامل التوقف عن أداء عمله مؤقتاً والانقطاع عنه، لكن هذا الحق الذي يترتب عنه وضع العامل في عطلة استثنائية خلافاً لحق الامتناع عن أداء العمل المقرر في القانون الفرنسي، يمارسه العامل بعد إشراك طبيب العمل لتحديد فئة العمال الذين يعانون من هشاشة صحية، أو المصابين بالأمراض المزمنة^(٩٥).

(٩٣) Ministère de la Santé, de la Population et de la Réforme Hospitalière (Algérie). Direction générale de la prévention et de la promotion de la santé. Note ministérielle n°13 du 31 mars 2020 relative aux mesures de prévention en milieu de travail face à l'épidémie du coronavirus (covid-19) [cité 6 juin 2020] sur le site internet : <http://www.sante.gov.dz/prevention/82-documentation/552-notes-coronavirus-covid-19.htm>.

(٩٤) جريدة رسمية عدد ١٥ بتاريخ ٢١ مارس ٢٠٢٠.

(٩٥) «Le médecin du travail devra être associé à la détermination des travailleurs porteurs de maladies chroniques ou présentant une vulnérabilité médicale éligibles au congé exceptionnel. Dans les autres cas il sera le seul juge pour apprécier les situations éligibles à la mise en inaptitude temporaire», voir: Ministère de la Santé, de la Population et de la Réforme Hospitalière (Algérie). Direction générale de la prévention et de la promotion de la santé. Note ministérielle n°13 du 31 mars relative aux mesures de prévention et de protection en milieu de travail face à l'épidémie du coronavirus. [cité 6 juin 2020] sur le site internet : <http://www.sante.gov.dz/prevention/82-documentation/552-notes-coronavirus-covid-19.html>.

كما أن الهدف من إجازة التوقف عن أداء العمل هو في الأساس لتفادي انتشار الوباء، وليس لتجنب خطر جسيم نتيجة إهمال صاحب العمل.

ونسبة المعنيين برخصة التوقف عن أداء العمل والتي تُفرض عليهم عطلة استثنائية تُقدر بـ ٥٠ ٪ على الأقل، لتشمل مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية الذين يحكمهم قانون الوظيف العمومي، ومستخدمي القطاع الاقتصادي العمومي والخاص الذين يخضعون لقانون العمل^(٩٦)، مع منح الأولوية للنساء الحوامل والنساء المتكفلات بتربية أبنائهن الصغار، وكذا الأشخاص المصابين بأمراض مزمنة وأولئك الذين يعانون هشاشة صحية^(٩٧). مع العلم أن المرسوم لم يحدد سن الحمل، لكن على إثر وفاة طبيبة حامل صدرت تعليمية وزارية مؤرخة في ٣ جوان ٢٠٢٠، لتؤكد منح عطلة استثنائية للنساء الحوامل في الفصل الثالث^(٩٨).

ولم يحدد المرسوم سن الأطفال لمنح الأمهات المربيات عطلة استثنائية، ونوع الأمراض المزمنة، ومن أجل معالجة هذا النقص في التفاصيل من الضروري الرجوع إلى المادة ١٦ من المرسوم التنفيذي ٩٣/١٢٠ المؤرخ في ١٥ ماي ١٩٩٣ المتعلق بتنظيم العمل^(٩٩) التي تتضمن قائمة الفئة العمالية التي تعرف هشاشة وضعاً صحياً، حيث إنها فئة تتطلب إشرافاً طبياً خاصاً بسبب مشاكل صحية أو حالة فيزيولوجية مثل النساء الحوامل، وأمهات الأطفال الذين تقل أعمارهم عن سنتين، والمرضى المزمنين، والعمال الذين تفوق أعمارهم ٥٥ سنة، والمعوقين جسدياً. وفيما يخص العمال الذين يعانون من الأمراض المزمنة، يكون مفيداً الاعتماد على قائمة الحالات المزمنة التي يغطيها الصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي^(١٠٠)، لاسيما المذكرة رقم ١٨ المؤرخة في ٢٦

(٩٦) المادة ١٥ من المرسوم التنفيذي ٢٠-٧٠ المؤرخ في ٢٤ مارس ٢٠٢٠ المحدد لتدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ومكافحته، الجريدة الرسمية العدد ١٦ بتاريخ ٢٤ ماي ٢٠٢٠.

(٩٧) المادة ٨ من المرسوم المشار إليه سالفاً.

(٩٨) Ministère de la Santé, de la Population et de la Réforme Hospitalière (Algérie). Instruction ministérielle n° 514 du 3 juin 2020 relative à la mise en congé exceptionnel des personnels de santé. Publié sur : <http://www.sante.gov.dz/prevention/82-documentation/552-notes-coronavirus-covid-19.htm>.

(٩٩) الجريدة الرسمية عدد ٣٣ بتاريخ ١٩ ماي ١٩٩٣

(١٠٠) Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés (Algérie). Liste des 26 affections pris en charge à 100 %. [Internet]. 2018 [cité le 23 décembre 2020] sur le site : <https://cnas.dz/fr/liste-des-26-affections-pris-en-charge/>.

أفريل ٢٠٢٠ المتمة للمذكرة ١٣ المؤرخة في ٣١ مارس ٢٠٢٠^(١٠١) الصادرة عن وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات والمديرية العامة للوقاية وترقية الصحة المتعلقة بإجراءات الوقاية والحماية وترقية الصحة في مواجهة جائحة الكورونا (كوفيد -١٩).

وإن عدم تناول قانون العمل الجزائري وقانون الوظيف العمومي أحكاماً تنظم حق العامل في الامتناع عن أداء العمل بسبب وجود خطر محقق يهدده أسوة بالقانون الفرنسي، أدّى لخروقات خطيرة^(١٠٢)، تتمثل في اقتطاع بعض المؤسسات العامة والخاصة أجور العمال، أو التراجع عن تنقيط منح المردودية، للعمال الذين سرحتهم خلال الحجر الصحي، واعتبرتها بعض المؤسسات عطلة غير مدفوعة الأجر، وتحجّجت بعضها خاصة في القطاع الخاص بعدم توفرها على القدرة المالية خاصة أمام عدم وفاء الحكومة بتعويض الأضرار، وهو أمر غير مقبول لأنه لا اجتهاد مع النصوص القانونية، كون المادة ٨ من المرسوم التنفيذي رقم ٢٠/٦٩ المؤرخ في ٢١ مارس ٢٠٢٠، المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار فيروس كورونا المستجد ومكافحته، تنص على تقاضي العمال والموظفين مرتباتهم كاملة غير منقوصة، خلال العطلة الإجبارية الاستثنائية^(١٠٣) التي فرضتها جائحة كورونا.

ونظراً للتجاوزات العديدة، جاءت عدة مذكرات وتعليمات في الاتجاه نفسه، حيث صدرت مذكرة رقم ١٣٤٢ بتاريخ ١٨ نوفمبر ٢٠٢٠ من وزير التعليم العالي والبحث العلمي الجزائري بخصوص التعامل مع الوضعية الإدارية للمستخدمين والأساتذة

Ministère de la Santé, de la Population et de la Réforme Hospitalière (Algérie). Direction générale (١٠١) de la prévention et de la promotion de la santé, Note ministérielle n°18 du 26 Avril 2020 complétant la note 13 du 31 Mars 2020 relative aux mesures de prévention et de protection en milieu de travail face à l'épidémie du coronavirus. [cité 6 juin 2020] sur le site internet :

<http://www.sante.gov.dz/prevention/82-documentation/552-notes-coronavirus-covid-19.html>

(١٠٢) عبد الحفيظ سجال، خصم الأجور بسبب فيروس كورونا أثار موجة الاستياء، مقال منشور على الموقع

الإلكتروني: جزائر ULTRA، على الرابط :

<https://ultraalgeria.ultrasawt.com/>

(١٠٣) « Le congé exceptionnel est une période pendant laquelle un salarié est autorisé par son employeur à quitter temporairement son emploi sans suspension de la rémunération », voir : Mohamed Hamadouche, LE CONGÉ EXCEPTIONNEL DURANT LA PANDÉMIE COVID-19 : QUEL RÔLE POUR LE MÉDECIN DU TRAVAIL EN ALGÉRIE ?, Article publié le 16 JUIN 2020 sur : Jhon Libbey Eurotext, le lien :

<https://www.jle.com/fr/covid19-conge-exceptionnel-role-du-medecin-du-travail-en-algerie#ref>, consulté le 21/09/2020.

الباحثين الذين ثبتت إصابتهم بفيروس كورونا، تؤكد إمكانية انقطاع المستخدمين والأساتذة عن مقرات عملهم والتوقف عن أداء العمل بسبب ثبوت إصابتهم بالفيروس باعتباره من تدابير الوقائية من انتشار وباء كورونا، حيث يوضعون في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر، أي دون خصم الرواتب، بشرط ثبوت الإصابة بناء على شهادة طبية.

— بالمقابل، يستثنى من الاستفادة من حق التوقف عن أداء العمل، ومن ثمة عدم الاستفادة من العطلة الاستثنائية مدفوعة الأجر، المستخدمون الآتي ذكرهم^(١٠٤):

— مستخدمو الصحة مهما كانت الجهة المستخدمة، ولعل تدوين مستخدمي الصحة في أعلى القائمة يتماشى مع أحكام المادة ٢١ فقرة ٣ من قانون ١٨/١١ المؤرخ في ٢ جويلية ٢٠١٨ المتعلق بالصحة الجزائري التي تنص على أنه: «لا يمكن أن يشكل أي مبرر مهما كانت طبيعته عائقاً في حصول المواطن على العلاجات في هياكل ومؤسسات الصحة، لا سيما في حالة الاستعجالات...»، كما أنه يتماشى مع أحكام المادة ٧ من المرسوم التنفيذي ٢٧٦/٩٢ المؤرخ في ٦ جويلية ١٩٩٢ المتضمن مدونة أخلاقيات الطب التي تؤكد أن رسالة الطبيب الأساسية التخفيف من المعاناة، ضمن احترام حياة الفرد وكرامته الإنسانية دون تمييز من حيث الجنس والسن والعرق والدين والجنسية والوضع الاجتماعي والعقيدة السياسية أو أي سبب آخر في السلم أو الحرب، لكن عدم فرض المشرع الجزائري^(١٠٥) على الجهة المستخدمة استثناء بعض المستخدمين بحكم وضعيتهم الخاصة وإحالتهم على العطلة الاستثنائية وبالتالي الاستفادة من حق التوقف عن أداء العمل، عرّض حياة بعض الطبيبات الحوامل للخطر، وأدى لوفاة إحداهن في الفصل الثالث من الحمل.

— المستخدمون التابعون للمديرية العامة للحماية المدنية، والمستخدمون التابعون للمديرية العامة للأمن الوطني، والمستخدمون التابعون للمديرية العامة للجمارك، والمستخدمون التابعون للمديرية العامة لإدارة السجون.

(١٠٤) المادة ٠٧ من المرسوم ٦٩ / ٢٠ السالف الذكر.

(١٠٥) المادة ٠٧ فقرة من المرسوم ٦٩ / ٢٠ نصت على أنه: «يمكن أن يستثنى من الإجراء المنصوص عليه أعلاه بموجب قرار السلطة المختصة، المستخدمون اللازمون لاستمرارية الخدمات العمومية الحيوية، وهو ما يجعل الأمر مفتوحاً وفي يد السلطة التقديرية للجهة المستخدمة».

- المستخدمون التابعون للمديرية العامة للمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، ومستخدمو مراقبة الجودة وقمع الغش.
- المستخدمون التابعون للسلطة البيطرية، والمستخدمون التابعون لسلطة الصحة النباتية.
- المستخدمون المكلفون بمهام النظافة والتطهير، والمستخدمون المكلفون بمهام المراقبة والحراسة.

خاتمة :

لا شك أن عدم ضمان صحة العمال وسلامتهم في بيئة العمل هو عامل مؤثر في تدهور منظومة العمل والإنتاج والنشاط الاقتصادي، بالمقابل ضمان حقوق وصحة العمال هو ترسيخ لمبادئ حقوق الإنسان وتحسين الإنتاجية والنمو الاقتصادي.

وبذلك، يكون رب العمل ملزماً باتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان سلامة العمال وصحتهم البدنية والعقلية والتي تشمل تدابير لمنع المخاطر المهنية، وتوفير المعلومات والتكوين في هذا المجال، والتكفل باتخاذ التدابير لمراعاة الظروف المتغيرة وتحسين الأوضاع القائمة، خاصة في ظل جائحة كورونا من خلال توفير الأقنعة الواقية، والمنتجات المعقمة لليدين وتعقيم الأماكن، وتوفير البدل الوقائية .

وإن مصادقة الجزائر على اتفاقية العمل الدولية التي تركز في موادها حق الامتناع عن أداء العمل بسبب وجود خطر محقق وتحيل تنظيم أحكامه للقانون الوطني تجعل تنظيم هذا الحق أمراً مفروضاً وضرورياً سواء في الأوقات العادية والاستثنائية، وإن كان المشرع الجزائري خطا خطوة مهمة في سبيل إقرار عطل استثنائية تتيح لفئة من العمال الحق في التوقف عن أداء عملهم مؤقتاً دون تعليق أجرتهم، لكنه يختلف عن حق الامتناع عن أداء العمل المقرر للعامل في القانون الفرنسي؛ لأنه في الموضع الأخير يمارسه العامل دون الحاجة لاستصدار رخصة من قبل رب العمل.

وفي الأوقات العادية، لم ينظم المشرع الجزائري أحكاماً للامتناع عن أداء العمل بسبب **الخطر الجسيم والوشيك** أسوة بالقانون الفرنسي، وخصوصية هذا الحق هو مواجهة مصالح العامل بمصالح رب العمل المقصّر، وفي حالة فشل التوافق بين الطرفين فإن النتيجة النهائية تتوقف على قرار سيادي للقاضي.

وفي الجزائر إذا ما ثبت وجود خطر جسيم، فإن العامل لا يمكنه ممارسة هذا الحق، ولتفادي الخطر يجب اتباع إجراءات بيروقراطية كإخطار لجنة الوقاية الصحية والأمن، أو مندوب الوقاية الصحية أو طبيب العمل، الذين يُشعرون -بدورهم- مسؤول الوحدة، وفي حالة عدم اتخاذ الإجراءات اللازمة لتفادي الخطر الوشيك يخطر مفتش العمل، وهو ما قد يعرض حياة العامل للخطر.

إن عدم تنظيم أحكام عن حق العامل في الامتناع عن أداء العمل وشروطه في القانون الجزائري، سيفتح المجال لبعض أرباب العمل للتنصل من مسؤولياتهم والتهاون بها وتعريض مستخدميهم للخطر، ولعل هناك من يقول إن تنظيم هذه الأحكام سيؤدي إلى التعسف في استعمال هذا الحق، إلا أن تحديد الشروط بصفة دقيقة وتأطير هذا الحق، سيعيد التوازن في علاقات العمل، ويضع حداً للاختلالات التي يرتكبها بعض أرباب العمل من حيث عدم توفير أدنى شروط الحماية لمستخدميهم.

وبذلك يجب أن تكون أزمة كوفيد -١٩، فرصة للمؤسسات لمراجعة نجاعة أنماط تسيير الموارد البشرية والاهتمام بتأمين وسط العمل، ووضع حد لبعض تجاوزات أرباب العمل عديمي الضمير في مجال تأمين وضمان بيئة صحية وسليمة للعمل.

وعلى هذا الأساس، نقترح مجموعة من التوصيات فيما يلي :

- يجب وضع إطار قانوني واضح ودقيق فيما يخص تنظيم حق العامل في التوقف عن أداء العمل بسبب الخطر الجسيم والحال في الفترات العادية والاستثنائية، خاصة أن الجزائر صادقت على اتفاقية الصحة والسلامة المهنية رقم ١٥٥ التي تعترف بحق العامل في الامتناع عن أداء العمل في الحالة التي يرى فيها خطراً يهدده .
- وضع إطار قانوني وليس مجرد تعليمات لتسيير علاقة العمل خلال فترة الكوفيد-١٩، فيما يتعلق بدفع الأجر الكامل أو الجزئي، مما يوقف تجاوزات بعض أرباب العمل خاصة في القطاع الخاص.
- تشديد العقوبات التي تطال أرباب العمل في حالة الإخلال بتوفير بيئة صحية وسليمة سواء في الأوقات العادية أو الاستثنائية .

- إحداث قانون جنائي للعمل على غرار المشرع البلجيكي .
- يتعين على كل دولة أن تعتمد -وعلى ضوء ظروفها الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال- إلى وضع وتطبيق سياسة وطنية متسقة في مجال سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، وإلى مراجعة هذه السياسة بصورة دورية. والهدف من هذه السياسة هو الوقاية من الحوادث والإصابات الصحية الناجمة عن العمل، بتخفيض لأدنى حد من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل، وذلك بالقدر المعقول والمستطاع.

المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية :

• النصوص القانونية والتنظيمية الجزائرية :

- قانون ٨٨/٧ المؤرخ في ٢٦ جانفي ١٩٨٨ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، (الجريدة الرسمية عدد ٤ بتاريخ ٢٧ جانفي ١٩٨٨).
- قانون ٩٠/١١ المؤرخ في ٢١ أفريل ١٩٩٠ المتعلق بعلاقات العمل.
- قانون ١٨/١١ المؤرخ في ٢ جويلية ٢٠١٨ المتعلق بالصحة، (الجريدة الرسمية عدد ٤٦ بتاريخ ٢٩ جويلية ٢٠١٨).
- المرسوم التنفيذي ٩٦/٢٠٩ المؤرخ في ٥ جوان ١٩٩٦ المحدد لتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، (الجريدة الرسمية عدد ٣٥ بتاريخ ٩ جوان ١٩٩٦).
- المرسوم التنفيذي ٢٠٣/٢٠٠٠ المؤرخ في ٢٣ أوت ٢٠٠٠ المتضمن إنشاء المجلس الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله، (الجريدة الرسمية عدد ٥٣ بتاريخ ٢٧ أوت ٢٠٠٠). المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي ١٠٨ / ٢٠٢٠ المؤرخ في ٣٠ أفريل ٢٠٢٠، (ج ر عدد ٢٧ المؤرخة في ٠٦ ماي ٢٠٢٠).
- المرسوم التنفيذي رقم ١٥٩ / ١٥ المؤرخ في ١٦ جوان سنة ٢٠١٥، والمتضمن تعديل القانون الأساسي للمعهد الوطني للعمل، (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم ٣٤ بتاريخ ١٨ جوان ٢٠١٥).
- المرسوم التنفيذي ٣٢١ / ١٧ المؤرخ في ٢ نوفمبر ٢٠١٧ المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم ٦٦ بتاريخ ١٢ نوفمبر ٢٠١٧).
- المرسوم التنفيذي ٦٩ / ٢٠ المؤرخ في ٢١ مارس ٢٠٢٠ المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد - ١٩) ومكافحته .

- المرسوم التنفيذي ٢٠/٧١ المؤرخ في ٢٤ مارس ٢٠٢٠ المحدد للتدابير التكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-١٩) ومكافحته.

• النصوص القانونية والتنظيمية العربية :

- قانون عدد ٢٧ لسنة ١٩٦٦ مؤرخ في ٣٠ أبريل ١٩٦٦ المتعلق بإصدار مجلة الشغل التونسية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد ٢٠ بتاريخ ٣ و ٦ ماي ١٩٦٦.

- ظهير شريف ١٠٣، ١٩٤ الصادر في ١١ سبتمبر ٢٠٠٣ المتعلق بتنفيذ قانون ٩٩/٦٥ المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد ٥١٦٧ بتاريخ ٨ ديسمبر ٢٠٠٣.

- مذكرة متعلقة بكوفيد - ١٩ : تدابير الوقاية في مكان العمل صادرة عن وزارة الصحة للمملكة المغربية، مديرية علم الأوبئة ومحاربة الأمراض، منشورة على الموقع الإلكتروني : www.covidmaroc.ma

- قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨.

- قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

- قانون العمل الإماراتي رقم ٠٨ لسنة ١٩٨٠.

• المؤلفات والكتب :

- صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظرف العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، (٢٠١٣).

• الدوريات :

- فراس عبد الرزاق حمزة، ضياء علي عباس، التكييف القانوني لالتزام صاحب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية في عقد العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد ٢، العدد ١، المركز الجامعي بأفلو، (٢٠٢٠).

• المذكرات والرسائل الجامعية :

- نادية فرحان زامل السوداني، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل -دراسة مقارنة، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة النهرين، (٢٠١٢).

• النصوص القانونية والتنظيمية باللغة الفرنسية :

- Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dite «loi Auroux», Journal officiel du 26 décembre 1982.
- Directive du conseil du 12 Juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, Journal officiel des Communautés européennes, N° L 183 / 1, page 04, publié le 29,06,1989.
- La circulaire de 1993/15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la -Loi Française, n° 82.1097 du 23 décembre 1982 qualifie d'« imminent » tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.
- Ministère de la Santé, de la Population et de la Réforme Hospitalière (Algérie). Instruction ministérielle n° 514 du 3 juin 2020 relative à la mise en congé exceptionnel des personnels de santé.
- Ministère de la Santé, de la Population et de la Réforme Hospitalière (Algérie). Direction générale de la prévention et de la promotion de la santé, Note ministérielle n°18 du 26 Avril 2020 complétant la note 13 du 31 Mars 2020 relative aux mesures de prévention et de protection en milieu de travail face à l'épidémie du coronavirus.
- Ministère de la Santé, de la Population et de la Réforme Hospitalière (Algérie). Direction générale de la prévention et de la promo-

tion de la santé. Note ministérielle n°13 du 31 mars relative aux mesures de prévention et de protection en milieu de travail face à l'épidémie du coronavirus.

• التقارير باللغة الفرنسية :

- La direction générale de l'administration et de la fonction publique, Covid -19 : Droit de retrait dans la fonction publique (Mars 2020).
- Comité Technique paritaire, des dangers graves et imminent ,Approuvé en comité Technique Paritaire (2019).
- Fiche pratique,Droit de retrait /Danger Grave et imminent, Cdg, pole prévention.(janvier2020).

• الرسائل الجامعية بالفرنسية :

- Alliance Manon, Le droit de retrait en France : un Mécanisme similaire en Belgique ? Etude générale et étude en matière de Harcèlement moral au travail,Master en droit à finalité spécialisée en droit social (aspect Belge, européens et internationaux) faculté de droit, de science politique et de criminologie, Université de LIEGE,(Année 2018-2019).

• الملتقيات :

- LAMARA MAHAMED, La prévention des risques professionnels ; Etat des lieux et perspectives en Algérie ; le 1er salon / congrès sur la Prévention des Risques Professionnels (13, 14 et 15 Novembre 2017), salle Maachi - Safex - Palais des expositions - Pins Maritimes, La CNAS, Alger.

• الدوريات باللغة الفرنسية :

- Chapouthier Annie, Le droit de retrait, Revue Travail et sécurité, n° 769, (Année 2016), pp :44-45.
- Vial Claire, Travail et droit à un environnement sain, le respect des droits fondamentaux sur les lieux de travail, Revue le droit ouvrier, n°750, Année 2011 , pp :28-32.
- Bitton, Josine, Histoire du droit du travail : du salarié- Objet Au salarié Citoyen, Revue Après demain, N°34, volume 2, (Année 2015), pp :8-11.
- Willemez , Laurent, Genèse et transformation et Transformation du droit du Travail : une perspective historique et sociologique, la revue des conditions de travail, n°07, Edition Anact, (Année 2017), pp :54-61.

• مواقع إلكترونية :

- Assemblée Nationale Française, proposition de loi N°2950 relative à la sécurisation de droit de retrait pour les salariés, publié sur le site internet: http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b2950_proposition-loi, consulté le 14 /09/2020 à 23 :04.
- اتفاقية حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، روما، نوفمبر ١٩٥٠ منشورة على الموقع الإلكتروني :
https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ARA.pdf، تم الاطلاع عليه بتاريخ ٨ /٩ /٢٠٢٠ على الساعة ٢١:٤١.
- الاتفاقية رقم ١٥٥ الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي ، المنشورة في موقع : جامعة مينيسوتا، مكتبة حقوق الإنسان، على الموقع الإلكتروني :
<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>

— التوصية رقم ٩٧ بشأن حماية صحة العمال في أماكن العمل، منشورة على الموقع الإلكتروني:

<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>

<https://eurlex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/>.

<https://cnas.dz/fr/liste-des-26-affections-pris-en-charge/>.

— Thotmania ,Droit de retrait: mode d'emploi (1ère partie), in Santé et sécurité,Article publié sur le Blog d'un ancien inspecteur du travail, Expériences professionnelles et réflexions autour du droit du travail, sur le site : <https://inspectiondutravail.wordpress.com/2016/05/05/droit-de-retrait-mode-demploi-1ere-partie/>consulté le 09/09/2020.

— https://www.lemonde.fr/economie/article/2020/04/15/coronavirus-la-justice-rappelle-amazon-a-ses-responsabilites_6036640_3234.html.

— عبد الحفيظ سجال، خصم الأجور بسبب فيروس كورونا أثار موجة الاستياء، مقال منشور على الموقع الإلكتروني : جزائر ULTRA، على الرابط:

<https://ultraalgeria.ultrasawt.com/>

— République Française, Légifrance, site internet:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007035437>.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007510280>.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000020187826>

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007029817/>.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000021931228>.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000018896428>.

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000037388731/>.

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000029103370/>

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle>.

- Tissot édition, jurisprudence sociale, publié sur le site internet :

<https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/jurisprudence-sociale-cassation>.

• مقالات صحفية إلكترونية باللغة الفرنسية :

- Alice Develey , Claire Conruyt, «Distanciation physique» ou «distanciation sociale»: quelle formule adopter ?, journal le Figaro , article publié le 29/04/2020, consulté le 24/09/2020. sur le site : <https://www.lefigaro.fr/actualite-france/distanciation>.
- Georges Clemenceau, biographie du Tigre, homme de la IIIe République, article publié sur : <https://www.linternaute.fr/> le 14 /11 /2019, consulté le : 10/9/2020.
- JDN, Droit de retrait :coronavirus ou pas,l'exercer n'est pas toujours possible article publié:<https://www.journaldunet.com/management/guide-du-management/1201453-droit-de-retrait-coronavirus-ou-pas-l-exercer-n-est-pas-toujours-possible/>.
- Journal Ouest France, Coronavirus. Quelles sont les conditions du droit de retrait pendant le confinement?, publié sur:<https://www.ouest-france.fr/sante/virus/coronavirus/coronavirus-quelles->

sont-les-conditions-du-droit-de-retrait-pendant-le-confine-
ment-6802411.

- Kamel Bourenane, Hygiène, santé et sécurité du travail : la situation est alarmante en Algérie ; Algérie focus, Tribune Libre ,publié le 07 Aout 2013 in site: <https://www.algerie-focus.com/2013/08/hygiene-sante-et-securite-du-travail-la-situation-est-alarmante-en-algerie/>, consulté le 17/09/2020.
- Lucas Jakubowicz, Télétravail : définition, loi et droits du salarié,Article publié sur Droit de Finances le lien :<https://droit-finances.commentcamarche.com/contents/1526-teletravail-definition-loi-et-droits-du-salarie>.
- Mohamed Hamadouche,LE CONGÉ EXCEPTIONNEL DURANT LA PANDÉMIE COVID-19:QUEL RÔLE POUR LE MÉDECIN DU TRAVAIL EN ALGÉRIE ?,Article publié le 16 JUIN 2020 sur : Jhon Libbey Eurotext,le lien :<https://www.jle.com/fr/covid19-conge-exceptionnel-role-du-medecin-du-travail-en-algerie#ref>,consulté le 21/09/2020.

The worker's right to refrain from work in a time of corona epidemic between French and Algerian law

Dr. Samiha Hanene Khouadjia

Abstract :

In light of corona crisis, the Algerian legislator granted workers with chronic diseases or health fragility or pregnant women a license that gives them the right not to perform work without deduction from wages to ensure the health and safety of the worker.

In addition to the right to stop performing work because of the spread of Corona epidemic the worker is recognised in normal circumstances his right to refrain from performing work to avoid serious and potential health risks resulting from the negligence of the employer, this right is recognised in the legal system for Algeria's ratification of the International Labor Convention 155, which recognises that the worker has the right to refrain from performing the work in case of imminent danger that threatens him.

However, failure to explicitly regulate the right to refrain from performing work in the national law and in the normal or exceptional times, similar to the French law, will favour employers in the face of the simple worker who may face serious dangers in his work because of the employer's commitment to ensuring a healthy and safe environment that preserves his dignity and his psychological and physical health.

Regulating this right in domestic law as a human right with controls set to achieve balance and avoid abuse in its use will make the worker prosper in a healthy environment and at the same time participate in economic activity for the benefit of the society.

Key words: Refrain from working, Work performance, the Coronavirus, worker's rights, a healthy and sound environment, the work environment.

JOURNAL OF LAW

A Refereed Academic Quarterly, Published by the Academic Publication Council - University of Kuwait

The worker's right to refrain from work in a time of corona epidemic between French and Algerian law

Dr. Samiha Hanene Khouadjia



ISSN: 1029 - 6069

No. 3, Vol. 45

Safar 1443 - September 2021